

# Οδηγός Καλών Πρακτικών

για το Συνδυασμό Οικογενειακής  
και Επαγγελματικής Ζωής



# Οδηγός Καλών Πρακτικών

για το Συνδυασμό Οικογενειακής  
και Επαγγελματικής Ζωής

## Περιεχόμενα

Εισαγωγή	5
I. Γενικές έννοιες, στατιστικές και δείκτες	12
• Γενικές έννοιες	
• Στατιστικές και Δείκτες	
II. Γενική νομοθεσία για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής	32
III. Χρόνος εργασίας και ωράρια λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών και των ιδιωτικών επιχειρήσεων	46
• Χρόνος εργασίας	
• Ωράρια λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών και των ιδιωτικών επιχειρήσεων	
IV. Άδειες	60
• Άδειες λόγω μητρότητας και πατρότητας	
– Άδεια μητρότητας	
– Άδεια πατρότητας	
– Απαλλαγή από την εργασία για προγεννητικές εξετάσεις	
– Γονική Άδεια	
– Διακοπή της εργασίας για θηλασμό	
• Άδεια για τη φροντίδα εξαρτώμενων προσώπων	
V. Άλλα μέτρα για τη φροντίδα της οικογένειας	94
• Αντικατάσταση των εργαζομένων, που βρίσκονται σε άδεια	
• Παροχές για την οικογένεια ή το παιδί	

VI. Δομές στήριξης	106
• Δομές και υπηρεσίες φύλαξης παιδιών	
– Ευελιξία και ποικιλία των δομών και των υπηρεσιών φύλαξης παιδιών	
– Δυνατότητα πρόσβασης στις δομές και τις υπηρεσίες φύλαξης παιδιών	
• Δομές για τους ηλικιωμένους, τους αρρώστους και τα άτομα με ειδικές ανάγκες	
VII. Συλλογικές διαπραγματεύσεις	136
VIII. Εγγυήσεις των δικαιωμάτων	152
IX. Εκπαίδευση και κατάρτιση	166
X. Μέσα ενημέρωσης	178
XI. Θετικές δράσεις	188
XII. Παράρτημα	202
– Κατάλογος εταιρών	



## Εισαγωγή

Ο Οδηγός αυτός είναι ένα από τα αποτελέσματα του προγράμματος **"Καλές Πρακτικές για το Συνδυασμό Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής"**, που διεξήχθη στο πλαίσιο του Τέταρτου Προγράμματος Δράσης για Ίσες Ευκαιρίες Γυναικών και Ανδρών και οργανώθηκε από το Ινστιτούτο Γυναικών, έναν αυτόνομο οργανισμό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Θεμάτων της Ισπανίας.

Το περιεχόμενο του Οδηγού συγγράφηκε από κοινού από τους εθνικούς και διακρατικούς εταίρους: το Υπουργείο Οικονομικών Θεμάτων και Εργασίας της Αυστρίας, το Εθνικό Κέντρο Έρευνας και Τεκμηρίωσης Ισότητας της Δανίας, το Γραφείο Ισότητας του Διαμεσολαβητή Ισότητας στο Υπουργείο Κοινωνικών Θεμάτων και Υγείας της Φινλανδίας, το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας της Ελλάδας, τη Διεύθυνση Ίσων Ευκαιριών της Προεδρίας του Συμβουλίου Υπουργών της Ιταλίας, την Επιτροπή για την Ισότητα στην Εργασία και την Απασχόληση και την Επιτροπή για την Ισότητα και τα Γυναικεία Θέματα της Πορτογαλίας, το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικών Θεμάτων της Σουηδίας, τη Γενική Διεύθυνση Κοινωνικής Δράσης, Παιδιού και Οικογένειας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Θεμάτων, τη Γενική Διεύθυνση Γυναικείων Θεμάτων της Διεύθυνσης Κοινωνικών Υπηρεσιών της Κοινότητας της Μαδρίτης, τη Γραμματεία Γυναικείων Θεμάτων της συνδικαλιστικής

*Το Πλαίσιο  
του Προγράμ-  
ματος*

*Εταίροι*

*Ισχύουσα  
κατάσταση  
ως προς το  
συνδυασμό  
οικογενεια-  
κής και  
επαγγελμα-  
τικής ζωής*

συνομοσπονδίας Comisiones Obreras, των Τμημάτων Γυναικείων Θεμάτων των συνδικαλιστικών συνομοσπονδιών Union General de Trabajadores και Union Sindical Obrera καθώς και της Ένωσης των Χρηστών Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης της Ισπανίας.

Οι γυναίκες συμμετέχουν στην αγορά εργασίας. Αυτό είναι ένα φαινόμενο μη αναστρέψιμο. Σε κάθε Ευρωπαϊκή χώρα, υπάρχει ένας αυξανόμενος αριθμός γυναικών, που προσπαθεί να ισορροπήσει τις οικογενειακές ευθύνες με την εργασία. Αν και έχουν γίνει μεγάλα βήματα για την ισότητα στην εργασία, υπάρχουν ακόμη ανισότητες για όλες τις εργαζόμενες γυναίκες. Οι ανισότητες αυτές, διαφαινόνται στη σε μικρότερο βαθμό αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων των γυναικών, στον κάθετο και οριζόντιο διαχωρισμό της εργασίας, στη μεγαλύτερη προσωρινότητα της εργασίας, στα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, στην -όχι πάντα ηδελμημένη- επιλογή εργασίας μερικής απασχόλησης, και στις χαμηλότερες αμοιβές.

Ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι, ή τουλάχιστον θα έπρεπε να είναι, ένα σοβαρό ζήτημα και για τις γυναίκες και για τους άνδρες. Οι δυσκολίες, που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, ιδίως οι μητέρες, να βρουν και να διατηρήσουν μια αμειβόμενη εργασία, οι βαθιά ριζωμένες προκαταλήψεις, κατά τις οποίες οι γυναίκες είναι υπεύθυνες για τη φροντίδα της οικογένειας και οι πολιτισμικές προσδοκίες, που θέλουν τους άνδρες να είναι οι βασικοί προμηθευτές, αποτελούν παράγοντες, που μπορούν να επιδεινώσουν την ανισότητα.

Η συμμετοχή των ανδρών στο συνδυασμό της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής είναι ένα ουσιώδες

και ταυτόχρονα δύσκολο ζήτημα. Ουσιώδες, γιατί χωρίς τη συμμετοχή των ανδρών δεν μπορεί να υπάρξει ίση κατανομή των ευθυνών, και δύσκολο, γιατί είναι αναγκαία η προώθηση αλλαγών στην κοινωνία και στη νοοτροπία της κάθε γυναίκας και του κάθε άνδρα.

Το άρθρο 141 της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης [πρώην άρθρο 119 της Συνθήκης των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων] προβλέπει την αρχή των ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Η αρχή αυτή συνεπάγεται ίση μεταχείριση για τους εργαζόμενους και των δύο φύλων και το δικαίωμα συνδυασμού της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή. Η Συνθήκη προσφέρει νέες δυνατότητες κοινοτικής δράσης, για τη συμπλήρωση και υποστήριξη της δράσης των κρατών μελών. Η Ευρωπαϊκή Ένωση, για να πετύχει το σκοπό αυτό, ενθαρρύνει πρωτοβουλίες μεταξύ των οποίων και τη συνεργασία των κρατών μέσω της ανταλλαγής πληροφοριών και καλών πρακτικών για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού.

Σύμφωνα με το Ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που συνήλθαν στο πλαίσιο του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην οικογενειακή και επαγγελματική ζωή, η αρχή της ισότητας γυναικών και ανδρών συνεπάγεται την ανάγκη αντιστάθμισης του μειονεκτητήματος των γυναικών, όσον αφορά τους όρους πρόσβασης και συμμετοχής στην αγορά εργασίας και του μειονεκτητήματος των ανδρών, όσον αφορά τους όρους συμμετοχής στην οικογενειακή ζωή. Τα μειονεκτήματα αυτά προκύπτουν από κοινωνικές πρακτικές, που εξακολουθούν να προϋποθέτουν ότι η μη αμειβόμενη εργασία για τη φροντίδα της οικογένειας αποτελεί

*Ευρωπαϊκή  
Ένωση.  
Αρχή της  
ισότητας*



*Ανάγκη για εργαλεία που θα διευκολύνουν το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*

*Καλές Πρακτικές*

Βασική ευθύνη των γυναικών, ενώ η αμειβόμενη εργασία, που είναι συνυφασμένη με την οικονομική ζωή, αποτελεί βασική ευθύνη των ανδρών.

Χρειάζονται εργαλεία, που θα βοηθήσουν τη μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση της κοινωνίας και των αρχών, που ευθύνονται για την εφαρμογή του Κοινοτικού δικαίου και των εθνικών κανόνων περί συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, προκειμένου να διευκολυνθούν οι μεταβολές στις δομές και στις συμπεριφορές και να αναπτυχθούν νέα μοντέλα συνεργασίας μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Το ενδιαφέρον μας σχετικά με την ανισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε θέματα συνδυασμού της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή οδήγησε στην ιδέα της συγγραφής ενός Οδηγού, που να επισημαίνει τις καλές πρακτικές. "Καλές πρακτικές" θεωρούμε εκείνες τις δράσεις, τους κανόνες και τα μέτρα στις χώρες των εταιριών, που στοχεύουν να βοηθήσουν τις γυναίκες να αποκτήσουν και να διατηρήσουν αμειβόμενη εργασία και τους άνδρες να συμμετέχουν στην οικογενειακή ζωή.

Ο Οδηγός αναφέρει διάφορες καλές πρακτικές, που μπορούν να αποφέρουν θετικά αποτελέσματα, χωρίς αυτό να σημαίνει απαραίτητα ότι θα είναι καλές για όλες τις χώρες. Η δυνατότητα εφαρμογής των πρακτικών αυτών πρέπει να εξεταστεί προσεκτικά ενόψει των ιδιαίτερων συνθηκών, της κατάστασης και της πραγματικότητας, όπου πρόκειται να εφαρμοστούν. Η μεταφύτευση μιας καλής εμπειρίας σε λάθος χρόνο ή κάτω από λάθος συνθήκες μπορεί να παραγάγει ακριβώς το αντίθετο από το επιθυμητό αποτέλεσμα.



Στόχος αυτού του Οδηγού είναι να συμβάλει προς μια μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση, όσον αφορά το ζήτημα του συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αλλά και προς τη διάδοση του περιεχόμενου του μετοξύ 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.

Ξεκινήσαμε τον Οδηγό σχεδιάζοντας ένα ερωτηματολόγιο με τα θέματα κλειδιά για το συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Οι απαντήσεις των εταίρων στο ερωτηματολόγιο αυτό μας εφοδίασαν με εκτεταμένο και ποικίλο υλικό, που εξετάστηκε κατά τη διάρκεια συναντήσεων και εργαστηρίων σε διάστημα περισσότερο από ένα χρόνο. Είχαμε, έτσι, την ευκαιρία να γνωρίσουμε τη νομοθεσία, τα μέτρα και τις καλές πρακτικές, που ισχύουν στις χώρες των εταίρων μας. Η ισχύουσα κατάσταση συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής στις διάφορες χώρες περιγράφεται στον Οδηγό σύμφωνα με τις πληροφορίες, που δόθηκαν από τους εταίρους.

Το τμήμα "Καλές Πρακτικές" σε κάθε κεφάλαιο περιλαμβάνει όλες τις καλές πρακτικές, που χρησιμοποιούνται στις χώρες των εταίρων. Η χώρα ή οι χώρες, όπου η κάθε πρακτική εφαρμόζεται, αναφέρονται εντός παρενθέσεων.

*Στόχοι του Οδηγού: ευαισθητοποίηση και διάδοση*

*Σε ποιους απευθύνεται*

*Μεθοδολογία του έργου συγγραφής*

*Προτάσεις  
και σκέ-  
ψεις*

Ανταλλάσσοντας τις ιδέες μας σχετικά με τις διαφορετικές πλευρές του ζητήματος και επισημαίνοντας τα εμπόδια, που δυσκολεύουν ακόμη την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών στην οικογενειακή και επαγγελματική ζωή, αναπτύχθηκαν σκέψεις και προτάσεις, που περιλαμβάνονται επίσης στον Οδηγό. Σε κάθε κεφάλαιο, στο τμήμα "Προτάσεις", συμπεριλάβαμε προτάσεις για δράσεις, μέτρα ή κανόνες, που ευνοούν την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών και ανδρών στην οικογένεια και την εργασία, και τα οποία θέτουμε υπόψη του αναγνώστη, ανεξαρτήτως του ότι δεν έχουν υιοθετηθεί σε καμία από τις χώρες της έρευνας.

Ο αριθμός των καλών πρακτικών και των προτάσεων, που περιλαμβάνονται στα κεφάλαια του Οδηγού, ποικίλλει, αποδεικνύοντας πόσο απαραίτητο είναι να συνεχιστούν πιο εντατικά οι προσπάθειες για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στους τομείς εκείνους, που δεν είχε δοθεί μέχρι τώρα ιδιαίτερη προσοχή.

*Δυσκολίες*

Κατά τη διαδικασία συγγραφής του Οδηγού συναντήσαμε ορισμένες δυσκολίες στη σύνοψη και τη σύνθεση εννοιών, καθώς και στη συλλογή και την ανάλυση των πληροφοριών που έδωσαν οι εταίροι. Αυτό οφείλεται στην πολυπλοκότητα και τη μεγάλη ποικιλία της νομοθεσίας καθώς και στο τεράστιο πεδίο, που καλύπτει το θέμα.

*Αποτελέ-  
σμα*

Παρ' όλα αυτά, θέλουμε να τονίσουμε πόσο πολύτιμη ήταν για τους επαγγελματίες, που συμμετείχαν στο πρόγραμμα, η ευκαιρία συνεργασίας και πληροφόρησης μέσω της ανταλλαγής εμπειριών και της κατανόησης της κατάστασης, που υπάρχει σε κάθε χώρα, και η οποία μας επέτρεψε να καταλήξουμε σε ένα κείμενο που γράφτηκε με τη συναίνεση όλων.

Ο Οδηγός αποτελείται από έντεκα κεφάλαια. Τα πρώτα δύο προσφέρουν μία γενική άποψη του θέματος του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και παραθέτουν βασικές έννοιες, στατιστικές και δείκτες, καθώς και την εθνική και κοινοτική νομοθεσία. Τα κεφάλαια αυτά σκοπεύουν να βοηθήσουν τον αναγνώστη να κατονομάσει καλύτερα τα κεφάλαια που ακολουθούν.

Τα υπόλοιπα κεφάλαια είναι οργανωμένα σύμφωνα με ορισμένα θέματα-κλειδιά για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής: χρόνος εργασίας και ωράρια λειτουργίας δημοσίων υπηρεσιών και ιδιωτικών επιχειρήσεων, άδειες, δομές στήριξης, συλλογική διαπραγμάτευση, εγγυήσεις δικαιωμάτων, εκπαίδευση και κατάρτιση, μέσα ενημέρωσης και θετικές δράσεις.

Ο Οδηγός θα εκδοθεί όχι μόνο στην ισπανική και αγγλική γλώσσα, αλλά και στη γερμανική, τη δανική, τη φινλανδική, την ελληνική, την ιταλική, την πορτογαλική και τη Σουηδική, χάρη στη συγχρηματοδότηση όλων των εταίρων που συμμετείχαν στο πρόγραμμα, οι οποίοι θα έχουν και την ευθύνη της διάδοσης του Οδηγού στις χώρες τους.

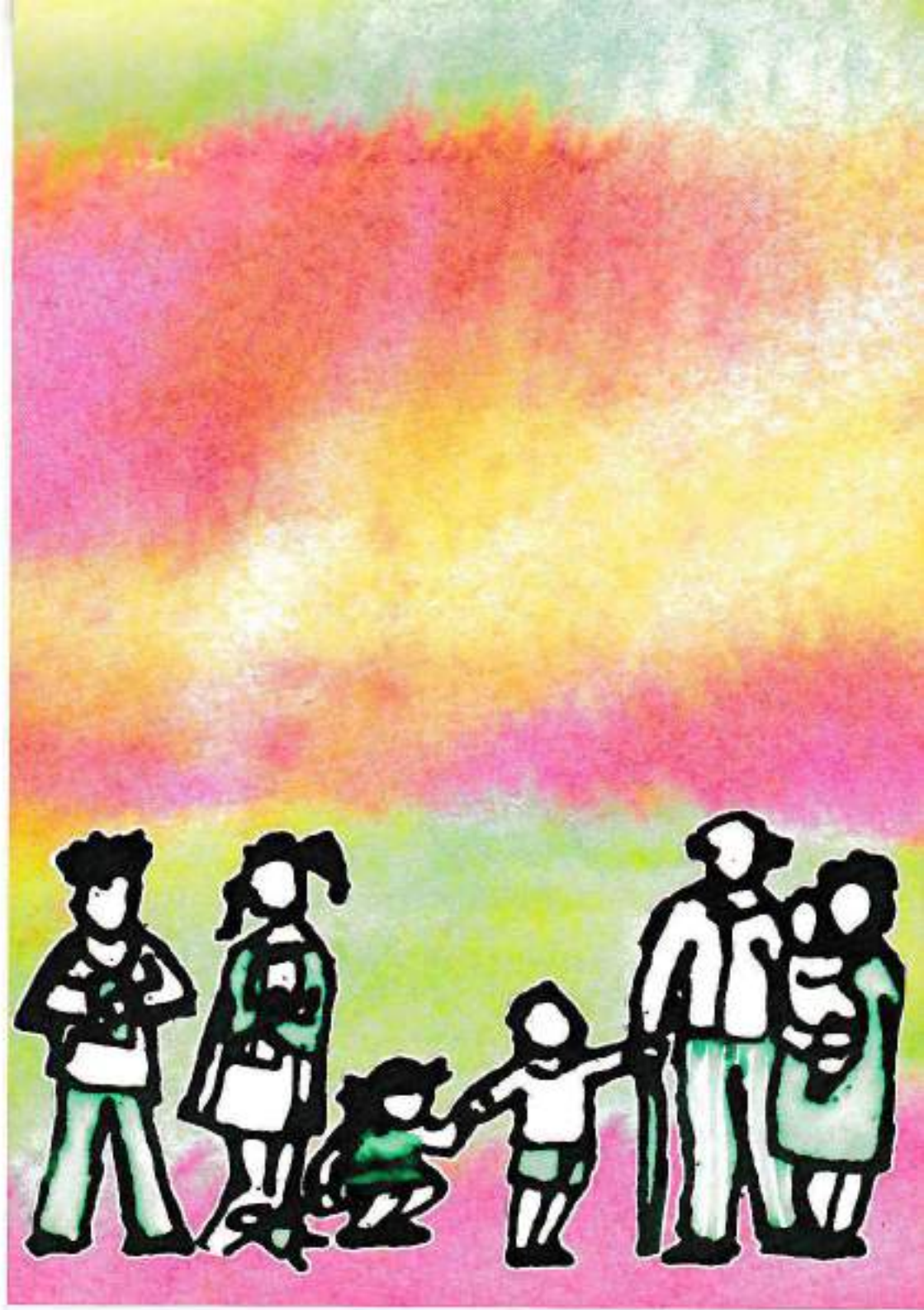
Με την ευκαιρία αυτή, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε όλους τους εθνικούς και διακρατικούς εταίρους, οι οποίοι, με τις ιδέες, τις προτάσεις και τη σκληρή δουλειά τους, συνέβαλαν στη δημιουργία αυτού του Οδηγού, που ελπίζουμε να μας φέρει ένα βήμα πιο κοντά στην ισότητα γυναικών και ανδρών.

*Δομή του  
Οδηγού*

*Εκδοση  
στη γλώσσα  
κάθε  
εταίρου*

*Ευχαριστίες*







# 1 - Γενικές έννοιες, στατιστικές και δείκτες



## **Κεφάλαιο I**

### **Γενικές έννοιες, στατιστικές και δείκτες**

#### *Μέρος I*

#### *Γενικές Έννοιες*

Για την πιο εύκολη κατανόηση των επόμενων κεφαλαίων, παρατίθενται οι ορισμοί μερικών γενικών εννοιών, που χρησιμοποιούνται στον Οδηγό Καλών Πρακτικών για το Συνδυασμό Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής.

#### **Συλλογική Σύμβαση**

Η σύμβαση, που κατόπιν διαπραγμάτευσης υπογράφεται από τους εκπρόσωπους των εργαζόμενων και των εργοδοτών για τη ρύθμιση των όρων εργασίας και των εργασιακών σχέσεων.

#### **Συλλογική Διαπραγμάτευση**

Το δικαίωμα των εκπροσώπων των εργαζόμενων και των εργοδοτών να διαπραγματεύονται σχετικά με τους όρους εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις. Η συλλογική διαπραγμάτευση είναι ένα μέσο για την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου στην εργασία. Αντικείμενο και σκοπός της είναι η συλλογική σύμβαση.

## **Καλές Πρακτικές**

Τα μέτρα, οι δράσεις και οι κανόνες, που στοχεύουν στη διευκόλυνση του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής για τις γυναίκες και τους άνδρες, που ζουν σε μία από τις χώρες της έρευνας, και μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως μοντέλο για άλλες χώρες.

### **Εγγύηση των Δικαιωμάτων**

Νομοθετικά μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, που σχετίζονται με την απασχόληση και την εργασία και εγγυώνται το συνδυασμό της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής για γυναίκες και άνδρες.

### **Άδεια**

Το δικαίωμα απουσίας από την εργασία για το διάστημα και τους λόγους, που προβλέπει η εφαρμοστέα νομοθεσία, με ή χωρίς αμοιβή ή κάλυψη κοινωνικής ασφάλισης.

Άδειες που βοηθούν στο συνδυασμό των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών είναι η άδεια μητρότητας, η άδεια πατρότητας, η γονική άδεια και η άδεια για οικογενειακούς λόγους.

### **Μη Κανονικός Χρόνος Εργασίας**

Ο χρόνος εργασίας που δεν αποτελεί ούτε πλήρη ούτε μερική απασχόληση και του οποίου η εφαρμογή έχει αποδειχτεί απαραίτητη σε ορισμένους τομείς της οικονομίας ή ανταποκρίνεται σε ορισμένες συνθήκες εργασίας, όπως π.χ. στην απομόνωση ή την απόσταση, την επικινδυνότητα για την υγεία ή την επίπονη εργασία. Αν και ο μη κανονικός χρόνος εργασίας αρχικά χρησιμοποιήθηκε ως εξαίρεση από τον κανονικό, η χρήση του γίνεται ολοένα και πιο συχνή.



## **Θετικές Δράσεις**

Μέτρα που προσφέρουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα, σχεδιασμένα να διευκολύνουν την άσκηση επαγγελματικών δραστηριοτήτων από το λιγότερο 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 της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης (πρώην άρθρο 119 της Συνθήκης των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων) οι θετικές δράσεις δεν αποτελούν παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

## **Προτάσεις**

Υπόδειξη δράσεων, μέτρων ή κανόνων, που ευνοούν την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην οικογένεια και την εργασία και τίθενται υπόψη των αναγνωστών, παρότι μπορεί να μην εφαρμόζονται σε καμία από τις χώρες της έρευνας

## **Συνδυασμός Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής**

Η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών τόσο στην οικογενειακή ζωή όσο και στην αγορά εργασίας.

Για το σκοπό αυτό θα πρέπει να υπάρχει ένα σύστημα άδειας μητρότητας, άδειας πατρότητας και άδειας για οικογενειακούς λόγους καθώς και δομές στήριξης για τη φύλαξη των παιδιών και τη φροντίδα των εξαρτώμενων προσώπων. Επιπλέον, η εργασία και η κοινωνία θα πρέπει να δομηθούν και να οργανωθούν με τέτοιο τρόπο, ώστε να ευνοείται ο πραγματικός συνδυασμός της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

## **Σκέψεις**

Γνώμη, σκέψη, ιδέα ή άποψη που διατυπώνεται ως αποτέλεσμα της ανάλυσης ενός θέματος.



## **Υπηρεσίες Στήριξης**

Το σύστημα των δημόσιων και ιδιωτικών, ατομικών και συλλογικών μέσων και δομών, που παρέχονται στις εργαζόμενες γυναίκες και στους εργαζόμενους άνδρες, για τις ανάγκες φροντίδας των παιδιών και άλλων εξαρτώμενων από αυτούς προσώπων.

## **Ωράριο Εργασίας**

Ο συγκεκριμένος χρόνος κατά τον οποίο οι εργαζόμενοι πρέπει να αρχίζουν και να σταματούν την εργασία τους κάθε ημέρα, ανάλογα με το είδος της σύμβασης εργασίας τους. Το ωράριο εργασίας καθορίζει πότε ακριβώς, κατά τη διάρκεια της ημέρας, πρέπει να εκτελεστεί η εργασία.

Το ελαστικό ωράριο δίνει τη δυνατότητα στον/στην εργαζόμενο/η να επιλέξει εντός ορισμένων προκαθορισμένων ορίων, πότε θα αρχίσει και πότε θα τελειώσει την εργασία του, ανάλογα με τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

## **Χρόνος Εργασίας**

Ο χρόνος σε ημερήσια, εβδομαδιαία ή ετήσια βάση, κατά τον οποίο οι εργαζόμενοι πρέπει να προσφέρουν τις υπηρεσίες για τις οποίες προαλήφθηκαν.

## Μέρος II

### Στατιστικές και Δείκτες

#### Στατιστικές

Για να κατανοηθεί η ισχύουσα κατάσταση όσον αφορά το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στην Ευρωπαϊκή Ένωση, είναι απαραίτητη η στατιστική ανάλυση της οικογενειακής και εργασιακής κατάστασης γυναικών και ανδρών σε κάθε χώρα.

Αποκαλυπτικά είναι τα δεδομένα σχετικά με το βαθμό απασχόλησης των γυναικών σε αμειβόμενη εργασία, τις μορφές εργασίας και απασχόλησης, τις γονικές άδειες, τις υπηρεσίες για τη φύλαξη των παιδιών και των άλλων εξαρτώμενων προσώπων, το χρόνο που αφιερώνεται στις δουλειές του σπιτιού και τη διατροφή και φροντίδα των παιδιών και τις ώρες λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών, των σχολείων και των καταστημάτων.

Ορισμένα από τα στοιχεία αυτά παρατίθενται στους πίνακες που ακολουθούν.

#### Ποσοστά Γονιμότητας

	1960	1998
Αυστρία	2.69	1.34
Δανία	2.57	1.72
Φινλανδία	2.72	1.75
Ελλάδα	2.28	1.30
Ιταλία	2.41	1.19
Πορτογαλία	3.10	1.46
Ισπανία	2.86	1.15
Σουηδία	2.20	1.51
Ε.Ε. - 15	2.59	1.45

Πηγή: EUROSTAT: Δημογραφικές Στατιστικές, 1999

Παρατηρείται μία καθοδική τάση στα ποσοστά γονιμότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση συνολικά από το 1960 (2.59) έως το 1995 (1.42). Πρόσφατα, από το 1995 στο 1998, η τάση αυτή φαίνεται να έχει σταματήσει κι έχει αρχίσει να διαφαίνεται μία μικρή αύξηση.

Τα υψηλότερα ποσοστά γονιμότητας παρουσιάζονται στις Σκανδιναβικές Χώρες (**Φινλανδία**: 1.75, **Δανία**: 1.72 και **Σουηδία**: 1.51), ενώ τα χαμηλότερα στην **Ισπανία** (1.15) και την **Ιταλία** (1.19).

Σε κάθε περίπτωση, το ποσοστό γονιμότητας δεν καταφέρνει να φτάσει το επίπεδο αντικατάστασης σε καμία ευρωπαϊκή χώρα. Η δυσκολία συνδυασμού οικογενειακής ζωής και αμειβόμενης εργασίας, μεταξύ άλλων παραγόντων, έχει δημιουργήσει στους Ευρωπαίους την ανάγκη να αναβάλλουν τη μητρότητα όλο και πιο αργά και να έχουν όλο και λιγότερα παιδιά.

#### Ποσοστά Κατανομής του Πληθυσμού ανά τύπο νοικοκυριού (1995)

% Ατόμων	Ένα Άτομο	Ένας Γονιός	Ζευγάρι, χωρίς Παιδιά	Ζευγάρι με Παιδιά	Άλλο
Αυστρία	12	8	19	54	7
Δανία	17	6	26	50	2
Φινλανδία	15	9	21	50	5
Ελλάδα	7	5	16	56	16
Ιταλία	8	7	16	66	3
Πορτογαλία	4	8	14	57	18
Ισπανία	4	6	11	61	17
Σουηδία	24	3	31	31	11
Ε.Ε. - 15	11	7	19	55	8

Πηγή: EUROSTAT: Συνθήκης Ζωής στην Ευρώπη. Στατιστικό Σημειωματάριο. 1999

Ο νέος ρόλος των γυναικών στην κοινωνία έχει συνοδευτεί από βαθιές αλλαγές στη δομή της οικογένειας. Η ανάπτυξη του νοικοκυριού πα-



ρουσιάζει μείωση ως προς το μέγεθος και διαφοροποίηση ως προς τις μορφές συγκατοίκησης.

Ο πιο διαδεδομένος τύπος νοικοκυριού στην Ευρωπαϊκή Ένωση γενικά, αλλά και σε καθεμία από τις χώρες της έρευνας, είναι το νοικοκυριό, που αποτελείται από ένα ζευγάρι με παιδιά. Το 50% ή περισσότερο των ανθρώπων στις χώρες των εταιρών ζουν σε αυτό το είδος νοικοκυριού. Εξαιρέση αποτελεί μόνο η **Σουηδία**, όπου μόνο το 31% του πληθυσμού ζουν σε τέτοια νοικοκυριά.

Τα υπάρχοντα στοιχεία δείχνουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των **Βόρειων** και των **νότιων χωρών** σε σχέση με τους τύπους των νοικοκυριών, στα οποία ζουν οι πληθυσμοί τους. Για παράδειγμα, ο πιο παραδοσιακός τύπος νοικοκυριού, ένα ζευγάρι με παιδιά, είναι πολύ πιο διαδεδομένος στις νότιες χώρες. Από την άλλη πλευρά, τα νοικοκυριά, που αποτελούνται από ένα άτομο ή από ζευγάρια χωρίς παιδιά, συναντιούνται πολύ πιο συχνά στην **Αυστρία**, τη **Δανία** και τη **Σουηδία** απ' ό,τι στην **Ισπανία**, την **Ιταλία** και την **Πορτογαλία**.

#### Ποσοστά Δραστηριότητας ανά Φύλο και Ηλικία

%	ΓΥΝΑΙΚΕΣ				ΑΝΔΡΕΣ			
	15-24	25-49	50-64	>65	15-24	25-49	50-64	>65
Ηλικία								
Αυστρία	55.4	76.7	32.2	2.1	61.4	94.3	58.5	4.4
Δανία	70.4	83.7	57.6	1.8	77.7	93.2	75.0	5.3
Φινλανδία	31.7	78.6	42.8	0.8	36.7	95.6	56.8	2.0
Ελλάδα	32.6	60.8	29.6	3.4	38.7	95.6	70.2	10.7
Ιταλία	33.8	58.3	22.1	1.6	42.2	91.7	55.6	6.2
Πορτογαλία	39.8	78.0	46.1	10.8	48.5	93.6	71.6	23.5
Ισπανία	36.9	61.6	26.7	1.0	44.4	93.3	68.2	2.3
Σουηδία	39.8	85.8	74.4	1.4	42.3	90.6	80.0	6.8
Ε.Ε. - 15	42.3	71.8	39.4	2.0	49.5	93.4	64.2	5.5

Πηγή: EUROSTAT. 1997 Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Πίνακας 004

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση γενικά, αλλά και σε καθεμία από τις χώρες της



έρευνας, το ποσοστό δραστηριότητας των γυναικών είναι καθαρά χαμηλότερο από το ποσοστό δραστηριότητας των ανδρών σε όλες τις ομάδες ηλικίας.

Η **Αυστρία** και γενικότερα οι **Σκανδιναβικές χώρες** έχουν υψηλότερο ποσοστό γυναικείας δραστηριότητας από τις **χώρες του νότου** σε όλες τις ομάδες ηλικίας. Μοναδική εξαίρεση αποτελεί η **Πορτογαλία**, της οποίας τα ποσοστά μοιάζουν περισσότερο με εκείνα των βόρειων χωρών.

Το πρόβλημα του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αντανακλάται στο ποσοστό γυναικείας δραστηριότητας. Ενώ στην ηλικιακή ομάδα από 15 έως 24 ετών το ποσοστό είναι παρόμοιο για τις γυναίκες και τους άνδρες, στα γόνιμα χρόνια (από 25 έως 49 ετών), η διαφορά είναι πολύ πιο έντονη. Αυτό σημαίνει ότι από τη στιγμή, που οι γυναίκες αφήνουν μία αμειβόμενη εργασία για να αναθρέψουν τα παιδιά τους, είναι δύσκολο να επιστρέψουν μετά σ' αυτήν.

#### Ποσοστά Απασχόλησης/Πληθυσμού ανά Φύλο και Ηλικία

%	ΓΥΝΑΙΚΕΣ				ΑΝΔΡΕΣ			
	15-24	25-49	50-64	>65	15-24	25-49	50-64	>65
Ηλικία								
Αυστρία	51.4	72.9	30.8	2.1	56.6	90.1	55.2	4.4
Δανία	63.4	79.0	54.1	1.8	72.5	89.4	72.0	5.2
Φινλανδία	21.9	68.1	38.9	0.7	26.8	86.3	52.1	2.0
Ελλάδα	19.4	53.3	28.2	3.3	30.1	90.6	67.9	10.6
Ιταλία	20.3	50.2	21.0	1.5	30.1	84.3	53.2	6.1
Πορτογαλία	32.6	72.6	44.5	10.7	43.1	88.9	67.4	23.3
Ισπανία	20.0	45.4	22.8	0.9	29.5	79.9	60.9	2.3
Σουηδία	31.4	77.7	69.7	1.4	32.7	81.4	72.5	6.8
Ε.Ε. - 15	32.7	63.8	35.8	1.9	39.6	85.7	59.0	5.4

Πηγή: EUROSTAT. 1997 Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Πίνακας 007

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση εν γένει σε όλες τις ομάδες ηλικίας τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών είναι καθαρά χαμηλότερα από εκείνα

των ανδρών. Οι διαφορές αυτές είναι πιο έντονες στις μεσαίες ηλικιακές ομάδες, μεταξύ 25 και 64 ετών.

Οι διαφορές αυτές στα ποσοστά απασχόλησης γυναικών και ανδρών είναι πιο έντονες στην **Ισπανία**, την **Ελλάδα** και την **Πορτογαλία**, απ' ό,τι στην **Αυστρία**, τη **Δανία**, τη **Φινλανδία** και τη **Σουηδία**.

#### Ποσοστά Ανεργίας ανά Φύλο και Ηλικία

%	ΓΥΝΑΙΚΕΣ			ΑΝΔΡΕΣ		
	15-24	25-49	50-64	15-24	25-49	50-64
Ηλικία						
Αυστρία	7.3	5.0	4.6	7.8	4.4	5.6
Δανία	9.9	5.7	6.0	6.6	4.1	4.0
Φινλανδία	36.8	12.1	13.1	34.2	12.1	12.8
Ελλάδα	40.6	12.5	4.9	22.2	5.2	3.4
Ιταλία	39.9	13.8	5.0	28.7	8.0	4.3
Πορτογαλία	18.0	7.0	3.5	11.0	5.0	5.8
Ισπανία	45.9	26.3	14.5	33.6	14.4	10.8
Σουηδία	21.0	9.5	6.3	22.7	10.1	9.4
Ε.Ε. - 15	22.8	11.2	9.1	19.9	8.3	8.1

Πηγή: EUROSTAT. 1997 Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Πίνακας 009

Αν εξετάσουμε τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών, θα δούμε ότι είναι συστηματικά υψηλότερα από εκείνα των ανδρών. Υπάρχουν πάντως χώρες, όπως η **Αυστρία** και η **Φινλανδία**, όπου δεν υπάρχει σχεδόν καμία διαφορά μεταξύ γυναικών και ανδρών. Στη **Σουηδία**, τα ποσοστά ανεργίας των ανδρών είναι υψηλότερα σε όλες τις ηλικιακές ομάδες, ενώ στην **Ισπανία**, την **Ελλάδα** και την **Ιταλία** είναι υψηλότερα τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών.

Η ανεργία των νέων από 15 έως 24 ετών αποτελεί άλλο ένα σημαντικό στοιχείο. Σε όλες τις χώρες των εταίρων, εκτός από την **Αυστρία**, τη **Δανία** και την **Πορτογαλία**, το ποσοστό ανεργίας της νεαρότερης ηλικιακής ομάδας, γυναικών και ανδρών, είναι πάνω από 20%. Πάντως μετά την ηλικία των 25 ετών, μόνο στην **Ισπανία** οι γυναίκες από 25 έως 49 ετών είναι άνεργες σε ποσοστό πάνω από 20%.

## Μερική και Πλήρης Απασχόληση ανά Φύλο

	Γυναίκες και άντρες		Γυναίκες (μερίδιο των γυναικών στο σύνολο)		
	Πλήρης Απασχόληση	Μερική Απασχόληση	Μερική Απασχόληση		Πλήρης Απασχόληση
			Σύνολο	Έγγαμες 25-64	
Αυστρία	85.1	14.9	84.7	60.2	36.4
Δανία	77.7	22.3	70.4	38.0	38.3
Φινλανδία	83.2	16.8	64.7	52.9	36.9
Ελλάδα	95.4	4.6	64.5	40.6	35.4
Ιταλία	92.9	7.1	70.0	46.2	33.5
Πορτογαλία	90.1	9.9	68.4	40.4	42.4
Ισπανία	95.4	4.6	74.5	44.1	31.7
Σουηδία	75.5	24.5	79.9	44.6	36.7
ΕΕ - 15	83.1	16.9	80.1	54.2	34.1

Πηγή: EUROSTAT, 1997 Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Πίνακας Q49

Η εντυπωσιακή πλειοψηφία των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση απασχολείται πλήρως. Μεταξύ των χωρών της έρευνας, η γενική τάση είναι ακόμη πιο έντονη στην **Ισπανία**, την **Ελλάδα**, την **Ιταλία** και την **Πορτογαλία**.

Η μερική απασχόληση αφορά κατά κύριο λόγο τις γυναίκες τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση γενικά, όσο και σε καθεμία από τις χώρες της έρευνας. Π.χ. το 80,1% των συμβάσεων μερικής απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση αφορά γυναίκες και στις χώρες των εταιριών το ποσοστό ξεπερνάει το 60%. Ακριβώς το αντίθετο παρατηρείται στις συμβάσεις πλήρους απασχόλησης: η πλειοψηφία στην Ευρωπαϊκή Ένωση αφορά τους άνδρες σε ποσοστό 65,9%, ενώ σε όλες τις χώρες της έρευνας κυμαίνεται μεταξύ 60% και 70%, εκτός από την **Πορτογαλία**, όπου είναι 57,6%.

Γενικά τα δεδομένα σχετικά με το χρόνο εργασίας αποτελούν τον πυ-



ρήνα της ανάλυσης σχετικά με το συνδυασμό της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και καταδεικνύουν ότι οι άνδρες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο από τις γυναίκες στις επαγγελματικές τους δραστηριότητες.

**Υπηρεσίες για παιδιά με δημόσια χρηματοδότηση  
(% θέσεων) (1996)**

Ηλικίες	0-3	3-6	6-10
Αυστρία	3	75	6
Δανία	48	82	80
Φινλανδία	21	53	65
Ελλάδα	3	70	6.5
Ιταλία	6	91	π.α.
Πορτογαλία	12	48	10
Ισπανία	2	84	π.α.
Σουηδία	33	72	64

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή: Συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής στην Ευρώπη, 1998

Παρά την έλλειψη ομογενοποιημένων και αξιόπιστων στοιχείων σε αυτόν τον τομέα, μπορούν να γίνουν μερικές γενικές παρατηρήσεις. Πράγματι έχει σημειωθεί μεγάλη πρόοδος στον τομέα της φύλαξης των παιδιών. Η πρόοδος αυτή όμως έχει κυρίως επικεντρωθεί στη φύλαξη παιδιών ηλικίας από τριών έως έξι ετών, ενώ ελάχιστη προσοχή έχει δοθεί στα βρέφη ηλικίας από 0 έως 3 ετών. Η ηλικιακή αυτή ομάδα είναι σημαντική και επιδρά ιδιαίτερα στα ποσοστά δραστηριότητας και τις μορφές απασχόλησης των νέων μητέρων.



### Πληθυσμιακή Εξάρτηση (1998)

%	Μερίδιο Πληθυσμού			Αναλογία Εξάρτησης Ηλικιωμένων	
	<15	> 65	>80	1997	2050
Αυστρία	17	20	3.7	23	44
Δανία	18	20	3.9	22	38
Φινλανδία	19	19	3.2	22	42
Ελλάδα	16	22	3.5	24	48
Ιταλία	15	23	4.1	25	56
Πορτογαλία	17	20	2.8	22	42
Ισπανία	16	21	3.4	23	56
Σουηδία	19	22	4.8	27	38
Ε. Ε. - 15	17	21	3.8	24	47

Πηγή: EUROSTAT: Συνθήκης Ζωής στην Ευρώπη. Στατιστικό Σημειωματάριο, 1999

Εμφανής συνέπεια της μείωσης των γεννήσεων και της επιμήκυνσης του προσδόκιμου ζωής είναι η αυξανόμενη γήρανση του Ευρωπαϊκού πληθυσμού. Το 1998 τα παιδιά κάτω των 15 ετών αποτελούσαν το 17% του πληθυσμού, ενώ τα άτομα άνω των 65 ετών το 21%.

Από όλες τις χώρες της έρευνας, μόνο η **Φινλανδία** αποτελεί εξαίρεση. Εκεί το ποσοστό των ατόμων πάνω από 65 ετών και το ποσοστό των ατόμων κάτω από 15 ετών είναι ίδιο: το 19% του συνολικού πληθυσμού. Μεγαλύτερη αναλογική διαφορά μεταξύ των ηλικιωμένων και των νέων υπάρχει στην **Ισπανία** (5 μονάδες), την **Ιταλία** (8 μονάδες) και την **Ελλάδα** (6 μονάδες).

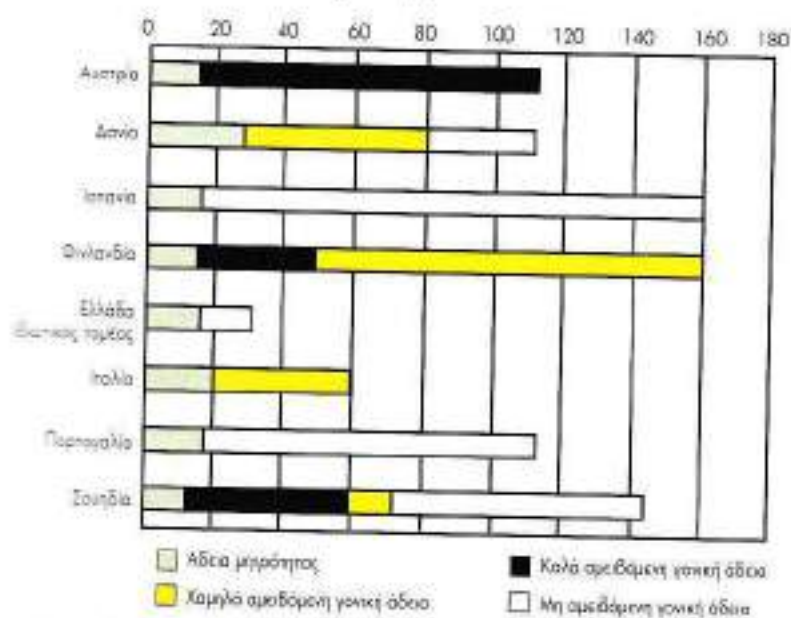
### Υπηρεσίες για τη Φροντίδα των Ηλικιωμένων (Ποσοστό Ηλικιωμένων Ατόμων)

% Ηλικιωμένων	Σε Ιδρύματα	Στο Σπίτι
Αυστρία	4.7	3.0
Δανία	5.7	17.0
Φινλανδία	7.2	24.0
Ελλάδα	0.5	
Ιταλία	2.0	1.3
Πορτογαλία	5.0	1.5
Ισπανία	2.8	1.0
Σουηδία	5.4	13.0

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή: Συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής στην Ευρώπη, 1998

Στον τομέα της φροντίδας εξαρτώμενων ατόμων συνεχίζουν να παρατηρούνται μεγάλα κενά και σε πολλές περιπτώσεις δεν υπάρχει ακόμη άλλη επιλογή από τη στήριξη στην ίδια την οικογένεια. Όλοι ξέρουμε ότι στην πράξη σε γενικές γραμμές οι γυναίκες είναι αυτές, που στην αρχή ως μητέρες και αργότερα ως κόρες ή νύφες, επωμίζονται εξ ολοκλήρου αυτό το καθήκον. Όμως η ανάπτυξη της γυναικείας απασχόλησης κάνει την κατάσταση ολοένα και πιο δύσκολη για τις γυναίκες.

### Συγκριτικός Πίνακας σχετικά με την Άδεια Μητρότητας και τη Γονική Άδεια (σε εβδομάδες)



Πηγή: Ινστιτούτο Γυναικών, Ισπανία 2001.

### Πίνακας δεδομένων σχετικών με τις άδειες

Χώρα / Εβδομάδες	Άδεια Μητρότητας	Καλά αμειβόμενη γονική άδεια	Χαμηλά αμειβόμενη γονική άδεια	Μη αμειβόμενη γονική άδεια
Αυστρία	16.0		96.0	
Δανία	28.0		52.0	
Ισπανία	16.0			144.0
Φινλανδία	16.5	31.6	112.4	
Ελλάδα - Ιδιωτικός Τομέας	17.0			14.0
Ιταλία	20.0			40.0
Πορτογαλία	17.0	2.0		94.5
Σουηδία	14.0	46.0	12.0	72.0



Λόγω της πολυπλοκότητας του θέματος, ο πίνακας δίνει μόνο μια γενική ιδέα των διαφορετικών τύπων αδειών στις χώρες της έρευνας. Αναλυτικότερη παρουσίαση γίνεται στο Κεφάλαιο IV με τον τίτλο "Άδειες".

Στα στοιχεία αυτού του πίνακα, ο όρος "γονική άδεια" έχει χρησιμοποιηθεί ώστε να περιλαμβάνει ό,τι σε ορισμένες χώρες ονομάζεται "γονική άδεια" και "άδεια φροντίδας των παιδιών". Επιπλέον, υπό τον όρο γονική άδεια, ως "καλά αμειβόμενη άδεια" θεωρείται εκείνη που συνεπάγεται την καταβολή αποδοχών/έπιδομάτων αναλόγων με τις αποδοχές του/της εργαζομένου/ης πριν από τη λήψη της άδειας και ίσων τουλάχιστον με το 50% αυτών. Ως "χαμηλά αμειβόμενη άδεια" θεωρείται αυτή, κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται ένα σταθερό ποσό, που καθορίζεται κάθε χρόνο, ή ένα ποσοστό μικρότερο από το 50% των αποδοχών του/της πριν από τη λήψη της άδειας. Τέλος, ως "μη αμειβόμενη γονική άδεια" θεωρείται αυτή κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δεν δικαιούται καμία απολύτως αποζημίωση ή εκείνη κατά την οποία θεωρείται ότι έχουν καταβληθεί οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για τη θεμελίωση δικαιώματος σε μελλοντικές παροχές.

Όπου η διάρκεια της άδειας εκφράζεται στη νομοθεσία σε μήνες, ο χρόνος αυτός έχει μετατραπεί σε εβδομάδες (κάθε μήνας θεωρείται ότι περιλαμβάνει τέσσερις εβδομάδες).

**Ισπανία:** Ενόψει του ότι η νομοθεσία προβλέπει γονική άδεια έως το τρίτο έτος της ηλικίας του παιδιού, η διάρκειά της ορίζεται σε 144 εβδομάδες.

**Φινλανδία:** Η Φινλανδική νομοθεσία προβλέπει γονική άδεια 158 εργασιμων ημερών, που έχουν μετατραπεί σε 31,6 εβδομάδες. Μετά από το διάστημα αυτό ο γονιός δικαιούται ένα δεύτερο διάστημα γονικής άδειας, που διαρκεί έως το τρίτο έτος της ηλικίας του παιδιού, και το οποίο έχει μετατραπεί σε εβδομάδες ως εξής: 3 χρόνια x 12 x 4 = 144

εβδομάδες, από τις οποίες αφαιρούμε τις 31,6 εβδομάδες του πρώτου διαστήματος άδειας και μένουν 112,4 εβδομάδες. Επιπλέον, αυτό το δεύτερο διάστημα ορίζεται ως άδεια χαμηλά αμειβόμενη, γιατί κατά τη διάρκειά του ο γονιός δικαιούται την είσπραξη ενός ποσού για τη φροντίδα του παιδιού στο σπίτι, δηλ. ένα είδος αποζημίωσης που δεν συναντάται σε άλλες χώρες.

**Ελλάδα:** Στην χώρα αυτή, υπάρχει μια μεγάλη διαφορά όσον αφορά τις προϋποθέσεις λήψης αδειών μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Για το λόγο αυτό, στον πίνακα εμφανίζονται τα στοιχεία για τον ιδιωτικό τομέα. Εκτενέστερη ανάλυση γίνεται στο Κεφάλαιο IV. Για τον ίδιο λόγο, στο γράφημα δεν περιλαμβάνεται το δικαίωμα των γυναικών στο δημόσιο τομέα σε εννέα μήνες υψηλά αμειβόμενης άδειας, εφόσον δεν κάνουν χρήση του δικαιώματός τους σε μειωμένο ωράριο.

**Ιταλία:** Η γονική άδεια μπορεί να διαρκέσει κατ' ανώτατο όριο 40 εβδομάδες ή 44 εβδομάδες αν ο πατέρας πάρει το δικό του μερίδιο άδειας. Η άδεια αυτή χαρακτηρίζεται ως χαμηλά αμειβόμενη. Εκτενέστερη ανάλυση γίνεται στο Κεφάλαιο IV του Οδηγού.

**Πορτογαλία:** Δεδομένου ότι το δεύτερο τμήμα γονικής άδειας μπορεί να ληφθεί μετά την ολοκλήρωση του πρώτου διαστήματος των 12 εβδομάδων και μπορεί να διαρκέσει έως το δεύτερο έτος της ηλικίας του παιδιού ( $2 \times 12 \times 4 = 96$  εβδομάδες), το διάστημα του πρώτου κύκλου άδειας έχει αφαιρεθεί από το δεύτερο:  $96 - 12 = 84$  εβδομάδες.

**Σουηδία:** Οι 450 ημέρες γονικής άδειας που προβλέπονται στη Σουηδία, έχουν μετατραπεί σε εβδομάδες. Επιπλέον, προβλέπεται ένα άλλο διάστημα 72 εβδομάδων μη αμειβόμενης γονικής άδειας (μέχρι το παιδί να γίνει 18 μηνών). Μετά το διάστημα αυτό ο γονέας μπορεί να κάνει χρήση της αμειβόμενης άδειας των 450 ημερών. Εξάλλου πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι εφόσον οι 450 ημέρες μπορούν να χρησιμοποιηθούν αποσπασματικά, στην πραγματικότητα ένας γονέας μπορεί να πάρει περισσότερες από 450 ημέρες μέχρι να εξαντλήσει αυτού του

είδους τη γονική άδεια. Επιπλέον, η άδεια μητρότητας στη χώρα αυτή είναι εντελώς προαιρετική για τη γυναίκα.

### **Δείκτες**

Δεδομένου ότι τα στατιστικά στοιχεία των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που είχαμε στην διάθεσή μας συχνά έχουν αποδειχθεί ανεπαρκή, ανομοιογενή ή ανύπαρκτα, η επιλογή των καταλληλότερων δεικτών για τον ορισμό των αναγκών του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι ύψιστης σημασίας. Η εύρεση τέτοιων δεικτών και ο σχεδιασμός της παρακολούθησής τους στο μέλλον είναι ένα αναγκαίο βήμα για τη βελτίωση, το σχεδιασμό και την αξιολόγηση των πολιτικών, που ευνοούν το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και τις ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες.

Το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στα Συμπεράσματα σχετικά με τον έλεγχο της εφαρμογής από τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των Ευρωπαϊκών Οργάνων της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου, Σχέση Μεταξύ Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής της 17ης Νοεμβρίου 2000, προτείνει νέους δείκτες με βάση την έκθεση της Γαλλικής Προεδρίας του έτους 2000 για το θέμα αυτό.

Παρότι οι δείκτες αυτοί είναι προς το παρόν αντικείμενο διαβουλεύσεων στο Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το Συμβούλιο παροτρύνει τα κράτη μέλη να προβούν στην αναθεώρηση των εθνικών συστημάτων συλλογής στοιχείων και βαθμιαία να τα προσαρμόσουν, ώστε να υπάρχουν ετήσιες στατιστικές βάσει κοινών δεικτών.

Θεωρούμε ότι, αν όλα τα Κράτη Μέλη υιοθετήσουν τους ίδιους δείκτες για την τακτική παρακολούθηση σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες των μέτρων, που έχουν εφαρμοστεί προς την κατεύθυνση της ισόρροπης κατανομής των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών, η Ευρωπαϊκή κοινωνία θα ωφεληθεί στο σύνολό της.





II - Γενική Νομοθεσία  
για το Συνδυασμό  
Οικογενειακής και  
Επαγγελματικής Ζωής







## **Κεφάλαιο II.**

### **Γενική Νομοθεσία για το Συνδυασμό Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής**

#### **Εισαγωγή**

Για τον πραγματικό και αποτελεσματικό συνδυασμό των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών είναι ουσιαστική η ύπαρξη μιας ομάδας κανόνων, που να ρυθμίζουν το θέμα σε κοινοτικό και σε 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.

Σε κοινοτικό επίπεδο -μεταξύ άλλων- υπάρχουν οι παρακάτω διατάξεις σε σχέση με το συνδυασμό 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, λεχόνων 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.

- **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 διαπαιδαγώγησης, 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 "Πρωώθηση της Εξατομίκευσης των Δικαιωμάτων".

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



- **Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης της 18ης 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 19ης 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.

Γι' αυτό γίνεται επιτακτική η ανάγκη για την ανταλλαγή σε διακρατικό επίπεδο καλών πρακτικών και εμπειριών, που θα λαμβάνονται υπόψη στις νομοθετικές και πολιτικές πρωτοβουλίες σχετικά με το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

## **Ανάλυση της Κατάστασης στις Χώρες των Εταίρων**

1. Κατ' αρχήν, μόνο στην **Πορτογαλία** το δικαίωμα συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αναγνωρίζεται από το ίδιο το Σύστημα ως αναφαίρετο δικαίωμα όλων των εργαζομένων.

Στην **Ελλάδα**, την **Ισπανία** και την **Ιταλία** υπάρχει **ΕΙΔΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ**: στην **Ισπανία**, ο νόμος 39/1999 της 5ης Νοεμβρίου σχετικά με την προώθηση του συνδυασμού της επαγγελμα-

τικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων, στην **Ελλάδα**, ο νόμος 1483/1984 σχετικά με την προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις και στην **Ιταλία** ο νόμος 53/2000 της 8ης Μαρτίου σχετικά με τη γονική άδεια για το συνδυασμό του χρόνου εργασίας και της ζωής εκτός εργασίας.

Επιπλέον, στην **Ελλάδα**, εκτός από τον προαναφερθέντα ειδικό νόμο, διατάξεις για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής υπάρχουν και σε άλλα νομικά κείμενα, όπως στον *Κώδικα Δημοσίων Υπαλλήλων*.

Παρότι στην **Αυστρία**, τη **Δανία**, τη **Φινλανδία**, την **Πορτογαλία** και τη **Σουηδία** δεν υπάρχουν ειδικοί νόμοι για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, υπάρχουν άλλοι νόμοι, όπως π.χ. σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες, τη γονική άδεια, την ίση μεταχείριση κατά την πρόσβαση στην εργασία, την άδεια μητρότητας, που περιλαμβάνουν όχι μόνο το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αλλά και άλλα θέματα σχετικά με τους όρους εργασίας γυναικών και ανδρών.

2. **Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ** ορίζεται διαφορετικά σε καθεμία από τις χώρες των εταίρων. Μόνο στην **Αυστρία**, την **Ιταλία** και τη **Σουηδία** υπάρχει ορισμός της έννοιας στο νόμο. Στην Αυστρία ο όρος "οικογένεια" περιλαμβάνει "τους γονείς με όλους τους απογόνους τους". Στην **Ιταλία**, κατά το Σύνταγμα, η οικογένεια είναι "η φυσική ένωση που θεμελιώνεται στο γάμο". Στη **Σουηδία** ο ορισμός της οικογένειας είναι: "Ένας ή δύο γονείς, που ζουν με τα παιδιά τους", περιορίζεται δηλ. στη σχέση μεταξύ γονέων και τέκνων, εφαρμόζεται όμως ανεξάρτητα από το αν η σχέση των γονέων αναγνωρίζεται από το νόμο ή πρόκειται για *de facto* σχέση, ακόμα και στην περίπτωση που η μητέρα και ο πατέρας δεν συζούν.

Γενικότερα, σε όλες τις νομοθεσίες γίνεται διάκριση μεταξύ μιας αυστηρής, πιο τυπικής έννοιας της οικογενειακής μονάδας (που αναφέρεται στο γάμο και στη σχέση γονέα/τέκνου) και μιας ευρύτερης

έννοιας, που εφαρμόζεται σε διατάξεις σχετικά με διάφορα θέματα, όπως π.χ. η κοινωνική βοήθεια και η φορολογία.

Η έννοια της "οικογένειας" περιλαμβάνεται στα συντάγματα της **Ισπανίας**, της **Ελλάδας**, της **Ιταλίας** και της **Πορτογαλίας**, που της εξασφαλίζουν ειδική προστασία, χωρίς όμως να καθορίζουν το περιεχόμενο της έννοιας της οικογένειας, με εξαίρεση την **Ιταλία**, όπως προαναφέρθηκε.

3. Στη νομοθεσία όλων των χωρών των εταίρων υπάρχουν **ΑΛΛΕΣ ΝΟΜΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ, ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΗ ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ**, όπως η μονογονεϊκή οικογένεια, η πολυμελής οικογένεια και τα *de facto* ζευγάρια.

• Μονογονεϊκή οικογένεια

Η Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 1998 σχετικά με την κατάσταση των μόνων μητέρων και των μονογονεϊκών οικογενειών διακηρύσσει ότι λόγω της φύσης της, η οικογένεια αυτή είναι ιδιαίτερα ευάλωτη και για τον λόγο αυτό μπορεί να χρειάζεται ειδική βοήθεια.

Επιπλέον, στην Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 29ης Οκτωβρίου 1993 σχετικά με τις γυναίκες και την από κοινού γονική μέριμνα, ζητήθηκε από την Επιτροπή να πραγματοποιήσει μία μελέτη για τον ρόλο, που παίζει η οικογενειακή διαιτησία στο χωρισμό και τις διαδικασίες διαζυγίου στα διάφορα κράτη μέλη, προκειμένου να γίνει δυνατή η εξέταση της κατάστασης και να ενισχυθεί η θέση των γυναικών. Ζητήθηκε, επίσης, από τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν μέτρα, που θα προωθούν την ανάπτυξη της οικονομικής, κοινωνικής και επαγγελματικής κατάστασης των γυναικών, που έχουν την επιμέλεια των παιδιών τους.

Τέλος, σύμφωνα με την Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 8ης Ιουλίου 1986 σχετικά με τις μονογονεϊκές οικογένειες, δεν υπάρχει κανένας διεθνώς αναγνωρισμένος ορισμός της μονογονεϊκής οικογένειας και ο όρος αυτός εφαρμόζεται σε διαφορετικές καταστάσεις στα διάφορα κράτη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, όπως



π.χ. στην περίπτωση γονέων που ζουν μόνοι με ένα ή περισσότερα παιδιά, στην περίπτωση ζευγαριών που δεν έχουν τελέσει γάμο κατά τους τύπους του νόμου και έχουν παιδιά, στην περίπτωση μόνων γονέων που ζουν με τα παιδιά τους και άλλους συγγενείς και στην περίπτωση ομάδων ανθρώπων που συζούν χωρίς σχέση ή δεσμούς γονέα/τέκνου μεταξύ τους.

Οι περισσότερες χώρες αναφέρονται σε μονογονεϊκές οικογένειες όταν το πραγματικό ζητούμενο είναι η ρύθμιση ορισμένων δικαιωμάτων ή μορφών κοινωνικής βοήθειας.

- Πολυμελής Οικογένεια

Κατά το Σύνταγμα της **Ελλάδας**, οι πολύτεκνες οικογένειες έχουν δικαίωμα ειδικής φροντίδας από το Κράτος.

Στις υπόλοιπες **Μεσογειακές χώρες** οι πολυμελείς οικογένειες τυγχάνουν ειδικής προστασίας, όμως μόνο στην **Ισπανία** υπάρχει ορισμός της έννοιας. Ειδικότερα, πολυμελής οικογένεια θεωρείται εκείνη, που περιλαμβάνει τον αρχηγό της οικογένειας, την/τον σύζυγο αυτού και τρία ή περισσότερα παιδιά. Οικογένεια με δύο παιδιά, από τα οποία τουλάχιστον ένα είναι ανάπηρο ή ανίκανο να εργαστεί, θεωρείται επίσης πολυμελής οικογένεια. Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση οικογένειας με δύο παιδιά, όταν ο αρχηγός της και ο/η σύζυγος του είναι και οι δύο ανάπηροι ή πλήρως ανίκανοι για εργασία.

Στις άλλες χώρες, δεν προβλέπεται ειδική μεταχείριση της πολυμελούς οικογένειας, είτε επειδή συμπεριλαμβάνεται σε άλλες ευρύτερες έννοιες της "οικογένειας" είτε γιατί οι πολυμελείς οικογένειες δεν αποτελούν τον κανόνα.

- De facto ενώσεις

Στη **Δανία**, την **Ισπανία**, τη **Πορτογαλία** και τη **Σουηδία** ο νόμος αναγνωρίζει τη σχέση μεταξύ προσώπων που συζούν ανεξάρτητα από το φύλο τους, όμως στην **Ισπανία** αυτό ισχύει μόνο σε ορισμένες αυτόνομες κοινότητες.

Στις υπόλοιπες χώρες, εκτός από την **Ελλάδα**, αναγνωρίζονται ορισμένα δικαιώματα στις de facto ενώσεις, κυρίως σε θέματα σχετικά με αστικές μισθώσεις ή κοινωνικές παροχές και κοινωνική βοήθεια.

4. Για την ανάθεση ΤΗΣ ΕΠΙΜΕΛΕΙΑΣ ΑΝΗΛΙΚΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΔΙΑΛΥΜΕΝΩΝ ΓΑΜΩΝ ο γενικός κανόνας είναι ότι η επιμέλεια ασκείται από κοινού, κι αν οι γονείς δεν μπορούν να συμφωνήσουν, αποφασίζουν τα δικαστήρια. Στην περίπτωση αυτή, η επιμέλεια των ανήλικων παιδιών δίδεται συνήθως στη μητέρα.

Σε ορισμένες ειδικές περιπτώσεις ο γενικός αυτός κανόνας διαφοροποιείται:

- Στη **Φινλανδία** ο νόμος προσφέρει στους γονείς τη δυνατότητα προσφυγής σε μια τοπική διαιτητική αρχή, πριν η υπόθεση της επιμέλειας φτάσει στα δικαστήρια. Οι γονείς μπορούν να καταλήξουν σε κοινή συμφωνία, να δεχτούν την απόφαση της τοπικής επιτροπής ή να προσφύγουν στο δικαστήριο.
- Στην **Αυστρία** και τη **Σουηδία** ο νόμος βασίζεται στην αντίληψη ότι και οι δύο γονείς είναι εξίσου σημαντικοί για το παιδί.

5. Στην πράξη οι **ΗΛΙΚΙΕΣ ΕΝΗΛΙΚΙΩΣΗΣ, ΕΝΑΡΞΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ** είναι οι ίδιες σε όλες τις χώρες των εταίρων. Γενικά, η ενηλικίωση επέρχεται στο 18ο έτος. Η κατώτατη ηλικία απασχόλησης είναι μεταξύ των 15 και 16 ετών και η κατώτατη ηλικία συνταξιοδότησης είναι 65 ετών, με εξαίρεση τη **Δανία**, όπου η ηλικία συνταξιοδότησης είναι το 67ο έτος. Όμως πρέπει να επισημανθούν ορισμένα χαρακτηριστικά:

- Σε ορισμένες χώρες, όπως στην **Αυστρία**, τη **Δανία**, τη **Φινλανδία** και την **Ελλάδα**, η εργασία των ανήλικων ρυθμίζεται από ειδικό νόμο. Στην **Αυστρία** ο νόμος αυτός ρυθμίζει την απασχόληση των ανήλικων μεταξύ 15 και 18 ετών και οι διατάξεις του είναι αυστηρότερες, από εκείνες που ισχύουν για την απασχόληση των ενηλίκων. Στη **Δανία** οι ανήλικοι 13 έως 15 ετών μπορούν να προσληφθούν με την έγκριση των γονιών τους. Στη **Φινλανδία** οι νέοι ενήλικοι καταβάλλουν ει-

σφοδρές κοινωνικής ασφάλισης αμέσως μόλις αναλάβουν εργασία, ανεξάρτητα από την ηλικία τους. Οι καταβολές αυτές, όμως, συνυπολογίζονται για τη μελλοντική τους σύνταξη μόνο από την ηλικία των 21 ετών. Στην **Ελλάδα** η εργασία των ανηλίκων κάτω των 15 ετών επιτρέπεται μόνο σε οικογενειακές αγροτικές επιχειρήσεις και σε καλλιτεχνικές δραστηριότητες, στην τελευταία περίπτωση όμως μόνο μέχρι τρεις μήνες και μόνο με την έγκριση της Επιθεώρησης Εργασίας. Επιπλέον στην **Ελλάδα** δεν επιτρέπεται η απασχόληση ανηλίκων κάτω των 18 ετών σε βαριά ή ανθυγιεινή εργασία. Εκτός αυτού, οι ανήλικοι κάτω των 16 ετών (στην περίπτωση μαθητών, κάτω των 18 ετών) απαγορεύεται να εργάζονται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα ή 30 ώρες την εβδομάδα καθώς και να εργάζονται τη νύχτα.

- Στην **Ισπανία**, αν και δεν υπάρχει συγκεκριμένος νόμος που να ρυθμίζει την εργασία των ανηλίκων, άλλες διατάξεις ορίζουν ότι οι μη χειραφετημένοι ανήλικοι πάνω από 16 έως 18 ετών χρειάζονται τη συγκατάθεση των γονέων ή των κηδεμόνων τους προκειμένου να συνάψουν συμβάσεις και να αναλάβουν υποχρεώσεις ως εργαζόμενοι. Σε κάθε περίπτωση, πρόσωπα κάτω των 18 ετών απαγορεύεται να εργάζονται τη νύχτα, να πραγματοποιούν υπερωρίες ή οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα, που η κυβέρνηση (με πρόταση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά από διάσκεψη με τις σημαντικότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις) έχει χαρακτηρίσει ως ανθυγιεινή, επίπονη, βλαβερή ή επικίνδυνη για την υγεία τους ή την επαγγελματική τους εκπαίδευση ή τη διαπαιδαγώγησή τους.

Οι διατάξεις για την εργασία των ανηλίκων στην **Πορτογαλία** εμπεριέχονται στο γενικό σύστημα ρύθμισης των συμβάσεων εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Προκειμένου να εργαστεί, ένα ανήλικος πρέπει να είναι τουλάχιστον 16 ετών, να έχει ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση και να διαθέτει ιατρική βεβαίωση περί του ότι είναι σωματικά και πνευματικά ικανός προς εργασία. Οι ανήλικοι απαγορεύεται να απασχολούνται σε εργασίες επικίνδυνες για τη σωματική, πνευματική και ηθική ανάπτυξή τους. Οι ανήλικοι κάτω των 16 ετών μπορούν να απασχολούνται σε ελαφρές εργασίες μετά το πέ-



ρας της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, εφόσον δεν τίθεται σε κίνδυνο η ασφάλεια και η υγεία, η εκπαίδευση και η σωματική, πνευματική και ηθική ανάπτυξή τους.

• Στην **Αυστρία** και τη **Δανία** προβλέπεται ρητά η δυνατότητα των παιδιών να εργάζονται σε οικογενειακές επιχειρήσεις, ακόμα κι αν δεν έχουν συμπληρώσει το προβλεπόμενο όριο ηλικίας, υπό την επίβλεψη όμως του Κράτους. Στην **Αυστρία** τα παιδιά άνω των 12 ετών επιτρέπεται να απασχολούνται μόνο σε ελαφριά και διαλείπουσα εργασία. Στην **Ελλάδα** η δυνατότητα αυτή υπάρχει μόνο στην περίπτωση απασχόλησης σε οικογενειακή αγροτική επιχείρηση.

• Σε ορισμένες χώρες, όπως στην **Αυστρία**, την **Ιταλία** και την **Ελλάδα**, προβλέπονται διαφορετικές ηλικίες συνταξιοδότησης για τις γυναίκες και τους άνδρες. Στην **Αυστρία** και την **Ιταλία** η ηλικία συνταξιοδότησης λόγω γήρατος είναι 60 για τις γυναίκες και 65 για τους άνδρες. Επιπλέον, στην **Αυστρία** οι περίοδοι ανατροφής παιδιών, για τις οποίες δεν καταβλήθηκαν εισφορές (κατ' ανώτατο όριο 4 έτη για κάθε παιδί), αναγνωρίζονται ασφαλιστικά τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες και λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της σύνταξης. Στην **Ελλάδα** η ηλικία συνταξιοδότησης των γυναικών και των ανδρών διαφέρει μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Για τους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα εξαρτάται και από τον αριθμό των ημερών, για τις οποίες έχουν καταβληθεί εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Επιπλέον, στην Ελλάδα προβλέπεται χαμηλότερη ηλικία συνταξιοδότησης για τις γυναίκες με ανήλικα παιδιά: στον ιδιωτικό τομέα 55 ετών και 5.500 ημέρες εργασίας, ενώ στον δημόσιο τομέα από 42-50 ετών ή μετά από 20 έτη υπηρεσίας ανεξαρτήτως ηλικίας για τις μητέρες με τρία ή περισσότερα ανήλικα παιδιά. Η τελευταία διάταξη ισχύει επίσης για χήρους και διαζευγμένους πατέρες, οι οποίοι έχουν την επιμέλεια των παιδιών τους βάσει δικαστικής απόφασης.

δ. Τέλος, στις **Μεσογειακές χώρες** η **ΕΞ ΑΓΧΙΣΤΕΙΑΣ ΣΥΓΓΕΝΕΙΑ** καθορίζεται πάντα σε σχέση με το γάμο: Π.χ. στην **Ισπανία** ορίζεται ως

"η σχέση μεταξύ ενός προσώπου και των εξ αίματος συγγενών ενός άλλου" και στην **Ιταλία** ως "η σχέση μεταξύ του/της συζύγου και των συγγενών του/της άλλου/άλλης συζύγου". Στην **Ελλάδα** και την **Πορτογαλία** προβλέπεται ότι η εξ αγχιστείας συγγένεια δεν παύει με τη λύση του γάμου.

Στις **Σκανδιναβικές χώρες** ο ορισμός της οικογένειας είναι πιο ασαφής. Στη **Δανία** και τη **Σουηδία** θεωρείται ότι αυτό το είδος σχέσης μπορεί να δημιουργηθεί όχι μόνο με γάμο, αλλά και με μια καταχωρημένη ή de facto ένωση.

## Σκέψεις

1. Ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι σήμερα ζήτημα πρωταρχικού ενδιαφέροντος σε όλες τις χώρες των εταιρών. Σε μερικές χώρες υπάρχουν ειδικοί νόμοι για το θέμα αυτό, ενώ σε άλλες τα θέματα που σχετίζονται, άμεσα ή έμμεσα, με το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής ρυθμίζονται από διάφορους νόμους.
2. Μετά από εξαντλητική μελέτη της νομοθεσίας στις χώρες των εταιρών, καταλήξαμε στο ότι δεν υπάρχει μία σαφής έννοια του όρου οικογένεια, ούτε στις περισσότερες από τις εθνικές νομοθεσίες ούτε σε κοινοτικές ρυθμίσεις.
3. Για την ανάθεση της επιμέλειας των ανηλίκων παιδιών λαμβάνονται υπόψη προσωπικά στοιχεία, όπως η υγεία των γονέων, ο χρόνος που ο κάθε γονέας έχει περάσει ήδη με το παιδί, οι δεσμοί αγάπης με τους γονείς και τα αδέρφια, οι συνθήκες ζωής των γονιών κλπ., χωρίς να ευνοείται εκ των προτέρων ο ένας από τους γονείς (τουλάχιστον στη θεωρία). Πράγματι, σε μερικές από τις χώρες των εταιρών, όπως στην **Αυστρία** και τη **Σουηδία**, η από κοινού επιμέλεια θεωρείται η ιδανική μορφή επιμέλειας για το παιδί, όταν οι γονείς χωρίσουν. Παρ' όλα αυτά, στις περισσότερες χώρες και στο μεγαλύτερο ποσοστό των περιπτώσεων είναι αλήθεια ότι η επιμέλεια των παιδιών ανατίθεται στη μητέρα.

4. Στην **Αυστρία**, την **Ελλάδα** και την **Ιταλία** προβλέπονται από το νόμο διαφορετικές ηλικίες συνταξιοδότησης των γυναικών και των ανδρών.

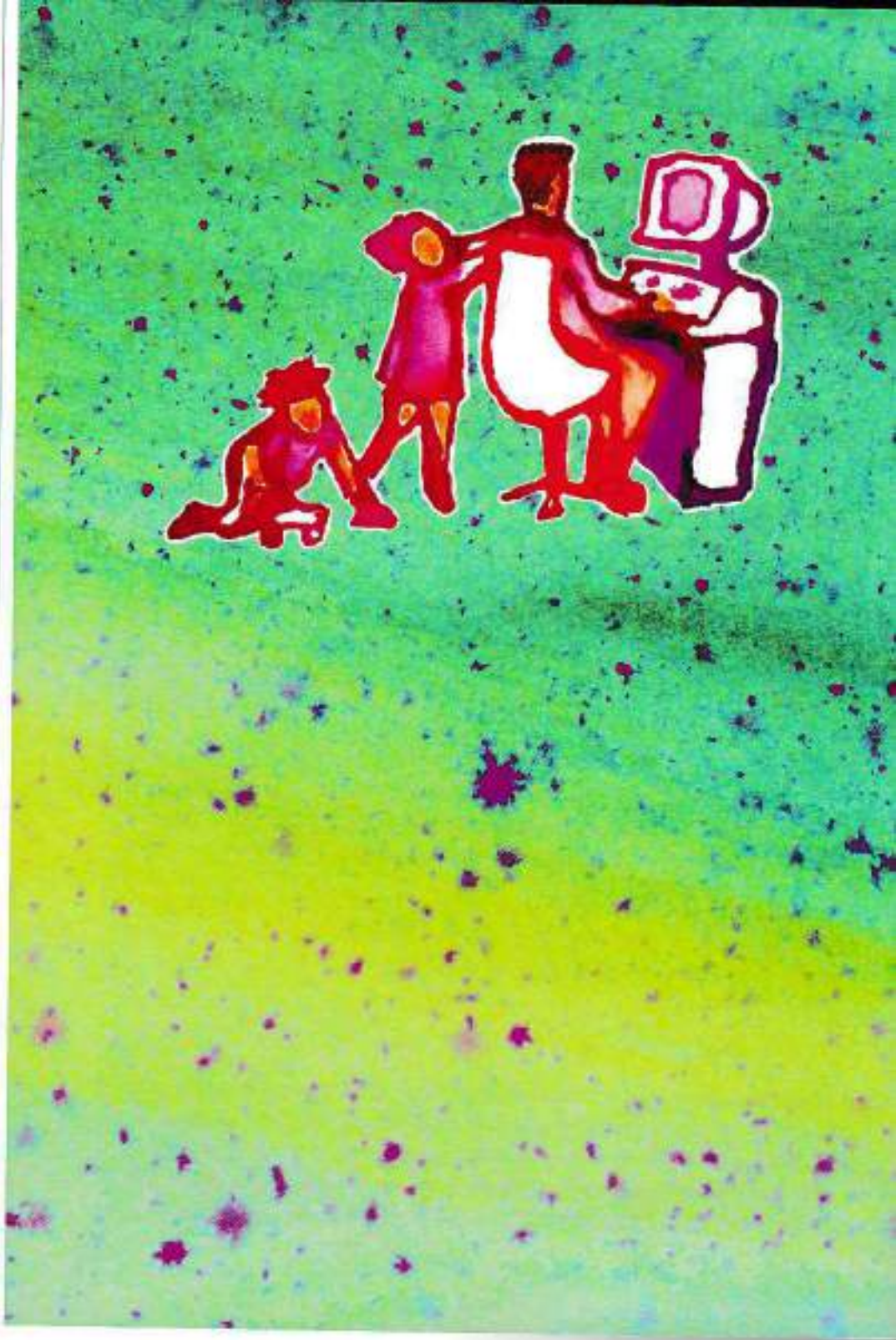
Οι διαφορές που ισχύουν σήμερα στην ηλικία συνταξιοδότησης μεταξύ γυναικών και ανδρών σε ορισμένα από τα κράτη μέλη αποτελεί και αυτό θέμα δημόσιας συζήτησης, αν και αναντίρρητα η Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης επιτρέπει αυτές τις διαφορές υπό τον όρο της περιοδικής εξέτασης των λόγων που τις δικαιολογούν.

## Προτάσεις

Οι ακόλουθες προτάσεις παρουσιάζονται σχετικά με το θέμα αυτό:

- 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.
- Να ενταχθούν τα ζητήματα συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής σε όλους τους κανόνες σχετικά με την ίση μεταχείριση και γενικότερα την κοινωνική πολιτική.
- Να ευνοηθεί η περιοδική βελτίωση των διατάξεων σχετικά με το συνδυασμό οικογένειας και εργασίας και να αναδειχθούν οι κανόνες αυτοί ως προτεραιότητα δημόσιας πολιτικής.
- Να δοθούν κίνητρα για τη συνεχή αξιολόγηση των μέτρων, που ευνοούν το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
- Να προωθηθεί η διασφάλιση επαρκών κοινωνικών παροχών στις οικογένειες, 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 ανάκαμα προς εργασία.







III - Χρόνος Εργασίας και  
Θράρα Δειτουργίας των  
Δημόσιων Υπηρεσιών και  
των Ιδιωτικών Επιχειρήσεων



## **Κεφάλαιο III. Χρόνος Εργασίας και Ωράρια Λειτουργίας των Δημόσιων Υπηρεσιών και των Ιδιωτικών Επιχειρήσεων**

### *Μέρος I*

### *Χρόνος Εργασίας*

#### **Εισαγωγή**

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.

Στην **Ευρωπαϊκή Ένωση** υπάρχει η ακόλουθη νομοθεσία για το χρόνο εργασίας:



- Οδηγία του Συμβουλίου 97/81/ΕΚ της 15ης 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 23ης 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 επιτημέρο, τις 48 ώρες κατά μέσον όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Επιτρέπονται βέβαια, εξαιρέσεις, σε ειδικές περιπτώσεις.

Στόχος αυτού του κεφαλαίου του Οδηγού είναι η προώθηση ειδικών μέτρων, που θα καταστήσουν δυνατή την εργασία με μεγαλύτερη ευελιξία σε σχέση με το χρόνο εργασίας, ώστε να ευνοηθεί ο συνδυασμός της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή, χωρίς όμως αποκλίσεις από τα δικαιώματα των εργαζομένων.

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.

## Ανάλυση της Κατάστασης στις Χώρες των Εταίρων

1. ΤΑ ΑΝΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ορίζονται νομοθετικά σε όλες τις χώρες των εταίρων, με μοναδική εξαίρεση τη **Δανία**. Κυμαίνονται από 40 ώρες την εβδομάδα στην **Ισπανία**, τη **Φινλανδία**, την **Ιταλία**, την **Πορτογαλία** και τη **Σουηδία** έως 48 ώρες στην **Ελλάδα** και 50 ώρες στην **Αυστρία**.

Η κανονική εβδομάδα εργασίας στη **Δανία** είναι 37 ώρες.

2. Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ παίζει σημαντικό ρόλο για τα ωράρια εργασίας σε όλες τις χώρες της έρευνας, γιατί είναι το κύριο εργαλείο ρύθμισης των όρων εργασίας και των εργασιακών σχέσεων.

3. Σε όλες τις χώρες υπάρχουν ΔΙΑΦΟΡΟΙ ΤΡΟΠΟΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΠΟΥ ΣΥΝΥΠΑΡΧΟΥΝ.

Ειδικότερα, στην **Αυστρία** οι εργαζόμενοι, που έχουν την ευθύνη φροντίδας μέλους της οικογένειάς τους, μπορούν να συμφωνήσουν με τον εργοδότη τους να εργασθούν με μειωμένο ωράριο. Στη **Δανία** υπάρχουν τρόποι οργάνωσης του χρόνου εργασίας, που επιτρέπουν στους εργαζομένους να περνούν περισσότερο χρόνο με την οικογένειά τους. Εξάλλου στη **Δανία** το ελαστικό ωράριο εργασίας είναι μία σχετικά καθιερωμένη πρακτική στο δημόσιο τομέα, λιγότερο όμως στον ιδιωτικό τομέα. Συναντάται συχνότερα μεταξύ των εργαζομένων με υψηλή κατάρτιση, των διοικητικών στελεχών και των ανδρών. Σε συλλογικές συμβάσεις προβλέπονται εντελώς

ελαστικά ωράρια εργασίας, που σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να οργανώσουν τις ώρες εργασίας τους, όπως τους βολεύει, εφόσον εκτελούν την εργασία που πρέπει, είτε από το σπίτι τους είτε στο χώρο εργασίας.

Στην **Ελλάδα** οι εργαζόμενοι, που προσλήφθηκαν με ή μεταπήδησαν σε μερική απασχόληση για οικογενειακούς λόγους, έχουν δικαίωμα σε πλήρη απασχόληση, αν υπάρχουν τέτοιες θέσεις στην επιχείρηση, ανεξάρτητα από το αν οι οικογενειακοί λόγοι συνεχίζουν να υφίστανται. Επιπλέον, οι εργοδότες δεν μπορούν να ζητήσουν από τους εργαζομένους αυτούς να εργαστούν περισσότερες ώρες, από εκείνες που είχαν αρχικά συμφωνηθεί στη σύμβαση μερικής απασχόλησης.

4. Η ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (JOB-SHARING) ΚΑΙ Η ΤΗΛΕΕΡΓΑΣΙΑ δεν είναι διαδεδομένες σε καμία από τις χώρες της έρευνας. Όμως στη **Φινλανδία** υπάρχει εμπειρία κατανομής της εργασίας και στην **Ιταλία**, ο νόμος 191 της 16ης Ιουνίου 1998 δίνει τη δυνατότητα στους εργαζομένους στη δημόσια διοίκηση για τηλεεργασία χωρίς μείωση των αποδοχών τους, με χρήση ηλεκτρονικού εξοπλισμού επεξεργασίας δεδομένων, τηλεφωνικών και ηλεκτρονικών συνδέσεων.

Προς το παρόν πρωτοβουλίες για την προώθηση της τηλεεργασίας υπάρχουν στη **Δανία**, όπου η μορφή αυτή εργασίας σιγά-σιγά εξαπλώνεται, στην **Ισπανία**, τόσο σε εθνικό όσο και σε τοπικό και ατομικό επίπεδο, στην **Ελλάδα**, όπου οργανώνονται σεμινάρια τηλεεργασίας από την Ελληνική Ένωση Διοίκησης Επιχειρήσεων και στην **Ιταλία**, όπου η δημόσια διοίκηση μπορεί να καθιερώσει πειραματικές μορφές τηλεεργασίας.

## Σκέψεις

1. Ο συνδυασμός της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή διευκολύνεται από τη χρήση ελαστικού ωραρίου.



Αντίθετα, η εργασία σε μη κανονικές ώρες, όπως Σάββατα, Κυριακές, τις νύχτες και σε βάρδιες κάνει ακόμα δυσκολότερο το συνδυασμό αυτό.

2. Η συλλογική διαπραγμάτευση παίζει τον κυριότερο ρόλο στη ρύθμιση των διαφορετικών μορφών οργάνωσης του χρόνου και των ωραρίων εργασίας.

Στις **Σκανδιναβικές χώρες** αναζητούνται νέες ρυθμίσεις για την επίτευξη μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων μιας πιο ελαστικής οργάνωσης της εργασίας, που θα πληροί ταυτόχρονα τις επιθυμίες των εργαζόμενων και τις απαιτήσεις των επιχειρήσεων για ανταγωνιστικότητα. Οι ρυθμίσεις αυτές ευνοούν το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

3. Όλο και πιο συχνά οι γυναίκες και οι άνδρες εργάζονται σε μη κανονικά ωράρια. Όμως τα ωράρια αυτά αφορούν σε υψηλότερο ποσοστό τις εργαζόμενες γυναίκες.

Η προσωρινή εργασία είναι σαφώς πιο διαδεδομένη στις **Μεσογειακές χώρες** και ιδιαίτερα στην **Ιαπωνία**, όπου υπολογίζεται ότι αποτελεί το 32,6% περίπου όλων των θέσεων εργασίας.

Η μερική απασχόληση παρουσιάζει γενικά τάσεις αύξησης σε όλες τις χώρες, ακόμη όμως αφορά περισσότερο τις γυναίκες για λόγους, που διαφέρουν μεταξύ των **Βόρειων Ευρωπαϊκών χωρών** και των **Μεσογειακών χωρών**. Στις **Σκανδιναβικές χώρες** η σύμβαση μερικής απασχόλησης αποτελεί ελεύθερη επιλογή των εργαζόμενων, ενώ στις **νότιες χώρες** είναι συχνά ο μόνος τρόπος για να βρει μια γυναίκα εργασία.

4. Η κατανεμημένη εργασία και η τηλεεργασία δεν είναι διαδεδομένες μορφές εργασίας σε καμία από τις χώρες των εταιρών, παρά το γεγονός ότι, τουλάχιστον θεωρητικά, θα μπορούσαν να βοηθήσουν στο συνδυασμό των οικογενειακών ευθυνών με την αμειβόμενη εργασία.

## Καλές Πρακτικές

Οι ακόλουθες **καλές πρακτικές** παρουσιάζονται σε σχέση με το θέμα αυτό:

- Ενθάρρυνση της μερικής απασχόλησης για οικογενειακούς λόγους, δεδομένου ότι διευκολύνει το συνδυασμό της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή, υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις:
  - οι μερικώς απασχολούμενοι/ες να έχουν δικαιώματα εργασιακά και κοινωνικής προστασίας ανάλογα μ' αυτά των πλήρως απασχολούμενων (**Αυστρία, Ισπανία και Πορτογαλία**).
  - οι εργαζόμενοι/ες που επέλεξαν μερική απασχόληση για οικογενειακούς λόγους να μπορούν να επιστρέφουν σε πλήρες ωράριο οποιαδήποτε στιγμή, εφόσον υπάρχουν θέσεις πλήρους απασχόλησης στην επιχείρηση, ανεξάρτητα από το αν οι οικογενειακοί λόγοι συνεχίζουν να υφίστανται (**Ελλάδα και Πορτογαλία**).
  - οι εργαζόμενοι/ες που απασχολούνται μερικώς για οικογενειακούς λόγους να μην επιτρέπεται να υποχρεωθούν από τον εργοδότη τους να εργαστούν περισσότερες ώρες από εκείνες που συμφωνήθηκαν αρχικά στη σύμβαση μερικής απασχόλησης (**Ελλάδα**).
- Ευέλικτες μορφές οργάνωσης του χρόνου εργασίας για την αντιμετώπιση των οικογενειακών ευθυνών. Από τις χώρες της έρευνας μόνο στην **Ισπανία** και την **Πορτογαλία** καθιερώνεται νομοθετικά η δυνατότητα μερικής απασχόλησης για οικογενειακούς λόγους, αν και με αναλογική μείωση των αποδοχών.
- Χρήση του ελαστικού ωραρίου, κατά τρόπο ώστε ένα τμήμα του να είναι υποχρεωτικά κοινό για όλους τους εργαζομένους και το υπόλοιπο να προσαρμόζεται στις προτιμήσεις ή τις ανάγκες του/της κά-



δε εργαζομένου/ης (**Αυστρία, Δανία, Σουηδία** και δημόσιοι υπάλληλοι στην **Ισπανία**).

- Εντελώς ελαστικά ωράρια εργασίας, ώστε κάθε εργαζόμενος/η να μπορεί να οργανώνει το χρόνο εργασίας του σύμφωνα με τις προτιμήσεις του/της, χωρίς να υποχρεούται στην τήρηση καθορισμένου ωραρίου (**Δανία**).
- Ενθάρρυνση της τηλεεργασίας, όπως γίνεται ήδη στην **Ισπανία**, την **Ελλάδα** και την **Ιταλία**, αλλά μόνον υπό τον όρο διασφάλισης ίσων δικαιωμάτων εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης για τους τηλεεργαζόμενους.

### Προτάσεις

Οι ακόλουθες **προτάσεις** παρουσιάζονται σε σχέση με το χρόνο εργασίας:

- Να προωθηθεί η μερική απασχόληση σε θέσεις ευθύνης, έτσι ώστε να διευκολύνονται οι εργαζόμενοι όσον αφορά τις οικογενειακές ευθύνες τους.
- Να ενθαρρυνθεί η κατανομή της εργασίας σε θέσεις ευθύνης για γυναίκες και άνδρες με πλήρη διασφάλιση των δικαιωμάτων τους, για τον ίδιο λόγο που προαναφέρθηκε.
- Να δοθεί στους εργαζόμενους η δυνατότητα κεφαλαιοποίησης των ωρών εργασίας τους, ώστε να μπορούν να τις χρησιμοποιήσουν αργότερα προς διευκόλυνσή τους.



## Μέρος II

### Ωράρια λειτουργίας των Δημοσίων Υπηρεσιών και των Ιδιωτικών Επιχειρήσεων

#### **A. Εισαγωγή**

Το πρόβλημα της σύμπτωσης των ωρών λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών και των ιδιωτικών έχει κυρίως δημιουργηθεί λόγω της αυξημένης συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Γενικά, σε όλες τις χώρες της μελέτης, 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.

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. Μόνο στις Σκανδιναβικές χώρες, όπου υπάρχουν πολλές δομές φύλαξης των παιδιών, που οργανώνονται και χρηματοδοτούνται από τις τοπικές αρχές, το κενό αυτό καλύπτεται από υπηρεσίες ολοήμερης φύλαξης και κέντρα δημιουργικής απασχόλησης.

#### **Ανάλυση της Κατάστασης στις Χώρες των Εταίρων**

1. Γενικά, τα ΩΡΑΡΙΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ρυθμίζονται από το νόμο, όπως

στην **Αυστρία**, τη **Δανία**, την **Ισπανία**, την **Ελλάδα** και την **Ιταλία**, κι έχουν γίνει βαθμιαία ελαστικότερα, καθώς επιμηκύνθηκαν, συμπεριλαμβάνοντας ακόμη και ορισμένες Κυριακές.

Στην **Αυστρία** ολοένα και πιο συχνά μία ημέρα την εβδομάδα διάφορες υπηρεσίες λειτουργούν περισσότερες ώρες, όπως συμβαίνει π.χ. στον κλάδο των τραπεζών.

Παρομοίως, στην **Ισπανία** ορισμένες τράπεζες μένουν ανοικτές τα απογεύματα μια ημέρα την εβδομάδα.

2. Από την άποψη των **ΩΡΑΡΙΩΝ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**, στη **Δανία** ολοένα και πιο συχνά μία ημέρα της εβδομάδας οι ώρες λειτουργίας παρατείνονται ως αργά το απόγευμα.

Στην **Ιταλία** ο νόμος 267/2000 της 18ης Αυγούστου περί Τοπικής Αυτονομίας, αναθέτει στις τοπικές διοικήσεις την αρμοδιότητα συντονισμού των ωραρίων των εμπορικών καταστημάτων και των δημοσίων υπηρεσιών. Σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου 53/2000 της 8ης Μαρτίου, οι περιφερειακές διοικήσεις θέτουν τους απαραίτητους κανόνες για το συντονισμό των αρμοδιοτήτων των τοπικών διοικήσεων σε θέματα οργάνωσης των ωραρίων λειτουργίας με σκοπό την κοινωνική αλληλεγγύη.

3. Στην **Ισπανία**, την **Ελλάδα** και την **Πορτογαλία** βασικό πρόβλημα για τους γονείς αποτελεί το γεγονός ότι τα **ΩΡΑΡΙΑ ΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ** συμπίπτουν με τα ωράρια εργασίας.

Στη **Δανία**, τη **Φινλανδία** και τη **Σουηδία** τα ωράρια των σχολείων συμπίπτουν επίσης με τα ωράρια εργασίας, υπάρχουν όμως πολλές επιλογές για τη δημιουργική απασχόληση των παιδιών μετά το σχολείο.

4. Σε όλες τις χώρες γίνεται αυξημένη χρήση των δυνατοτήτων, που προσφέρει η **ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ**: ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, φαξ, διαδί-

κτυο κλπ. Οι τράπεζες ήταν οι πρώτες, που διευκόλυναν την πρόσβαση σε ορισμένες υπηρεσίες τους μέσω των νέων τεχνολογιών: αυτόματα ταμεία, εικονικά καταστήματα κλπ.

Π.χ. στη **Δανία**, την **Ισπανία** και την **Ελλάδα** οι φορολογικές δηλώσεις μπορούν να σταλούν μέσω του διαδικτύου.

Στη **Δανία** οι πολίτες μπορούν να χρησιμοποιούν τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές, που υπάρχουν στις δημόσιες βιβλιοθήκες για πρόσβαση σε τράπεζες, σε δημόσιες υπηρεσίες, κλπ.

Στις περισσότερες από τις χώρες της έρευνας ορισμένα είδη δημοσίων εγγράφων μπορούν να ζητηθούν τηλεφωνικά και να αποσταλούν στη συνέχεια ταχυδρομικώς από τη διοίκηση. Π.χ. Στην **Ισπανία** οι άδειες οδήγησης μπορούν να ανανεωθούν με τον τρόπο αυτό. Στην **Ελλάδα**, οι πολίτες μπορούν να παραγγείλουν τηλεφωνικά πιστοποιητικά γέννησης, ποινικού μητρώου και φορολογικής ενημερότητας.

## Σκέψεις

1. Δεν υπάρχει καμία αμφιβολία ότι ο συνδυασμός της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής απαιτεί μια προσεκτική προσέγγιση του θέματος των ωραρίων των εμπορικών καταστημάτων, των δημοσίων υπηρεσιών και των σχολείων.
2. Γενικά στις χώρες των εταίρων τα ωράρια των εμπορικών καταστημάτων ρυθμίζονται νομοθετικά. Μόνο στην **Ιταλία** οι τοπικές διοικήσεις είναι εκ του νόμου αρμόδιες για το συντονισμό των ωραρίων των εμπορικών καταστημάτων και των δημοσίων υπηρεσιών, αξιολογώντας τις ανάγκες των καταναλωτών και διαθέτοντας κονδύλια σε τοπικό επίπεδο για την καλύτερη προσαρμογή των ωραρίων αυτών στα ωράρια των εργαζομένων.



3. Κατά τη συζήτηση του ζητήματος των ωραρίων λειτουργίας, οφείλουμε να λαμβάνουμε υπόψη ότι ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής πρέπει να αφορά και τους εργαζομένους σε αυτούς τους τομείς. Η διάδοση της χρήσης των ηλεκτρονικών υπολογιστών θα συνεισφέρει πολλά στην αντιμετώπιση του θέματος αυτού.
4. Τα προβλήματα από τη σύμπτωση των ωραρίων των σχολείων και των επιχειρήσεων είναι οξύτερα στις **Μεσογειακές χώρες**, γιατί γενικά στις χώρες αυτές υπάρχουν λιγότερες εναλλακτικές λύσεις.
5. Σε όλες τις χώρες, το μεγαλύτερο πρόβλημα για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι σε ειδικά ωράρια, όπως σε βάρδιες ή τις νύχτες.

### **Καλές Πρακτικές**

Οι ακόλουθες **καλές πρακτικές** παρουσιάζονται σε σχέση με τα θέματα αυτά:

- Επέκταση του ωραρίου λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών μία ημέρα την εβδομάδα (**Δανία**).
- Πρόσβαση των πολιτών σε τράπεζες, δημόσιες υπηρεσίες, κλπ. μέσω δημοσίων ηλεκτρονικών υπολογιστών (**Δανία**).
- Πρόσβαση στις δημόσιες υπηρεσίες μέσω των τηλεπικοινωνιών (**Δανία, Ισπανία, Φινλανδία, Ελλάδα και Πορτογαλία**).
- Προσαρμογή του ωραρίου των σχολείων προς αυτό των εργαζομένων με τη δημιουργία κέντρων ημερήσιας φύλαξης και κέντρων δημιουργικής απασχόλησης για τα παιδιά. Για το σκοπό αυτό προγραμματισμός της λειτουργίας τους περισσότερες ώρες το απόγευμα και χρήση των εγκαταστάσεών τους κατά τις καλοκαιρινές διακοπές (**Φινλανδία και Σουηδία**).

- Προώθηση μιας ευρύτερης συζήτησης στην κοινωνία για την ανάγκη καλύτερης εναρμόνισης των ωραρίων στις πόλεις (Ιταλία).

## Προτάσεις

Οι ακόλουθες **προτάσεις** γίνονται για το θέμα αυτό:

- Κατά τη ρύθμιση των ωραρίων λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών και/ή ιδιωτικών επιχειρήσεων να λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες των εργαζομένων στους αντίστοιχους τομείς.
- Να λαμβάνονται, επίσης, υπόψη οι εργαζόμενοι σε μη κανονικά ωράρια.

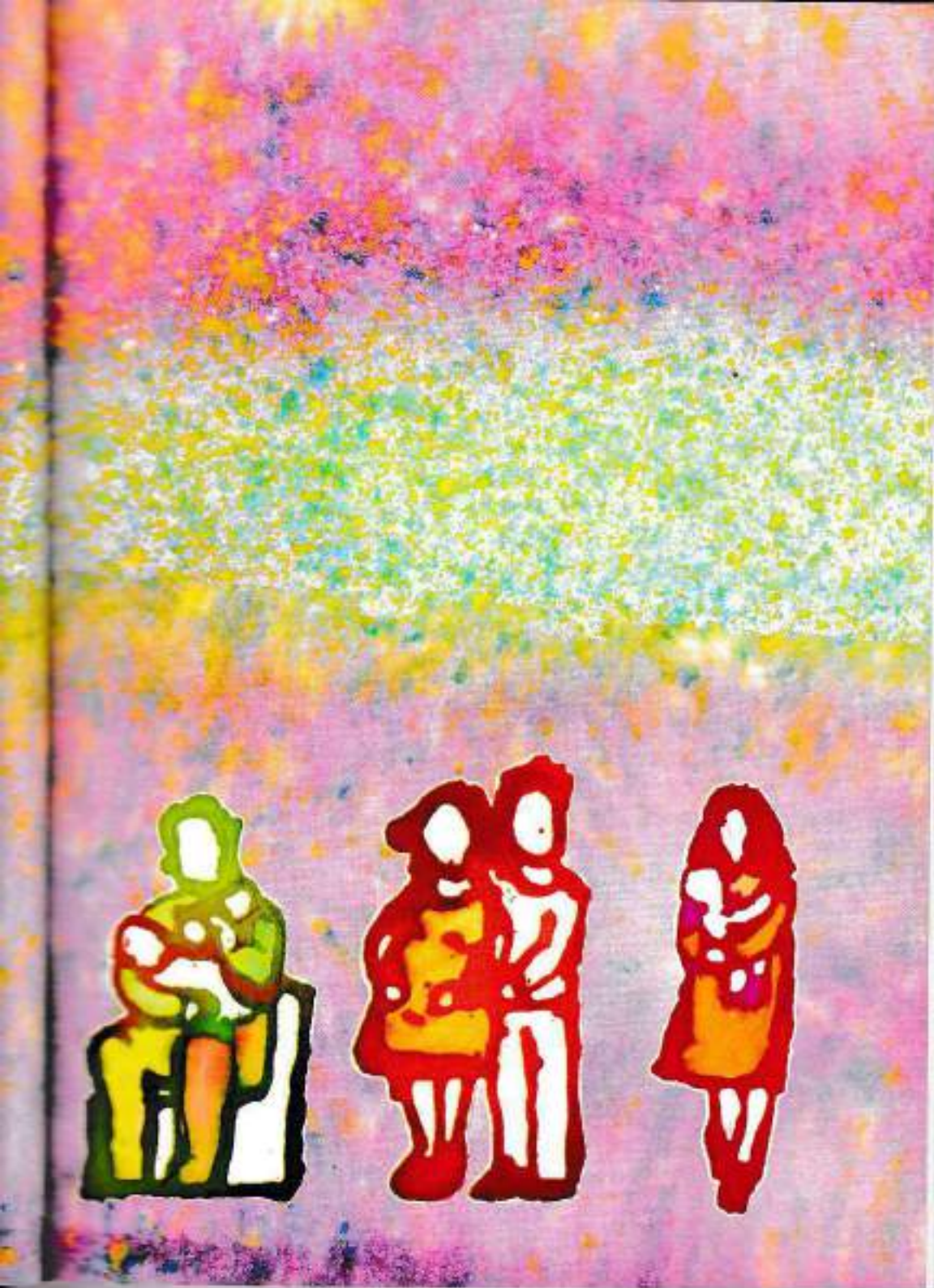




# IV - ADELES







## Κεφάλαιο IV Άδειες

### *Μέρος I*

#### *Άδειες λόγω μητρότητας και πατρότητας*

Για την αποτελεσματική προώθηση του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, στις χώρες των εταίρων 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.

Επιπλέον, στις περισσότερες χώρες των εταίρων, η συλλογική διαπραγμάτευση αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία, όσον αφορά τις άδειες. Πράγματι, παρότι οι άδειες είναι ακόμη θέμα ήσσονος σημασίας στη συλλογική διαπραγμάτευση, πληθαίνουν οι διατάξεις συλλογικών συμβάσεων, που θεσπίζουν άδειες ή τις ρυθμίζουν ευνοϊκότερα από την εργατική νομοθεσία.



## 1. Άδεια Μητρότητας

### Εισαγωγή

Κατ' αρχήν, πρέπει να γίνει διάκριση μεταξύ της άδειας μητρότητας υπό την ευρεία έννοια και της λεγόμενης υποχρεωτικής άδειας μητρότητας για την ανάπαυση της μητέρας.

Η ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟ ΤΗΝ ΕΥΡΕΙΑ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑ ταυτίζεται με τον ορισμό και τους όρους που περιέχονται στην **Οδηγία του Συμβουλίου 92/85/ΕΟΚ 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**, 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 28ης 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 ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΠΟΥ ΕΠΙΤΡΕΠΕΙ ΣΤΗ ΜΗΤΕΡΑ ΝΑ ΑΝΑΠΑΥΘΕΙ, 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 εργαζομένων γυναικών. Στην τελευταία περίπτωση ο εργοδότης πρέπει να δικαιολογήσει δεόντως την απόλυση γραπτώς.

### **Ανάλυση της Κατάστασης στις Χώρες των Εταίρων**

Υπάρχουν πολλές ρυθμίσεις για την άδεια μητρότητας και θέματα, όπως η διάρκεια της υποχρεωτικής και της προαιρετικής περιόδου της άδειας, τα συστήματα αμοιβών και η απόλυση ρυθμίζονται διαφορετικά από χώρα σε χώρα<sup>1</sup>.

1. Σχετικά με τη ΔΙΑΡΚΕΙΑ της άδειας μητρότητας και τα ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ, υπάρχουν κατ' αρχήν δύο εντελώς διαφορετικά μοντέλα αδειών κατ' εφαρμογή της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ:

ΤΟ ΠΡΩΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ προβλέπει σχετικά μεγάλα διαστήματα υποχρεωτικής άδειας, που καλύπτουν το μεγαλύτερο τμήμα της άδειας μητρότητας με πλήρεις αποδοχές ή υψηλά επιδόματα.

<sup>1</sup>. Για καλύτερη κατανόηση όλων των θεμάτων που αναφέρονται εδώ, βλ. το συγκριτικό πίνακα αδειών μητρότητας και πατρότητας, στο Κεφάλαιο I, Μέρος II του Οδηγού.

Στην **Αυστρία** π.χ. οι εργαζόμενες έχουν υποχρεωτική άδεια 8 εβδομάδες πριν από τον τοκετό και άλλες 8 εβδομάδες μετά τον τοκετό, που επεκτείνονται σε 12 εβδομάδες αν ο τοκετός ήταν πρόωρος, πολλαπλός ή με καισαρική τομή.

Στην **Ισπανία** η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας είναι 16 εβδομάδες. Έξι από τις εβδομάδες αυτές είναι υποχρεωτική άδεια και πρέπει να ληφθεί μετά τη γέννηση, ενώ οι υπόλοιπες 10 εβδομάδες μπορούν να ληφθούν πριν ή μετά τον τοκετό.

Στην **Ελλάδα** η άδεια μητρότητας για τις εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα είναι 8 εβδομάδες πριν και 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό και στον δημόσιο τομέα, τους Ο.Τ.Α. και τα ν.π.δ.δ. είναι 2 μήνες πριν και 3 μήνες μετά τον τοκετό.

Στην **Ιταλία** η άδεια μητρότητας ανέρχεται κατ' ανώτατο όριο σε 5 μήνες συνολικά πριν και μετά τον τοκετό με πλήρεις αποδοχές: η εργαζόμενη έχει υποχρεωτική άδεια έναν με δύο μήνες πριν και τρεις με τέσσερις μήνες μετά τον τοκετό.

Τέλος, στην **Πορτογαλία** προβλέπεται άδεια μητρότητας 17 εβδομάδων, από τις οποίες οι έξι πρέπει να ληφθούν υποχρεωτικά αμέσως μετά τον τοκετό. Η μητέρα έχει τη δυνατότητα να πάρει τουλάχιστον 30 ημέρες άδεια πριν από τον τοκετό.

Το ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΟΝΤΕΛΟ, περισσότερο χαρακτηριστικό των **Σκανδιναβικών χωρών**, συνδυάζει μία σχετικά σύντομη υποχρεωτική άδεια μητρότητας με ένα μεγαλύτερο συνολικό χρόνο άδειας και μία σχετικά υψηλή αμοιβή ή πλήρεις αποδοχές.

Στη **Δανία**, σύμφωνα με το νόμο για την ίση μεταχείρισης γυναικών και ανδρών σχετικά με την πρόσβαση στην εργασία και την άδεια μητρότητας οι γυναίκες δικαιούνται άδεια 4 εβδομάδων πριν από τον τοκετό καθώς και υποχρεωτική άδεια 2 εβδομάδων μετά τον τοκετό. Εξάλλου, στη Δανία όλες οι γυναίκες δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 24 εβδομάδων μετά τον τοκετό, τουλάχιστον

χιστον 10 από τις οποίες μπορούν να μεταβιβαστούν στον πατέρα. Στη **Φινλανδία** προβλέπονται δύο εβδομάδες υποχρεωτικής άδειας πριν και δύο εβδομάδες μετά τη γέννηση. Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας είναι 16,5 εβδομάδες.

Στη **Σουηδία** δεν προβλέπεται υποχρεωτική περίοδος ανάπαυσης για την μητέρα. Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας είναι 14 εβδομάδες (επτά εβδομάδες πριν και επτά εβδομάδες μετά τον τοκετό).

2. Όσον αφορά τη **ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟΝ ΠΑΤΕΡΑ**, σε όλες τις χώρες της έρευνας η υποχρεωτική άδεια μητρότητας δεν μπορεί να μεταβιβαστεί.

Σε μερικές χώρες, όπως στην **Ισπανία**, η μη μεταβιβάσιμη περίοδος συμπίπτει με την υποχρεωτική περίοδο ανάπαυσης για λόγους υγείας (έξι εβδομάδες). Σε άλλες χώρες η μη μεταβιβάσιμη περίοδος μπορεί να φτάσει μέχρι 3 ή 4 μήνες. Κατ' εξαίρεση, σε ορισμένες χώρες, όπως στην Ισπανία και τη **Φινλανδία**, προβλέπεται ότι η άδεια αυτή μπορεί να μεταβιβαστεί στον πατέρα, σε περίπτωση θανάτου της μητέρας. Σε ορισμένες χώρες, όπως στην **Ιταλία** και την **Πορτογαλία**, αυτό ισχύει και στην περίπτωση σοβαρής ασθένειας της μητέρας, που την καθιστά ανίκανη να φροντίσει τον εαυτό της και το παιδί. Στην **Αυστρία** η υποχρεωτική άδεια μητρότητας δεν μπορεί να μεταβιβαστεί. Όμως αν η μητέρα πεθάνει ή δεν μπορεί να φροντίσει το παιδί για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα για σοβαρούς λόγους (π.χ. σοβαρή ασθένεια), ο πατέρας δικαιούται γονική άδεια κατά την περίοδο της υποχρεωτικής άδειας μητρότητας μετά τον τοκετό.

Τέλος, στην **Ισπανία** και την **Πορτογαλία** η εργαζόμενη μητέρα μπορεί να μεταβιβάσει στον πατέρα όλο ή μέρος του μη υποχρεωτικού τμήματος της άδειας μητρότητας (10 εβδομάδες στην **Ισπανία**, 11 εβδομάδες στην **Πορτογαλία**). Στην περίπτωση αυτή, ο πατέρας πρέπει να λάβει την άδεια αυτή μετά τον τοκετό.

3. Όσον αφορά **ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΓΚΥΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΚΙΝΔΥΝΟΥΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΤΟΥΣ**, στις χώρες των εταίρων,



όταν υπάρχει τέτοιος κίνδυνος και ο εργοδότης δεν μπορεί να τον εξαλείψει ή δεν υπάρχει άλλη εργασία ή θέση στην επιχείρηση συμβατή με την κατάσταση της εγκύου εργαζόμενης, η εργαζόμενη δικαιούται ειδική άδεια λόγω των κινδύνων για την εγκυμοσύνη της. Η διάρκεια της ειδικής άδειας δεν αφαιρείται από τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, που προβλέπεται από το νόμο.

## Σκέψεις

1. Αν και όλες οι χώρες των εταίρων έχουν μεταφέρει την **Οδηγία του Συμβουλίου 96/34/ΕΚ της 3ης Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, την CEEP και την CES και την Οδηγία του Συμβουλίου 92/85/ΕΟΚ της 19ης Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων, που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεγώνων και γαλουχουσών εργαζομένων**, με τις οποίες η άδεια μητρότητας για λόγους υγείας διακρίνεται από τη γονική άδεια, σε πολλές από τις νομοθεσίες των χωρών της έρευνας παρατηρείται επικάλυψη.
2. Όσον αφορά την υποχρεωτική περίοδο της άδειας μητρότητας, πρέπει να λάβουμε υπόψη μας ότι μία μεγάλη (και γι' αυτό υπερβολικά προστατευτική) υποχρεωτική περίοδος σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί μεν να προστατεύει την μητέρα από την πίεση να επιστρέψει αμέσως στην εργασία της, αλλά ενδέχεται να αποδειχτεί πολύ άκαμπτη για τους γονείς. Αφενός, η υγεία της μητέρας και η κατάσταση των γονέων πιθανόν να διαφοροποιείται αρκετά από τοκετό σε τοκετό, αφετέρου, πιθανόν η μητέρα να θέλει να επιστρέψει στην εργασία της πριν από τη λήξη της υποχρεωτικής άδειας και ο πατέρας να επιθυμεί να μοιραστεί περισσότερο τις ευθύνες της φροντίδας του παιδιού κατά τη διάρκεια της περιόδου της υποχρεωτικής άδειας.
3. Πέραν του ζητήματος των κινδύνων της εγκυμοσύνης, γενικά στις χώρες των εταίρων οι εργαζόμενες μπορούν να πάρουν μέρος της άδειας μητρότητας πριν από τον τοκετό.

## Καλές Πρακτικές

Έχοντας υπόψη μας αυτά τα θέματα, αναφέρουμε τις ακόλουθες **καλές πρακτικές**:

- Διαχωρισμός των διαφορετικών τύπων άδειας δηλ. της άδειας μητρότητας (με την προβλεπόμενη περίοδο υποχρεωτικής άδειας για λόγους υγείας), της άδειας πατρότητας και της γονικής άδειας (**Δανία** και **Φινλανδία**).
- Διασφάλιση αμειβόμενης άδειας μητρότητας για όλες τις γυναίκες και κατάργηση των σχετικών προϋποθέσεων, όπως οι ελάχιστες περίοδοι αναφοράς, σε εναρμόνιση με τις διατάξεις του Ευρωπαϊκού Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της 7 Δεκεμβρίου 2000.
- Δυνατότητα μεταβίβασης στον πατέρα της άδειας μητρότητας ή του τμήματός της που δεν χρησιμοποιήθηκε από την μητέρα, όχι μόνο σε περίπτωση θανάτου της μητέρας αλλά και σε περίπτωση ανικανότητας της να φροντίσει τον εαυτό της ή το παιδί (**Ιταλία** και **Πορτογαλία**).

## Προτάσεις

Σχετικά με το θέμα αυτό, παρουσιάζονται οι ακόλουθες **προτάσεις**:

- Να καταβάλλεται στις εργαζόμενες γυναίκες το 100% των αποδοχών τους κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, χωρίς το κόστος να επιρρίπτεται στους εργοδότες, ώστε να αποφευχθεί τυχόν αρνητική επίδραση στις προσλήψεις γυναικών.
- Να απαγορευθεί νομοθετικά η μονομερής βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας από τον εργοδότη κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της άδειας μητρότητας καθώς και κατά τη διάρκεια μιας ορισμένης περιόδου (π.χ. 6 μήνες) μετά, εκτός αν συντρέχει αντικειμενικός δικαιολογητικός λόγος.

## 2. Άδεια Πατρότητας

### Εισαγωγή

Η άδεια πατρότητας δεν ρυθμίζεται από καμία κοινοτική Οδηγία. Όμως, το Ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής της 29ης 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 τη μητέρα και/ή το άλλο παιδί ή παιδιά. Η άδεια αυτή θα πρέπει να είναι εντελώς ανεξάρτητη από την εργασιακή κατάσταση της μητέρας.

### Ανάλυση της κατάστασης στις χώρες των Εταίρων

Σε όλες τις χώρες των εταίρων προβλέπεται μια μορφή άδειας πατρότητας για τη γέννηση του παιδιού, όμως η άδεια αυτή δεν αντιστοιχεί πάντα στον προαναφερθέντα ιδανικό ορισμό. Στην **Αυστρία** το δικαίωμα άδειας του πατέρα για να συμμετέχει στη γέννηση του παιδιού του προβλέπεται από το νόμο ή τις συλλογικές συμβάσεις, αλλά δεν ονομάζεται "άδεια πατρότητας".

1. Η ΔΙΑΡΚΕΙΑ της άδειας πατρότητας ποικίλλει από χώρα σε χώρα. Είναι αρκετά μεγαλύτερη στις **Σκανδιναβικές χώρες**.

Π.χ. στη **Δανία** οι πατέρες δικαιούνται δύο εβδομάδες άδεια πατρότητας, τις οποίες μπορούν να πάρουν ταυτόχρονα με τη μητέρα στις 14 εβδομάδες μετά τη γέννηση. Στη **Φινλανδία**, όπου υπάρχει μακρόχρονη παράδοση άδειας πατρότητας, οι πατέρες δικαιούνται 3 εβδομάδες και στη **Σουηδία** 10 ημέρες.



Στις **Μεσογειακές χώρες**, την **Ισπανία**, την **Ελλάδα** και την **Ιταλία**, οι πατέρες δικαιούνται άδεια δύο ημερών, στην **Ισπανία** όμως η άδεια ανέρχεται σε 4 ημέρες, αν ο πατέρας χρειάζεται να ταξιδέψει σε άλλη πόλη. Στην **Ελλάδα**, μόνο οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα δικαιούνται άδεια πατρότητας.

Στην **Πορτογαλία** η άδεια πατρότητας είναι πέντε ημέρες.

Στην **Ισπανία** και την **Πορτογαλία**, εκτός από την άδεια πατρότητας (που είναι ανεξάρτητη από την εργασιακή κατάσταση της μητέρας, όπως προαναφέρθηκε), ο πατέρας μπορεί να λάβει τμήμα της άδειας μητρότητας της εργαζόμενης μητέρας, μόνο αν αυτή αποφασίσει να του τη μεταβιβάσει. Η μεταβίβαση αυτή είναι δυνατή μόνο για το μη υποχρεωτικό τμήμα της άδειας μητρότητας και δημιουργεί κάποια σύγχυση εννοιών, δεδομένου ότι, ιδίως στην Ισπανία, την άδεια υιοθεσίας ή επιμέλειας παιδιού μπορεί να λάβει τόσο η μητέρα όσο και ο πατέρας, κατ' ελεύθερη επιλογή τους και ανεξάρτητα από την εργασιακή κατάσταση της γυναίκας.

2. Όσον αφορά τα **ΣΧΕΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ**, σε όλες τις χώρες, όπου οι πατέρες δικαιούνται άδεια πατρότητας, η άδεια αυτή είναι αμειβόμενη και μη μεταβιβάσιμη.

### **Σκέψη**

Σε όλες τις χώρες των εταίρων, το δικαίωμα του πατέρα σε άδεια πατρότητας είναι ανεξάρτητο από την εργασιακή κατάσταση της μητέρας.

### **Καλή Πρακτική**

Η ακόλουθη **καλή πρακτική** παρουσιάζεται σε σχέση με το θέμα αυτό:

- Καθιέρωση μιας μορφής αμειβόμενης (όχι όμως από τον εργοδότη) και μη μεταβιβάσιμης άδειας πατρότητας αποκλειστικά και μόνο για

τον πατέρα, λόγω της γέννησης του παιδιού, που να εμπίπτει στο διάστημα της άδειας μητρότητας. Η άδεια θα πρέπει να διαρκεί όσο στις **Σκανδιναβικές χώρες** (περίπου 2 εβδομάδες) και να είναι τελείως ανεξάρτητη από την εργασιακή κατάσταση της μητέρας (**Δανία, Φινλανδία και Σουηδία**).

## **Πρόταση**

Η ακόλουθη πρόταση υποβάλλεται σχετικά με την άδεια πατρότητας:

- Να διασφαλιστεί ότι κατά την άδεια πατρότητας καταβάλλεται το 100% των αποδοχών των εργαζομένων.

## *3. Απαλλαγή από την εργασία για προγεννητικές εξετάσεις*

### **Εισαγωγή**

Η απαλλαγή από την εργασία για προγεννητικές εξετάσεις ρυθμίζεται από την **Οδηγία του Συμβουλίου 92/85/ΕΟΚ 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** 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 εργασίας.

### **Ανάλυση της Κατάστασης στις Χώρες των Εταίρων**

Τα κράτη μέλη έχουν ενσωματώσει στη νομοθεσία τους την ανωτέρω διάταξη της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ.

Ορισμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης απαιτούν από την εργαζόμενη την προσκόμιση πιστοποιητικού, που θα βεβαιώνει ότι δεν μπορεί να πραγματοποιήσει τις εξετάσεις εκτός του χρόνου εργασίας της. Αυτό δεν είναι ασυμβίβαστο με την Οδηγία.

Στην **Ισπανία** οι έγκυοι εργαζόμενες δικαιούνται απαλλαγής από την εργασία χωρίς απώλεια αποδοχών για να υποβληθούν σε προγεννητικές εξετάσεις και να παρακολουθήσουν μαθήματα τοκετού, εφόσον το γνωστοποιήσουν προηγουμένως στον εργοδότη και αποδεικνύεται ότι πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας. Το δικαίωμα αυτό αναγνωρίζεται και στην **Πορτογαλία**.

Στη **Σουηδία** το δικαίωμα αμειβόμενης άδειας για το λόγο αυτό προβλέπεται περισσότερο από τις συλλογικές συμβάσεις παρά από τη νομοθεσία.

### **Σκέψη**

Ενόψει του ότι σε όλες τις χώρες της έρευνας ρυθμίζεται νομοθετικά η απαλλαγή των εγκύων εργαζομένων από την εργασία για προγεννητικές εξετάσεις, θα ήταν καλή ιδέα για την προώθηση του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, η επέκταση του δικαιώματος αυτού και στους πατέρες για να συνοδεύουν τις συντρόφους τους. Αυτό θα τους έδινε τη δυνατότητα να αρχίσουν να νιώθουν υπεύθυνοι ως γονείς ήδη από την περίοδο της εγκυμοσύνης.

### **Καλή Πρακτική**

Σε σχέση με το θέμα αυτό παρατίθεται η ακόλουθη **καλή πρακτική**:

- Επέκταση της απαλλαγής των εγκύων εργαζομένων από την εργασία για προγεννητικές εξετάσεις και για την παρακολούθηση μαθημάτων τοκετού, αν είναι απαραίτητο να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας (**Ισπανία** και **Πορτογαλία**).



## Πρόταση

Σε σχέση με το θέμα αυτό υποβάλλεται η ακόλουθη πρόταση:

- Να καθιερωθεί απαλλαγή του πατέρα από την εργασία, αντίστοιχη με αυτή που έχει λάβει η μητέρα για προγεννητικές εξετάσεις, ώστε να μπορεί να τη συνοδεύει. Η απαλλαγή αυτή, όπως και της μητέρας, δεν πρέπει να συνεπάγεται απώλεια αποδοχών και πρέπει να διαρκεί, όσο είναι απαραίτητο για να παρακολουθήσει ο πατέρας τις προγεννητικές εξετάσεις και τα μαθήματα τοκετού μαζί με τη μητέρα.

## 4. Γονική Άδεια

### Εισαγωγή

Κατά την Οδηγία του Συμβουλίου 96/34/ΕΚ της 3ης 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.

## Ανάλυση της κατάστασης στις χώρες των εταιρών

1. Η ΔΙΑΡΚΕΙΑ και τα ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΗΣ ΤΗΣ ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ποικίλλουν σε μεγάλο βαθμό από χώρα σε χώρα, γιατί η Οδηγία δεν ρυθμίζει το θέμα της αμοιβής της γονικής άδειας<sup>2</sup>. Έτσι, σε ορισμένες χώρες θεσπίζεται μη αμειβόμενη άδεια ενώ σε άλλες χώρες προβλέπεται η καταβολή επιδόματος, το ύψος του οποίου καθορίζεται βάσει εισοδηματικών κριτηρίων.

Πάντως στην πράξη στις περισσότερες χώρες κατά τη λήψη της γονικής άδειας ο ένας γονιός φροντίζει τα παιδιά στο σπίτι, ενώ ο/η άλλος/η εργάζεται.

Στην **Αυστρία** σε γενικές γραμμές η γονική άδεια κυμαίνεται από τρεις μήνες έως το δεύτερο έτος της ηλικίας του παιδιού. Όμως, ο/η εργαζόμενος/η μπορεί να συνάψει με τον εργοδότη σύμβαση μερικής απασχόλησης, που μπορεί να φτάνει μέχρι το τέταρτο έτος της ηλικίας του παιδιού. Επιπλέον, ο γονιός που λαμβάνει γονική άδεια, δικαιούται μια καθορισμένη μηνιαία αμοιβή ύψους περίπου 410 ευρώ. Ο γονιός που συνήψε σύμβαση μερικής απασχόλησης δικαιούται ανάλογο τμήμα της ανωτέρω αμοιβής. Από την 1η Ιανουαρίου 2002, το σύστημα αμοιβών της γονικής άδειας θα ρυθμιστεί με νέες νομοθετικές διατάξεις.

Στην πράξη, στην **Αυστρία**, πέραν της μορφής γονικής άδειας μερικού χρόνου, υπάρχουν πολλές άλλες δυνατότητες χρήσης της γονικής άδειας. Οι γονείς μπορούν να λάβουν παράλληλα την άδεια για ένα μήνα, αναβάλλοντας τρεις από τους μήνες για αργότερα, οποτεδήποτε μέχρι το έβδομο έτος της ηλικίας του παιδιού ή την εγγραφή του στο σχολείο κλπ. Παράλληλα με την καθιέρωση του δεύτερου χρόνου γονικής άδειας, έχουν ληφθεί μέτρα για τη βελτίωση των ευκαιριών επανασχόλησης των μητέρων και των πατέρων, που έλαβαν γονική άδεια.

2. Για την καλύτερη κατανόηση του θέματος, βλ. το συγκριτικό πίνακα της άδειας μητρότητας και της γονικής άδειας στο Κεφάλαιο I, Μέρος II του Οδηγού.

Στη **Δανία** και οι δύο γονείς, από κοινού ή ξεχωριστά, μπορούν να λάβουν άδεια από 8 έως 52 εβδομάδες για κάθε παιδί ηλικίας από μηδέν έως οκτώ ετών. Κατά τη διάρκεια της άδειας αυτής, το Κράτος καταβάλλει χρηματικό επίδομα ίσο προς το 60% του ανωτάτου επιδόματος ανεργίας. Το επίδομα αυτό συχνά συμπληρώνεται από τον εργοδότη ή την τοπική διοίκηση.

Ο πατέρας στη **Δανία** δικαιούται επίσης άδεια την 25η και 26η εβδομάδα μετά τη γέννηση του παιδιού. Η άδεια αυτή ανήκει αποκλειστικά στον πατέρα και είναι αμεταβίβαστη. Ας σημειωθεί ότι στη **Δανία** η άδεια μητρότητας διαρκεί 24 εβδομάδες.

Στην **Ισπανία** προβλέπεται μη αμειβόμενη άδεια μεγάλης διάρκειας για τη φροντίδα του κάθε παιδιού, μέχρι το τρίτο έτος της ηλικίας του. Κατά τη διάρκεια του πρώτου έτους της άδειας, οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης του/της εργαζομένου/ης λογίζονται καταβεβλημένες και διασφαλίζεται η θέση εργασίας του/της. Το διάστημα της άδειας συνυπολογίζεται στο σύνολό του για την αρχαιότητα και ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται να παρακολουθήσει μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης.

Στη **Φινλανδία** η γονική άδεια ανέρχεται σε 158 ημέρες εργασίας. Κατά το διάστημα αυτό καταβάλλεται ένα επίδομα φροντίδας του παιδιού στο σπίτι, που υπολογίζεται βάσει του εισοδήματος και ανέρχεται κατά μέσο όρο σε 60% των αποδοχών του γονιού ή τουλάχιστον 10 ευρώ την ημέρα, αν ο γονιός δεν εργάζεται. Μετά απ' αυτό το διάστημα, οι γονείς δικαιούνται μία δεύτερη μη αμειβόμενη γονική άδεια απουσίας ("άδεια για τη φροντίδα του παιδιού στο σπίτι"), μέχρι το τρίτο έτος της ηλικίας του παιδιού. Ο χρόνος αυτής της τελευταίας άδειας δεν θεωρείται χρόνος εργασίας, αλλά ο γονιός δικαιούται ένα "επίδομα φροντίδας του παιδιού στο σπίτι", το οποίο ορισμένες τοπικές διοικήσεις συμπληρώνουν περαιτέρω.

Στην **Ελλάδα** η γονική άδεια κυμαίνεται από τρεισήμισι μήνες μέχρι την ηλικία των 3 1/2 ετών του παιδιού στον ιδιωτικό τομέα έως δύο



χρόνια για κάθε γονιό μέχρι την ηλικία των έξι ετών του παιδιού στο δημόσιο τομέα. Η γονική άδεια μπορεί να ληφθεί ολόκληρη ή αποσπασματικά και δεν αμείβεται. Στον ιδιωτικό τομέα, οι εργαζόμενοι μπορούν να καταβάλουν τις εισφορές εργαζομένου και εργοδότη, προκειμένου να διατηρήσουν την κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη.

Στην **Ιταλία** προβλέπεται γονική άδεια 10 μηνών. Στις οικογένειες με δύο γονείς, αν την λάβει μόνο ο ένας γονιός, η διάρκειά της είναι έξι μήνες, εκτός αν τη λάβει ο πατέρας, οπότε δικαιούται επτά μήνες. Αν οι γονείς τη μοιραστούν μεταξύ τους, η γονική άδεια διαρκεί κατ' ανώτατο 10 μήνες, σε περίπτωση όμως που ο πατέρας λάβει τουλάχιστον τρεις μήνες, προστίθεται ένας επιπλέον μήνας, και η άδεια ανέρχεται συνολικά σε 11 μήνες. Στις μονογονεϊκές οικογένειες, ο μόνος γονιός δικαιούται το ανώτατο διάστημα άδειας. Κατά τη γονική άδεια αυτής της μορφής καταβάλλεται το 30% των αποδοχών του γονιού για έξι μήνες μέχρι το τρίτο έτος της ηλικίας του παιδιού. Σ' όλες τις άλλες περιπτώσεις, το 30% των αποδοχών καταβάλλεται μέχρι το όγδοο έτος της ηλικίας του παιδιού, μόνο αν το προσωπικό εισόδημα είναι μικρότερο από 2,5 φορές το ποσό της εθνικής κατώτατης σύνταξης.

Στην **Πορτογαλία** προβλέπεται γονική άδεια για κάθε γονιό, ανεξάρτητα από το αν εργάζονται και οι δύο γονείς ή μόνο ο ένας από αυτούς. Οι γονείς δικαιούνται γονική άδεια μέχρι το έκτο έτος της ηλικίας του παιδιού, που διαρκεί 12 εβδομάδες στην περίπτωση άδειας κατά πλήρη χρόνο ή 24 εβδομάδες στην περίπτωση άδειας κατά μερικά χρόνια. Αμοιβή (γενικώς ίση προς τις προηγούμενες αποδοχές του γονιού) καταβάλλεται μόνο για τις πρώτες 15 ημέρες μετά την άδεια μητρότητας ή την άδεια πατρότητας, αν την πάρει ο πατέρας. Όμως οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης λογίζονται καταβλημένες για ολόκληρο το διάστημα της άδειας προκειμένου να υπολογιστούν οι μελλοντικές παροχές. Επιπλέον, προβλέπεται ένα δεύτερο είδος μη αμειβόμενης γονικής άδειας μετά τη λήξη της πρώτης. Η άδεια αυτή μπορεί επίσης να ληφθεί μέχρι το έκτο έτος της ηλικίας του παιδιού ή το δωδέκατο έτος στην περίπτωση παιδι-

ού με ειδικές ανάγκες] και διαρκεί το πολύ δύο χρόνια, τρία χρόνια (αν υπάρχουν τρία ή περισσότερα παιδιά) ή τέσσερα χρόνια αν το παιδί έχει ειδικές ανάγκες. Το δεύτερο αυτό είδος άδειας είναι ατομικό δικαίωμα του κάθε γονιού.

Στη **Σουηδία** προβλέπεται γονική άδεια μέχρι 450 ημέρες, κατά την οποία ο γονιός λαμβάνει το 80% των αποδοχών του τις πρώτες 360 ημέρες και ένα κατ' αποκοπή ημερήσιο ποσό 6,71 ευρώ περίπου τις τελευταίες 90 ημέρες. Από την άδεια αυτή τριάντα ημέρες δικαιούνται μόνο η μητέρα και άλλες τριάντα μόνο ο πατέρας. Έτσι, αν ο πατέρας δεν χρησιμοποιήσει τις δικές του 30 ημέρες, αυτές χάνονται και δεν μπορούν να μεταβιβαστούν στη μητέρα.

Στη **Σουηδία** υπάρχει εξάλλου σημαντική ελαστικότητα στη γονική άδεια. Οι γονείς μπορούν να πάρουν την άδεια υπό μορφή 1/8, 1/4, 1/2, 3/4 ή 1/1. Π.χ. ο γονιός μπορεί να μειώσει το χρόνο εργασίας του/της από μία ώρα την ημέρα έως και ολόκληρη την ημέρα μέχρι το όγδοο έτος της ηλικίας του παιδιού.

2. Σε όλες τις χώρες των εταίρων, με εξαίρεση τη **Δανία** και την **Ελλάδα**, προβλέπεται η λεγόμενη **ΜΗ-ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΚΑΤΑ ΜΕΡΙΚΟ ΧΡΟΝΟ**, που μπορεί να ληφθεί μετά την εξάντληση της γονικής άδειας που προαναφέρθηκε ή στην περίπτωση, που ο γονιός επιστρέφει στην εργασία χωρίς να κάνει χρήση της γονικής άδειας. Η πρακτική αυτή συνίσταται στη μείωση του χρόνου εργασίας λόγω της ανάγκης φροντίδας του παιδιού. Η ρύθμιση αυτή μπορεί να γίνει μέχρι μια ορισμένη ηλικία του παιδιού, που ποικίλλει από χώρα σε χώρα: μέχρι το έκτο έτος της ηλικίας του παιδιού στην **Ισπανία**, το δωδέκατο έτος στην **Πορτογαλία** και το όγδοο έτος στη **Σουηδία**.

Στη **Φινλανδία** μετά τη γονική άδεια μπορεί να ληφθεί η άδεια φροντίδας του παιδιού κατά μερικό χρόνο μέχρι το τέλος του πρώτου εξαμήνου του παιδιού στο σχολείο, δηλ. την ηλικία των επτά ή οκτώ ετών. Επιπλέον, ένα τμήμα του επιδόματος φροντίδας του παιδιού στο σπίτι καταβάλλεται στους γονείς που βρίσκονται σε άδεια κατά

μερικό χρόνο, αν το μικρότερο από τα παιδιά τους είναι ηλικίας κάτω των τριών ετών. Η τοπική διοίκηση δεν καταβάλλει επιδόματα κατά τη διάρκεια της άδειας αυτής, όμως τα παιδιά έχουν δικαίωμα χρήσης των υπηρεσιών των κέντρων ημερήσιας φύλαξης.

Με λίγα λόγια στις χώρες που προαναφέρθηκαν η μητέρα και ο πατέρας έχουν το δικαίωμα ή τη δυνατότητα να μειώσουν το χρόνο εργασίας τους με αναλογική μείωση των αποδοχών τους και, σε γενικές γραμμές, χωρίς την καταβολή αντισταθμιστικών επιδομάτων.

3. Στην **Ελλάδα**, οι γυναίκες δημόσιοι υπάλληλοι και υπάλληλοι των Ο.Τ.Α. και ν.π.δ.δ. με παιδιά ηλικίας έως 4 ετών, που δεν ασκούν το δικαίωμά τους σε μειωμένο ωράριο, δικαιούνται άδεια 9 μηνών με πλήρεις αποδοχές. Δεδομένου ότι οι πατέρες δεν δικαιούνται την άδεια αυτή, η ανωτέρω διάταξη έχει ευρέως επικριθεί ως αντίθετη προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης σχετικά με τους όρους εργασίας και αμοιβής.

### Σκέψεις

1. Στις **Σκανδιναβικές χώρες** η πολιτική προστασίας της οικογένειας διέπεται από τις αρχές της καθολικότητας και της εξειδίκευσης των δικαιωμάτων. Η πολιτική τους συνδυάζει την καταβολή επιδομάτων για κάθε παιδί και οικογενειακών επιδομάτων με τη νομοθετική κατοχύρωση της γονικής άδειας και με ένα σύστημα φύλαξης παιδιών χρηματοδοτούμενο από το δημόσιο.
2. Σύμφωνα με τις διατάξεις της Οδηγίας, η γονική άδεια πρέπει να προβλέπεται ως ένα πραγματικά ατομικό δικαίωμα των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών, ανεξάρτητα από την εργασιακή κατάσταση του άλλου γονιού.
3. Η μη αμειβόμενη άδεια και/ή η άδεια χωρίς κάλυψη κοινωνικής ασφάλισης είναι αναποτελεσματική. Η λήψη της γονικής άδειας πρέπει πάντα να συνοδεύεται από την καταβολή μιας χρηματικής παροχής ή τουλάχιστον μιας ορισμένης αποζημίωσης.



4. Προτείνεται η δημιουργία νομοθετικών μηχανισμών, που ενθαρρύνουν τον πατέρα να κάνει χρήση της γονικής άδειας. Κι' αυτό γιατί, αν και η έλλειψη στατιστικών στοιχείων καθιστά δύσκολη την εξεύρεση του ποσοστού των πατέρων, που λαμβάνουν γονική άδεια, και της διάρκειας της άδειας τους, σε όλες τις χώρες είναι ευρέως διαδεδομένη πρακτική η γονική άδεια να λαμβάνεται κυρίως από τις γυναίκες.

Η δυσαναλογία αυτή θα μπορούσε να εξισορροπηθεί με την οργάνωση εκστρατειών ευαισθητοποίησης, που θα απευθύνονται στους γονείς, τους εργοδότες και γενικότερα την κοινωνία και θα ενθαρρύνουν τους πατέρες να κάνουν χρήση της γονικής άδειας που δικαιούνται.

Μία συμπληρωματική -και πιο άμεση- στρατηγική είναι η δημιουργία μηχανισμών που θα προσφέρουν κίνητρα στους πατέρες να κάνουν χρήση της γονικής άδειας. Προς την κατεύθυνση αυτή στην πράξη διακρίνονται δύο μοντέλα: στη **Δανία** και τη **Σουηδία**, ένα τμήμα της γονικής άδειας δικαιούται μόνο ο πατέρας, και, αν δεν το λάβει, το τμήμα αυτό χάνεται, ενώ στην **Ιταλία** προσφέρονται ειδικά πλεονεκτήματα, στην περίπτωση που ο πατέρας λάβει τμήμα της γονικής άδειας.

5. Όσον αφορά την καταλληλότερη διάρκεια της γονικής άδειας, αυτή διαφέρει πολύ από χώρα σε χώρα και δεν μπορεί να προταθεί κατά τρόπο γενικό μια ορισμένη χρονική διάρκεια.

Κατ' αρχήν όμως, αν η γονική άδεια είναι πολύ μικρής διάρκειας, δεν προσφέρει στους γονείς αρκετό χρόνο να φροντίσουν τα παιδιά τους, όπως θα ήθελαν. Από την άλλη, η γονική άδεια μεγάλης διάρκειας, μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την απομάκρυνση του γονιού, που έκανε χρήση της, από την αγορά εργασίας. Η τελευταία αυτή άποψη, βέβαια, δεν τεκμηριώνεται στατιστικά λόγω της έλλειψης σχετικών στοιχείων. Εξάλλου πρέπει να ληφθούν υπόψη και οι κοινωνικές και εργασιακές συνθήκες της κάθε χώρας.

6. Σε γενικές γραμμές η ελαστικοποίηση των προϋποθέσεων λήψης της γονικής άδειας αποτελεί ιδανική πρακτική για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Θα ήταν μία καλή ιδέα να δοθεί στους γονείς η δυνατότητα επιλογής της λήψης της γονικής άδειας στο σύνολό της ή κατά τρόπο αποσπασματικό, κατά πλήρη ή κατά μερικό χρόνο, τα πρώτα έτη της ζωής του παιδιού. Με τον τρόπο αυτό οι γονείς μπορούν να επιμηκύνουν το χρόνο που διαθέτουν για τη φροντίδα του παιδιού τους, χωρίς να αποκόπτονται από την εργασία τους και χωρίς να αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες. Η ιδέα μιας πιο ελαστικής άδειας πρέπει να εξεταστεί ιδιαίτερα στις **Μεσογειακές χώρες**, όπου η άδεια διαρκεί σχετικά λιγότερο και δεν υπάρχουν αρκετές δομές φύλαξης παιδιών βρεφικής ηλικίας (0 έως 3 ετών).

### **Καλές Πρακτικές**

Οι ακόλουθες **καλές πρακτικές** παρουσιάζονται σε σχέση με τη γονική άδεια:

- Μέτρα ενθάρρυνσης του πατέρα για τη λήψη γονικής άδειας, όπως η θέσπιση μίας συγκεκριμένης περιόδου, που μπορεί να χρησιμοποιηθεί μόνο από αυτόν (**Δανία** και **Σουηδία**) ή η επιμήκυνση του συνολικού χρόνου άδειας, αν ο πατέρας κάνει και αυτός χρήση της γονικής άδειας (ή κάποιο άλλο κίνητρο) (**Ιταλία**).
- Προώθηση της ελαστικοποίησης της γονικής άδειας, έτσι ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να τη λάβει ολόκληρη ή κατά τρόπο αποσπασματικό κατά τα πρώτα έτη της ζωής του παιδιού (**Αυστρία**, **Δανία** και **Σουηδία**).
- Προώθηση των ρυθμίσεων για τη γονική άδεια παράλληλα με τη χρηματοδότηση των δημοσίων δομών φύλαξης των παιδιών και με μια συνολική μελέτη του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου, προκειμένου να ικανοποιηθούν με τον καλύτερο τρόπο οι ανάγκες των εργαζόμενων γονιών και οι εκπαιδευτικές ανάγκες των παιδιών (**Δανία**, **Φινλανδία** και **Σουηδία**).

## Πρόταση

Η ακόλουθη πρόταση υποβάλλεται σχετικά με τη γονική άδεια:

- Να προωθηθεί η αμειβόμενη γονική άδεια. Θα ήταν σκόπιμο να προβλέπεται κάποιο είδος αμειβής καθ' όλη τη διάρκεια της άδειας. Αν όμως η άδεια διαρκεί μεγάλο χρονικό διάστημα, το ποσό της αμειβής θα μπορούσε σταδιακά να μειώνεται και στο τελευταίο στάδιο να μην καταβάλλεται πλέον μια άμεση χρηματική παροχή, αλλά να λογίζεται ότι έχουν καταβληθεί οι κοινωνικοασφαλιστικές εισφορές της περιόδου αυτής προκειμένου να εδραιωθεί δικαίωμα σε συνταξιοδοτικές παροχές.

## 5. Διακοπή της εργασίας για θηλασμό

### Εισαγωγή

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 29ης Νοεμβρίου 1919, παραμένει σε ισχύ μέσω της Σύμβασης 103 της 28ης Ιουνίου 1952 και της Σύμβασης 183 της 15ης 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 εργασία των γαλουχουσών εργαζομένων, ενώ ούτε η **Οδηγία 96/34/ΕΚ** ρυθμίζει τη διακοπή της εργασίας για θηλασμό.

### **Ανάλυση της κατάστασης στις χώρες των εταίρων**

Το δικαίωμα σε διακοπή της εργασίας για θηλασμό ρυθμίζεται σε όλες τις χώρες των εταίρων, εκτός από τη **Δανία** και τη **Φινλανδία**. Στη **Σουηδία**, παράτι αναγνωρίζεται νομοθετικά, το δικαίωμα αυτό δεν χρησιμοποιείται συχνά.

1. Η **ΔΙΑΡΚΕΙΑ** της διακοπής της εργασίας για θηλασμό κυμαίνεται από μία ώρα στην **Ισπανία** και 90 λεπτά στην **Αυστρία** έως δύο ώρες την ημέρα στην **Ιταλία** (οι 2 ώρες μπορούν να χρησιμοποιηθούν στο σύνολό τους ή χωριστά) και στην **Πορτογαλία**. Στην **Ελλάδα** ποικίλλει: στο δημόσιο τομέα είναι δύο ώρες, όταν υπάρχουν παιδιά κάτω των 2 ετών και μία ώρα για παιδιά ηλικίας δύο έως τεσσάρων ετών, ενώ στον ιδιωτικό τομέα είναι μία ώρα. Όμως οι μητέρες δημόσιοι υπάλληλοι, που δεν κάνουν χρήση του μειωμένου ωραρίου για θηλασμό, δικαιούνται άδεια με πλήρεις αποδοχές για εννέα μήνες. Σε όλες τις χώρες, ο χρόνος διακοπής της εργασίας για θηλασμό μπορεί να κατανεμηθεί σε δύο μέρη ή να χρησιμοποιηθεί ολόκληρος στην αρχή ή το τέλος του ημερήσιου ωραρίου εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, στην **Ισπανία** το ημερήσιο ωράριο εργασίας μειώνεται κατά 30 λεπτά. Στην **Αυστρία**, οι διακοπές της εργασίας για θηλασμό είναι 45 λεπτά κάθε μία, αν υπάρχει χώρος θηλασμού κοντά στο χώρο εργασίας. Αντίστοιχα στην **Ιταλία** κάθε διακοπή διαρκεί μισή ώρα, αν ο εργοδότης έχει δημιουργήσει μέσα στο χώρο εργασίας ένα χώρο ειδικά για το σκοπό αυτό.
2. Η **ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ**, στην οποία εκτείνονται οι διακοπές της εργασίας για θηλασμό, διαφέρει επίσης από χώρα σε χώρα, συναρτάται όμως πάντα προς την ηλικία του παιδιού. Π.χ. στην **Ισπανία** διαρκεί μέχρι τον ένατο μήνα της ηλικίας του παιδιού και στην **Ελλάδα**

μέχρι το δεύτερο έτος της ηλικίας του παιδιού στον ιδιωτικό τομέα ή μέχρι το τέταρτο έτος στο δημόσιο τομέα. Στην **Ιταλία** και την **Πορτογαλία** διαρκεί ένα έτος ή όσο διάστημα διαρκεί ο θηλασμός.

3. Όσον αφορά το ζήτημα **ΠΟΙΟΣ ΓΟΝΙΟΣ ΔΙΚΑΙΟΥΤΑΙ ΤΗ ΔΙΑΚΟΠΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**, στην **Αυστρία** μόνο η μητέρα έχει το δικαίωμα αυτό. Στην **Ισπανία** και την **Πορτογαλία** τη δικαιούται οποιοσδήποτε από τους δύο γονείς, εφόσον εργάζονται και οι δύο. Στην **Ελλάδα** στο δημόσιο τομέα οι άνδρες δεν δικαιούνται μειωμένο ωράριο, όπως δεν δικαιούνται και οι γυναίκες, αν ο πατέρας βρίσκεται σε γονική άδεια. Στον ιδιωτικό τομέα, ο πατέρας δικαιούται μειωμένο ωράριο, αν η μητέρα δεν κάνει χρήση του. Στην **Ιταλία**, ο πατέρας έχει το δικαίωμα αυτό, αν η μητέρα δεν κάνει χρήση, ανεξάρτητα από την εργασιακή της κατάσταση.
4. Όσον αφορά τα **ΣΧΕΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ**, σε όλες χώρες θεσπίζεται η διακοπή της εργασίας για θηλασμό, δεν μειώνεται η αμοιβή, με αποτέλεσμα ο χρόνος διακοπής της εργασίας να αμειβεται ως πραγματικός χρόνος εργασίας.

### **Σκέψεις**

1. Η διακοπή της εργασίας για θηλασμό είχε θεσπιστεί από τα πρώτα χρόνια της ίδρυσης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, σύμφωνα με τις συστάσεις της Παγκόσμιας Οργάνωσης Υγείας για την ενθάρρυνση του θηλασμού.
2. Αυτού του είδους η διακοπή είναι, ή τουλάχιστον υπήρξε αρχικά, ένα μέτρο για την υγεία του παιδιού.
3. Όλες οι χώρες των εταίρων που επικύρωσαν τη Σύμβαση 103 της ΔΟΕ (**Αυστρία, Ισπανία, Ελλάδα, Ιταλία και Πορτογαλία**) αναγνωρίζουν το δικαίωμα διακοπής της εργασίας για θηλασμό. Πάντως είναι γεγονός ότι σε ορισμένες από τις χώρες αυτές δεν προβλέπεται άδεια μητρότητας μεγάλης διάρκειας.

4. Αφετέρου, μεταξύ των εταίρων από τις **Σκανδιναβικές χώρες**, η **Δανία** και η **Φινλανδία** δεν έχουν θεσπίσει τη διακοπή της εργασίας για θηλασμό, πιθανώς επειδή προβλέπεται άδεια μητρότητας και γονική άδεια πολύ μεγάλης διάρκειας. Για τον ίδιο λόγο στη **Σουηδία** δεν γίνεται εκτεταμένη χρήση της διακοπής της εργασίας για θηλασμό.
5. Η χρήση της διακοπής της εργασίας για θηλασμό μέσα στο ημερήσιο ωράριο εργασίας πρέπει να είναι ελαστική, έτσι ώστε να καλύπτει τις ιδιαίτερες ανάγκες κάθε εργαζομένου/ης. Αν ο χρόνος που παρέχεται για τη διακοπή είναι πολύ λίγος, η χρήση της στις μεγάλες πόλεις είναι μάταιη. Αυτό συμβαίνει στην **Ισπανία**, όπου η διάρκεια της διακοπής της εργασίας για θηλασμό (κατ' αρχήν μία ώρα την ημέρα), όταν αυτή πραγματοποιείται στην αρχή ή στο τέλος της ημέρας μειώνεται σε μισή ώρα, γεγονός που εν τέλει ισοδυναμεί με μείωση του χρόνου εργασίας κατά μισή ώρα και που υποσκάπτει το σκοπό και την αποτελεσματικότητα του θεσμού.
6. Θεμελιώδους σημασίας είναι η συλλογική διαπραγμάτευση της διακοπής της εργασίας για θηλασμό από τους κοινωνικούς εταίρους, που ότι γνωρίζουν καλύτερα τα ειδικά χαρακτηριστικά των διαφορετικών πεδίων εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων.

### **Καλή Πρακτική**

Ενόψει των ανωτέρω, παρουσιάζουμε την ακόλουθη **καλή πρακτική**:

- Θεσμοθέτη διακοπών της εργασίας για θηλασμό επαρκούς διάρκειας για την ικανοποίηση των αναγκών του παιδιού. Ρύθμιση της δυνατότητας των εργαζομένων να επιλέξουν την πραγματοποίηση της διακοπής ολόκληρης ή σε δύο τμήματα μέσα στο ημερήσιο ωράριο εργασίας τους ή τη χρήση της με τη μορφή μειωμένου ωραρίου στην αρχή ή στο τέλος του ημερήσιου ωραρίου εργασίας, όπως συμβαίνει στην Ελλάδα και την Ιταλία.



## Μέρος II

### Άδεια για τη φροντίδα εξαρτώμενων προσώπων

#### Εισαγωγή

Η Οδηγία του Συμβουλίου 96/34/ΕΚ της 3ης 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 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 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".

#### Ανάλυση της Κατάστασης στις Χώρες των Εταίρων

1. Στις χώρες των εταίρων Η ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑ

**ΑΡΡΩΣΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ** θεσπίζεται συχνά υπό προϋποθέσεις περισσότερο γεννοϊδώρες απ' ό,τι στην Οδηγία 96/34/ΕΚ.

Η ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΥΤΗΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ διαφέρει από χώρα σε χώρα. Π.χ. στην **Ισπανία** και τη **Φινλανδία** προβλέπεται άδεια για τη φροντίδα άρρωστων παιδιών δύο με τέσσερις ημέρες κάθε φορά, που υπάρχει τέτοια ανάγκη. Στην **Ελλάδα** οι εργαζόμενοι δικαιούνται ό έως 12 ημέρες άδεια το χρόνο για το λόγο αυτό. Στην **Πορτογαλία** η άδεια αυτή είναι 30 ημέρες, που σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού κάτω των δέκα ετών, μπορεί να παραταθεί για ολόκληρο το διάστημα της νοσηλείας. Στην περίπτωση μεγαλύτερων παιδιών, η άδεια αυτή είναι 15 ημέρες. Στη **Σουηδία** η άδεια αυτή μπορεί να φτάσει συνολικά τις 120 ημέρες ετησίως για κάθε παιδί, αν και στην πράξη λαμβάνεται κατά μέσο όρο επτά ημέρες το χρόνο για κάθε παιδί. Στη **Σουηδία** η άδεια αυτή επιτρέπεται να μεταβιβαστεί σε ένα τρίτο πρόσωπο, υπό την προϋπόθεση όμως ότι το πρόσωπο αυτό εργάζεται.

Σε ορισμένες χώρες τίθεται όριο ηλικίας του παιδιού, το οποίο διαφέρει κατά πολύ (από 8 ετών στην **Ιταλία** και 10 στη **Φινλανδία** στην ηλικία των 16 ετών στην **Ελλάδα**) και διαφέρει ακόμη περισσότερο στην περίπτωση παιδιών με ειδικές ανάγκες λόγω σοβαρής ή χρόνιας ασθένειας ή ανικανότητας.

Όσον αφορά τα **ΣΧΕΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ**, η άδεια αυτή είναι αμειβόμενη με εξαίρεση την **Ελλάδα**. Π.χ. στην **Αυστρία** ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται πλήρεις αποδοχές κατ' ανώτατο όριο επί μία εβδομάδα ετησίως, εφόσον μπορεί να αποδείξει ότι η αδυναμία του/της να εργαστεί οφείλεται στην ανάγκη να φροντίσει κάποιον στενό συγγενή που ζει στο ίδιο σπίτι και είναι άρρωστος ή είχε κάποιο ατύχημα. Στην περίπτωση φροντίδας παιδιού κάτω των 12 ετών, η άδεια αυξάνεται κατά μία ακόμη εβδομάδα το χρόνο. Γενικά σε όλες τις χώρες την αμοιβή καταβάλλει ο εργοδότης, εκτός από την **Ιταλία** και την **Πορτογαλία**, όπου το βάρος φέρει η κοινωνική ασφάλιση.

2. Ένα από τα πιο παραμελημένα ζητήματα σε όλες τις χώρες της έρευνας είναι η θέσπιση **ΕΙΔΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΣΜΩΝ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΥ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΓΙΑ ΓΟΝΕΙΣ ΑΝΗΛΙΚΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΒΡΕΦΗ ΚΑΙ ΠΑΣΧΟΥΝ ΑΠΟ ΣΟΒΑΡΗ ΑΣΘΕΝΕΙΑ**. Πρόκειται για σοβαρή παράλειψη δεδομένου ότι οι γονείς είναι εκ του νόμου υπεύθυνοι για τα ανήλικα παιδιά που έχουν στην επιμέλειά τους.

Στο σημείο αυτό αξίζει να γίνει ειδική αναφορά σε δύο από τις χώρες των εταίρων. Στη **Φινλανδία** κατά τη διάρκεια της άδειας καταβάλλεται επίδομα φροντίδας του παιδιού για 60 εργάσιμες ημέρες στους εργαζομένους, που πρέπει να συνοδεύσουν το παιδί τους ηλικίας κάτω των 16 ετών για να υποβληθεί σε θεραπεία, νοσοκομειακή περιθαλψη ή αποκατάσταση, εφόσον η παρουσία του γονιού είναι απαραίτητη. Στην άδεια αυτή προστίθενται 60 επιπλέον ημέρες κατά την επιστροφή του παιδιού στο σπίτι. Στην **Ελλάδα** προβλέπεται αμειβόμενη άδεια μέχρι 22 ημέρες ετησίως για τους δημόσιους υπαλλήλους και τους εργαζομένους στους Ο.Τ.Α. και τα Ν.Π.Δ.Δ. γονείς ανήλικων παιδιών, που χρειάζονται περιοδικές μεταγγίσεις αίματος ή νοσοκομειακή περιθαλψη. Επιπλέον, σε επιχειρήσεις με περισσότερους από 50 εργαζόμενους, οι γονείς των παιδιών με πνευματικές ή σωματικές ειδικές ανάγκες δικαιούνται μειωμένο ωράριο κατά μία ώρα την ημέρα χωρίς αποδοχές.

3. Άδεια για τη **ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΕΝΗΛΙΚΩΝ ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΩΝ ΑΤΟΜΩΝ Ή ΣΥΓΓΕΝΩΝ ΠΕΡΑΝ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ** προβλέπεται στην **Αυστρία**, τη **Δανία**, την **Ισπανία**, την **Ελλάδα** και την **Ιταλία**.

Κατ' αρχήν θα εξετάσουμε την **ΑΔΕΙΑ ΒΡΑΧΕΙΑΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ**.

Κανονικά στις χώρες, όπου η άδεια για τη φροντίδα άλλων μελών της οικογένειας αμειβεται, είναι πολύ μικρής διάρκειας και πάντα προϋποθέτει την ύπαρξη σοβαρής ασθένειας και/ή έκτακτης ανάγκης. Η αμοιβή καταβάλλεται υπό τη μορφή αποδοχών, με εξαίρεση



τη **Δανία**, όπου η άδεια για τη φροντίδα άρρωστων συγγενών πληρώνεται από την κοινωνική ασφάλιση.

Στην **Ισπανία** π.χ. η αμειβόμενη άδεια για ατυχήματα, σοβαρή ασθένεια ή νοσοκομειακή περίθαλψη συγγενών διαρκεί δύο ημέρες κατά περίπτωση ή τέσσερις ημέρες αν ο/η εργαζόμενος/η πρέπει να ταξιδέψει. Το ίδιο ισχύει στην **Ιταλία**, όπου η άδεια αυτή είναι κατά γενικό κανόνα τριών ημερών, στην πράξη όμως η διάρκειά της ποικίλλει ανάλογα με τις εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις.

Εξαιρέση αποτελεί η **Σουηδία**, όπου η αμειβόμενη άδεια για τη φροντίδα στενών συγγενών, που είναι άρρωστοι (εφόσον πρόκειται για επείγουσα κατάσταση), διαρκεί έως 60 ημέρες ετησίως.

Σε μια άλλη ομάδα χωρών συναντάται ένα παρόμοιο είδος άδειας, μη αμειβόμενης όμως. Στην ομάδα αυτή περιλαμβάνεται η **Φινλανδία**, όπου επιτρέπεται άδεια απουσίας από την εργασία για επείγοντες οικογενειακούς λόγους (ασθένεια ή ατύχημα) κατά περίπτωση. Στην **Ελλάδα** θεσπίζεται άδεια άνευ αποδοχών έξι ημερών για τη φροντίδα του/της συζύγου, που πάσχει από βαριά ασθένεια ή ανικανότητα ή γονέων και άγαμων αδελφών, που πάσχουν από βαριά ασθένεια ή ανικανότητα και έχουν χαμηλά εισοδήματα. Τέλος, στην **Πορτογαλία** προβλέπεται μόνον άδεια άνευ αποδοχών 15 ημερών ετησίως για τη φροντίδα ασθενών γονέων.

Περαιτέρω, σε ορισμένες από τις χώρες των εταίρων θεσπίζεται **ΑΔΕΙΑ, ΠΟΥ ΣΥΝΙΣΤΑΤΑΙ ΣΤΗ ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**, για τη φροντίδα συγγενών, πέραν από τα παιδιά. Η δυνατότητα αυτή προβλέπεται στην **Αυστρία**. Υφίσταται επίσης και στην **Ισπανία**: ο/η εργαζόμενος/η που έχει ως επίτροπος την άμεση φροντίδα προσώπου με σωματικές ή πνευματικές ειδικές ανάγκες ή συγγενούς, που λόγω ηλικίας, ατυχήματος ή ασθένειας αδυνατεί να φροντίσει τον εαυτό του/της, δικαιούται άδεια υπό τη μορφή μειωμένου ωραρίου από 1/3 έως 1/2 του ημερήσιου ωραρίου εργασίας με ανάλογη μεί-

ωση των αποδοχών του/της. Η δυνατότητα αυτή προβλέπεται και στην Ιταλία: αν ένας συγγενής ασθενήσει βαριά, ο/η εργαζόμενος/η μπορεί να συμφωνήσει με τον εργοδότη να παρέχει την εργασία του/της με άλλους τρόπους.

Κάπως διαφορετική είναι η περίπτωση της **Ελλάδας**: προβλέπεται μειωμένο ωράριο κατά μία μόνο ώρα την ημέρα χωρίς αμοιβή στην περίπτωση ανήλικου παιδιού οποιασδήποτε ηλικίας, που έχει σωματικές ή πνευματικές ειδικές ανάγκες.

Σε ορισμένες χώρες μπορεί να γίνει λόγος για **ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΜΑΚΡΑΣ ΔΙΑΚΡΕΙΑΣ**. Πρόκειται για την **Ισπανία** και την **Ιταλία**: η άδεια αυτή μπορεί να διαρκέσει μέχρι δύο χρόνια στην **Ιταλία** και μέχρι ένα χρόνο στην **Ισπανία**, αλλά είναι άνευ αποδοχών και στην **Ιταλία** δεν καλύπτεται ούτε από την κοινωνική ασφάλιση. Στην **Ελλάδα** άδεια άνευ αποδοχών δύο ετών για σοβαρούς οικογενειακούς λόγους δικαιούνται μόνο οι δημόσιοι υπάλληλοι και οι υπάλληλοι των Ο.Τ.Α. και των ν.π.δ.δ..

4. Εξάλλου υπάρχουν δύο πολύ ειδικές περιπτώσεις **ΑΛΛΩΝ ΤΥΠΩΝ ΑΔΕΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ**. Κατ' αρχήν, από τις χώρες των εταίρων μόνο στην **Ελλάδα** προβλέπεται άδεια για επισκέψεις των γονέων στο σχολείο. Αυτή η άδεια αμείβεται και ανέρχεται συνολικά σε τέσσερις ημέρες το χρόνο, που μπορούν να ληφθούν ως πλήρεις ημέρες ή το αντίστοιχό τους σε ώρες.

Δεύτερον, από τις χώρες των εταίρων μόνο στην **Πορτογαλία** προβλέπεται αμειβόμενη άδεια μέχρι και 30 ημέρες για τη γέννηση εγγονού/ής, αν η μητέρα του παιδιού είναι έφηβη. Αυτός ο τύπος άδειας δημιουργήθηκε επειδή κρίθηκε ότι οι μητέρες στην κατάσταση αυτή χρειάζονται ειδική φροντίδα και βοήθεια από τους εργαζόμενους γονείς τους.

## Σκέψεις

1. Στις χώρες της έρευνας δεν προβλέπεται, κατ' αρχήν, άδεια για άρραστα ανήλικα παιδιά, που δεν είναι βρέφη. Δεδομένου όμως ότι σε όλες τις χώρες των εταιρών προβλέπεται κάποιο είδος άδειας για τη φροντίδα εξαρτώμενων συγγενών, το είδος αυτό άδειας μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη φροντίδα άρρωστου παιδιού, ακόμα κι αν το παιδί δεν είναι ανήλικο, όπως π.χ. συμβαίνει στην **Ισπανία**.
2. Επιπλέον, φαίνεται ότι στις νομοθεσίες συχνά προβλέπονται άδειες μικρότερης διάρκειας ή ορίζονται αυστηρότερες προϋποθέσεις για τη χορήγηση άδειας φροντίδας εξαρτώμενων συγγενών, που δεν είναι μικρά παιδιά. Αυτό δημιουργεί έκπληξη δεδομένου ότι ο όλο και γηραιότερος πληθυσμός της Ευρώπης θα αντιμετωπίσει μεγαλύτερα προβλήματα για τη φροντίδα των ηλικιωμένων παρά των παιδιών. Σε ορισμένες περιπτώσεις, όπως στις **Σκανδιναβικές χώρες**, όπου οι τοπικές διοικήσεις υποχρεούνται να αναλάβουν την ευθύνη της φροντίδας εξαρτώμενων ασθενών και ηλικιωμένων, το πρόβλημα αυτό μπορεί να λυθεί από τις δημόσιες δομές φροντίδας για εξαρτώμενους ηλικιωμένους. Στις **Μεσογειακές χώρες** όμως το ζήτημα παραμένει άλυτο, αν και έχουν αρχίσει να καταβάλλονται προσπάθειες στον τομέα αυτό.
3. Η παροχή μίας ευρείας κλίμακας δημόσιων δομών και υπηρεσιών είναι προτιμότερη από την αμειβόμενη άδεια φροντίδας των ασθενών και εξαρτώμενων ηλικιωμένων για δύο λόγους:
  - Οι εξαρτώμενοι ηλικιωμένοι έχουν ανάγκη φροντίδας από εξειδικευμένο προσωπικό (ειδικούς γιατρούς, ψυχολόγους κλπ.), ενώ εξάλλου οι ηλικιωμένοι έχουν συνήθως ανάγκη κοινωνικοποίησης.
  - Γενικά πρόκειται για καταστάσεις, που απαιτούν μακροχρόνια φροντίδα. Ενόψει αυτού, οι άδειες αποτελούν μόνο μια προσωρινή λύση, που δεν μπορεί να προωθήσει το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.



4. Παρόλα αυτά, σ' αυτές τις καταστάσεις η νομοθεσία πρέπει να ευνοεί την ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας για την καλύτερη οργάνωσή του από τους εργαζομένους. Ιδίως πρέπει να διασφαλίζεται στους εργαζομένους η δυνατότητα χρήσης μέρος του χρόνου τους για τη φροντίδα εξαρτώμενων συγγενών, αντί να πρέπει να εξαρτάται για τη φροντίδα τους από δομές ή υπηρεσίες φροντίδας, ακόμα κι αν οι υπηρεσίες αυτές προσφέρονται και είναι οικονομικά προσιτές.

## Καλές Πρακτικές

Οι ακόλουθες **καλές πρακτικές** παρουσιάζονται σε σχέση με την άδεια για τη φροντίδα εξαρτώμενων προσώπων:

- Καθιέρωση εξατομικευμένου δικαιώματος άδειας, που επιτρέπει στον/στην εργαζόμενο/η να απουσιάσει για τη φροντίδα άρρωστων ανήλικων παιδιών καθώς και εξαρτώμενων άρρωστων ενήλικων παιδιών για ένα συγκεκριμένο αριθμό ημερών ή για τον αντίστοιχο αριθμό ωρών, όπως οι λεγόμενες "ημέρες φροντίδας" (**Αυστρία, Δανία και Σουηδία**).
- Μέτρα που επιτρέπουν στους γονείς να μεταβιβάσουν το δικαίωμά τους προσωρινής άδειας για τη φροντίδα μικρών παιδιών σε τρίτο πρόσωπο, εφόσον το πρόσωπο αυτό εργάζεται και οι γονείς του παιδιού δεν μπορούν να πάρουν γονική άδεια (**Σουηδία**).
- Θέσπιση ειδικής άδειας για τη φροντίδα σοβαρά άρρωστων ανήλικων παιδιών που δεν είναι όμως βρέφη, ενόψει της εκ του νόμου υποχρέωσης των γονιών να φροντίζουν τα παιδιά αυτά (**Ελλάδα**).
- Οργάνωση της φροντίδας των ηλικιωμένων ή εξαρτώμενων προσώπων μέσω δημόσιων δομών, έτσι ώστε η φροντίδα αυτή να μην παρέχεται μόνο από τους συγγενείς, που κάνουν χρήση άδειας, πρακτική που συνήθως αποκόβει τη γυναίκα οριστικά από την αγορά

εργασίας. Αυτή είναι η γενικότερη τάση στις **Σκανδιναβικές χώρες**.

- Παροχή ευκαιριών κατάρτισης στους εργαζομένους, που έλαβαν άδεια μακράς διάρκειας για τη φροντίδα εξαρτώμενων προσώπων, προκειμένου να διευκολυνθεί η επιστροφή τους στην αγορά εργασίας (**Ισπανία**).

## **Προτάσεις**

Υποβάλλονται οι ακόλουθες **προτάσεις** σχετικά με την άδεια για τη φροντίδα εξαρτώμενων προσώπων:

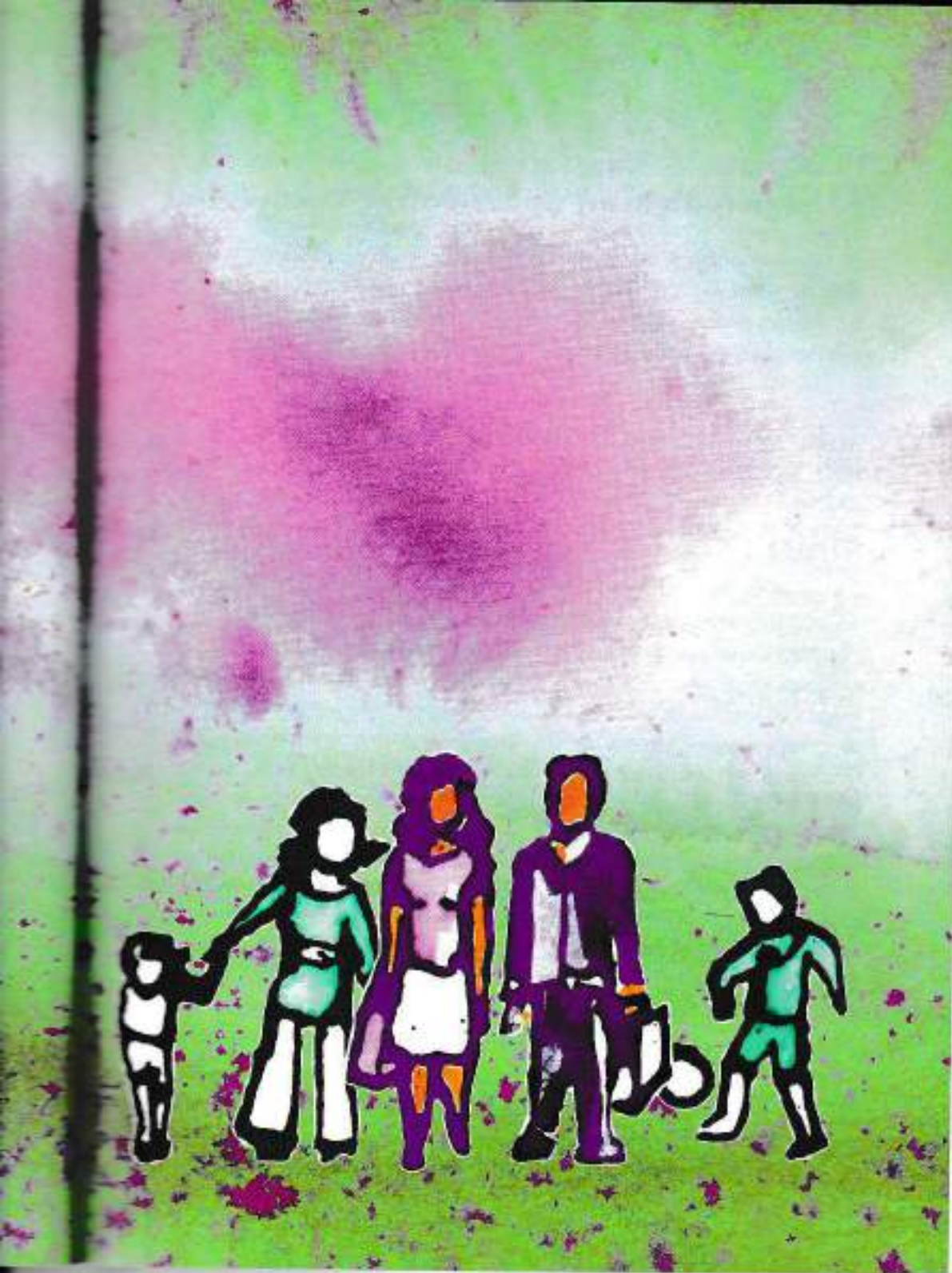
- Να προωθηθεί η θέσπιση άδειας μακράς διάρκειας για τη φροντίδα εξαρτώμενων προσώπων, που να μπορεί να ληφθεί υπό τη μορφή ολόκληρων ημερών ή του αντίστοιχου αριθμού ωρών, με την καταβολή φθίνουσας αμοιβής, όπως περιγράφεται στην άδεια για τη φροντίδα ανήλικων παιδιών.
- Να συμπεριληφθεί η ύπαρξη ηλικιωμένων προσώπων εξαρτώμενων από τον/την εργαζόμενο/η ή την οικογένειά του/της στους λόγους, για τους οποίους ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται να ζητήσει και να προτιμηθεί σε πιο ελαστικές μορφές οργάνωσης του χρόνου εργασίας (μερική απασχόληση, εντελώς ελαστικός χρόνος εργασίας, τηλεργασία, κλπ.).





V - Άλλα μέτρα για τη  
φροντίδα της Οικογένειας





## **Κεφάλαιο V**

### **Άλλα μέτρα για τη φροντίδα της Οικογένειας**

#### *Μέρος I*

#### *Αντικατάσταση των εργαζομένων που βρίσκονται σε άδεια*

#### **Εισαγωγή**

Προκειμένου να προωθηθεί ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, να σχεδιαστούν μέτρα για την ανάπτυξη της απασχόλησης και να αποφευχθεί η οικονομική και παραγωγική επιβάρυνση των εργοδοτών από τη λήψη αδειών για οικογενειακούς λόγους, η νομοθεσία στις διάφορες χώρες των εταίρων περιλαμβάνει διάφορα μέτρα για την αντικατάσταση των εργαζομένων, που βρίσκονται σε άδεια.

#### **Ανάλυση της κατάστασης στις χώρες των εταίρων**

1. Στην Ισπανία καθιερώνονται ειδικά μέτρα για την ΠΡΟΣΛΗΨΗ



**ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΤΗ ΤΟΥ/ΤΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ/ΗΣ ΣΕ ΟΡΙΣΜΕΝΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΑΔΕΙΑΣ ΓΙΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ.**

Στις υπόλοιπες από τις χώρες των εταίρων ο εργοδότης αποφασίζει αν θα καλυφθεί ή όχι μια θέση, που έμεινε κενή, επειδή κάποιος/α εργαζόμενος/η έλαβε άδεια μητρότητας, άδεια πατρότητας ή γονική άδεια. Στις περισσότερες περιπτώσεις, η αντικατάσταση των εργαζομένων αυτών δεν ρυθμίζεται ούτε από τις συλλογικές συμβάσεις.

2. Όσον αφορά τα ΚΙΝΗΤΡΑ Ή/ΚΑΙ ΤΗ ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΠΟΣΟΥ ΤΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ, ΠΟΥ ΚΑΝΟΥΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ, ΠΟΥ ΒΡΙΣΚΟΝΤΑΙ ΣΕ ΑΔΕΙΑ Ή ΣΕ ΆΛΛΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΠΡΟΕΡΧΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ, στη **Δανία** δεν προβλέπεται από τη νομοθεσία κάποιο είδος οικονομικής υποστήριξης για την αντικατάσταση των εργαζομένων, που βρίσκονται σε άδεια εγκυμοσύνης ή μητρότητας. Όμως το Κράτος και ορισμένες τοπικές διοικήσεις έχουν καθιερώσει, με αξιοσημείωτη επιτυχία, "ταμεία μητρότητας", που καλύπτουν το κόστος πρόσληψης του αντικαταστάτη, όσο διαρκεί η άδειά της εργαζομένης. Τα ταμεία αυτά χρηματοδοτούνται από ειδική εισφορά, που καταβάλλουν όλες οι οργανώσεις, οι επιχειρήσεις και οι οργανισμούς που συμμετέχουν σ' αυτά, ανερχόμενη περίπου στο 0,7% του προϋπολογισμού μισθοδοσίας τους. Κατά καιρούς εξετάζεται η δυνατότητα ίδρυσης ταμείων μητρότητας και στον ιδιωτικό τομέα.

Στην **Ισπανία** η νομοθεσία προβλέπει μειώσεις στις εργοδοτικές εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για ορισμένες προσλήψεις αντικαταστατών. Ειδικότερα, όταν ένας/μία εργαζόμενος/η διακόψει την εργασία του/της λόγω μητρότητας, υιοθεσίας ή κηδεμονίας και για την αντικατάστασή του/της προσληφθεί άνεργος/η, το Κράτος αναλαμβάνει την καταβολή των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και των δύο εργαζομένων. Αν μια εργαζόμενη διακόψει την εργασία της λόγω κινδύνων κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, ο εργο-

δότης υποχρεούται στην καταβολή εισφορών κοινωνικής ασφάλισης μόνο για την εργαζόμενη σε άδεια, γιατί οι εισφορές του/της αντικαταστάτη/τριας καταβάλλονται εξ ολοκλήρου από το Κράτος. Επιπλέον, αν ο/η εργαζόμενος/η διακόψει την εργασία του/της λόγω λήψης μη αμειβόμενης άδειας για τη φροντίδα παιδιού και για την αντικατάστασή του/της προσληφθεί άνεργος/η, ο εργοδότης δικαιούται μερική μείωση των εργοδοτικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για τον/την αντικαταστάτη/τρια.

Στη **Φινλανδία** το Κράτος καταβάλλει στους εργοδότες ορισμένες οικονομικές παροχές ως αποζημίωση για την υποχρέωσή τους να καταβάλλουν εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για τους εργαζόμενους, που βρίσκονται σε γονική άδεια.

Στην **Ελλάδα** δεν προβλέπεται κάποιο κίνητρο ή μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για την αντικατάσταση εργαζομένων, που βρίσκονται σε άδεια. Κι αυτό γιατί στην περίπτωση της άδειας μητρότητας, το κόστος επιδότησης φέρουν οι οργανισμοί κοινωνικής ασφάλισης, η δε γονική άδεια είναι άνευ αποδοχών και χωρίς κάλυψη κοινωνικής ασφάλισης, με αποτέλεσμα η λήψη των αδειών να μην επιβαρύνει τον εργοδότη. Στην **Ιταλία**, παρότι δεν υπάρχει ειδική νομοθεσία για την αντικατάσταση των εργαζομένων σε άδεια, οι εργοδότες απαλλάσσονται όχι μόνο από τις εργοδοτικές εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για την εργαζόμενη, που βρίσκεται σε άδεια μητρότητας, αλλά και από το 50% των εισφορών για τον/την εργαζόμενο/η που προσλήφθηκε για να την αντικαταστήσει.

Στην **Πορτογαλία** οι εργοδότες απαλλάσσονται από την υποχρέωση καταβολής εισφορών για τους εργαζόμενους σε άδεια, γιατί τις εισφορές αυτές αναλαμβάνει η ίδια η κοινωνική ασφάλιση.

Στη **Σουηδία** οι εργοδότες δεν καταβάλλουν εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για τους εργαζόμενους, που βρίσκονται σε γονική άδεια, γιατί το Κράτος αναλαμβάνει την καταβολή των εισφορών αυτών.

## Σκέψεις

1. Παρότι σε όλες τις χώρες των εταίρων είναι δυνατή η κάλυψη των θέσεων εργασίας που κενώθηκαν προσωρινά, επειδή οι εργαζόμενοι σ' αυτές έκαναν χρήση άδειας ή μειωμένου ωραρίου για οικογενειακούς λόγους, μόνο στην **Ισπανία** ρυθμίζεται με ειδικές διατάξεις η αντικατάσταση των εργαζομένων σ' αυτές τις περιπτώσεις.

2. Βέβαια η απόφαση για την αντικατάσταση των εργαζομένων, που απουσιάζουν σε άδεια ή εργάζονται με μειωμένο ωράριο για οικογενειακούς λόγους, εναπόκειται πάντα στον εργοδότη ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης.

3. Προκειμένου να ευνοηθεί ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και επιπλέον ως μέτρο για την προώθηση της απασχόλησης, σε όλες τις χώρες των εταίρων, με εξαίρεση την **Πορτογαλία**, έχουν σχεδιαστεί μέτρα εν μέρει απαλλαγής από τις εργοδοτικές εισφορές κοινωνικής ασφάλισης του εργοδότη, για την αντικατάσταση εργαζομένων που απουσιάζουν λόγω κινδύνου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, λόγω μητρότητας, υιοθεσίας ή κηδεμονίας.

4. Είναι απαραίτητο να γίνει διάκριση μεταξύ αφενός των χωρών, που προβλέπουν απαλλαγές από ασφαλιστικές εισφορές μόνο για την αντικατάσταση μίας εργαζόμενης που βρίσκεται σε άδεια μητρότητας, όπως η **Ιταλία**, και αφετέρου των χωρών, που προβλέπουν μειώσεις και για άλλες καταστάσεις, που συνδέονται με άδεια για τη φροντίδα της οικογένειας, όπως η **Δανία**, η **Ισπανία** και η **Φινλανδία**.

Σε κάθε περίπτωση, κατά γενικό κανόνα η μητρότητα προστατεύεται περισσότερο από οποιαδήποτε άλλη κατάσταση.

5. Στις περισσότερες από τις χώρες των εταίρων το κόστος των απαλλαγών από τις ασφαλιστικές εισφορές, είτε προβλέπονται από το νόμο είτε όχι, επιβαρύνει το Κράτος.

6. Η κατάσταση στη **Δανία** είναι ειδική. Εκτός από το Κράτος, μερικές τοπικές διοικήσεις έχουν οργανώσει "ταμεία μητρότητας", που χρησιμοποιούνται για το σκοπό αυτό.



7. Αν οι εργοδότες έπρεπε να καταβάλλουν εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για τους εργαζομένους σε άδεια για οικογενειακούς λόγους και επιπλέον τούτων εισφορές για τους εργαζομένους, που τους αντικαθιστούν, θα υπήρχαν αρνητικές επιπτώσεις στις προσλήψεις γυναικών, και πιθανώς, με την πάροδο του χρόνου, και στις προσλήψεις νέων εργαζομένων με οικογενειακές ευθύνες.

## Καλές Πρακτικές

Οι ακόλουθες **καλές πρακτικές** παρουσιάζονται σε σχέση με το θέμα:

- Ανάλυση από το Κράτος της καταβολής των εργοδοτικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για τους εργαζομένους, που βρίσκονται σε άδεια μητρότητας, άδεια πατρότητας ή γονική άδεια, ώστε να μην επιβαρύνεται οικονομικά ο εργοδότης (**Φινλανδία, Πορτογαλία και Σουηδία**).
- Ανάλυση από το Κράτος του συνόλου των εργοδοτικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης όχι μόνο για τους εργαζομένους σε άδεια μητρότητας ή υιοθεσίας, αλλά και για τους εργαζομένους, που προσλαμβάνονται για να τους αντικαταστήσουν κατά τη διάρκεια της αδείας αυτής (**Ισπανία**).

## Πρόταση

Η ακόλουθη **πρόταση** παρουσιάζεται σε σχέση με τα παραπάνω:

- Να αναλάβει το κράτος την κάλυψη του συνόλου των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων σε άδεια λόγω κινδύνων κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης αλλά και των εργαζομένων, που προσλαμβάνονται σε αντικατάστασή τους.

## Μέρος II

### Παροχές για την Οικογένεια ή και το Παιδί

#### Εισαγωγή

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.

#### Ανάλυση της κατάστασης στις χώρες των εταίρων

Σε όλες οι χώρες των εταίρων προβλέπονται παροχές για την κάλυψη των αναγκών της οικογένειας, ιδίως όταν οι ανάγκες αυτές αφορούν παιδιά. Όμως οι προϋποθέσεις καταβολής τους και τα ποσά διαφέρουν από χώρα σε χώρα.

1. Στην **Αυστρία**, τη **Δανία**, τη **Φινλανδία**, την **Πορτογαλία** και τη **Σουηδία** προβλέπεται ΚΑΘΟΛΙΚΗ ΠΑΡΟΧΗ υπό τη μορφή ενός ορισμένου επιδόματος για κάθε ανήλικο παιδί μιας οικογένειας. Το ποσό του επιδόματος ποικίλλει ανάλογα με τον αριθμό των ανήλικων παιδιών στην οικογένεια και τον αριθμό των γονιών, που ζουν με την οικογένεια.

Στην **Αυστρία**, όσοι έχουν τη διαμονή ή τη συνήθη κατοικία τους στο κράτος αυτό, δικαιούνται οικογενειακό επίδομα, εφόσον έχουν του-

λάχιστον ένα παιδί που διαμένει στο σπίτι τους ή συνεισφέρουν κατά το μεγαλύτερο μέρος στη διατροφή ενός παιδιού που δεν μένει στο σπίτι τους. Τα οικογενειακά επιδόματα είναι αφορολόγητα.

Στην **Ισπανία**, την **Ελλάδα** και την **Ιταλία** δεν υπάρχει σύστημα καθολικού οικογενειακού επιδόματος.

Στη **Φινλανδία** το οικογενειακό επίδομα σχεδιάστηκε ως μέσο για την αντιμετώπιση του κόστους ζωής και των καταναλωτικών αναγκών των παιδιών και είναι αφορολόγητο.

Στη **Δανία**, τη **Φινλανδία** και τη **Σουηδία** προβλέπεται επίδομα κατοικίας για τη συντήρηση του σπιτιού. Το μέγεθος του εξαρτάται από τον αριθμό των παιδιών που ζουν στο σπίτι, το εισόδημα της οικογένειας κι άλλους παράγοντες.

2. Επιπλέον, όσον αφορά τις **ΕΞΑΤΟΜΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ**, στην Αυστρία, τη **Δανία**, τη **Φινλανδία** και τη **Σουηδία** το Κράτος καταβάλλει ειδικό επίδομα στα παιδιά, των οποίων ο ένας γονέας δεν ζει στο σπίτι και δεν συμμετέχει στα έξοδα διατροφής τους. Προβλέπονται επίσης υποτροφίες και ειδικά επιδόματα για τα παιδιά με ειδικές ανάγκες.

Στη **Δανία** προβλέπονται επιδόματα για τους γονείς που σπουδάζουν.

Στην **Ισπανία** προβλέπονται (ανταποδοτικά ή μη) επιδόματα για κάθε συντηρούμενο παιδί, για το τρίτο (και εφεξής) παιδί και για διδύμα, τρίδυμα κλπ. Δικαιούχοι των οικογενειακών επιδομάτων για κάθε συντηρούμενο παιδί είναι: α) τα πρόσωπα, που ζουν με ανήλικα παιδιά, εφόσον το οικογενειακό εισόδημα δεν υπερβαίνει ένα ορισμένο όριο, εκτός αν το παιδί έχει αναπηρία πάνω από 33% και β) τα πρόσωπα που συντηρούν ενήλικο παιδί με αναπηρία πάνω από 65%, ανεξαρτήτως οικογενειακού εισοδήματος.



Στην **Ελλάδα** όλα σχεδόν τα οικογενειακά επιδόματα πηγάζουν από την εργασιακή σχέση. Σε πολλές περιπτώσεις δεν είναι το Κράτος, αλλά οι εργοδότες, που καταβάλλουν οικογενειακά επιδόματα, επιδόματα παιδικών σταθμών κλπ. δυνάμει διατάξεων συλλογικών συμβάσεων.

Στην **Ιταλία** έχει μειωθεί το ενδιαφέρον για τα οικογενειακά επιδόματα, λόγω του εξαιρετικά μικρού αριθμού των δικαιούχων, δεδομένου ότι το οικογενειακό εισόδημα δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει ένα ορισμένο όριο. Το ποσό του οικογενειακού επιδόματος ποικίλλει ανάλογα με το οικογενειακό εισόδημα, τον αριθμό των μελών της οικογένειας και την ύπαρξη άρρωστων μελών στην οικογένεια. Ως μέλη της οικογένειας υπολογίζονται μόνο οι σύζυγοι, τα ανήλικα παιδιά και τα ενήλικα παιδιά με ειδικές ανάγκες, που είναι πλήρως ανάκανα για εργασία. Τα οικογενειακά επιδόματα στη χώρα αυτή αποσκοπούν κυρίως στη βελτίωση της ζωής των ανηλίκων παιδιών μέσω της παροχής οικονομικής υποστήριξης στην οικογένειά τους.

## Σκέψεις

1. Σε όλες τις χώρες των εταιρών προβλέπονται επιδόματα, που βοηθούν τις οικογένειες να καλύψουν τις ανάγκες τους. Δεδομένου ότι η πλειοψηφία των επιδομάτων αυτών καταβάλλεται για κάθε ανήλικο παιδί, σκοπός τους είναι η παροχή βοήθειας για την κάλυψη των καταναλωτικών αναγκών των ανηλίκων παιδιών.
2. Σε μερικές χώρες, όπως η **Πορτογαλία**, τα επιδόματα αυτά είναι καθολικής κάλυψης. Στην **Ισπανία**, την **Ελλάδα** και την **Ιταλία** δεν υπάρχει σύστημα καθολικής κάλυψης, δεδομένου ότι η καταβολή του επιδόματος συνδέεται με το ύψος του οικογενειακού εισοδήματος ή με ορισμένη μορφή εργασιακής σχέσης. Στη **Δανία**, τη **Φινλανδία** και τη **Σουηδία** υπάρχουν και τα δύο είδη επιδομάτων.
3. Σε όλες τις χώρες οι παροχές αυτές καταβάλλονται σχεδόν πάντα

σε χρήμα. Μόνο στην **Ισπανία** υπάρχει μια μη χρηματική παροχή για κάθε παιδί: θεωρούνται καταβεβλημένες οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων για τον πρώτο χρόνο της άδειας για τη φροντίδα κάθε παιδιού.

4. Στην πλειοψηφία τους, τα οικογενειακά επιδόματα παρέχονται μόνο για κάθε συντηρούμενο ανήλικο παιδί και μάλιστα υπό διαφορετικές προϋποθέσεις σε κάθε χώρα. Υπάρχουν τρεις εξαιρέσεις: στη **Δανία**, τη **Φινλανδία** και τη **Σουηδία** προβλέπεται επίδομα κατοικίας, η καταβολή του οποίου συναρτάται προς τον αριθμό των παιδιών που ζουν στο σπίτι, το οικογενειακό εισόδημα και άλλους παράγοντες. Στην Ισπανία οι γονείς που συντηρούν παιδιά με ειδικές ανάγκες λαμβάνουν επίδομα για κάθε συντηρούμενο απ' αυτούς παιδί χωρίς κανένα περιορισμό στο εισόδημα και ανεξαρτήτως αν το παιδί είναι ανήλικο ή ενήλικο. Στην **Ελλάδα** οι οργανισμοί κοινωνικής ασφάλισης καταβάλλουν ένα επίδομα, που καλύπτει ολόκληρο το κόστος ιατρικής φροντίδας, νοσοκομειακής περίθαλψης και φροντίδας σε εξειδικευμένα εκπαιδευτικά ή άλλα ιδρύματα ή άσυλα των ανηλίκων παιδιών και των ασφαλισμένων σ' αυτά προσώπων.

### Καλές Πρακτικές

Οι ακόλουθες **καλές πρακτικές** παρουσιάζονται σε σχέση με αυτό το θέμα:

- Αναγνώριση καθολικού δικαιώματος σε οικογενειακά επιδόματα χωρίς εισοδηματικά κριτήρια αλλά καθορισμός του ύψους τους ανάλογα με το οικογενειακό εισόδημα (**Δανία, Φινλανδία, Πορτογαλία και Σουηδία**).
- Καθορισμός του ποσού των οικογενειακών επιδομάτων σε επίπεδο ικανό να καλύψει τις ανάγκες, για τις οποίες προορίζεται, και όχι σε απλώς συμβολικό ποσό (**Δανία, Φινλανδία και Σουηδία**).

για  
κής  
τη

όνο  
κές  
**δα-**  
ας,  
ών  
γο-  
νά-  
αίδι  
παι-  
κής  
το  
ρο-  
των

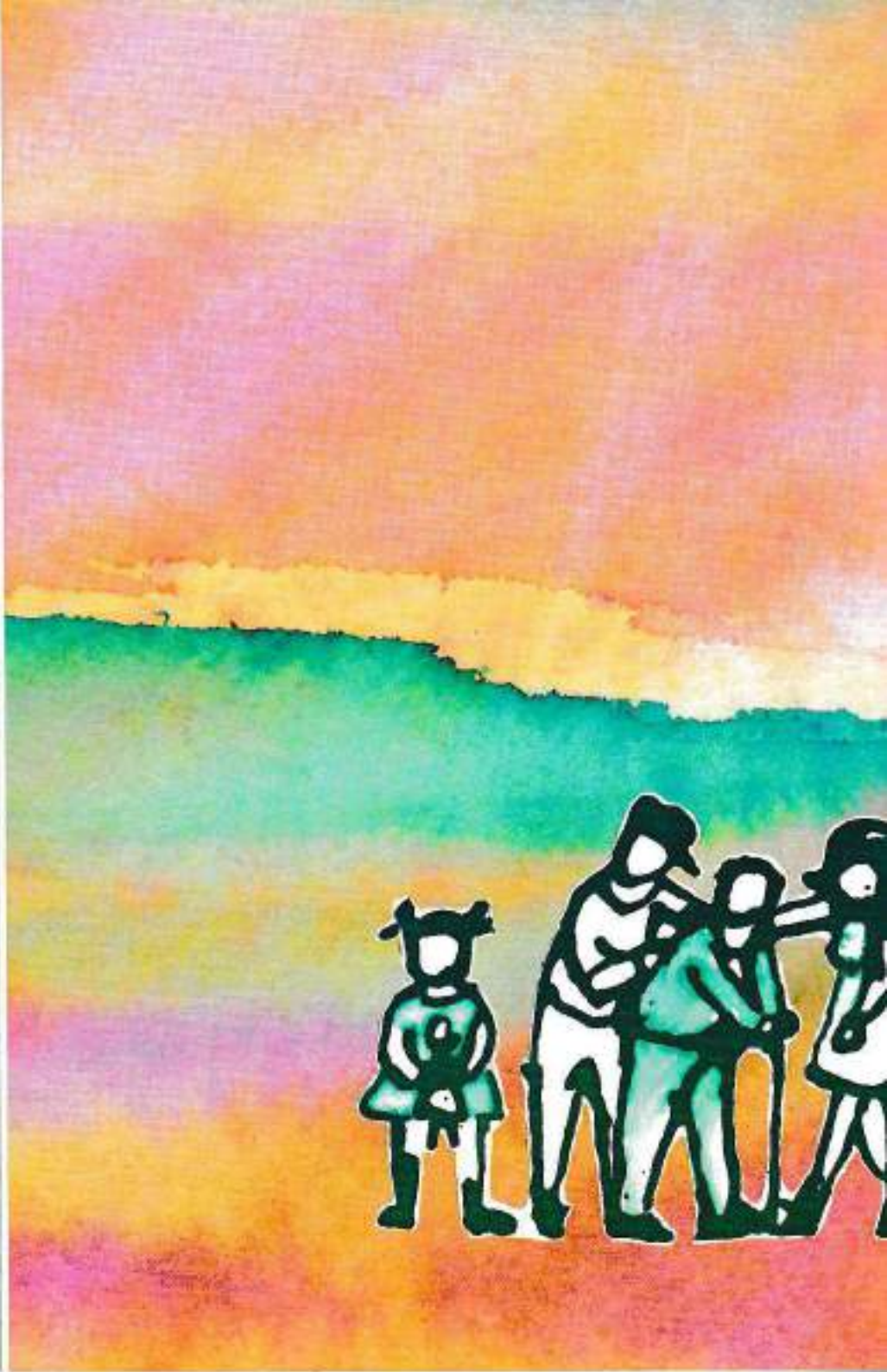
το

ατα  
ους  
pp-

δο  
σε







# VI - Δομές Στήριξης





## Κεφάλαιο VI 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 τούτα, 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.

### *Μέρος I*

#### *Δομές και Υπηρεσίες Φύλαξης Παιδιών*

Σε κοινοτικό επίπεδο υπάρχει ένα ειδικό νομικό κείμενο για τη φύλαξη των παιδιών, η **Σύσταση του Συμβουλίου της 31ης 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 το 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 τις 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 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 7ης 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".

Λόγω της μεγάλης σημασίας του θέματος αυτού για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, καθώς της μεγάλης του έκτασης σε αριθμό σελίδων, η ενότητα αυτή του κεφαλαίου για τη φύλαξη παιδιών, που αποτελεί μέρος του γενικού κεφαλαίου του Οδηγού για τις δομές στήριξης, οργανώθηκε διαφορετικά από τις υπόλοιπες ενότητες. Χάρη μεγαλύτερης σαφήνειας, χωρίζεται σε δύο υποενότητες:

- Πρώτη υποενότητα: Ευελιξία και ποικιλία των δομών και υπηρεσιών φύλαξης παιδιών.
- Δεύτερη υποενότητα: Δυνατότητα πρόσβασης στις δομές και υπηρεσίες φύλαξης παιδιών.

## *Ευελιξία και Ποικιλία των Δομών και Υπηρεσιών Φύλαξης Παιδιών*

### **Ανάλυση της κατάστασης στις χώρες των εταίρων**

1. Όσον αφορά την **ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΟΙΚΙΛΙΑ ΤΩΝ ΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΦΥΛΑΞΗΣ ΠΑΙΔΙΩΝ**, στις χώρες των εταίρων διακρίνονται διαφορετικά μοντέλα υπηρεσιών για τη φύλαξη των παιδιών. Σε γενικές γραμμές υπάρχουν μεγάλα περιθώρια επιλογής που στις περισσότερες περιπτώσεις ανταποκρίνονται στις ειδικές ανάγκες των παιδιών και των γονέων τους. Εξασφαλίζεται έτσι η ευελιξία και η ποικιλία, στις οποίες ρητά αναφέρεται η **Σύσταση σχετικά με τη φύλαξη των παιδιών**.

Στην **Αυστρία** οι υπηρεσίες φύλαξης των παιδιών παρέχονται από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς. Υπάρχουν νηπιαγωγεία (για παιδιά από 3 ετών έως την σχολική ηλικία), κέντρα ημερήσιας φροντίδας (παιδικοί σταθμοί για παιδιά από 2 έως 6 ετών, βρεφονηπιακοί σταθμοί για τις ηλικίες 0-3 ετών, ομάδες αυτοβοήθειας οργανωμένες από γονείς, που αντιμετωπίζουν παρόμοια προβλήματα για την εξασφάλιση επαρκούς φύλαξης των παιδιών τους), κέντρα φροντίδας μετά τη λήξη του σχολικού ωραρίου, σχολεία (ολοήμερα σχολεία) και δομές φύλαξης κατά τη διάρκεια των διακοπών (παιδικές κατασκηνώσεις, Ferienspiel). Τέλος, σε ορισμένες περιοχές υπάρχει η δυνατότητα -και είναι αρκετά διαδεδομένο- νέες γυναίκες και άνδρες -πιο συχνά γυναίκες- να αμείβονται από την τοπική διοίκηση για να φυλάνε τα δικά τους και άλλα παιδιά στο ίδιο τους το σπίτι. Πρόκειται για τους λεγόμενους "γονείς ημέρας", που υπόκεινται σε ειδική εκπαίδευση για να αποκτήσουν τη δυνατότητα αυτή.

Στη **Δανία**, οι τοπικές διοικήσεις οφείλουν να παρέχουν στους κατοίκους των πόλεων υπηρεσίες φύλαξης παιδιών, είτε από πρόσωπα, που



πληρώνονται απευθείας από το δημόσιο, είτε σε ιδιωτικά κέντρα φύλαξης παιδιών, που επιδοτούνται από το δημόσιο. Ο τρόπος οργάνωσης της φύλαξης κατά τη διάρκεια της ημέρας ποικίλει μεταξύ των δομών για ορισμένες ηλικιακές κατηγορίες και των ιδιωτικών κέντρων. Σε κάθε περίπτωση, τα ωράρια δεν καθορίζονται από το νόμο, αλλά αποφασίζονται από την τοπική διοίκηση βάσει των πραγματικών αναγκών του πληθυσμού της πόλης. Στη **Δανία** υπάρχουν βρεφικοί σταθμοί (για παιδιά ηλικίας από 0 έως 3 ετών), νηπιαγωγεία (για παιδιά από 3 έως 6 ετών), κέντρα ημερήσιας φύλαξης για όλα τα παιδιά προσχολικής ηλικίας (από 1 έως 6 ετών), ημερήσια φύλαξη σε σπίτια ιδιωτών που επιλέγονται πάντα από την τοπική διοίκηση (συνήθως για παιδιά από 1 έως 3 ετών), μαθήματα για παιδιά προσχολικής ηλικίας, μεταξύ των οποίων οι γονείς μπορούν να επιλέξουν ελεύθερα. Η δυνατότητα ελεύθερης επιλογής θεσμοθετήθηκε για πρώτη φορά σε μια συμφωνία σχετικά με την Ελευθερία Επιλογής, στην οποία συμμετείχαν 93 πόλεις της Δανίας το 1996 και το 1997. Η συμφωνία αυτή επιτρέπει στους γονείς παιδιών ηλικίας από μηδέν έως πέντε ετών τη δυνατότητα επιλογής μεταξύ της παραδοσιακής εγγραφής σε κάποια από τις δημόσιες δομές ημερήσιας φύλαξης και, εναλλακτικά, της οικονομικής επιδότησης από το δήμο για την εξασφάλιση φύλαξης από φροντιστή. Στην τελευταία περίπτωση, οι γονείς δυνάμει μιας "σύμβασης φύλαξης παιδιών", προσλαμβάνουν έναν φροντιστή, οι αποδοχές του οποίου καλύπτονται εν μέρει (σε ποσοστό 70%) με επιδότηση από τις τοπικές αρχές. Πριν από την καταβολή της επιδότησης, η τοπική διοίκηση πρέπει να εγκρίνει τη σύμβαση μεταξύ των γονέων και του προσώπου, στο οποίο ανατίθεται η φύλαξη.

Στην **Ισπανία** οι δημόσιες δομές φύλαξης των παιδιών ηλικίας από μηδέν έως τριών ετών αποτελούνται κυρίως από ένα σύστημα κοινωνικο-εκπαιδευτικών βρεφονηπιακών σταθμών, που όμως δεν επαρκούν να καλύψουν τις υπάρχουσες ανάγκες. Για το λόγο αυτό τα περισσότερα παιδιά αυτών των ηλικιών υποχρεώνονται να εγγραφούν σε ιδιωτικούς σταθμούς. Για τα παιδιά ηλικίας 3 έως 6 ετών, δημόσιες δομές φύλαξης με υψηλό ποσοστό κάλυψης (πάνω από 90%) είναι κυρίως τα δημόσια νηπιαγωγεία. Υπάρχει, επίσης, ένα άλλο είδος δη-

μόσιων δομών, που καλύπτουν και τις δύο ηλικιακές ομάδες. Οι δομές αυτές, που είναι άνισα κατανομημένες μεταξύ των αυτόνομων κοινοτήτων, περιλαμβάνουν τις ακόλουθες υπηρεσίες: βρεφονηπιακοί σταθμοί στο χώρο της επιχείρησης, κέντρα φύλαξης παιδιών, κέντρα παιχνιδιού, υποστηρικτικές υπηρεσίες εκπαίδευσης σε αγροτικές περιοχές, κατασκηνώσεις (δημόσιες και ιδιωτικές) και άλλες υπηρεσίες στήριξης του σχολείου και/ή της οικογένειας. Το 67% των παιδιών ηλικίας από 0 έως 16 ετών (υποχρεωτική εκπαίδευση) φοιτούν σε δημόσια σχολεία και το υπόλοιπο 33% σε ιδιωτικά σχολεία.

Οι υπηρεσίες φύλαξης παιδιών στη **Φινλανδία** είναι οργανωμένες ως εξής: η τοπική αυτοδιοίκηση στις πόλεις παρέχει φύλαξη μέσω των παιδικών σταθμών και των νηπιαγωγείων καθώς και με το σύστημα της φύλαξης στο σπίτι (από φροντιστές, που εκπαιδεύονται και επιθεωρούνται από την τοπική διοίκηση για να φυλάσσουν στο σπίτι τους τα παιδιά άλλων). Οι γονείς που επιθυμούν να αναθέσουν τη φύλαξη των παιδιών τους σε ιδιώτες φροντιστές ή σε ιδιωτικούς παιδικούς σταθμούς, δικαιούνται μηνιαίο επίδομα από το Κράτος μέχρι το παιδί να πάει σχολείο.

Στην **Ελλάδα** υπάρχουν οι ακόλουθες δομές φύλαξης των παιδιών: δημόσιοι παιδικοί σταθμοί (για παιδιά ηλικίας δύομισι ετών μέχρι τη σχολική ηλικία, που είναι περίπου πέντε και μισό), δημόσιοι βρεφονηπιακοί σταθμοί (για παιδιά από οκτώ μηνών μέχρι σχολικής ηλικία), βρεφονηπιακοί σταθμοί, που ανήκουν σε προνοιακούς οργανισμούς και μη κυβερνητικές οργανώσεις, κρατικά νηπιαγωγεία (που αποτελούν τμήμα του δημόσιου συστήματος πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, για όλα τα παιδιά από τεσσάρων έως πεντέμισι ετών) και παιδικές κατασκηνώσεις. Επιπλέον, δεδομένης της έλλειψης θέσεων στα δημόσια σχολεία, υπάρχει μεγάλη ποικιλία ιδιωτικών νηπιαγωγείων και βρεφονηπιακών σταθμών καθώς και ιδιωτικές παιδικές κατασκηνώσεις, που λειτουργούν σε κερδοσκοπική βάση κατόπιν αδείας της αρμόδιας νομαρχίας.

Στην **Ιταλία** οι περισσότερες υπηρεσίες φύλαξης παιδιών είναι δημόσιες. Διακρίνονται οι ακόλουθες υπηρεσίες, ανάλογα με την ηλικία των παιδιών: βρεφονηπιακοί σταθμοί (για παιδιά ηλικίας τριών



μηνών έως τριών ετών), νηπιαγωγεία (για παιδιά ηλικίας από 3 έως 5 ετών), δημοτικά σχολεία (για παιδιά ηλικίας από 6 έως 10 ετών), γυμνάσια (για παιδιά ηλικίας από 11 έως 13 ετών) και λύκεια (για παιδιά ηλικίας 14 έως 18 ετών). Επιπλέον, το Πρόγραμμα Δράσης της Ιταλικής Κυβέρνησης για τα Παιδιά και τους Εφήβους (Απρίλιος 1997) προβλέπει υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά προσχολικής ηλικίας (κέντρα παιχνιδιού, δημόσιους χώρους, όπου τα παιδιά μπορούν να παίξουν, κλπ.), υπηρεσίες για τα παιδιά και τους εφήβους: κέντρα πολλών δραστηριοτήτων (με εργαστήρια ηθοποιίας και προσωπικής έκφρασης, χώρους συνάντησης, αθλήματα κλπ.) και σχολεία, καλοκαιρινές δραστηριότητες (κατασκηνώσεις και εκδρομές) κι ένα σύστημα δημοτικών βιβλιοθηκών. Το Πρόγραμμα περιλαμβάνει επίσης το σχέδιο "Πόλη φιλική προς τα παιδιά": μια επιτροπή επιβλέπει τις τοπικές πρωτοβουλίες για να γίνει μία πόλη φιλική προς το παιδί και να βραβεύει με διπλώματα ή σφραγίδες ποιότητας εκείνες τις πόλεις που κρίνονται κατάλληλες για τα παιδιά από οικολογική, κοινωνική, πολιτιστική και θεσμική άποψη.

Στην **Πορτογαλία**, όπου οι δημόσιες δομές δεν επαρκούν, υπάρχουν οι ακόλουθες υπηρεσίες φύλαξης των παιδιών: οι λεγόμενες "άμα" (δηλ. ανεξάρτητοι επαγγελματίες που αναλαμβάνουν έναντι αμοιβής τη φύλαξη ενός ή περισσότερων παιδιών, που δεν είναι δικά τους, ούτε συγγενείς εξ αίματος ή εξ αγχιστείας σε ευθεία γραμμή ή δευτέρου βαθμού σε πλάγια γραμμή, κατά τη διάρκεια του ημερήσιου ωραρίου εργασίας των γονέων τους ή στην περίπτωση που οι γονείς δεν μπορούν να φροντίσουν το παιδί τους), παιδικοί σταθμοί που λειτουργούν από μια ομάδα μεγαλύτερη των 12 και μικρότερη των 20 παιδαγωγών, που ζουν στην ίδια γεωγραφική περιοχή και υπάγονται τεχνικά και οικονομικά στους περιφερειακούς οργανισμούς κοινωνικής ασφάλισης ή IPSS, βρεφονηπιακοί σταθμοί (για παιδιά ηλικίας από τριών μηνών έως τριών χρονών), νηπιαγωγεία (για παιδιά ηλικίας από 3 έως 5 ετών), κέντρα εξωσχολικής δραστηριότητας (για παιδιά άνω των 6 ετών και νεαρούς ενήλικους) και κέντρα διακοπών (για παιδιά ηλικίας από 4 έως 17 ετών).



5  
u-  
αι-  
ης  
ος  
λι-  
ο-  
ος;  
ο-  
ο-  
ες)  
ά-  
πι-  
ος  
εί-  
ο-

Στη **Σουηδία** οι τοπικές διοικήσεις έχουν την ευθύνη της οργάνωσης προσχολικών δραστηριοτήτων και της παροχής υπηρεσιών φύλαξης σε όλα τα παιδιά. Υπάρχουν οι ακόλουθες υπηρεσίες φύλαξης: προσχολικά κέντρα, σπίτια ημερήσιας φύλαξης (φροντιστής αμειβόμενος από την τοπική διοίκηση φροντίζει παιδιά στο δικό της/του σπίτι, όσο οι γονείς εργάζονται ή σπουδάζουν, μερικές φορές ακόμα και τα απογεύματα και τα σαββατοκύριακα), προσχολικά κέντρα (για παιδιά προσχολικής ηλικίας, που δεν χρησιμοποιούν άλλες μορφές δημόσιων υπηρεσιών φύλαξης και συνοδεύονται στα κέντρα αυτά από έναν από τους γονείς τους) και κέντρα δημιουργικής απασχόλησης στον ελεύθερο χρόνο.

2. Στο σημείο αυτό πρέπει να γίνει ειδική αναφορά στους **ΠΑΙΔΙΚΟΥΣ ΣΤΑΘΜΟΥΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ:**

Μόνο η **Αυστρία** φαίνεται να έχει μακρά παράδοση βρεφονηπιακών/παιδικών σταθμών σε επιχειρήσεις, που διοικούνται συνήθως από οργανισμούς εξειδικευμένους στη φύλαξη των παιδιών.

Στη **Δανία** ιδιωτικές επιχειρήσεις μπορούν να δημιουργούν δομές φύλαξης παιδιών και χρηματοδοτούνται από το δημόσιο για το σκοπό αυτό. Τα παιδιά των εργαζομένων στην επιχείρηση έχουν προτεραιότητα στις δομές αυτές, στην περίπτωση όμως, που η χρηματοδότηση παρέχεται από την τοπική διοίκηση, έχουν πρόσβαση σ' αυτές και παιδιά μη εργαζομένων στην επιχείρηση.

Στην Ισπανία, την **Ελλάδα**, την **Ιταλία** και την **Πορτογαλία** υπάρχει πολύ μικρή προσφορά τέτοιου είδους υπηρεσιών από τους εργοδότες. Συχνά, πάντως, οι συλλογικές συμβάσεις προβλέπουν χρηματικά επιδόματα για την πληρωμή των διδάκτρων σε βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς.

3. Υπάρχουν επίσης **ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΦΥΛΑΞΗΣ ΠΑΙΔΙΩΝ ΠΟΥ ΔΙΟΙΚΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ, ΤΟΠΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΑΛΛΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ.**

Στη **Δανία** και τη **Φινλανδία** ορισμένες μη κυβερνητικές οργανώσεις

(ΜΚΟ) για τα παιδιά παρέχουν υπηρεσίες φύλαξης με δημόσια χρηματοδότηση για παιδιά, που ανήκουν σε ομάδες πρώτης προτεραιότητας (παιδιά με κοινωνικά προβλήματα, σωματικά ή ψυχολογικά προβλήματα κλπ) ή προσφέρουν υπηρεσίες σε συνεργασία με τις κοινωνικές υπηρεσίες, όπως υπηρεσίες για τη φροντίδα του σπιτιού, υπηρεσίες φροντίδας άρρωστων παιδιών, ανοιχτές γραμμές βοήθειας, κλπ.

Στην **Ελλάδα** έχουν δημιουργηθεί πιλοτικά κέντρα δημιουργικής απασχόλησης παιδιών στο πλαίσιο συμφωνιών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και δημοτικών επιχειρήσεων. Τα κέντρα αυτά προσελκύουν κυρίως παιδιά ηλικίας από 5 έως 8 ετών και στοχεύουν στη δημιουργική χρήση του ελεύθερου χρόνου του παιδιού καθώς και στην ανάπτυξη της κοινωνικότητάς του μέσω καλλιτεχνικών δραστηριοτήτων. Η χρηματοδότησή τους γίνεται μέσω του Ευρωπαϊκού Ταμείου Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΡΔΕ) και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ).

Μερικές φορές οι δομές αυτές φύλαξης παιδιών χρησιμοποιούνται ως μέσα συμπλήρωσης των αδυναμιών ή των ελλείψεων των δημοσίων υπηρεσιών φύλαξης. Αυτό συμβαίνει στην **Ισπανία** και την **Ιταλία**, όπου οι τοπικές διοικήσεις χρηματοδοτούν καινοτόμες υπηρεσίες φύλαξης σε ιδιωτικούς βρεφονηπιακούς σταθμούς για να βοηθήσουν τις οικογένειες που βρίσκονται σε λίστα αναμονής για τις δημόσιες υπηρεσίες φύλαξης. Στην **Πορτογαλία** αυτού του είδους η βοήθεια παρέχεται όχι μόνο από τις τοπικές διοικήσεις, αλλά και από άλλους οργανισμούς και ορισμένες μη κυβερνητικές οργανώσεις.

### **Σκέψεις**

1. Στις μέρες μας σε όλες τις χώρες των εταίρων γίνονται πολλές συζητήσεις σχετικά με τον τρόπο οργάνωσης, χρηματοδότησης και εφοδιασμού των δομών φύλαξης παιδιών. Συζητούνται νέες λύσεις, ενώ παράλληλα υπάρχει μια αυξανόμενη πίεση στο κράτος πρόνοιας. Σε γενικές γραμμές οι τάσεις δείχνουν ότι βαδίζουμε προς ένα μεγαλύτερο πλουραλισμό κοινωνικών συστημάτων, όπου το Κράτος, οι μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι εργοδότες και οι οικογένειες θα αναλαμβάνουν όλο και περισσότερες κοινωνικές ευθύνες.



2. Ένα από τα πιο ενδιαφέροντα στοιχεία, που προέκυψε από την ανάλυση του θέματος της ευελιξίας και της ποικιλίας των υπηρεσιών φύλαξης παιδιών στις χώρες των εταιρών, είναι η διαφορά μεταξύ των **Βορείων** και **κεντρικών Ευρωπαϊκών χωρών** και των **Μεσογειακών χωρών**. Ενώ στις πρώτες η τοπική διοίκηση αναλαμβάνει την κύρια ευθύνη προσφοράς και χρηματοδότησης αυτών των υπηρεσιών, στις **νότιες Ευρωπαϊκές χώρες** (με εξαίρεση την **Ιταλία**, όσον αφορά τις ηλικιακές ομάδες υποχρεωτικής σχολικής εκπαίδευσης) η δημόσια προσφορά δεν επαρκεί για την κάλυψη αυτών των αναγκών και αναζητούνται άλλα συμπληρωματικά μοντέλα για τη φύλαξη των παιδιών, που δεν ευνοούν πάντα το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
3. Παρότι δεν πρόκειται για καλή πρακτική, που ευνοεί άμεσα το συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, είναι εξαιρετικά σημαντικό να εξασφαλιστεί το εκπαιδευτικό και κοινωνικό περιεχόμενο της φύλαξης των παιδιών, έτσι ώστε να παρέχεται ποιοτική φροντίδα σε όλα τα παιδιά. Παράλληλα, για να μην υποβαθμιστεί η ποιότητα της φύλαξης των παιδιών είναι απαραίτητο: οι ασχολούμενοι με τη φύλαξη των παιδιών να είναι επαγγελματίες, οι υπηρεσίες φύλαξης παιδιών να επιβλέπονται από δημόσιες αρχές και να προβλέπονται ορισμένες προϋποθέσεις ή ελάχιστες εγγυήσεις για τις δομές και τις υπηρεσίες φύλαξης παιδιών.
4. Γενικά στις χώρες των εταιρών δεν υπάρχει ούτε μεγάλη προσφορά ούτε μεγάλη ζήτηση για βρεφονηπιακούς σταθμούς στις επιχειρήσεις. Τα πλεονεκτήματα τέτοιων δομών (συνδυασμός των ωραρίων εργασίας και φύλαξης των παιδιών, μεγαλύτερη επαφή μεταξύ γονιών και παιδιών, λιγότερες μετακινήσεις, θετική εικόνα της επιχείρησης κλπ.) δεν φαίνεται να αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα (λιγότερη επαφή μεταξύ των παιδιών των εργαζομένων στην επιχείρηση και των παιδιών, που ζουν στη γειτονιά, αλλαγή βρεφικού σταθμού κάθε φορά που ο γονιός αλλάζει δουλειά, κλπ.). Γι' αυτό άλλωστε οι εργαζόμενοι προτιμούν σε γενικές γραμμές τις υπηρεσίες φύλαξης, που βρίσκονται στη γειτονιά τους. Ενόψει των ανωτέρω, η δη-



μιουργία τέτοιων δομών δεν φαίνεται να αποτελεί κατ' αρχήν λύση του προβλήματος της φύλαξης των παιδιών, αποτελεί όμως μια καλή συμπληρωματική δυνατότητα. Η τάση πρέπει να είναι προς ένα μοντέλο, που εγγυάται ίσες ευκαιρίες για όλους: η πρόσβαση στις υπηρεσίες φύλαξης παιδιών δεν πρέπει να εξαρτάται από το αν εργάζονται οι γονείς ούτε από το σε ποιόν εργοδότη εργάζονται.

5. Η προσφορά υπηρεσιών φύλαξης από Βρεφονηπιακούς σταθμούς, που οργανώνονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων, τοπικές αρχές και άλλους οργανισμούς, συμπληρώνει επίσης τη δημόσια προσφορά και πολλές φορές χρησιμοποιείται για την κάλυψη των αδυναμιών ή των ελλείψεων των δημόσιων δομών και υπηρεσιών.

### Καλές Πρακτικές

Οι ακόλουθες **καλές πρακτικές** παρουσιάζονται σε σχέση με την ευελιξία και την ποικιλία των υπηρεσιών φύλαξης των παιδιών:

- Κίνητρα για τη δημιουργία διαφοροποιημένων και ποιοτικών δημόσιων υπηρεσιών φύλαξης παιδιών, σύμφωνα με τις ανάγκες των γονιών και των παιδιών αλλά και των συνθηκών κάθε περιοχής (**Δανία** και **Σουηδία**).
- Ευρύ και ευέλικτο ωράριο λειτουργίας όλων των υπηρεσιών φύλαξης παιδιών, συμβατό προς τα ωράρια εργασίας των γονιών. Είναι προτιμότερο τα ωράρια λειτουργίας των υπηρεσιών φύλαξης των παιδιών να καθορίζονται από τις τοπικές διοικήσεις, ώστε να καλύπτονται οι πραγματικές ανάγκες του τοπικού πληθυσμού (**Δανία**, **Φινλανδία** και **Σουηδία**).
- Δυνατότητα των γονέων να επιλέξουν μεταξύ της εγγραφής του παιδιού τους σε δημόσιες δομές φύλαξης και, εναλλακτικά, επιδότησης από τις τοπικές αρχές για τη φύλαξη του παιδιού τους σε ιδιωτικές δομές/υπηρεσίες (**Δανία**, **Φινλανδία** και **Σουηδία**).
- Αξιοποίηση της ιδιωτικής προσφοράς (από οργανισμούς, μη κυβερνητικές οργανώσεις, ιδρύματα, επιχειρήσεις) για την παροχή υπηρε-

σιών φύλαξης και ένταξή της σε ένα συντονισμένο δίκτυο υπηρεσιών φύλαξης παιδιών (**Δανία και Φινλανδία**).

- Προώθηση της δημιουργίας κέντρων δημιουργικής απασχόλησης των παιδιών στον ελεύθερο χρόνο τους (**Ελλάδα**).
- Αναζήτηση νέων μοντέλων οργάνωσης και λειτουργίας των υπηρεσιών φύλαξης των παιδιών. Οι μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οικογένειες, οι επιχειρήσεις κλπ. πρέπει να εμπλακούν στη διοίκηση των υπηρεσιών αυτών (**Αυστρία, Δανία και Φινλανδία**).

## Προτάσεις

Οι ακόλουθες **προτάσεις** παρουσιάζονται σε σχέση με αυτή την υποενότητα:

- Να προωθηθεί η δημιουργία ενός νομικού και οικονομικού πλαισίου ικανού να βοηθήσει πιο αποτελεσματικά την επέκταση των δημόσιων υπηρεσιών φύλαξης παιδιών, σχολικών ή εξωσχολικών, μέσω κρατικών, περιφερειακών και τοπικών συμφωνιών (αναλόγως με τη δομή του κάθε κράτους).
- Να γίνει η μέγιστη δυνατή χρήση των σχολικών κέντρων: να μένουν τα σχολεία ανοιχτά πριν και μετά το ωράριο των μαθημάτων, συμπεριλαμβανομένων σαββατοκύριακων και διακοπών, και να χρησιμοποιούνται οι εγκαταστάσεις τους ώστε να έχουν τα παιδιά της γειτονιάς εναλλακτικές λύσεις στον ελεύθερο χρόνο τους.
- Να ενθαρρύνονται οι οργανώσεις των γονιών να συμμετέχουν στην οργάνωση και το συντονισμό των σχολικών και εξωσχολικών δραστηριοτήτων σε κάθε σχολείο.
- Να εποπτεύονται σταθερά όλες οι δομές και οι υπηρεσίες φύλαξης παιδιών από το Κράτος, ν' ανατεθεί η σχετική αρμοδιότητα σ' έναν οργανισμό εθνικής εμβέλειας (με παράλληλες δομές σε τοπικό επίπεδο) και/ή να υιοθετηθούν σχετικές βασικές νομοθετικές ρυθμίσεις σε εθνικό επίπεδο. Με τον τρόπο αυτό θα αποφευχθεί η εκτε-



ταμένη διασπορά της εποπτείας, η οποία μπορεί να προκαλέσει ανισότητες στην παροχή των υπηρεσιών αυτών.

## ΔΕΥΤΕΡΗ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑ

### *Δυναμότητα πρόσβασης στις δομές και τις υπηρεσίες φύλαξης παιδιών*

#### **Ανάλυση της κατάστασης στις χώρες των εταίρων**

Η δυναμότητα πρόσβασης μπορεί να μελετηθεί από τρεις διαφορετικές απόψεις: οικονομική, γεωγραφική και προσωπική.

**1. ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΠΟΨΗ**, πρέπει να εξασφαλιστεί η δυνατότητα πρόσβασης, λαμβανομένων υπόψη παραγόντων όπως το οικογενειακό εισόδημα, και να παρέχονται δωρεάν υπηρεσίες σε οικογένειες με χαμηλό εισόδημα.

Στην **Αυστρία** η χρέωση των υπηρεσιών φύλαξης ποικίλλει από περιφέρεια σε περιφέρεια. Σε ορισμένες περιφέρειες η φύλαξη των παιδιών παρέχεται δωρεάν, εκτός από τα διδακτικά υλικά και το φαγητό, σε άλλες έχει καθιερωθεί ένα σύστημα βαθμιαίας χρέωσης βάσει κοινωνικών κριτηρίων και σε άλλες το ύψος της χρέωσης καθορίζεται από τη διοίκηση των υπηρεσιών. Προβλέπεται, επίσης, ένα επίδομα φύλαξης παιδιών, που καταβάλλεται βάσει εισοδηματικών κριτηρίων, καθώς και ειδικά προγράμματα για την κάλυψη του κόστους φύλαξης των παιδιών.

Σε ορισμένες χώρες, όπως στη **Δανία** και τη **Φινλανδία**, καθορίζεται ανώτατο όριο διδάκτρων, που οι γονείς πρέπει να καταβάλουν στις υπηρεσίες φύλαξης των παιδιών. Για τον καθορισμό του ορίου αυτού λαμβάνονται υπόψη παράγοντες, όπως το μέγεθος της οικογένειας, το ύψος του εισοδήματος, τυχόν ειδικές ανάγκες του παιδιού, ο αριθμός των παιδιών σε κάθε οικογένεια και, ανάλογα με τις περιστάσεις, μπορεί να μην υπάρχει καμία χρέωση.



Στη **Σουηδία** οι τοπικές διοικήσεις καλύπτουν το κόστος της φύλαξης των παιδιών συνδυάζοντας με διάφορους τρόπους τα έσοδα από τη φορολογία εισοδήματος και τη συνεισφορά των γονέων. Το 1988 μόνο το 17% των υπηρεσιών φύλαξης των παιδιών χρηματοδοτήθηκε από δίδακτρα των γονέων.

Στις χώρες, όπου η προσχολική φύλαξη των παιδιών περιλαμβάνεται στο σύστημα της δημόσιας εκπαίδευσης (**Ισπανία, Ελλάδα, Ιταλία** και **Πορτογαλία**), η πρόσβαση είναι καθολική και δωρεάν για την ηλικιακή ομάδα από 3 ως 6 ετών. Στην Ισπανία όμως, η προσφορά δημόσιων υπηρεσιών φύλαξης για παιδιά ηλικίας από μηδέν έως τριών ετών είναι ανεπαρκής.

2. **ΑΠΟ ΓΕΩΓΡΑΦΙΚΗ ΑΠΟΨΗ**, στις χώρες των εταίρων υπάρχει γενικά μία τεράστια διαφορά στην προσφορά δομών και υπηρεσιών φύλαξης παιδιών μεταξύ των αστικών και των αγροτικών περιοχών, ενώ διαφορές μεταξύ των περιφερειών εντοπίστηκαν και στην **Αυστρία**, την **Ισπανία**, την **Ελλάδα**, την **Ιταλία** και την **Πορτογαλία**.

Σε ορισμένες αγροτικές περιοχές της **Ισπανίας**, υπάρχει ένα πρόγραμμα για οικογένειες που ζουν σε μικρά, διασκορπισμένα χωριά: οι γονείς συνοδεύουν τα παιδιά τους σε δεκαπενθήμερες συναντήσεις με εκπαιδευτές, που οργανώνουν κοινωνικοεκπαιδευτικές δραστηριότητες.

Επιπλέον, ακόμη και στις χώρες, όπου δεν φαίνεται να υπάρχει μεγάλη διαφορά μεταξύ των αγροτικών και των αστικών περιοχών (**Δανία** και **Φινλανδία**), στις πόλεις προσφέρεται ευρύτερο φάσμα επιλογών μεταξύ των διαφόρων ειδών υπηρεσιών φύλαξης παιδιών.

Στη **Σουηδία** κατ' αρχήν όλοι οι γονείς παιδιών ηλικίας άνω του ενός έτους δικαιούνται να τα τοποθετήσουν σε δομές προσχολικής φύλαξης ή σε σχολεία της πόλης, όπου μένουν.

3. **ΑΠΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΠΟΨΗ**, η δυνατότητα πρόσβασης αφορά τη δυνατότητα των οικογενειών και των παιδιών να εγγραφούν σε υπηρεσίες φύλαξης των παιδιών.

Παρότι σε ορισμένες χώρες το παιδί έχει ατομικό δικαίωμα σε υπη-

ρεσίες φύλαξης (στη **Φινλανδία** για τις ηλικίες 0 έως 7 ετών και στη **Σουηδία** 1 έως 6 ετών, εκτός αν το παιδί απαιτεί ειδική στήριξη, οπότε δεν τίθεται όριο ηλικίας), δεν συμβαίνει το ίδιο και στις υπόλοιπες χώρες. Η αναγνώριση του δικαιώματος αυτού είναι πάντως ο στόχος, για τον οποίο οι τελευταίες πρέπει να αγωνιστούν.

Στη **Δανία** οι τοπικές διοικήσεις οφείλουν να παρέχουν την απαραίτητη φύλαξη για τα παιδιά των κατοίκων των πόλεων, αλλά δεν αναγνωρίζεται ατομικό δικαίωμα των παιδιών σε μία θέση στις υπηρεσίες αυτές, υπό την αυστηρή έννοια του όρου.

**Στις υπόλοιπες χώρες των εταίρων**, όπου δεν υπάρχει η δυνατότητα εξυπηρέτησης όλων των παιδιών προσχολικής ηλικίας, δίνεται προτεραιότητα στις οικογένειες βάσει διαφόρων κοινωνικοοικονομικών κριτηρίων: π.χ. λαμβάνεται υπόψη το οικογενειακό εισόδημα, εάν εργάζονται και οι δύο γονείς, δίνεται προτεραιότητα σε μονογονεϊκές οικογένειες και σε παιδιά που αντιμετωπίζουν κοινωνικούς κινδύνους κλπ.

Όσον αφορά τη φύλαξη των παιδιών με ειδικές ανάγκες, στην **Αυστρία** υπάρχουν μικτά νηπιαγωγεία που παρέχουν ειδική εκπαίδευση (για παιδιά με επαρκή ανάπτυξη και παιδιά που παρουσιάζουν καθυστέρηση ανάπτυξης και/ή ειδικές ανάγκες) και νηπιαγωγεία που παρέχουν ειδική εκπαίδευση (για παιδιά που παρουσιάζουν καθυστέρηση ανάπτυξης και/ή ειδικές ανάγκες).

Στην **Ισπανία** ο νόμος περί Γενικής Οργάνωσης του Εκπαιδευτικού Συστήματος (LOGSE) της 3ης Οκτωβρίου 1990 ρυθμίζει την εκπαίδευση για μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην παροχή των απαραίτητων δομών για τα παιδιά αυτά και στην εκπαίδευσή τους με βάση τις αρχές της κανονικότητας και της ενσωμάτωσης με τους υπόλοιπους μαθητές του σχολείου.

Στη **Σουηδία** οι τοπικές διοικήσεις υποχρεούνται να παρέχουν υπηρεσίες φύλαξης σε παιδιά, που χρειάζονται ειδική υποστήριξη για σωματικούς, ψυχολογικούς, κοινωνικούς ή συναισθηματικούς λόγους, ανεξάρτητα από την ηλικία του παιδιού και την εργασιακή κατάσταση των γονέων του. Τα παιδιά, που χρειάζονται ειδική στήριξη,



δικαιούνται να παρακολουθήσουν τριώρο μάθημα ημερησίως σε προσχολικά κέντρα εντελώς δωρεάν καθ' όλη τη διάρκεια της παιδικής ηλικίας. Οι τοπικές αρχές πρέπει επίσης να εξασφαλίζουν ότι τα παιδιά, που περιθάλπονται σε νοσοκομεία, έχουν πρόσβαση σε εκπαίδευση και φύλαξη αντίστοιχη με αυτή, που προσφέρουν οι προσχολικές δομές/υπηρεσίες. Τα τμήματα παιδιατρικής στα νοσοκομεία της **Σουηδίας** χρησιμοποιούν θεραπεία με παιχνίδια, όπου εξειδικευμένο προσωπικό βοηθάει την ανάπτυξη των παιδιών μέσα από την οργάνωση δραστηριοτήτων.

### Καλές Πρακτικές

Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα ζητήματα που αναφέρθηκαν σε σχέση με τη δυνατότητα πρόσβασης στις υπηρεσίες φύλαξης των παιδιών, παρουσιάζονται οι ακόλουθες **καλές πρακτικές**:

- Όσον αφορά τη δυνατότητα πρόσβασης από οικονομική άποψη, καθιέρωση ενός ανωτάτου ορίου χρεώσεων για υπηρεσίες φύλαξης, σύμφωνα με την κοινωνικοοικονομική κατάσταση της συγκεκριμένης περιοχής. Επίσης, διαβάθμιση των διδάκτρων βάσει παραγόντων, στους οποίους περιλαμβάνεται το οικογενειακό εισόδημα, και εξασφάλιση δωρεάν υπηρεσιών για τις οικογένειες χαμηλού εισοδήματος (**Δανία, Φινλανδία και Σουηδία**).
- Όσον αφορά τη δυνατότητα πρόσβασης από προσωπική άποψη, καθιέρωση ατομικού δικαιώματος όλων των παιδιών σε μία θέση στις δομές ή υπηρεσίες φύλαξης, όχι μόνο κατά τη σχολική αλλά και κατά την προσχολική ηλικία (**Φινλανδία και Σουηδία**).
- Παροχή υπηρεσιών φύλαξης από την τοπική διοίκηση για παιδιά, που χρειάζονται ειδική υποστήριξη για σωματικούς, ψυχολογικούς, κοινωνικούς ή συναισθηματικούς λόγους, ανεξάρτητα από την ηλικία του παιδιού και από την εργασιακή κατάσταση των γονέων του (**Σουηδία**).
- Πρόσβαση των παιδιών, που περιθάλπονται σε νοσοκομεία, σε εκπαίδευση και φύλαξη αντίστοιχη με αυτή, που προσφέρουν οι προσχολικές δομές/υπηρεσίες (**Σουηδία**).



## Προτάσεις

Οι ακόλουθες **προτάσεις** παρουσιάζονται σε σχέση με τις δομές φύλαξης των παιδιών:

- Να προωθηθεί η δημιουργία δημόσιων και/ή ιδιωτικών δομών, ώστε να αναπτυχθεί ένα ευρύ δίκτυο υπηρεσιών φύλαξης των παιδιών, που θα καλύπτει όλα τα παιδιά, που χρειάζονται τις υπηρεσίες αυτές, γιατί το κόστος των υπηρεσιών φύλαξης δεν πρέπει να επιβαρύνει κατά κύριο λόγο την οικογένεια.
- Όσον αφορά τη δυνατότητα πρόσβασης από γεωγραφική άποψη, να δημιουργηθούν υπηρεσίες φύλαξης των παιδιών σε αγροτικές περιοχές και μειονεκτούσες περιοχές. Για το σκοπό αυτό θα ήταν ιδιαίτερα χρήσιμο να προωθηθεί ο σχεδιασμός των υπηρεσιών αυτών σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά της κάθε περιοχής.

## Μέρος II

*Δομές για τους ηλικιωμένους, τους αρρώστους και τα άτομα με ειδικές ανάγκες*

### Εισαγωγή

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 αυτοεξηγηρηθούν, άρρωστοι, ηλικιωμένοι ή άτομα με ειδικές ανάγκες.

Στο κεφάλαιο αυτό θα προσπαθήσουμε να δώσουμε μία γενική εικόνα των κοινωνικών δομών, που υπάρχουν στις χώρες των εταίρων. Η εξέταση δεν θα είναι λεπτομερής, γιατί στα διάφορα κράτη υπάρχει ένα ευρύ και ποικίλο φάσμα δομών και υπηρεσιών.

Είναι αποδεδειγμένο ότι ο πληθυσμός βαθμιαία γηράσκει τόσο στις

χώρες των εταίρων όσο και στις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης. Η γήρανση αυτή οφείλεται κατ' αρχήν στη μείωση του ποσοστού γεννήσεων και κατά δεύτερον στην αύξηση του προσδόκιμου ζωής λόγω της εξέλιξης της ιατρικής επιστήμης.

Το 2005 πάνω από το 1/3 του ευρωπαϊκού πληθυσμού θα αποτελείται από συνταξιούχους, η δε ηλικιακή ομάδα πάνω από 80 ετών θα αυξάνεται γρηγορότερα από οποιαδήποτε άλλη πληθυσμιακή ομάδα.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η νεαρότερη γενιά, ηλικίας μηδέν έως 14 ετών, που μέχρι το 1985 αποτελούσε το 17,6% του πληθυσμού, το 2015 θα μειωθεί στο 15,7%, δηλ. θα μειωθεί κατά 5 εκατομμύρια. Η γενιά από 15 έως 29 ετών, που είναι η πρωταρχική πηγή νέου εργατικού δυναμικού, θα μειωθεί ακόμη ταχύτερα στο 16%, δηλ. θα μειωθεί κατά 13 εκατομμύρια. Το ακριβώς αντίθετο θα συμβεί στις ηλικιακές ομάδες των ηλικιωμένων: η γενιά από 50 έως 64 ετών θα αυξηθεί κατά 16 εκατομμύρια και η ηλικιακή ομάδα άνω των 65 θα αυξηθεί κατά 17 εκατομμύρια (απ' αυτούς η ηλικιακή ομάδα άνω των 80 ετών θα αυξηθεί κατά 5,5 εκατομμύρια).

Εξάλλου, η κοινοτική νομοθεσία και πρακτική έχει επιδείξει μεγάλο ενδιαφέρον για την ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας μέσω ειδικών συστάσεων και ψηφισμάτων. Επιπλέον, το κοινοτικό Πρόγραμμα Helios II στοχεύει στη λειτουργική αποκατάσταση των ατόμων με ειδικές ανάγκες, την εκπαιδευτική τους ένταξη, την κατάρτισή τους και την επιστροφή τους στην ενεργό ζωή, την οικονομική και κοινωνική ενσωμάτωσή τους και την ικανότητά τους να ζήσουν μία ανεξάρτητη ζωή.

Ορισμένες από τις κοινοτικές διατάξεις στο θέμα αυτό είναι:

- Η Οδηγία του Συμβουλίου 2000/78/ΕΚ της 27ης 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 24ης Φεβρου-

αρίου 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 7ης Δεκεμβρίου 2000 και ο Ευρωπαϊκός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων της 18ης 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 18ης Οκτωβρίου 1961 αναγνωρίζει δικαιώματα παρόμοια με εκείνα που αναφέρθηκαν στους δύο προηγούμενους Χάρτες και το Ψήφισμα της 19ης Ιανουαρίου 1973 περί κοινωνικών Υπηρεσιών για άτομα με σωματικές ή πνευματικές ειδικές ανάγκες, χάρσσει την πολιτική που πρέπει να υλοποιηθεί από τα Κράτη Μέλη για την προώθηση της ενσωμάτωσης των ατόμων με ειδικές ανάγκες και αυστηώνει 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.

### **Ανάλυση της κατάστασης στις χώρες των εταίρων**

1. Σε όλες τις χώρες των εταίρων οι ηλικιωμένοι, οι άρρωστοι και τα άτομα με ειδικές ανάγκες στο πλαίσιο του εθνικού συστήματος υγείας έχουν πρόσβαση στις ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΥΓΕΙΑΣ είτε σε νοσοκομεία, είτε σε κέντρα υγείας.
2. Στις χώρες που αναλύσαμε οι ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ έχουν ΘΕΣΠΙΣΤΕΙ ΜΕ ΝΟΜΟ. Η φροντίδα των ηλικιωμένων, των αρρώ-



στων και των ατόμων με ειδικές ανάγκες αποτελεί ευθύνη των δημόσιων αρχών και υποχρέωσή τους. Θα πρέπει όμως να τονιστεί ότι ενώ στην **Αυστρία**, τη **Δανία**, τη **Φινλανδία** και τη **Σουηδία** τέτοιου είδους υπηρεσίες παρέχονται πράγματι από το δημόσιο τομέα, στην **Ισπανία**, την **Ελλάδα**, την **Ιταλία** και την **Πορτογαλία** οι υπηρεσίες αυτές παρέχονται είτε από τον ιδιωτικό τομέα, είτε από τις ίδιες τις οικογένειες, δεδομένου ότι μόνο ένα μικρό ποσοστό του πληθυσμού έχει πρόσβαση στις δημόσιες δομές φροντίδας.

3. Η **ΓΕΩΓΡΑΦΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ** των υπηρεσιών φροντίδας για τα εξαρτώμενα πρόσωπα είναι παρόμοια σε όλες τις χώρες των εταίρων. Υπάρχουν περισσότερες υπηρεσίες στις αστικές και λιγότερες στις αγροτικές περιοχές και στις τελευταίες υπάρχουν κυρίως στις περισσότερο οικονομικά αναπτυγμένες περιοχές. Π.χ. στην **Αυστρία** και τη **Δανία** υπάρχουν διαφορές μεταξύ των διαφόρων περιφερειών, όσον αφορά την οργάνωση, την ποιότητα, το βαθμό ανάπτυξης και το συντονισμό των υπηρεσιών. Στην **Ισπανία**, την **Ελλάδα**, την **Ιταλία** και την **Πορτογαλία** οι υπηρεσίες είναι συγκεντρωμένες στις αστικές περιοχές των περιφερειών με τη μεγαλύτερη οικονομική ανάπτυξη, ενώ σπανίζουν οι δομές στις αγροτικές περιοχές. Στην **Πορτογαλία** οι μη κυβερνητικές οργανώσεις έχουν αναλάβει τη λειτουργία μίας μεγάλης ποικιλίας δομών, κυρίως στις αγροτικές περιοχές.

4. Στη **Δανία**, τη **Φινλανδία** και τη **Σουηδία** την ευθύνη των δομών στήριξης έχουν οι τοπικές διοικήσεις. Έτσι ο αριθμός των δομών, των υπηρεσιών και των άλλων τύπων πρωτοβουλιών οργανώνεται σε συνάρτηση με τις ανάγκες της κάθε πόλης. Βέβαια, ενόψει του ότι στις αστικές περιοχές υπάρχουν περισσότεροι κάτοικοι, υπάρχει και ένα ευρύτερο φάσμα επιλογών.

Στη **Σουηδία**, σε περίπτωση ανάγκης για φροντίδα πάνω από 20 ώρες την εβδομάδα, το κόστος το αναλαμβάνει το Κράτος και όχι η τοπική διοίκηση.

5. ΟΙ **ΤΥΠΟΙ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ** που προσφέρονται είναι παρόμοιοι σε όλα τα κράτη: φροντίδα στο σπίτι, οίκοι ευγηρίας, προγράμματα δημιουργι-

κής απασχόλησης, δάνεια για την προσαρμογή του σπιτιού στις ειδικές ανάγκες των ενσίκων, προγράμματα διακοπών, αποκατάσταση, κλπ.

6. Σε όλες τις χώρες της έρευνας η **ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ** αποτελεί μια από τις διαδεδομένες υπηρεσίες. Στην **Αυστρία** π.χ. η πόλη της Βιέννης προσφέρει μια σειρά από κοινωνικές υπηρεσίες, που διευκολύνουν την καθημερινή ζωή κυρίως του ηλικιωμένου πληθυσμού της πόλης και επιτρέπουν στους ηλικιωμένους να παραμείνουν στα διαμερίσματά τους με τους φίλους τους και στον ευρύτερο κοινωνικό τους περίγυρο.

Στη **Δανία**, τη **Φινλανδία** και τη **Σουηδία** οι τοπικές διοικήσεις υποχρεούνται να προσφέρουν σε κάθε πληθυσμιακή ομάδα τις απαραίτητες υπηρεσίες, όπως βοήθεια και νοσηλευτικές υπηρεσίες στο σπίτι. Στη **Φινλανδία** οι υπηρεσίες αυτές παρέχονται ακόμη και τα Σαββατοκύριακα και/ή τα απογεύματα. Στην πράξη, ο/η φροντιστής μπορεί να συμβληθεί με την τοπική διοίκηση για την παροχή φροντίδας και υπηρεσιών, ανεξάρτητα αν είναι συγγενής του χρήστη ή όχι.

Στην **Ελλάδα** ένα δημοτικό πιλοτικό πρόγραμμα λειτουργεί σε 103 δήμους για την παροχή υπηρεσιών δωρεάν βοήθειας στο σπίτι σε πρόσωπα, που δεν είναι σοβαρά άρρωστα. Το πρόγραμμα πρόσφατα επεκτάθηκε και σε άτομα με ειδικές ανάγκες, που δεν είναι σοβαρά άρρωστα.

Στην **Πορτογαλία** παρέχονται επίσης υπηρεσίες στήριξης στο σπίτι σε πρόσωπα, που δεν είναι σοβαρά άρρωστα, απαιτούν όμως ειδική φροντίδα. Για τη φροντίδα των ηλικιωμένων υπάρχουν οι λεγόμενες "ανάδοχες οικογένειες", που χρηματοδοτούνται από την κοινωνική ασφάλιση και φροντίζουν, σε προσωρινή ή μόνιμη βάση, ηλικιωμένους, που είναι μόνοι τους ή που η οικογένειά τους δεν μπορεί να τους φροντίσει. Οι ανάδοχες οικογένειες δεν επιτρέπεται σε καμία περίπτωση, να φροντίζουν πάνω από δύο άτομα.

7. Στη **Δανία** και τη **Φινλανδία** υπάρχουν **ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΝΤΙΣΤΑΘΜΙΖΟΥΝ ΤΗΝ ΑΠΩΛΕΙΑ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ** στην περίπτωση

που ο/η εργαζόμενος/η πρέπει να πάρει από τη δουλειά του/της άδεια φροντίδας αρρώστου ή ατόμου με ειδικές ανάγκες. Στη **Φινλανδία** το επίδομα ειδικής φροντίδας καταβάλλεται, όταν πρόκειται για παιδιά κάτω των 16 ετών και ο γιατρός θεωρεί απαραίτητη την παρουσία ενός από τους δύο γονείς. Η καταβολή του μπορεί να διαρκέσει μέχρι 60 ημέρες, αναλόγως με τη διάρκεια της νοσηλείας, της αποκατάστασης κλπ. και μπορεί να παραταθεί για άλλες 60 μέρες ή και περαιτέρω, εφόσον όμως συντρέχουν ειδικοί λόγοι.

8. Όσον αφορά **ΤΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΓΙΑ ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΑ ΠΡΟΣΩΠΑ**, στην **Αυστρία** ο Ομοσπονδιακός Νόμος για τα Επίδομα Μακροχρόνιας Φροντίδας θεσπίζει επίδομα, που εξαρτώνται από το μηνιαίο κόστος κάλυψης των αναγκών, ανεξάρτητα από το εισόδημα και τα περιουσιακά στοιχεία του δικαιούχου. Αυτό το επίδομα καταβάλλεται εφάπαξ.

Σε ορισμένες από τις χώρες των εταίρων προβλέπεται ένα επίδομα, που καταβάλλεται απευθείας στους ηλικιωμένους και τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Στην **Ιταλία** αυτό πρόκειται για ένα επίδομα καθολικής κάλυψης, που ονομάζεται "επίδομα συντροφιάς". Στη **Δανία** και τη **Σουηδία** προβλέπεται επίσης ένα "επίδομα προσωπικής βοήθειας", που επιτρέπει στους δικαιούχους να αποφασίσουν ποιός και με ποιόν τρόπο θα τους φροντίζει.

Σε άλλες χώρες, όπως στην **Ισπανία** και την **Ελλάδα**, προβλέπεται αντίστοιχο επίδομα, αλλά μόνο για άτομα με πολύ χαμηλό εισόδημα. Τέλος, στην **Πορτογαλία** υπάρχει ένα "επίδομα βοήθειας τρίτου ατόμου", που όμως είναι τόσο μικρό, ώστε δεν επαρκεί για την πρόσληψη φροντιστή.

9. Στις διάφορες χώρες υπάρχει μία ποικιλία υπηρεσιών, που συνδυάζει την ιατρική φροντίδα με κοινωνικά, εκπαιδευτικά και εργασιακά μέτρα για την **ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΩΝ ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ**. Προς το παρόν συνηθίζεται τα εξαρτώμενα πρόσωπα να παραμένουν στο περιβάλλον τους και οι τοπικές διοικήσεις να τους παρέχουν τις απαραίτητες κοινωνικές, πολιτιστικές, εκπαιδευτικές, εργασιακές, ψυχαγωγικές και άλλες δομές.



Τέτοια μέτρα εφαρμόζονται στην **Αυστρία**, τη **Δανία**, την **Ισπανία**, τη **Φινλανδία**, την **Ιταλία** και τη **Σουηδία** για την προώθηση δραστηριοτήτων που επιτρέπουν στους ηλικιωμένους να διατηρήσουν τις ικανότητες και την ανεξαρτησία τους.

Στη **Φινλανδία** οι δραστηριότητες αυτές για τους ηλικιωμένους οργανώνονται στις ίδιες εγκαταστάσεις, που χρησιμοποιούνται σε άλλες ώρες της ημέρας για τις εξωσχολικές δραστηριότητες των παιδιών.

Σε όλες οι χώρες των εταιρών υπάρχει μία μεγάλη γκάμα δομών και υπηρεσιών για τη φροντίδα των ατόμων με ειδικές ανάγκες: κέντρα αξιολόγησης και διάγνωσης, ειδικά κέντρα εκπαίδευσης, κέντρα για άτομα με πνευματικές και σωματικές ειδικές ανάγκες, κέντρα κατάρτισης, κέντρα ημερήσιας φροντίδας, κέντρα επαγγελματικής αποκατάστασης για άτομα με σωματική ανικανότητα, κέντρα απασχόλησης κλπ.

Στην **Ισπανία**, την **Ιταλία** και την **Πορτογαλία** έχουν ληφθεί μέτρα σχετικά με την **ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ** των ατόμων με ειδικές ανάγκες **ΣΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ**.

Στην **Αυστρία**, την **Ισπανία**, την **Ελλάδα** και την **Πορτογαλία** τα μέτρα αυτά επεκτείνονται και στην **ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**. Ορισμένες θέσεις εργασίας στις επιχειρήσεις διατίθενται για τα άτομα με ειδικές ανάγκες και/ή επιδοτούνται από το κράτος για την πρόσληψη των ατόμων αυτών. Στην **Αυστρία**, την **Ισπανία** και την **Ελλάδα** υπάρχουν νομοθετικές ρυθμίσεις, που καθορίζουν ποσοστά για την πρόσβαση των ατόμων με ειδικές ανάγκες σε θέσεις εργασίας, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Επιπλέον το κράτος επιδοτεί τους εργοδότες, που προσλαμβάνουν άτομα με ειδικές ανάγκες καθώς και τα άτομα με ειδικές ανάγκες, που οργανώνουν την δική τους επιχείρηση ή συμμετέχουν σε μια υφιστάμενη επιχείρηση ή ιδρύουν συνεταιρισμούς.

Στη **Σουηδία** υπάρχουν ειδικά σχολεία για εφήβους, που αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα μάθησης ή γλωσσικά προβλήματα ή έχουν πνευματικές ειδικές ανάγκες. Στα πανεπιστήμια και τα ανώτα-

τα τεχνολογικά ιδρύματα, τα άτομα με ειδικές ανάγκες παρακολουθούν ειδικά μαθήματα και δικαιούνται εκπαιδευτική υποστήριξη ή προσωπική βοήθεια. Επιπλέον, οι Οργανισμοί Απασχόλησης της Σουηδίας προσφέρουν συμβουλευτικές υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού καθώς και την απαραίτητη αποκατάσταση για την είσοδο των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας. Παρότι δεν υπάρχει υποχρεωτικό ποσοστό προσλήψεων ατόμων με ειδικές ανάγκες, προβλέπεται νομοθετικά η δυνατότητα επιχορήγησης των εργοδοτών για την πρόσληψή τους.

10. Στη **Δανία**, την **Ισπανία**, τη **Φινλανδία**, την **Ιταλία** και τη **Σουηδία** προβλέπεται οικονομική βοήθεια για ΤΗΝ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΚΑΤΟΙΚΙΩΝ με την αφαίρεση των αρχιτεκτονικών εμποδίων.

Στη **Φινλανδία** υπάρχει η λεγόμενη "ατέγαση με υπηρεσίες", όπου συνηθισμένες υπηρεσίες παρέχονται όχι μόνο σε όλους τους ηλικιωμένους ενοίκους της πολυκατοικίας αλλά και σε άλλους ηλικιωμένους της κοινότητας. Στη **Φινλανδία** υπάρχουν, επίσης, "σπίτια ομάδων" για τη φροντίδα σε κάθε σπίτι μέχρι δέκα ηλικιωμένων, που απαιτούν συνεχή φροντίδα. Στην **Ισπανία** και την **Ιταλία** αρχίζουν τώρα να οργανώνονται πρωτοβουλίες τέτοιου τύπου.

11. ΜΕΤΡΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΕΣ: Σε όλες τις χώρες της έρευνας, το πρόβλημα μετακινήσεων, που αντιμετωπίζουν τα εξαρτώμενα πρόσωπα έχει οδηγήσει στη λήψη ειδικών μέτρων. Στη **Δανία** σχεδόν όλες οι τοπικές διοικήσεις διευκολύνουν τη μετακίνηση των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Στην **Ισπανία** τα άτομα άνω των 65 ετών και τα άτομα με ειδικές ανάγκες δικαιούνται οικονομική βοήθεια για τα έξοδα των μετακινήσεών τους. Στην **Ελλάδα** τα άτομα με αναπηρία άνω του 67% δικαιούνται κάρτα ελευθέρων διαδρομών, που τους προσφέρει δωρεάν πρόσβαση στα δημόσια μέσα μεταφοράς. Στη **Σουηδία** στα άτομα με ειδικές ανάγκες εξασφαλίζεται μεταφορά μέσα στην πόλη, ακόμα και σε άλλες πόλεις.

## Σκέψεις

1. Η φροντίδα των μελών της οικογένειας, που δεν μπορούν να αυτοε-

ξυηρητηθούλ, των ηλικιωμένων, των αρρώστων και των ατόμων με ειδικές ανάγκες υπήρξε παραδοσιακά γυναικεία απασχόληση, δεδομένου ότι οι γυναίκες ήταν σχεδόν πάντα αποκλειστικά νοικοκυρές.

Από τη στιγμή που οι γυναίκες μπήκαν στην αγορά εργασίας, η κατάσταση έχει αλλάξει και η δημιουργία δημόσιων υπηρεσιών για όλα τα εξαρτώμενα πρόσωπα, ανεξάρτητα από τους λόγους εξάρτησης, είναι ζωτικής σημασίας.

2. Πρέπει να επισημανθεί η διαφορά μεταξύ των αναγκών των ηλικιωμένων και των αναγκών των αρρώστων. Παρότι μερικές από τις καλές πρακτικές σχετικά με τη φροντίδα των αρρώστων μπορούν να εφαρμοστούν και σε άτομα προχωρημένης ηλικίας γενικότερα, για τη φροντίδα των ηλικιωμένων πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι προσωπικές τους επιθυμίες, οι συγκεκριμένες περιστάσεις, η διατήρηση της ποιότητας ζωής και οι δυσκολίες, που ανακύπτουν από τη μετάβαση από μία ενεργό, αυτόνομη ζωή σε μία ζωή εξάρτησης από τους άλλους.
3. Κατ' αρχήν, οι περιφερειακές και οι τοπικές δημόσιες αρχές, που βρίσκονται κοντά στους κατοίκους και γνωρίζουν τις ανάγκες κάθε περιοχής, είναι οι καταλληλότερες αρχές για την άμεση διαχείριση των υπηρεσιών και το συντονισμό όλων των δομών στήριξης, συμπεριλαμβανομένων και των ιδιωτικών.
4. Σε όλες τις χώρες των εταίρων, οι δομές συγκεντρώνονται κυρίως στους αστικούς πυρήνες. Εξάλλου, η γεωγραφική κατανομή των δομών παρουσιάζει διαφορές ανά περιφέρεια, ανάλογα με την οικονομική ανάπτυξη.

Για να μην υπάρχουν μεγάλες ανισότητες μεταξύ των διαφόρων περιοχών, που οφείλονται όχι μόνο στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά κάθε περιοχής αλλά και στην έλλειψη δομών σε ορισμένες από αυτές, η κεντρική διοίκηση πρέπει να εντείνει τη συνεισφορά της, μέσω επιδοτήσεων ή μηχανισμών ανακατανομής του πλούτου, ώστε οι υπηρεσίες φροντίδας για τις ομάδες αυτές να συντηρούνται και να βελτιώνονται κατά τρόπο ισότιμο.



5. Στην **Αυστρία**, τη **Δανία**, τη **Φινλανδία** και τη **Σουηδία**, οι τοπικές διοικήσεις έχουν αναλάβει την παροχή φροντίδας σε όλους τους πολίτες. Στην **Ισπανία**, την **Ελλάδα**, την **Ιταλία** και την **Πορτογαλία**, η φροντίδα για τα εξαρτώμενα πρόσωπα παραμένει βασικά έργο της ίδιας της οικογένειας και οι υφιστάμενες κοινωνικές δομές δεν καλύπτουν όλες τις ανάγκες των πληθυσμιακών αυτών ομάδων.
6. Έχει αποδειχθεί ότι, όσο οι ηλικιωμένοι μπορούν να διάγουν μία ανεξάρτητη ζωή, η φροντίδα στο σπίτι είναι προτιμότερη, όχι μόνο για το Κράτος, επειδή είναι περισσότερη οικονομική, αλλά κυρίως για τους ίδιους τους ηλικιωμένους, που παραμένουν στο περιβάλλον τους.
7. Σε ορισμένες χώρες, όπως στην **Ισπανία**, την **Ελλάδα** και την **Ιταλία**, προβλέπονται φορολογικές απαλλαγές και/ή επιδόματα για τις οικογένειες με εξαρτώμενα πρόσωπα. Οι απαλλαγές αυτές συνδέονται με εισοδηματικές προϋποθέσεις, με αποτέλεσμα να επωφελούνται μόνο πολίτες με πολύ χαμηλά εισοδήματα. Χρειάζεται, λοιπόν, να αυξηθούν οι παροχές και τα χρηματικά επιδόματα, ώστε να καλυφθεί ένα μεγαλύτερο τμήμα του πληθυσμού.
8. Στην **Αυστρία** οι ομοσπονδιακές αρχές εξασφαλίζουν κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη στους φροντιστές, που προσφέρουν μακροχρόνια φροντίδα. Επίσης, προβλέπονται χρηματικά επιδόματα για τα πρόσωπα, που χρήζουν μακροχρόνιας φροντίδας και είναι στην πλειοψηφία τους ηλικιωμένοι. Τα επιδόματα αυτά τους επιτρέπουν να ζουν μία ανεξάρτητη ζωή στο σπίτι τους.
9. Στην **Ισπανία** έχει ξεκινήσει ένα πιλοτικό πρόγραμμα με τον τίτλο "υπηρεσία διαλείμματος", που μπορεί να αποδειχτεί θετικό για τις **Μεσογειακές χώρες**, όπου η οικογένεια παρέχει κυρίως τη φροντίδα στους ηλικιωμένους συγγενείς. Το πρόγραμμα αυτό προσφέρει φιλοξενία στους ηλικιωμένους μέχρι 60 ημέρες σε δημόσιες δομές φροντίδας ηλικιωμένων.

## Καλές Πρακτικές

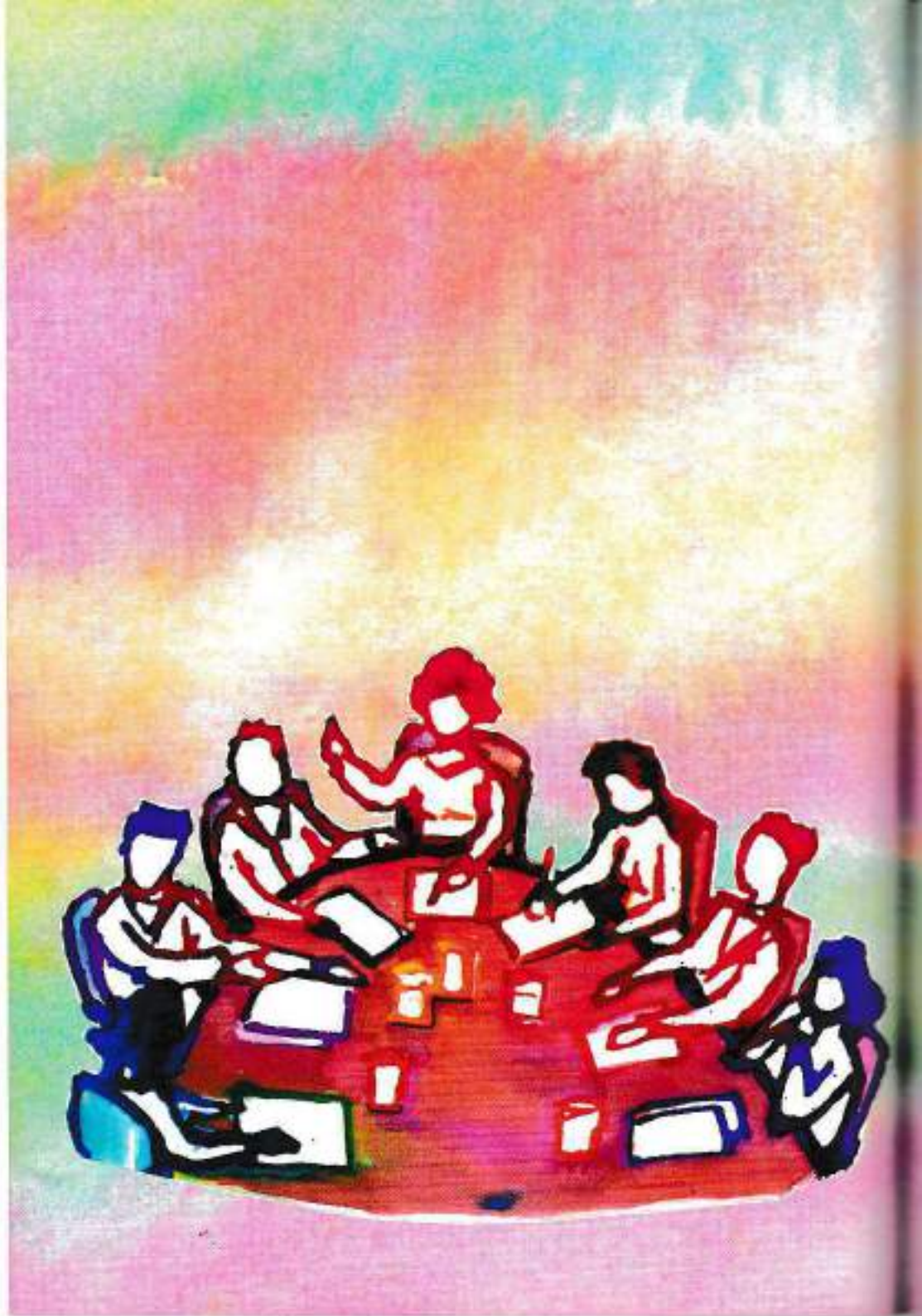
Σχετικά με το θέμα παρουσιάζονται οι ακόλουθες καλές πρακτικές:

- Διάδοση των πληροφοριών σχετικά με τη βοήθεια, που παρέχεται από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία, για τη δημιουργία υπηρεσιών, σχεδιασμένων σύμφωνα με τις ανάγκες κάθε περιοχής και κάθε συγκεκριμένης ομάδας (**Ελλάδα**).
- Συμμετοχή των μη κυβερνητικών οργανώσεων σε δίκτυα δομών για τη φροντίδα ηλικιωμένων, αρρώστων και ατόμων με ειδικές ανάγκες (**Αυστρία, Δανία, Ιταλία, Πορτογαλία και Σουηδία**).
- Δημιουργία κέντρων ημερήσιας φροντίδας, όπου τα εξαρτώμενα πρόσωπα μπορούν να περάσουν ορισμένες ώρες της ημέρας με κοινωνικές, πολιτιστικές και αθλητικές δραστηριότητες, παιχνίδια, κλπ. Τα κέντρα αυτά δεν είναι μόνο ψυχαγωγικά αλλά παρέχουν και υπηρεσίες βασικής φροντίδας (**Αυστρία και Ισπανία**).
- Μέτρα για την πρόσβαση των ηλικιωμένων και των ατόμων με ειδικές ανάγκες στις δημόσιες και ιδιωτικές συγκοινωνίες (**Αυστρία, Δανία, Ισπανία, Ελλάδα, Ιταλία και Σουηδία**).
- Επίδομα καθολικής κάλυψης για εξαρτώμενα πρόσωπα, που τους επιτρέπει να αποφασίζουν τα ίδια, αν θα προλάβουν κάποιον για να τους φροντίσει (**Αυστρία, Φινλανδία και Ιταλία**).
- Οικονομική βοήθεια για ειδικές βελτιώσεις στο σπίτι (**Αυστρία, Δανία, Ισπανία, Φινλανδία και Σουηδία**).
- Καθιέρωση μέτρων για την εξάλειψη αρχιτεκτονικών εμποδίων, που δυσκολεύουν την πρόσβαση των ατόμων με ειδικές ανάγκες και των ηλικιωμένων σε δημόσιους χώρους (**Δανία, Ισπανία, Ιταλία και Σουηδία**).
- Κοινωνιολογική έρευνα σε κάθε γεωγραφική περιοχή, ώστε να διαπιστωθούν οι προτιμήσεις των ηλικιωμένων σχετικά με την παροχή φροντίδας τους (**Αυστρία και Σουηδία**).



- Μέτρα που επιτρέπουν τη διαμονή των ηλικιωμένων ατόμων στα σπίτια τους, με την παροχή της απαραίτητης φροντίδας, στην οποία περιλαμβάνονται οι αγορές και η προετοιμασία φαγητού, το πλύσιμο των ρούχων, η συνοδεία σε ιατρικές επισκέψεις, το καθάρισμα του σπιτιού, υπηρεσίες έκτακτης τηλεφωνικής επικοινωνίας, νοσηλευτικές υπηρεσίες με κλήση, κλπ. (**Αυστρία, Δανία, Ισπανία, Φινλανδία, Ελλάδα, Ιταλία και Σουηδία**).
- Δημιουργία υπηρεσιών που προωθούν την ενσωμάτωση των ηλικιωμένων σε ανάδοχες οικογένειες, αν δεν μπορούν να ζήσουν στο σπίτι τους γιατί δεν έχουν οικογένεια και/ή οι κοινωνικές δομές δεν επαρκούν (**Ελλάδα και Πορτογαλία**).
- Νέες μορφές υπηρεσιών για τους ηλικιωμένους, όπως παροχή βασικών υπηρεσιών φροντίδας σε σπίτια ή σε συγκροτήματα διαμερισμάτων (**Αυστρία και Φινλανδία**).
- Δημιουργία "υπηρεσιών διαλείμματος", που θα δίνουν τη δυνατότητα στους ηλικιωμένους που ζουν με την οικογένειά τους να φιλοξενοούνται για μικρά διαστήματα σε κέντρα φροντίδας ηλικιωμένων (**Ισπανία**).
- Καθιέρωση ενός κατάλληλου νομικού πλαισίου για την παροχή φροντίδας σε άτομα με ειδικές ανάγκες, π.χ. ιατρική και ψυχολογική φροντίδα, κατάλληλη αποκατάσταση, εκπαίδευση, επαγγελματικός προσανατολισμός, ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας, εξασφάλιση ελάχιστου εισοδήματος κλπ. (**Δανία, Φινλανδία και Σουηδία**).
- Δημιουργία δημόσιων υπηρεσιών για την παροχή συντροφιάς και φροντίδας στους άρρωστους και τα άτομα με ειδικές ανάγκες, που μένουν στο σπίτι (**Ελλάδα, Πορτογαλία και Σουηδία**).
- Εξασφάλιση ορισμένων θέσεων εργασίας για τα άτομα με ειδικές ανάγκες σε δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς και επιχειρήσεις (**Αυστρία, Ισπανία και Ελλάδα**).
- Φορολογικά ή άλλα κίνητρα για την πρόσληψη ατόμων με ειδικές ανάγκες (**Ισπανία και Ελλάδα**).





VII - Συλλογικές  
Διαπραγματεύσεις





## Κεφάλαιο VII

### Συλλογικές Διαπραγματεύσεις

#### Εισαγωγή

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 1ης Ιουλίου 1949 *σχετικά με την εφαρμογή των αρχών του δικαιώματος οργάνωσης και συλλογικής διαπραγμάτευσης*, στη **Σύμβαση 154** της 19ης 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 18ης 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 εθελουσίων 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 31ης Μαρτίου 1992 σχετικά με τη φύλαξη των παιδιών παροτρύνει τα Κράτη Μέλη να "υποστηρίξουν 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 19ης Δεκεμβρίου 1989, που αναγνωρίζουν ότι οι εργαζόμενοι 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 αν-

δρών 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 ευαίσθητοποιημένοι και πραγματικά πρόθυμοι για διαπραγμάτευση στα ζητήματα αυτά.

### **Ανάλυση της κατάστασης στις χώρες των εταίρων**

1. Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΕΙΝΑΙ ΠΡΩΤΑΡΧΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ σε όλες τις χώρες των εταίρων.

Στη **Δανία**, τη **Φινλανδία** και τη **Σουηδία** πολύ λίγα θέματα ρυθμίζονται νομοθετικά. Η συλλογική διαπραγμάτευση είναι η πρωταρχική πηγή του εργατικού δικαίου. Από την άλλη μεριά, στην **Ισπανία**, την **Ελλάδα** και την **Πορτογαλία** στην πράξη όλοι οι όροι εργασίας ρυθμίζονται από τη νομοθεσία, η οποία θέτει τα ελάχιστα όρια, που οφείλει να σέβεται η συλλογική διαπραγμάτευση, και καθορίζει τα δικαιώματα, που μπορούν να βελτιωθούν μέσω της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Στην **Ισπανία** ορισμένοι όροι εργασίας, που ρυθμίζονται νομοθετικά, υπόκεινται σε συλλογική διαπραγμάτευση, που μπορεί να καθορίζει επίπεδα προστασίας υψηλότερα ή χαμηλότερα από το νόμο. Στην **Αυστρία** η εργατική νομοθεσία καθορίζει τα ελάχιστα όρια, που δεν επιτρέπεται να παραβιάζονται, αλλά μπορούν να βελτιωθούν από οποιαδήποτε ιεραρχικά κατώτερη πηγή δικαίου.

Επιπλέον, σε όλες τις χώρες της έρευνας, οι διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων θέτουν ελάχιστα όρια, από τα οποία οι εργαζόμενοι/ες δεν μπορούν να παραιτηθούν.

Εξάλλου, στην **Ισπανία** οι συλλογικές συμβάσεις έχουν γενική εφαρμογή, δηλ. καθόλη τη διάρκεια της ισχύος τους εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζομένους και τους εργοδότες του αντίστοιχου κλάδου, ανεξάρτητα από το αν είναι ή όχι μέλη των εργατικών ή εργοδοτικών οργανώσεων που συμβλήθηκαν.

Στην **Αυστρία** οι συλλογικές συμβάσεις εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζομένους των επιχειρήσεων, που δεσμεύονται απ' αυτές. Τις συλλογικές συμβάσεις γενικά καταρτίζει για λογαριασμό των εργοδοτών το Αυστριακό Επιμελητήριο Εμπορίου. Δεδομένου ότι βάσει νόμου οι εργοδότες υπάγονται σε ορισμένα τμήματα του Αυστριακού Επιμελητηρίου Εμπορίου, ουσιαστικά όλοι οι εργοδότες δεσμεύονται από τις συλλογικές συμβάσεις.

Στην **Ελλάδα** και την **Πορτογαλία** οι συλλογικές συμβάσεις δεσμεύουν κατ' αρχήν μόνο τα συμβληθέντα μέρη, μπορούν όμως να κηρυχθούν από την κυβέρνηση γενικώς υποχρεωτικές, οπότε καλύπτονται όλοι οι εργαζόμενοι του κλάδου. Στην **Ιταλία** οι συλλογικές συμβάσεις κατ' αρχήν δεσμεύουν μόνο τα συμβληθέντα μέρη, όμως βάσει της εθνικής νομοθεσίας η ισχύς τους επεκτείνεται και στους εργαζομένους, που δεν είναι μέλη των συμβληθέντων συνδικάτων ή σε εργαζομένους που είναι μέλη μη συμβληθέντων συνδικάτων.

Αντίθετα, στη **Δανία**, τη **Φινλανδία** και τη **Σουηδία** οι συλλογικές συμβάσεις αποτελούν απλώς μια συμφωνία μεταξύ των συμβληθέντων μερών και για το λόγο αυτό δεσμεύουν μόνον τις εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις, που συμβλήθηκαν, και τους εργαζομένους που ανήκουν σ' αυτές. Όμως, επειδή στις χώρες αυτές η συμμετοχή στις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων είναι πολύ υψηλή, οι συλλογικές συμβάσεις καλύπτουν πρακτικά σχεδόν όλους τους εργαζομένους. Πολύ συχνά, μάλιστα, εργοδότες, που δεν συνδέονται με τις συμβληθείσες οργανώσεις, υπογράφουν "συμφωνίες προσχώρησης", με τις οποίες συμφωνούν να εφαρμόσουν μία ορισμένη συλλογική σύμβαση.

Η κατάσταση στη **Φινλανδία** είναι διαφορετική. Αν μία κλαδική οργάνωση που συμβάλλεται σε μια συλλογική σύμβαση έχει μέλη πάνω από το 50% των εργοδοτών του κλάδου, η σύμβαση αυτή είναι δεσμευτική για όλο τον κλάδο.

2. Στις χώρες της έρευνας Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΔΙΑΦΟΡΩΝΕΤΑΙ σε: εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις, που συ-



νάπτονται μεταξύ αυτονομοσπονδικών εργοδοτών και εργαζομένων για τη ρύθμιση ορισμένων θεμάτων των εργασιακών σχέσεων, κλαδικές συμβάσεις, κρατικής, περιφερειακής ή τοπικής εμβέλειας, που συνάπτονται από ομοσπονδίες εργοδοτών και συνδικάτο του κλάδου για τη ρύθμιση των όρων εργασίας σε ένα συγκεκριμένο κλάδο, επιχειρησιακές συμβάσεις ή συμβάσεις σε ομίλους επιχειρήσεων. Στην **Ελλάδα** υπάρχουν επίσης εθνικές και τοπικές επαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις, που αφορούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα.

3. Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΤΑΙ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ στη **Δανία**, τη **Φινλανδία**, την **Ελλάδα**, την **Ιταλία** και τη **Σουηδία**.

Στην **Ισπανία** το δικαίωμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη δημόσια διοίκηση υπάρχει, αν και περιορίζεται ή ελέγχεται κατά κάποιον τρόπο, γιατί η κυβέρνηση θέτει περιορισμούς ή ανώτατα όρια στις αυξήσεις των αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων με ειδικές ρυθμίσεις στον ετήσιο προϋπολογισμό. Στην **Πορτογαλία** υπάρχει συλλογική διαπραγμάτευση στο δημόσιο τομέα, όχι όμως συλλογικές συμβάσεις.

4. Στις χώρες των εταίρων δεν υπάρχει **ΝΟΜΙΜΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΝΑ ΠΑΡΕΧΕΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ** πριν από την έναρξη της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Η υποχρέωση αυτή ισχύει μόνο, όταν υπάρχουν ορισμένες διαφορές ή αντιθέσεις, με εξαίρεση την **Ελλάδα**, όπου οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να παρέχουν ορισμένες πληροφορίες για την επιχείρηση πριν από την έναρξη της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Στην **Αυστρία**, την **Ισπανία**, τη **Φινλανδία** και τη **Σουηδία** ο εργοδότης υποχρεούται να πληροφορεί τους εκπρόσωπους των εργαζομένων για την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης στην επιχείρηση και για την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης και του κλάδου, στον οποίο ανήκει. Όμως η πληροφόρηση δεν είναι υποχρεωτικό να παρασχεθεί πριν από την έναρξη των συλλογικών διαπραγματεύσε-

ων, αλλά παρέχεται περιοδικά και θεωρείται ότι εμπίπτει στη γενική υποχρέωση πληροφόρησης του εργοδότη.

Στην **Αυστρία** συμμετοχικά δικαιώματα αναγνωρίζονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων σε επίπεδο επιχείρησης.

Επίσης στην **Αυστρία**, τη **Δανία**, την **Ισπανία**, τη **Φινλανδία** και την **Ελλάδα** οι εργοδότες υποχρεούνται να πληροφορούν καταλλήλως και να διαπραγματεύονται με τους εκπρόσωπους των εργαζομένων πριν από τη λήψη μέτρων σχετικά με την αναδιάρθρωση του εργατικού δυναμικού, απολύσεις, αλλαγές του χρόνου εργασίας, μεταθέσεις, συστήματα εργασίας και παραγωγής. Στην **Πορτογαλία** η υποχρέωση αυτή ισχύει μόνο στο πλαίσιο της διαδικασίας ομαδικών απολύσεων.

Στην **Ιταλία** οι συλλογικές συμβάσεις περιλαμβάνουν διατάξεις, που υποχρεώνουν τους εργοδότες να παρέχουν πληροφορίες στις περισσότερο αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων.

Στην **Ελλάδα** και τη **Σουηδία** οι δημόσιες αρχές υποχρεούνται να παρέχουν πληροφόρηση στα συνδικάτα. Στην **Αυστρία** και τη **Φινλανδία** δεν προβλέπεται τέτοια υποχρέωση, η πληροφόρηση όμως παρέχεται σε κάθε περίπτωση. Στην **Ισπανία** δεν υπάρχει ρύθμιση που να υποχρεώνει το δημόσιο τομέα να παρέχει πληροφόρηση.

5. Σε καμία από τις χώρες που εξετάστηκαν, με εξαίρεση τη **Σουηδία**, δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία σχετικά με την **ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ**. Είναι γενικά γνωστό όμως ότι ελάχιστες γυναίκες συμμετέχουν.

Η κατάσταση αυτή οφείλεται αφενός στο γεγονός ότι γίνονται πάρα πολλές διαπραγματεύσεις κατά τη διάρκεια του χρόνου κι αφετέρου στην έλλειψη ενδιαφέροντος των συνδικάτων για την κατά φύλο ανάλυση των δεδομένων.

Παρόλα αυτά στην **Αυστρία** το ποσοστό των γυναικών που συμμε-

τέχει στις συλλογικές διαπραγματεύσεις συνεχώς αυξάνεται. Εξάλλου οι γυναίκες εκπροσωπούνται όλο και περισσότερο στις χώρες με αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στα συνδικάτα, όπως η **Φινλανδία** και η **Σουηδία**.

6. ΤΑ ΠΙΟ ΣΥΧΝΑ ΑΙΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ αφορούν τα εξής θέματα:

- Μεγαλύτερη ευελιξία στην οργάνωση της εργασίας. Κατ' αρχήν, η **Ιταλία** φαίνεται να είναι η χώρα με το μεγαλύτερο ενδιαφέρον για τέτοιου είδους μέτρα, με την **Αυστρία**, τη **Δανία** και τη **Σουηδία** να κινούνται σε παρόμοια επίπεδα. Στη **Σουηδία** υποβάλλονται αιτήματα για τη δυνατότητα εργασίας στο σπίτι ή για εργασία σε διαφορετικά από τα κανονικά ωράρια εργασίας.
- Γενικότερα, βελτίωση των όρων εργασίας, που αφορούν την άδεια μητρότητας, την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια και την άδεια για οικογενειακούς λόγους στη **Δανία**, την **Ισπανία**, την **Ελλάδα** και τη **Σουηδία**.

Στις χώρες αυτές τα αιτήματα δίνουν έμφαση βασικά στην αύξηση των οικονομικών παροχών, που καταβάλλονται στους εργαζομένους κατά τη διάρκεια αυτών των αδειών, την κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη και την ενθάρρυνση των ανδρών να ζητούν άδεια για τους λόγους αυτούς.

Επιπλέον, στην **Ισπανία** οι εργαζόμενοι διεκδικούν αμειβόμενη άδεια πατρότητας μεγαλύτερης διάρκειας από την ισχύουσα σήμερα, βελτιώσεις στις ρυθμίσεις για διακοπή της εργασίας για θηλασμό, παροχές ίσες με το 100% του μισθού κατά τη διάρκεια ανικανότητας προς εργασία λόγω προβλημάτων εγκυμοσύνης και κατάργηση της προϋπόθεσης πραγματοποίησης ορισμένων ημερών εργασίας σε συγκεκριμένες περιόδους αναφοράς για την καταβολή του επιδόματος μητρότητας κατά τη διάρκεια της υποχρεωτικής άδειας μητρότητας έξι εβδομάδων μετά από τον τοκετό. Στην **Ελλάδα** τα αι-



τήματα των εργαζομένων αφορούν συνήθως χρηματικές παροχές, όπως επιδόματα για βρεφονηπιακούς σταθμούς, αποδοχές κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας, κλπ.

7. Σε όλες τις χώρες των εταίρων είναι αρκετά δύσκολο να επισημανθεί με ακρίβεια η ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΤΑ ΑΙΤΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ.

Στην **Ισπανία**, την **Ιταλία**, την **Πορτογαλία** και τη **Σουηδία** ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι περιθωριακό θέμα στη συλλογική διαπραγμάτευση. Οι λόγοι αυτής της φανεράς αδιαφορίας δεν μπορούν να γενικευτούν. Στην **Ιταλία** το θέμα αυτό προβάλλεται μόνο όταν υπάρχουν επιτροπές ίσων ευκαιριών στην επιχείρηση, ενώ στη **Σουηδία** ο λόγος είναι ότι η γονική άδεια ρυθμίζεται νομοθετικά με μεγάλη γενναιοδωρία.

Παρόλα αυτά, στη **Δανία** μεγάλη σημασία έχει δοθεί σε θέματα, που αφορούν το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων τα τελευταία χρόνια. Στην **Ελλάδα**, παρά το σχετικά μικρό ενδιαφέρον για τα θέματα αυτά, τα συνδικάτα έχουν διεκδικήσει κι έχουν πετύχει σημαντικές βελτιώσεις στο πλαίσιο των διαπραγματεύσεων για τις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

8. Παρά τις δυσκολίες, σε όλες τις χώρες υπάρχουν σε γενικές γραμμές ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΣΤΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ, ΠΟΥ ΕΚΦΡΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΠΡΟΘΕΣΗ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΥ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ.

Οι πρακτικές αυτές αφορούν βασικά τους όρους εργασίας, το χρόνο εργασίας, τις άδειες, τις βάρδιες και την τηλεεργασία.

Στην **Αυστρία** οι σχετικές συλλογικές ρυθμίσεις αφορούν κυρίως το χρόνο εργασίας, την υπερωριακή εργασία με αντάλλαγμα επιπλέον ελεύθερο χρόνο, τη μερική απασχόληση, ευνοϊκότερες προϋποθέσεις για την αναγνώριση του χρόνου γονικής άδειας, για δι-

καιώματα που συναρτώνται προς τη διάρκεια της απασχόλησης και για τις μη αμειβόμενες άδειες και, τέλος, την τηλεεργασία.

Στη **Δανία**, όπως προαναφέρθηκε, το θέμα του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής έτυχε ειδικής προσοχής από τα τέλη της δεκαετίας του '90. Ως αποτέλεσμα των διεκδικήσεων των εργαζομένων στο πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι συλλογικές συμβάσεις περιέλαβαν μια σειρά από σημαντικά επιδόματα, που συνεισφέρουν στο συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, κυρίως στο δημόσιο τομέα, πρόοδοι όμως έχουν σημειωθεί και στον ιδιωτικό τομέα.

Ο χρόνος εργασίας έχει μειωθεί και από την ηλικία του ενός έτους τα παιδιά των εργαζομένων δικαιούνται μια θέση σε κέντρα φύλαξης παιδιών, των οποίων τα ωράρια λειτουργίας είναι συνήθως μεγάλης διάρκειας. Όμως και άλλες πρόοδοι έχουν σημειωθεί στις συλλογικές συμβάσεις: τόσο ο πατέρας όσο και η μητέρα δικαιούνται μονοήμερη άδεια σε περίπτωση ασθένειας του παιδιού, μέρος της άδειας μητρότητας μπορεί να μετατραπεί στις λεγόμενες "ημέρες φροντίδας", που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε μεταγενέστερο χρόνο της παιδικής ηλικίας, οι άδειες διακοπών διαρκούν δύο ή τρεις ημέρες περισσότερο για εργαζομένους με παιδιά ηλικίας κάτω των 14 ετών.

Στην **Ισπανία** ορισμένες συλλογικές συμβάσεις έχουν ρήτρες, που ευνοούν το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, όπως π.χ. ρήτρες, που θεσπίζουν το δικαίωμα των εργαζομένων να παίρνουν τουλάχιστον μέρος της άδειας διακοπών ταυτόχρονα με τον/την σύντροφό τους. Άλλες συλλογικές συμβάσεις προβλέπουν δικαίωμα προτίμησης κατά τον προγραμματισμό των αδειών διακοπών στους/στις διαζευγμένους/ες, χωρισμένους/ες ή χήρους/ες. Επίσης, ορισμένες συλλογικές συμβάσεις δίνουν σε εργαζομένους με οικογενειακές ευθύνες τη δυνατότητα να επιλέγουν το χρόνο των διακοπών τους, ώστε να συμπίπτει με τις σχολικές διακοπές, κλπ.

Στη **Φινλανδία** έχει ξεκινήσει μια σειρά από προγράμματα σχετικά

με το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, όπως κοινά ερευνητικά προγράμματα για ίσες ευκαιρίες από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργοδοτών και τα συνδικάτα, που αποκάλυψαν ότι η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών όχι μόνο συνεισφέρει στη δημιουργία ενός πιο ευχάριστου εργασιακού περιβάλλοντος, αλλά επίσης βοηθάει τις επιχειρήσεις να γίνουν περισσότερο ανταγωνιστικές.

Στην **Ελλάδα** ζητήματα σχετικά με το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτελούν κυρίως αντικείμενο διαπραγματεύσεως στο πλαίσιο των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Σε κλαδικό επίπεδο τίθενται κυρίως σε κλάδους με πολύ ισχυρά συνδικάτα.

9. Στις περισσότερες από τις χώρες των εταίρων σε γενικές γραμμές **ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΟΥΝ Η ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΓΝΩΣΤΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΕ ΡΗΤΡΕΣ, ΠΟΥ ΕΜΠΟΔΙΖΟΥΝ ΤΟ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ.**

Όμως σε ορισμένες χώρες, όπως στην **Ισπανία** και την **Ιταλία**, υπάρχουν ρήτρες σε συλλογικές συμβάσεις, που ναι μεν δεν εμποδίζουν ξεκάθαρα, αλλά σίγουρα δεν ευνοούν το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

10. Στις περισσότερες από τις χώρες των εταίρων, **Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΦΕΡΕΙ ΤΟ ΚΟΣΤΟΣ ΤΩΝ ΠΑΡΟΧΩΝ, ΠΟΥ ΡΥΘΜΙΖΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ.** Αυτό συμβαίνει στη **Δανία**, τη **Φινλανδία**, την **Ελλάδα**, την **Πορτογαλία** και τη **Σουηδία**.

Στις υπόλοιπες χώρες, ο εργοδότης καλύπτει τις παροχές, με εξαίρεση τις άδειες άνευ αποδοχών, που επιβαρύνουν τους/τις εργαζομένους/ες.

11. Στις χώρες της έρευνας **ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΟΠΩΣ Η ΤΗΛΕΕΡΓΑΣΙΑ**, με εξαίρεση την **Αυστρία**, την **Ιταλία** και τη **Δανία**.



Στη **Δανία** π.χ. υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις, που ρυθμίζουν την τηλεεργασία, εφαρμοστές στους εργαζομένους στην κεντρική και τις τοπικές διοικήσεις. Στην **Ιταλία** την 23 Μαρτίου 2001 η ARAN (ο φορέας που εκπροσωπεί τη δημόσια διοίκηση στις εθνικές συλλογικές διαπραγματεύσεις) και τα ισχυρότερα συνδικάτα υπέγραψαν μία συμφωνία-πλαίσιο σχετικά με την τηλεεργασία στη δημόσια διοίκηση, που ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις και υπερασπίζει τα δικαιώματα των τηλεεργαζομένων.

## Σκέψεις

1. Η συλλογική διαπραγμάτευση είναι εξαιρετικά σημαντική. Είναι το βασικό εργαλείο των μισθωτών για τη βελτίωση των όρων εργασίας τους, την επίτευξη παροχών πέρα από τα ελάχιστα όρια, που θέτει ο νόμος, και για την εξειδίκευση σε πρακτικούς όρους των αρχών και των δικαιωμάτων, που αναγνωρίζονται μεν από την νομοθεσία, αλλά δεν υλοποιούνται πάντα πλήρως ή και καθόλου. Για το λόγο αυτό οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν κάλλιστα να χρησιμοποιηθούν για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, με τη ρύθμιση ορισμένων ζητημάτων, που αφορούν το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
2. Οι περισσότερες από τις χώρες της έρευνας δεν διαθέτουν στοιχεία σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στα τραπέζια των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αλλά είναι γενικά παραδεκτό ότι πολύ λίγες γυναίκες συμμετέχουν στις διαδικασίες αυτές, όπως άλλωστε και στα κέντρα λήψης αποφάσεων και στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικάτων.

Η δυσκολία συμμετοχής των γυναικών στα όργανα αυτά γενικά έχει σχέση με τα προβλήματα, που αντιμετωπίζουν για το συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής τους ζωής. Για το λόγο αυτό, είναι απαραίτητες στρατηγικές για την προώθηση στα όργανα αυτά ενός μεγαλύτερου αριθμού γυναικών, που θα περιλαμβάνουν όχι μόνο μέτρα στο εσωτερικό των συνδικάτων σχετικά με το χρόνο εργα-

σίας, τη συνδικαλιστική κατάρτιση και την παροχή υπηρεσιών αλλά και μέτρα για την ευαισθητοποίηση των ανδρών στις οικογενειακές ευθύνες και την ανάληψη από μέρους τους των ευθυνών αυτών.

3. Οι κοινωνικοί εταίροι και οι πρωταγωνιστές των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι κυρίως άνδρες. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα τα αιτήματα των εργαζόμενων γυναικών να βρίσκονται σε χαμηλότερη προτεραιότητα από τα άλλα συνδικαλιστικά αιτήματα.
4. Όσον αφορά τη δομή της συλλογικής διαπραγμάτευσης, είναι γεγονός ότι οι συλλογικές συμβάσεις ευρύτερης κλίμακας περιλαμβάνουν μέτρα, που διευκολύνουν το συνδυασμό της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής, συχνότερα από τις συλλογικές συμβάσεις μικρότερης εμβέλειας.
5. Σχεδόν σε όλες τις χώρες των εταίρων το θέμα του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι πολύ μικρής σημασίας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, με εξαίρεση τη **Δανία**, όπου το θέμα συγκεντρώνει μεγάλο ενδιαφέρον τα τελευταία χρόνια.

### Καλές Πρακτικές

Οι ακόλουθες **καλές πρακτικές** παρουσιάζονται σε σχέση με το θέμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης:

- Δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης στο δημόσιο τομέα (**Δανία, Φινλανδία, Ελλάδα, Ιταλία και Σουηδία**).
- Ενταξη των θεμάτων σχετικά με το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στη συλλογική διαπραγμάτευση, όπως συμβαίνει τελευταία στη **Δανία** και κίνητρα για μια ισόρροπη κατανομή των οικογενειακών ευθυνών μεταξύ γυναικών και ανδρών.
- Υποχρέωση των εργοδοτών να παρέχουν την απαραίτητη πληροφόρηση στους εκπροσώπους των εργαζομένων πριν από την έναρξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων (**Ελλάδα**).



- Μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στο τραπέζι των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την προβολή της διάστασης της ισότητας των φύλων, που θα οδηγήσει σε μεγαλύτερη κατανόηση και στη βελτίωση όλων των θεμάτων και αιτημάτων, που αφορούν κυρίως τις εργαζόμενες γυναίκες (**Αυστρία και Φινλανδία**).
- Προγράμματα κατάρτισης στις ίσες ευκαιρίες και ευαισθητοποίησης για όσους συμμετέχουν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων, με σκοπό την προώθηση της διάστασης του φύλου στις συλλογικές διαπραγματεύσεις (**Ισπανία**).
- Μελέτες σχετικά με το οικονομικό κόστος, που έχει για τις επιχειρήσεις, η αποδοχή αιτημάτων των εργαζομένων σχετικά με το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (**Δανία**).

## Προτάσεις

Οι ακόλουθες **προτάσεις** παρουσιάζονται σε σχέση με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις:

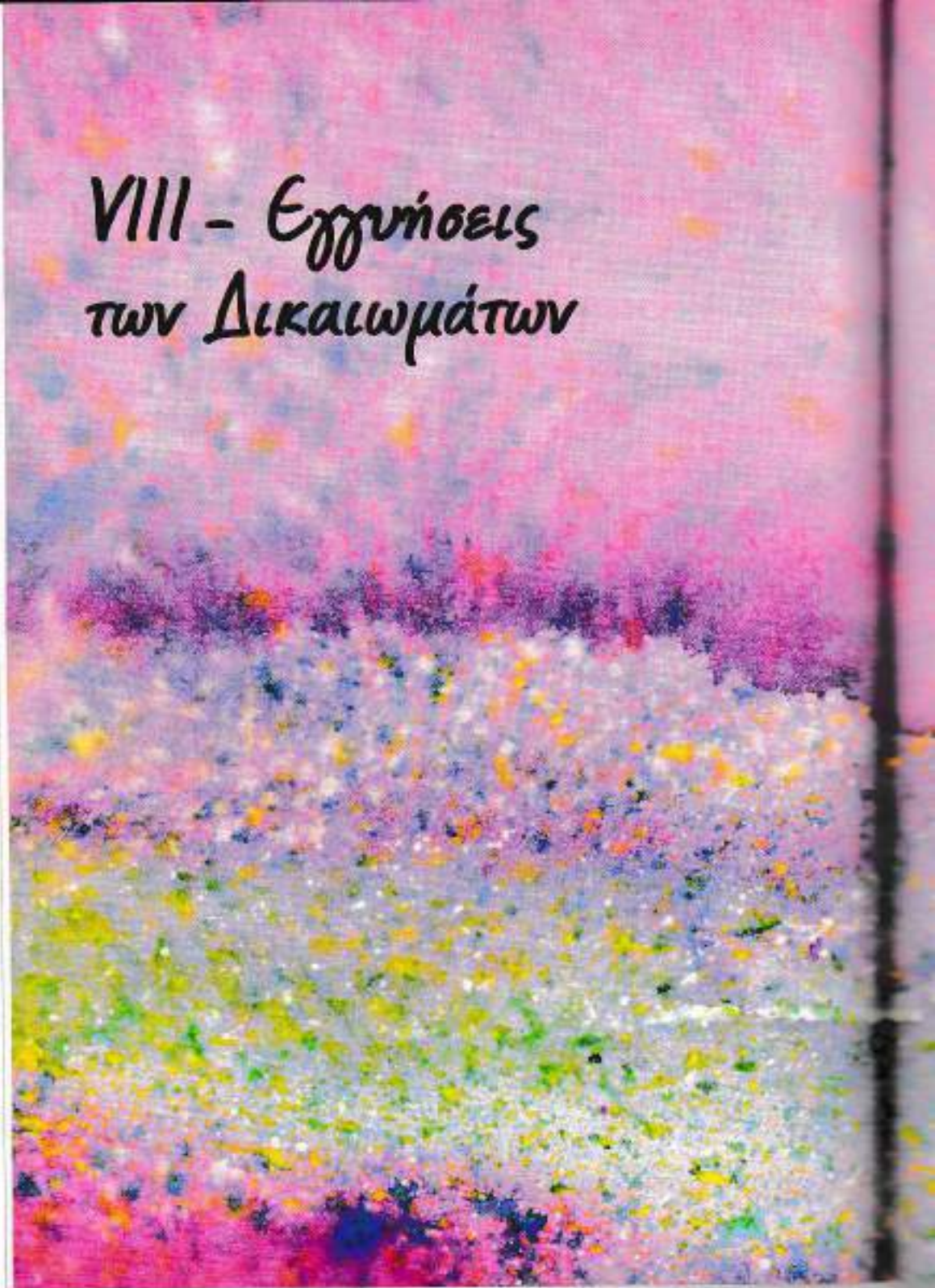
- Να ενθαρρύνεται η ενσωμάτωση στις συλλογικές συμβάσεις προγραμμάτων θετικών δράσεων για την προώθηση του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και την εξάλειψη ρητρών που εμποδίζουν το συνδυασμό αυτό.
- Να ενθαρρύνονται οι επιχειρήσεις να αναλύουν κατά φύλο τις πληροφορίες, που παρέχουν στους εκπροσώπους των εργαζομένων, προκειμένου να διευκολύνουν τη συγκριτική ανάλυση της κατάστασης μεταξύ εργαζόμενων γυναικών και ανδρών στην επιχείρηση. Η πληροφόρηση αυτή βοηθά τα εργασιακά συμβούλια να ελέγχουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε θέματα σχετικά με το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
- Να καθιερωθούν μηχανισμοί συλλογής στοιχείων για το φύλο των



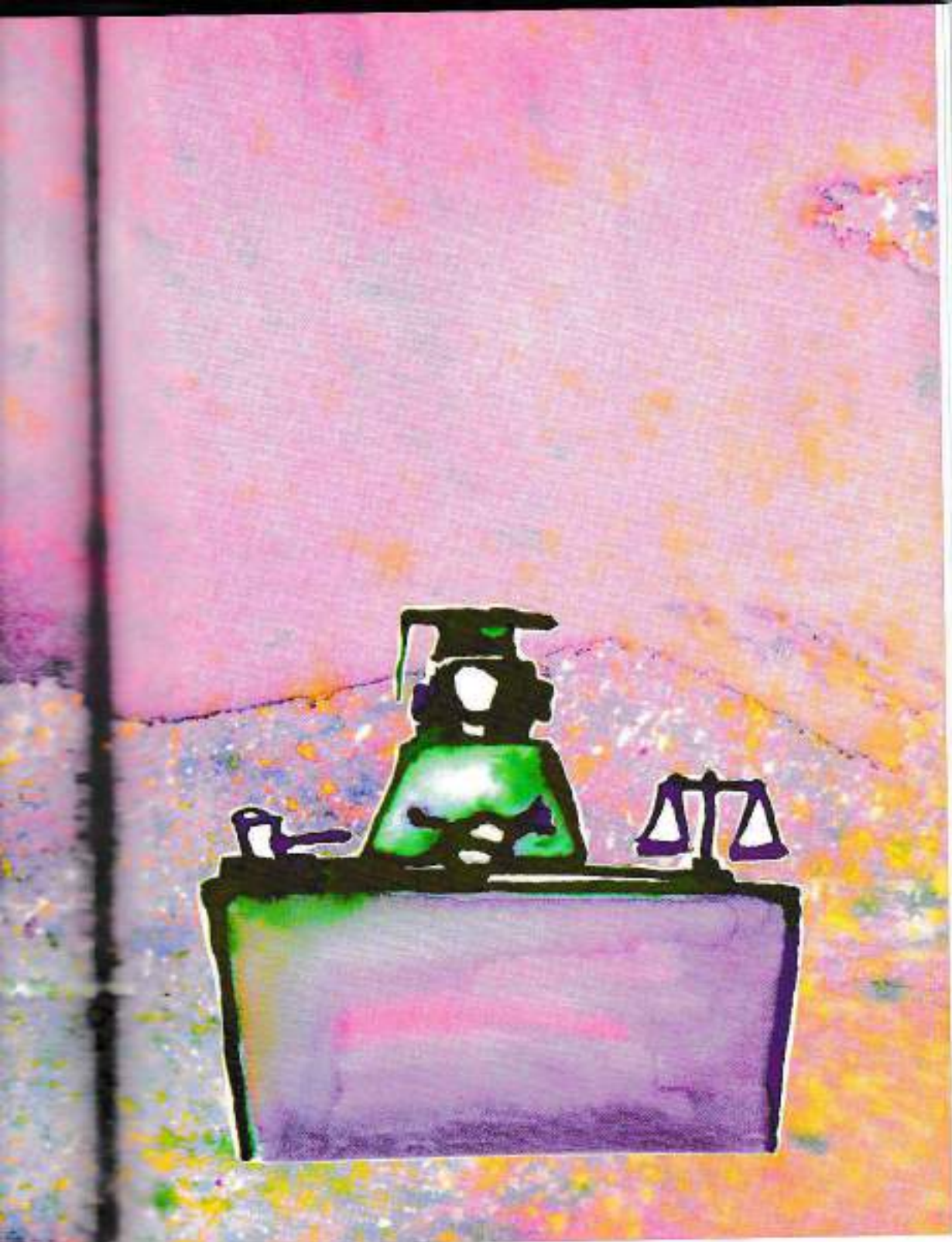
συμμετεχόντων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, είτε με καταγραφή των συμμετεχόντων είτε με ειδικές μελέτες ή άλλη διαδικασία.

- Να προωθηθούν μέτρα θετικής δράσης από τους κοινωνικούς εταίρους για την προώθηση και την αύξηση της παρουσίας των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και στα τραπέζια των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ειδικότερα, θα μπορούσαν να ληφθούν μέτρα, όπως ποσοτώσεις ή αντιπροσώπευση ανάλογη με τον αριθμό των γυναικών στους διαφόρους τομείς ή κλάδους.
- Να ευνοηθεί η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ή πιθανών μέτρων θετικής δράσης στη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων με την εισαγωγή του θεσμού του/της επιτρόπου ίσων ευκαιριών, τουλάχιστον στις συλλογικές συμβάσεις μεγάλων κλάδων, που επηρεάζουν τη διαπραγμάτευση σε χαμηλότερα επίπεδα, ή με τη δημιουργία επιτροπών ισότητας.
- Να προωθηθεί η ενσωμάτωση στις συλλογικές συμβάσεις ειδικών διατάξεων για την εφαρμογή και την παρακολούθηση μέτρων για τις ίσες ευκαιρίες γενικά και μέτρων για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής ειδικότερα.
- Να προωθηθεί η διαπραγμάτευση μεταξύ εργοδοτικών οργανώσεων και συνδικάτων με σκοπό τη σύναψη ειδικών εθνικών συλλογικών συμβάσεων για τις ίσες ευκαιρίες γυναικών και ανδρών, όπως στην Ισπανία, όπου τα πιο αντιπροσωπευτικά συνδικάτα Comisiones Obreras και Unión General de Trabajadores έχουν υποβάλει σχετική πρόταση στις εργοδοτικές οργανώσεις.

VIII - Εγγυήσεις  
των Δικαιωμάτων









## Κεφάλαιο VIII

### Εγγυήσεις των Δικαιωμάτων

#### Εισαγωγή

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.

#### Ανάλυση της κατάστασης στις χώρες των εταίρων

1. Στις χώρες των εταίρων, προβλέπεται ΝΟΜΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΑΔΕΙΑ Η ΣΕ ΑΛΛΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ, ΠΟΥ ΣΥΝΔΕΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ, ΑΠΟ ΕΚΔΙΚΗΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.

Όσον αφορά την ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ, όλες οι χώρες απαγορεύουν την απόλυση εργαζόμενων γυναικών κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή της άδειας μητρότητας. Στη **Δανία**, την **Ισπανία** και την **Πορτογαλία**, δεν επιτρέπεται να απολυθεί άνδρας εργαζόμενος κατά την διάρκεια άδειας, που αποτελεί τμήμα της μη υποχρεωτικής άδειας μητρότητας, που του μεταβίβασε η γυναίκα του.

Η απαγόρευση αυτή καλύπτει διαφορετικό διάστημα σε κάθε χώρα. Π.χ. στην **Αυστρία** απαγορεύεται η απόλυση κατά την εγκυμοσύνη και μέχρι τέσσερις μήνες μετά τον τοκετό. Στη **Δανία**, τη **Φινλανδία** και τη **Σουηδία** κατά την εγκυμοσύνη και την άδεια μητρότητας. Στην **Ελλάδα** καθόλη την εγκυμοσύνη, ανεξάρτητα αν ο εργοδότης είχε ενημερωθεί προηγουμένως, κι επί ένα έτος μετά τον τοκετό ή και περισσότερο, αν υπάρχουν λόγοι ασθένειας, που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή τον τοκετό. Στην **Ιταλία** κατά την εγκυμοσύνη και μέχρι το πρώτο έτος της ηλικίας του παιδιού. Στην **Ισπανία** και την **Πορτογαλία** κατά την εγκυμοσύνη, την άδειας μητρότητας και το δηλωσμό.

Αν μία εργαζόμενη απολυθεί κατά τη διάρκεια των ανωτέρω περιόδων προστασίας, στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο εργοδότης πρέπει να αποδείξει ότι η απόλυση οφείλεται σε αντικειμενικό λόγο άσχετο με την εγκυμοσύνη.

Επιπλέον, στην **Αυστρία** για τις απολύσεις κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και επί τέσσερις μήνες μετά τον τοκετό απαιτείται η προηγούμενη έγκριση του Εργατικού και Κοινωνικού Δικαστηρίου. Στην **Ελλάδα** η απόλυση κατά τη διάρκεια της προστασίας επιτρέπεται μόνο για σοβαρούς λόγους άσχετους με την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα και ο εργοδότης υποχρεούται να την αιτιολογήσει δεόντως στο έγγραφο της καταγγελίας, που, επιπλέον, οφείλει να υποβάλει στην Επιθεώρηση Εργασίας. Σε αντίθετη περίπτωση η απόλυση είναι άκυρη, ανεξάρτητα από τους σοβαρούς λόγους που τυχόν επικαλείται ο εργοδότης. Στην **Ιταλία** η απόλυση κατά τη διάρκεια της προστασίας είναι άκυρη σε κάθε περίπτωση, εκτός αν υπάρχει νόμιμος λόγος, και επιπλέον η παραιτήση των εργαζομένων κατά τη διάρκεια του πρώτου έτους της ηλικίας του παιδιού πρέπει να επιβεβαιώνεται στην Περιφερειακή Διεύθυνση της Επιθεώρησης Εργασίας. Στην **Πορτογαλία** για την απόλυση εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων απαιτείται η προηγούμενη γνώμη της αρμόδιας αρχής για τις ίσες ευκαιρίες γυναικών και ανδρών, που είναι η Επι-

τροπή για την Ισότητα στην Εργασία και την Απασχόληση (CITE).

Σε καμία από τις χώρες της έρευνας δεν επιτρέπεται η απόλυση εργαζόμενου επειδή έλαβε ΑΔΕΙΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ.

Τέλος όσον αφορά την προστασία από απολύσεις των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ, στην **Αυστρία** διαρκεί καθ' όλη την διάρκεια της άδειας και για ένα μήνα μετά την επιστροφή στην εργασία. Στην **Ισπανία** η απόλυση εργαζόμενου/ης, που έχει ζητήσει ή έχει λάβει άδεια για φροντίδα της οικογένειας, θεωρείται άκυρη.

Στην **Ελλάδα** η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας εργαζόμενου/ης που ασκεί το δικαίωμά του/της σε άδεια για τη φροντίδα της οικογένειας θεωρείται άκυρη και παράνομη τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

Στην **Αυστρία** και τη **Σουηδία** ο εργοδότης σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να απολύσει εργαζόμενο/η κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας, ανεξαρτήτως του αν η άδεια είναι αμειβόμενη.

Στις χώρες αυτές η απαγόρευση απόλυσης κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας κάμπτεται, αν κριθεί ότι η απόλυση οφείλεται σε λόγους άσχετους με την άσκηση του δικαιώματος γονικής άδειας.

2. Όσον αφορά ΤΑ ΟΡΓΑΝΑ, ΤΟΥΣ ΘΕΣΜΟΥΣ, ΚΑΙ/Η ΤΙΣ ΔΟΜΕΣ, ΟΠΟΥ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΠΡΟΣΦΥΓΟΥΝ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΚΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥΣ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΥ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ, πέραν της δικαστικής προστασίας οποιασδήποτε δικαιοδοσίας (εργατικού ή διοικητικού δικαίου), σε όλες τις χώρες της έρευνας αυτής υπάρχουν διάφοροι οργανισμοί για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.



Στην **Αυστρία**, τη **Δανία**, την **Ισπανία**, τη **Φινλανδία**, την **Πορτογαλία** και τη **Σουηδία** τα εργατικά συνδικάτα παρέχουν στα μέλη τους δωρεάν νομική προστασία, συμπεριλαμβανομένης της εκπροσώπησης ενώπιον των δικαστηρίων, σε όλες τις εργασιακές διαφορές.

Στην **Ισπανία**, την **Ελλάδα** και την **Πορτογαλία** η Επιθεώρηση Εργασίας είναι η διοικητική αρχή, που προασπίζεται τα δικαιώματα των εργαζομένων. Οι επιθεωρητές εργασίας, που είναι δημόσιοι υπάλληλοι, έχουν την ευθύνη του ελέγχου εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και της επιβολής κυρώσεων, όπου χρειάζεται. Οι επιθεωρητές εργασίας ενεργούν αυτεπαγγέλτως, κατόπιν αιτήματος άλλων οργάνων, με δική τους πρωτοβουλία ή κατόπιν καταγγελιών. Στην **Ισπανία** οι επιθεωρητές εργασίας προβαίνουν σε προειδοποιητικές επιστολές, δίνουν οδηγίες για τη λήψη των απαραίτητων μέτρων ή τη διενέργεια των απαραίτητων αλλαγών και μπορούν να επιβάλουν διοικητικά πρόστιμα. Στην **Ελλάδα** οι επιθεωρητές εργασίας σε ορισμένες περιπτώσεις μπορούν να επιβάλουν διοικητικές κυρώσεις χωρίς την προηγούμενη κίνηση διοικητικής διαδικασίας καθώς και να κινήσουν την ποινική διαδικασία.

Στη **Δανία** οι περισσότερες διαφορές, που ανακύπτουν στις εργασιακές σχέσεις, διευθετούνται με το σύστημα της διαιτησίας από τους κοινωνικούς εταίρους.

Στην **Ισπανία** πολλές τοπικές και περιφερειακές διοικήσεις παρέχουν δωρεάν νομική βοήθεια, συνήθως μέσω των κατά τόπο δικηγορικών συλλόγων.

Στη **Φινλανδία** το κράτος και οι τοπικές διοικήσεις απασχολούν συμβούλους νομικής βοήθειας, που βοηθούν τους πολίτες στην επίλυση των νομικών υποθέσεών τους, η δε βοήθεια αυτή παρέχεται δωρεάν σε πρόσωπα με χαμηλά εισοδήματα. Πριν από την έναρξη της δικαστικής διαδικασίας, οι εργαζόμενοι μπορούν να απευθυνθούν

στο/στη Διαμεσολαβητή για να γνωμοδοτήσει επί της υπόθεσής τους, η γνώμη του όμως δεν είναι δεσμευτική για το δικαστήριο.

Τέλος, στη **Σουηδία** οι εργαζόμενοι, που θεωρούν ότι θίγονται τα εργασιακά δικαιώματά τους ισότητας, μπορούν να απευθυνθούν στο Διαμεσολαβητή για τις Ίσες Ευκαιρίες. Ο θεσμός αυτός νομιμοποιείται να εκπροσωπήσει τους εργαζόμενους στο δικαστήριο.

3. Μεταξύ όλων αυτών των οργάνων, θεσμών και/ή δομών, όπου μπορούν να προσφύγουν οι εργαζόμενοι για την άσκηση των δικαιωμάτων τους σε θέματα συνδυασμού της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής, ειδική αναφορά πρέπει να γίνει στις **ΑΡΧΕΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΤΟΥΣ ΝΑ ΠΑΡΕΜΒΑΙΝΟΥΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΑΣΠΙΣΗ ΤΩΝ ΙΣΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ**.

Στην **Αυστρία** η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών μπορεί να παρέμβει, αν κρίνει ότι ένα μέτρο ή μια ρύθμιση επηρεάζει το συνδυασμό οικογένειας και εργασίας και ταυτόχρονα θίγει την αρχή της ισότητας. Παρότι οι αποφάσεις της δεν είναι άμεσα εκτελεστές, η Επιτροπή μπορεί να επισημάνει οποιαδήποτε παράβαση της υποχρέωσης για ίση μεταχείριση με τη διενέργεια πραγματογνωμοσυιών σε γενικά ζητήματα ή, σε ατομικές περιπτώσεις, ειδικών εκθέσεων για τον/την εργαζόμενο/η. Επιπλέον, ήδη από το 1990 υπάρχει Διαμεσολαβητής Ίσης Μεταχείρισης, που προσφέρει συμβουλές και στήριξη σε θέματα διακρίσεων λόγω φύλου και τα βοηθά στην αντιμετώπιση προβλημάτων με τον εργοδότη καθώς και στη διαδικασία ενώπιον της Επιτροπής Ίσων Ευκαιριών.

Στη **Δανία** με το νόμο της 30 Μαΐου 2000 για την ισότητα των φύλων το Συμβούλιο Ισότητας αντικαταστάθηκε από το Εθνικό Κέντρο Έρευνας και Τεκμηρίωσης για την Ισότητα των Φύλων. Θεσπίστηκε επίσης, το Δικαστήριο Ισότητας, που είναι αρμόδιο για την ακύρωση απολύσεων λόγω φύλου και για τη λήψη δεσμευτικών αποφάσεων σε υποθέσεις διακρίσεων.

Στην **Ισπανία**, υπάρχουν εθνικές, περιφερειακές και τοπικές αρχές ισότητας. Όμως ούτε το Ινστιτούτο Γυναικών, που είναι ο εθνικός οργανισμός ισότητας, ούτε οι αρχές των αυτόνομων κοινοτήτων, ούτε οι τοπικοί οργανισμοί νομιμοποιούνται να κινήσουν τη δικαστική διαδικασία στο όνομα των θιγόμενων ή να παρέμβουν υπέρ αυτών, ενώ εξάλλου δεν έχουν αρμοδιότητα επιβολής κυρώσεων. Ο πρωταρχικός σκοπός του Ινστιτούτου Γυναικών είναι να προωθεί και να ενθαρρύνει τις συνθήκες, που επιτρέπουν την κοινωνική ισότητα των δύο φύλων και τη συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική, πολιτιστική, οικονομική και κοινωνική ζωή. Επιπλέον, δέχεται καταγγελίες γυναικών σχετικά με διακρίσεις λόγω φύλου και τις προωθεί στις διοικητικές αρχές. Σύμφωνα με την ισπανική νομοθεσία, στις περιπτώσεις διακρίσεων λόγω φύλου στο πλαίσιο εργατικών διαφορών, ο δικαστής ή το δικαστήριο μπορεί να ζητήσει σχετική γνωμοδότηση από τους αρμόδιους δημόσιους οργανισμούς (το Ινστιτούτο Γυναικών, τους οργανισμούς ισότητας των αυτόνομων κοινοτήτων ή των τοπικών διοικήσεων ή την Επιθεώρηση Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης). Η γνωμοδότηση αυτή αποτελεί αποδεικτικό στοιχείο στη δίκη.

Στη **Φινλανδία** σε υποθέσεις διακρίσεων λόγω φύλου στην εργασία, όπου υφίσταται υποχρέωση του εργοδότη προς αποζημίωση, τα δικαστήρια οφείλουν να ζητούν τη γνώμη του Γραφείου του Διαμεσολαβητή Ισότητας στο Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας. Το Γραφείο αυτό ελέγχει την εφαρμογή της νομοθεσίας της ισότητας των φύλων και, επίσης, παρέχει συμβουλές στους εργαζομένους σε θέματα ισότητας.

Στην **Ελλάδα** δεν υπάρχει επιτροπή ίσων ευκαιριών ή ανάλογη αρχή, επιφορτισμένη με την υπεράσπιση των δικαιωμάτων ισότητας ή συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων. Όπως προαναφέρθηκε, ο έλεγχος της εφαρμογής και της αποτελεσματικότητας της νομοθεσίας έχουν ανατεθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας.



Στην **Ιταλία** προβλέπεται νομοθετικά ο θεσμός των εθνικών, περιφερειακών και τοπικών Συμβούλων Ίσων Ευκαιριών. Οι Σύμβουλοι αυτοί είναι αρμόδιοι για την προώθηση και τον έλεγχο της εφαρμογής των αρχών των ίσων ευκαιριών και της απαγόρευσης των διακρίσεων μεταξύ γυναικών και ανδρών στην εργασία. Οι Σύμβουλοι είναι δημόσιοι λειτουργοί και υποχρεούνται να ενημερώνουν τις δικαστικές αρχές για οποιαδήποτε παραβίαση της αρχής των ίσων ευκαιριών, που υποπίπτει στην αντίληψή τους.

Στην **Πορτογαλία** η Επιτροπή Ισότητας στην Εργασία και την Απασχόληση δέχεται τις καταγγελίες των εργαζομένων και γνωμοδοτεί επί των θεμάτων αυτών. Η Επιτροπή μπορεί, επίσης, να παραπέμψει καταγγελίες στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Στη **Σουηδία** οι οργανισμοί ισότητας είναι ο Διαμεσολαβητής Ίσων Ευκαιριών, που, όπως προαναφέρθηκε, δικαιούται να εκπροσωπεί τους εργαζομένους στη δικαστική διαδικασία καθώς και η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών.

4. Στις περισσότερες από τις χώρες των εταίρων, Η ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ σχετικά με το συνδυασμό της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής αφορά κυρίως τις άδειες και τις εργασιακές επιπτώσεις της λήψης τους, π.χ. επαναπασχόληση του/της εργαζόμενου/της στη θέση του/της και απαγόρευση απόλυσής του/της από τον εργοδότη, επειδή έλαβε άδεια.
5. Από όλες τις χώρες της έρευνας, φαίνεται ότι μόνο τα **Ισπανικά δικαστήρια** έχουν υποβάλει ΠΡΟΔΙΚΑΣΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για θέματα συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Το προδικαστικό ερώτημα υποβλήθηκε την 10 Νοεμβρίου 1999 στο πλαίσιο δίκης που αφορούσε απόλυση εγκύου εργαζόμενης.
6. Στην αγορά εργασίας διαδίδονται όλο και περισσότερο οι λεγόμενες ΜΗ ΚΑΝΟΝΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Στην **Ισπανία**, την **Ιταλία** και τη **Σουηδία** οι μη κανονικές μορφές εργασίας ρυθμίζονται από την υπάρχουσα νομοθεσία.

Στην **Αυστρία**, οι περισσότερες από αυτές τις μορφές εργασίας (π.χ. μερική απασχόληση) ρυθμίζονται από το νόμο. Επιπλέον, υπάρχουν νέες ρυθμίσεις για τις μη κανονικές μορφές εργασίας, που διευρύνουν την κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη για ορισμένες ομάδες προσώπων και δίνουν στους περιθωριοποιημένους εργαζομένους τη δυνατότητα υπαγωγής στους κλάδους υγείας και σύνταξης. Στην **Ελλάδα** ορισμένες μορφές εργασίας ρυθμίζονται από τη νομοθεσία, ενώ άλλες δεν ρυθμίζονται, γεγονός που σε πολλές περιπτώσεις αποβαίνει σε βάρος των εργαζομένων. Εξάλλου, στην **Πορτογαλία** δεν υπάρχει καμία νομική ρύθμιση γι' αυτές τις μορφές εργασίας.

Στην **Ιταλία** θεωρείται ότι οι πολιτικές ευελιξίας στην αγορά εργασίας επιτρέπουν την αύξηση των δυνατοτήτων απασχόλησης, αφετέρου όμως πρέπει να αξιολογηθούν οι επιπτώσεις τους στην ποιότητα της επαγγελματικής και της κοινωνικής ζωής. Για το λόγο αυτό η Ιταλική Διεύθυνση Ίσων Ευκαιριών έχει συστήσει το Παρατηρητήριο Ευελιξίας, που παρακολουθεί τα αποτελέσματα από την άποψη του φύλου των μέτρων ευελιξίας της εργασίας. Ειδικότερα παρακολουθεί πώς οι πολιτικές κινήτρων για μη κανονικές θέσεις εργασίας επηρεάζουν ποσοτικά και ποιοτικά τις γυναίκες εργαζόμενες και κατά πόσο η απασχόληση σε μη κανονικές μορφές εργασίας ευνοεί τη σταθερή ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας ή αντίθετα δημιουργεί μόνιμα μειονεκτήματα για τις εργαζόμενες γυναίκες.

7. Σε όλες τις χώρες των εταίρων υπήρξαν περιπτώσεις ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΕ ΒΑΡΟΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΔΡΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ, ΠΟΥ ΕΛΑΒΑΝ ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΕΥΘΥΝΩΝ.

Τα βασικά προβλήματα, που αντιμετώπισαν οι εργαζόμενοι είναι: απόλυση, καθυστέρηση στην επαγγελματική ανέλιξη, μείωση αποδοχών κατά τη διάρκεια της άδειας αλλά και μετά την επιστροφή

τους στην εργασία, μη επαναφορά στην αρχική θέση εργασίας μετά τη λήξη της άδειας, μη καταβολή επιδομάτων παραγωγικότητας και ελλιπής πληροφόρηση σχετικά με τις εξελίξεις στην επιχείρηση κατά τη διάρκεια της απουσίας σε άδεια.

## Σκέψεις

1. Σε εφαρμογή των διατάξεων της **Οδηγίας του Συμβουλίου 92/85/ΕΟΚ 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** και της **Οδηγίας του Συμβουλίου 96/34/ΕΚ της 3ης Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και CES**, σε όλες τις χώρες των εταιρών υπάρχουν νομοθετικές διατάξεις για την προστασία των εργαζομένων από διακρίσεις κατά την επιστροφή στην εργασία από άδεια ή σε άλλες καταστάσεις που συνδέονται με την ανάγκη φροντίδας της οικογένειας. Έτσι, σε όλες τις χώρες της έρευνας απαγορεύεται από το νόμο η απόλυση εργαζόμενου/ης επειδή έλαβε άδεια μητρότητας ή πατρότητας ή λόγω εγκυμοσύνης. Στην **Αυστρία**, τη **Δανία**, την **Ισπανία**, την **Ελλάδα** και τη **Σουηδία**, η απαγόρευση αυτή ισχύει και για τη γονική άδεια.
2. Από το σύνολο των οργανισμών, των θεσμών και/ή των δομών για την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σχετικά με το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, ειδική αναφορά πρέπει να γίνει στους οργανισμούς ισότητας. Από τις χώρες της έρευνας, μόνο στη **Δανία** και τη **Σουηδία** οι οργανισμοί αυτοί νομιμοποιούνται να υπερασπίσουν δικαστικώς τα δικαιώματα των εργαζομένων για συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, που παραβιάστηκαν για λόγους, που συνδέονται με τη λήψη αδειών ή άλλες καταστάσεις φροντίδας της οικογένειας.



3. Σε όλες τις χώρες της έρευνας περισσότερες γυναίκες από άνδρες απασχολούνται σε μη κανονικές μορφές εργασίας.

Γενικά, οι μη κανονικές μορφές εργασίας προσφέρουν λιγότερη κοινωνική προστασία και λιγότερες εγγυήσεις από το συνηθισμένο ωράριο εργασίας. Για το λόγο αυτό σε όλες τις χώρες της έρευνας οι συνθήκες εργασίας των γυναικών είναι πολύ πιο αβέβαιες απ' αυτές των ανδρών.

4. Το ίδιο ισχύει και στις περιπτώσεις διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων μετά τη χρήση άδειας για οικογενειακούς λόγους: ο αριθμός των γυναικών που έχουν υποστεί τέτοιου είδους διακρίσεις είναι πολύ μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο αριθμό των ανδρών.

### Καλές Πρακτικές

Οι ακόλουθες καλές πρακτικές παρουσιάζονται σε σχέση με το θέμα των εγγυήσεων των δικαιωμάτων των εργαζομένων:

- Νομοθετικές ρυθμίσεις για την απαγόρευση της απόλυσης εργαζομένων όχι μόνο κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας ή πατρότητας, της εγκυμοσύνης ή της γαλουχίας, αλλά και κατά την άσκηση του δικαιώματος σε γονική άδεια (**Αυστρία, Ισπανία, Ελλάδα και Σουηδία**)
- Νομοθετικές ρυθμίσεις για την απαγόρευση της απόλυσης εργαζομένης που ασκεί το δικαίωμά της σε διακοπές της εργασίας για θηλασμό (**Ισπανία και Πορτογαλία**).
- Δημιουργία παρατηρητηρίου για την ευελιξία της εργασίας, που παρακολουθεί τα αποτελέσματα από την άποψη του φύλου των μέτρων ευελιξίας της εργασίας. Ειδικότερα, παρακολουθεί πώς οι πολιτικές κινήτρων για μη κανονικές θέσεις εργασίας επηρεάζουν πο-

σοτικά και ποιοτικά τις γυναίκες εργαζόμενες και κατά πόσο η ανάληψη μη κανονικών μορφών εργασίας ευνοεί τη σταθερή ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας ή δημιουργεί μόνιμα μειονεκτήματα για τις εργαζόμενες γυναίκες (**Ιταλία**).

- Νομιμοποίηση οργανισμών ισότητας για την κίνηση της δικαστικής διαδικασίας στο όνομα των θυμάτων διάκρισης λόγω φύλου (**Δανία** και **Σουηδία**).
- Διεύρυνση της δωρεάν νομικής βοήθειας πριν και κατά τη διάρκεια της δικαστικής διαδικασίας σε όλους τους πολίτες με χαμηλά εισοδήματα και δημιουργία υπηρεσιών δωρεάν νομικής συμβουλευτικής για όλους (**Ισπανία**).
- Νομική κατοχύρωση των μη κανονικών μορφών εργασίας με εξασφάλιση προστασίας ισοδύναμης με αυτή των συμβατικών μορφών εργασίας (**Αυστρία, Ισπανία, Ιταλία** και **Σουηδία**).

## Προτάσεις

Οι ακόλουθες προτάσεις υποβάλλονται σε σχέση με το θέμα αυτό:

- Να θεσπισθεί η υποχρέωση των δικαστών και των δικαστηρίων να ζητούν γνωμοδότηση από τους αρμόδιους δημόσιους οργανισμούς ισότητας σε δίκες, που αφορούν διακρίσεις λόγω φύλου στην εργασία.
- Να ενθαρρυνθεί η κατάρτιση και η ευαισθητοποίηση σχετικά με το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, όσων ασχολούνται με την εφαρμογή του δικαίου.
- Να θεσπισθεί η δυνατότητα άσκησης ασφαλιστικών μέτρων σε περίπτωση απολύσεων λόγω εγκυμοσύνης, άδειας μητρότητας ή πατρότητας ή γονικής άδειας.









IX - Εκπαίδευση  
και κατάρτιση

## Κεφάλαιο ΙΧ

### Εκπαίδευση και κατάρτιση

#### Εισαγωγή

Η προετοιμασία του μέλλοντος σε συνθήκες ισότητας αποτελεί μια από τις κυριότερες αποστολές του εκπαιδευτικού συστήματος, που πρέπει να κατάρτιζει τους πολίτες σε θέματα ισότητας των φύλων.

Είναι γνωστό ότι η προετοιμασία του μέλλοντος βασίζεται στις δράσεις του παρόντος. Για το λόγο αυτό, η εκπαίδευση σε όλα τα επίπεδα παίζει πρωταρχικό ρόλο στη διαμόρφωση και την εξέλιξη μιας κοινωνίας. Η εκπαίδευση πρέπει να συνεισφέρει αποτελεσματικά στην προώθηση των ίσων ευκαιριών και στην ισόρροπη κατανομή των ρόλων μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς.

Σε κοινοτικό επίπεδο το θέμα αυτό έχει τεθεί σε κείμενα, όπως π.χ. το **Ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Παιδείας της 3ης Ιουνίου 1985, που αφορά πρόγραμμα δράσης για την ισότητα των ευκαιριών των κοριτσιών και των αγοριών στον τομέα της εκπαίδευσης.**

Το ψήφισμα αυτό θεωρεί ότι "τα εκπαιδευτικά ιδρύματα είναι χώρος



προνομιακός για την άσκηση αποτελεσματικής δράσης υπέρ της ισότητας ευκαιριών για τα κορίτσια και τα αγόρια", τονίζει τη σημασία ευαισθητοποίησης όλων των παραγόντων της εκπαιδευτικής διαδικασίας στο πρόβλημα της ισότητας ευκαιριών για τα κορίτσια και τα αγόρια προκειμένου να ευνοηθεί η εξάλειψη των προκαταλήψεων, που συνδέονται με το φύλο, και επισημαίνει ότι "η εκπαίδευση πρέπει να ευνοεί την εξάλειψη των προκαταλήψεων, να ενθαρρύνει την αποδοχή των αρχών της ισόρροπης κατανομής των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών και να προετοιμάζει τους νέους για την εργασιακή ζωή".

## **Ανάλυση της κατάστασης στις χώρες των εταίρων**

1. Σε όλες οι χώρες των εταίρων Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ είναι ενσωματωμένη στην εκπαιδευτική νομοθεσία.
2. Η ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΗΛΙΚΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ είναι παρόμοια σε όλες τις χώρες της έρευνας. Στην **Αυστρία** είναι από 6 έως 15 ετών. Στην **Ελλάδα**, την **Ιταλία** και τη **Πορτογαλία** είναι από 5 έως 15 ετών. Στην **Ισπανία** από 6 έως 16 ετών και στη **Δανία**, τη **Φινλανδία** και τη **Σουηδία** από 7 έως 16 ετών.
3. Στην **Αυστρία**, την **Ισπανία** και τη **Σουηδία** υπάρχουν πρωτοβουλίες για την επιμόρφωση των ενηλίκων σε θέματα συνδυασμού της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής.

Στην **Αυστρία**, οργανισμοί επιμόρφωσης ενηλίκων, που ανήκουν στην τοπική διοίκηση, οργανώνουν μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης, π.χ. κατάρτιση σχετικά με τις πολιτικές στα γυναικεία θέματα, καθώς και άλλα μαθήματα με αντικείμενο το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Στην **Ισπανία** το Ινστιτούτο Γυναικών σε συνεργασία με την Ισπανική

Συνομοσπονδία Γονέων Μαθητών έχει καθιερώσει από το 1989 συναντήσεις και ημερίδες επιμόρφωσης για τη μη σεξιστική εκπαίδευση και για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Επίσης, από το 1994 έως το 1999 υλοποίησε το πρόγραμμα "Project Itxaso: Από το μικτό σχολείο στη συνεκπαίδευση", που μεταξύ των άλλων θεμάτων ασχολήθηκε και με το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Το πρόγραμμα αυτό, που αρχικά σχεδιάστηκε για τη μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών, επεκτάθηκε το 1996 και στις οικογένειες, ως υπεύθυνους φορείς για την εκπαίδευση των παιδιών.

Στη **Σουηδία** προσφέρονται μαθήματα σε όλους τους γονείς, με στόχο την υποστήριξή τους για τη σωστή άσκηση των ευθυνών τους ως γονέων.

Μια άλλη δραστηριότητα σε ορισμένους δήμους της Σουηδίας είναι τα λεγόμενα "πειραματικά μαθήματα για πατέρες", που αποσκοπούν στην υποστήριξη των ανδρών στο ρόλο τους ως πατέρων και ενεργών γονιών. Τα μαθήματα αυτά δίνονται από άνδρες και απευθύνονται μόνο σε άνδρες. Κατ' αποτέλεσμα, οι πατέρες, που συμμετέχουν σ' αυτά, πολύ συχνότερα ζητούν γονική άδεια και είναι πολύ καλύτερα προετοιμασμένοι να δεχτούν τις πρακτικές ευθύνες της φροντίδας των παιδιών.

4. Στην **Αυστρία**, την **Ισπανία**, την **Ιταλία** και την **Πορτογαλία** οργανώνονται ειδικές επιμορφωτικές δραστηριότητες για ΤΗΝ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΥ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ.

Στην **Αυστρία** το Υπουργείο Παιδείας, Επιστήμης και Πολιτισμού έχει οργανώσει εκπαιδευτικές δραστηριότητες για την ευαισθητοποίηση στα θέματα του φύλου στο πλαίσιο σχολικής παιδαγωγικής και έχουν υλοποιηθεί αρκετά προγράμματα για το θέμα αυτό.

Στην **Ισπανία** το *Ινστιτούτο Γυναικών* στα τρία Προγράμμά του *Ίσων Ευκαιριών* για Γυναίκες και Άνδρες έχει συμπεριλάβει στους στόχους του την αλλαγή των στάσεων των εκπαιδευτικών μέσα από την ευαισθητοποίηση και την επιμόρφωση.

Επιπλέον, το "Πρόγραμμα *Itxaso*: από το μικτό σχολείο στη συνεκπαίδευση", που προαναφέρθηκε, αποσκοπεί στην προετοιμασία μεθοδολογίας για την ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών στη συνεκπαίδευση και περιλαμβάνει θέματα, που αφορούν το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Το Υπουργείο Παιδείας, Πολιτισμού και Αθλητισμού, σε συνεργασία με το *Ινστιτούτο Γυναικών*, προωθεί προγράμματα επιμόρφωσης δασκάλων με στόχο την ευαισθητοποίηση της εκπαιδευτικής κοινότητας στην ανάγκη συνδυασμού της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής. Αυτά τα προγράμματα απευθύνονται σε νηπιαγωγούς και δασκάλους του δημοτικού και του γυμνασίου-λυκείου.

Στην **Ιταλία** το Υπουργείο Δημόσιας Εκπαίδευσης ασχολείται με την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών στα θέματα του φύλου και των ίσων ευκαιριών. Το μέτρο αυτό υιοθετήθηκε στο πλαίσιο του Εθνικού Σχεδίου Συνεχιζόμενης Κατάρτισης των Εκπαιδευτικών εδώ και κάποια χρόνια.

Η **Πορτογαλία** από το 1979 υλοποιεί προγράμματα για το θέμα αυτό μέσω της Επιτροπής Ισότητας και Δικαιωμάτων των Γυναικών (CIDM). Τα προγράμματα αυτά αποσκοπούν στην παροχή πληροφόρησης, στη δημιουργία προβληματισμού και στην ανάπτυξη νέων στάσεων των εκπαιδευτικών στα θέματα των ίσων ευκαιριών.

5. Στην **Αυστρία**, την **Ισπανία** και την **Ιταλία** έχουν υιοθετηθεί εκπαιδευτικές αρχές και μηχανισμοί ελέγχου για την ΑΝΑΛΥΣΗ Ή ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΟΥ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ ΤΩΝ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΩΝ.



Στην **Αυστρία** από το 1995 έχει καθιερωθεί η αρχή της "εκπαίδευσης για την ισότητα γυναικών και ανδρών", που ήδη εμπεριέχεται σε όλα σχεδόν τα προγράμματα σχολικής εκπαίδευσης και περιλαμβάνει και την ανάλυση του περιεχομένου των σχολικών εγχειριδίων.

Στην **Ισπανία**, ο Νόμος περί Γενικής Οργάνωσης του Εκπαιδευτικού Συστήματος της 3ης Οκτωβρίου 1990 διακηρύσσει την αρχή των ίσων ευκαιριών και της κατάργησης των διακρίσεων λόγω φύλου στα σχολικά εγχειρίδια. Επίσης, το Βασιλικό Διάταγμα της 15ης Απριλίου 1992 για την εποπτεία των σχολικών εγχειριδίων και του λοιπού εκπαιδευτικού υλικού για τη διδασκαλία στη γενική εκπαίδευση καθώς και της χρήσης τους στα σχολεία αναφέρεται στην ενσωμάτωση της αρχής των ίσων ευκαιριών στο διδακτικό υλικό.

Στην **Ιταλία** το "Πρόγραμμα *Polite*: ίσες ευκαιρίες στα σχολικά εγχειρίδια", που προωθήθηκε από τη Διεύθυνση Ίσων Ευκαιριών σε συνεργασία με την Ένωση Ιταλών Εκδοτών, εξασφαλίζει ότι κατά το σχεδιασμό και τη συγγραφή των σχολικών εγχειριδίων και του διδακτικού υλικού, ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δίνεται στην ανάπτυξη της ταυτότητας του φύλου, ως ενός αποφασιστικού παράγοντα για τη γενικότερη διαπαιδαγώγηση των ανηλίκων.

Στην **Πορτογαλία** έχουν κυκλοφορήσει διάφορες εκδόσεις, πολλές απ' αυτές από την Επιτροπή για την Ισότητα και τα Δικαιώματα των Γυναικών, που αναλύουν την εικόνα των γυναικών στα σχολικά εγχειρίδια. Μια τέτοια έκδοση, που είχε άμεση επίδραση στα πορτογαλικά σχολικά εγχειρίδια για τον πρώτο κύκλο βασικής εκπαίδευσης, είχε τον τίτλο "Το σχολείο και η κατασκευή της ταυτότητας των κοριτσιών. Το παράδειγμα των σχολικών εγχειριδίων".

6. Σε όλες τις χώρες των εταιρών η ΣΥΝΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ είναι η πιο διαδεδομένη πρακτική.

Παρόλο που η συνεκπαίδευση αποτελεί τον κανόνα σε όλα τα scho-

λεία στις χώρες των εταίρων, υπάρχουν και ορισμένες εξαιρέσεις. Π.χ. στην **Αυστρία**, τη **Δανία** και τη **Φινλανδία** τα κορίτσια και τα αγόρια παρακολουθούν ξεχωριστά τα μαθήματα αωματικής αγωγής. Εξάλλου στην **Ισπανία**, την **Ιταλία** και την **Πορτογαλία** υπάρχουν ιδιωτικά σχολεία (που διοικούνται κυρίως από θρησκευτικές οργανώσεις), που δέχονται μαθητές μόνο του ενός φύλου.

7. Στην **Αυστρία** και τη **Σουηδία** υπάρχουν ενδιαφέρουσες πρωτοβουλίες σχετικά με ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ.

Η **Αυστρία** έχει καθιερώσει "υποχρεωτικά εργαστήρια επαγγελματικού προσανατολισμού", όπου μαθητές ηλικίας 13 και 14 ετών καλούνται να προβληματιστούν για το γεγονός ότι ορισμένα μαθήματα συγκεντρώνουν μεγάλο αριθμό προσώπων ενός φύλου. Το Υπουργείο Παιδείας της Αυστρίας έχει επίσης εκδώσει το "Σχέδιο Δράσης 2000", που βοηθάει αγόρια και κορίτσια να επιλέξουν μη παραδοσιακές επαγγελματικές κατευθύνσεις.

Στη **Σουηδία** η κυβέρνηση έχει σχεδιάσει ένα νέο τεχνικό πρόγραμμα για τις τελευταίες τάξεις της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, που περιλαμβάνει μαθήματα σχεδιασμένα για να προσελκύσουν νέους και των δύο φύλων, και ιδίως νέα κορίτσια, στην τεχνική εκπαίδευση.

8. ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΣΧΕΔΙΑΣΤΕΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΥ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ υπάρχουν σε μερικές από τις χώρες των εταίρων, όπως στην **Αυστρία**, την **Ισπανία** και τη **Φινλανδία**.

Στην **Αυστρία** το πιλοτικό πρόγραμμα "Managing E-Quality", στο πλαίσιο του Τέταρτου Κοινοτικού Προγράμματος Δράσης για τις Ίσες Ευκαιρίες Γυναικών και Ανδρών, στοχεύει στην κατάρτιση στελεχών επιχειρήσεων σ' έναν τρόπο διαχείρισης, που μεταχειρίζεται ισότιμα τα δύο φύλα.

Στην **Ισπανία** το Ινστιτούτο Γυναικών, σε συνεργασία με άλλους οργανισμούς, οργανώνει επιμορφωτικά προγράμματα για διάφορους επαγγελματίες, π.χ. μαθήματα για επιθεωρητές εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης, δικαστές και εισαγγελείς, ειδικούς σε θέματα συλλογικής διαπραγμάτευσης και ειδικούς σε θέματα κοινωνικής εργασίας.

Στην **Πορτογαλία** η Επιτροπή Ισότητας στην Εργασία και την Απασχόληση έχει οργανώσει διάφορα μαθήματα σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες και το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής για εργοδότες και διευθυντές προσωπικού, για δικαστές, δικηγόρους, πανεπιστημιακούς καθηγητές και επιθεωρητές εργασίας.

Η Επιτροπή για την Ισότητα και τα Δικαιώματα των Γυναικών οργανώνει επίσης μαθήματα κατάρτισης, που περιλαμβάνουν το θέμα του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, και απευθύνονται σε κοινωνικούς λειτουργούς, ψυχολόγους, δικηγόρους, αστυνομικούς και κοινωνικούς εκπαιδευτές.

9. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΒΡΙΣΚΟΝΤΑΙ Η ΒΡΕΘΗΚΑΝ ΣΕ ΑΔΕΙΑ Ή ΣΕ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΟΥ ΠΡΟΕΚΥΨΕ ΑΠΟ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ παρέχεται στην **Αυστρία** και την **Ισπανία**.

Στην **Αυστρία** υπάρχουν ειδικά προγράμματα για γυναίκες που βρίσκονται σε άδεια για οικογενειακούς λόγους ή που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας μετά από μακρόχρονη απουσία.

Στην **Ισπανία** σύμφωνα με τον *Εργατικό Νόμο της 24ης Μαρτίου 1995* ο/η εργαζόμενος/η, που έλαβε άδεια για τη φροντίδα μελών της οικογένειας, δικαιούται να παρακολουθήσει μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης, κατόπιν πρόσκλησης του εργοδότη, ιδίως όταν επιστρέφει στην εργασία μετά τη λήξη της άδειάς του/της.

Για την επίτευξη του στόχου αυτού και για την ενημέρωση των εργα-



ζομένων στους τομείς απασχόλησής τους, οι Εθνικές Συμβάσεις Συνεχιζόμενης Κατάρτισης προβλέπουν δραστηριότητες κατάρτισης τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

10. Όσον αφορά την ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΣΕ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΦΥΛΑΞΗΣ ΠΑΙΔΙΩΝ, σ' όλες τις χώρες της έρευνας προβλέπεται ανώτερη εκπαίδευση τριών έως πέντε ετών, ανάλογα με τη χώρα και τις διάφορες βαθμίδες εκπαίδευσης, σε ειδικότητες, όπως η παιδαγωγική, η εκπαίδευση παιδιών, η κοινωνική εργασία, η παιδαγωγική ψυχολογία, η διδασκαλία κλπ.

11. Όσον αφορά την ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΣΕ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΩΝ Η ΑΡΡΩΣΤΩΝ ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ, σ' όλες τις χώρες της έρευνας προβλέπεται ανώτερη εκπαίδευση τριών έως έξι ετών, ανάλογα με τη χώρα και τις διάφορες βαθμίδες εκπαίδευσης, σε ειδικότητες, όπως η κοινωνική εργασία, η νοσηλευτική, η ιατρική, η φυσιοθεραπεία ή η ψυχολογία.

## Σκέψεις

1. Η ανάλυση της νομοθεσίας στις χώρες των εταίρων έχει σαφέστατα αναδείξει τη σπουδαιότητα της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου στην εκπαίδευση, που αναγνωρίζεται ευρέως από τους εκπαιδευτικούς νόμους σ' όλες τις χώρες της έρευνας.

2. Έχοντας υπόψη το σημαντικό ρόλο που παίζουν τόσο οι εκπαιδευτικοί όσο και οι γονείς στην εκπαιδευτική διαδικασία και στη διαμόρφωση της νοοτροπίας των παιδιών, η συνεχής επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και των γονέων σε θέματα ίσων ευκαιριών και συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτελεί μεγάλη πρόοδο. Για το λόγο αυτό θα ήταν πολύ σημαντικό τα μαθήματα επι-

μόρφωσης, που έχουν σχεδιαστεί για τους εκπαιδευτικούς, να επανασχεδιαστούν με τις απαραίτητες αλλαγές για να εφαρμοστούν στους γονείς.

3. Η επανεξέταση του περιεχομένου των σχολικών εγχειριδίων, όσον αφορά την απαγόρευση των διακρίσεων, τις ίσες ευκαιρίες και το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, αποτελεί ένα πολύ σημαντικό βήμα για την εξασφάλιση μιας ολοκληρωμένης εκπαίδευσης.
4. Σε όλες τις χώρες της έρευνας υπάρχει πραγματική συνεκπαίδευση. Η συνεκπαίδευση προχωρά πιο πέρα από τη μικτή εκπαίδευση και την απλή συνύπαρξη αγοριών και κοριτσιών στον ίδιο εκπαιδευτικό χώρο. Σημαίνει προσπάθεια κατάργησης των ανισοτήτων, όχι με βάση κάποιο μοντέλο, αλλά με την ισότιμη ενσωμάτωση των γνώσεων, των αξιών, των στάσεων και των ιδιαίτερων ικανοτήτων των γυναικών και των ανδρών, με την ανατροπή του συστήματος των ρόλων και των στερεοτύπων των δύο φύλων και με την εισαγωγή μέτρων θετικών δράσεων.
5. Παρότι το μέτρο αυτό δεν επηρεάζει άμεσα το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, θα ήταν πολύ χρήσιμη η οργάνωση ειδικών δραστηριοτήτων κατάρτισης, που προωθούν την πρόσβαση των γυναικών και των ανδρών σε όλους τους επαγγελματικούς κλάδους, με ιδιαίτερη έμφαση στους κλάδους, όπου παραδοσιακά η κατάρτιση αφορούσε το ένα μόνο φύλο. Το μέτρο αυτό εφαρμόζεται στην **Αυστρία** και τη **Σουηδία**.

### **Καλές Πρακτικές**

Οι ακόλουθες **καλές πρακτικές** παρουσιάζονται σε σχέση με το θέμα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης:

- Οργάνωση μαθημάτων κατάρτισης για τις μητέρες και τους πατέρες, ως υπεύθυνους για τη διαπαιδαγώγηση των παιδιών, με έμφαση στις ίσες ευκαιρίες, τη μη σεξιστική εκπαίδευση και το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (**Ισπανία και Σουηδία**).
- Οργάνωση προγραμμάτων για την κατάρτιση των εκπαιδευτικών σε θέματα ίσων ευκαιριών και συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (**Αυστρία, Ισπανία, Ιταλία και Πορτογαλία**).
- Θέσπιση εκπαιδευτικών αρχών και μηχανισμών ελέγχου του περιεχομένου των σχολικών βιβλίων, προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι είναι σύμφωνα με την αρχή των ίσων ευκαιριών και της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου (**Αυστρία, Ισπανία και Ιταλία**).
- Οργάνωση εργαστηρίων για μαθητές σχετικά με την κατανομή των ευθυνών στο σπίτι, με τη χρήση υλικών και παιχνιδιών ειδικά σχεδιασμένων για το σκοπό αυτό (**Ισπανία**).
- Κίνητρα για την κατάρτιση των επαγγελματιών στον τομέα της φροντίδας ηλικιωμένων, εξαρτώμενων προσώπων, ασθενών, ατόμων με ειδικές ανάγκες και παιδιών, με σκοπό τη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών αυτών (**Όλες οι χώρες**).

## Πρόταση

Η ακόλουθη πρόταση υποβάλλεται σχετικά με την εκπαίδευση και την κατάρτιση:

- Να υποστηριχτούν οι σχολικές δραστηριότητες, που προωθούν τη συνεκπαίδευση, ενσωματώνοντας τις γνώσεις, τις αξίες, τις στάσεις και τις ιδιαίτερες ικανότητες των γυναικών και των ανδρών, ενθαρρύνοντας την κατανομή των ευθυνών και εξαλείφοντας, με τον τρόπο αυτό, το σύστημα των ρόλων και των στερεοτύπων των δύο φύλων.







X - Μέσα Ενημέρωσης



## Κεφάλαιο X Μέσα Ενημέρωσης

### A. Εισαγωγή

Οι διεθνείς κανόνες σχετικά με την εικόνα των φύλων δεν αναφέρονται ευθέως στα μέσα ενημέρωσης ή τη διαφήμιση, αλλά στην ανάγκη εξάλειψης των σεξιστικών στερεοτύπων και ρόλων. Η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών της 18ης Δεκεμβρίου 1979 για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (ΣΕΔΚΓ) ορίζει στο άρθρο 5 (Μέρος Πρώτο) ότι: "Τα Κράτη Μέλη λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα ώστε: α) να τροποποιήσουν όλα τα σχέδια και πρότυπο κοινωνικοπολιτιστικής συμπεριφοράς του άνδρα και της γυναίκας με σκοπό να φθιάσουν στην εξάλειψη των προκαταλήψεων και των εθιμικών ή κάθε άλλου είδους συνηθειών, που βασίζονται στην ιδέα της κατωτερότητας ή της ανωτερότητας του ενός ή του άλλου φύλου ή στην ιδέα ενός στερεότυπου ρόλου των ανδρών και των γυναικών".

Η μη δεσμευτική Πλατφόρμα Δράσης, που υιοθετήθηκε στην Τέταρτη Παγκόσμια Συνδιάσκεψη των Γυναικών το Σεπτέμβριο του 1995, που οργανώθηκε από τα Ηνωμένα Έθνη, περιέχει ένα κεφάλαιο ειδικού ενδιαφέροντος "Γυναίκες και Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης". Στη Συνδιάσκεψη αυτή επισημάνθηκε ο πρωταρχικός ρόλος που μπορούν να παίξουν τα μέσα ενημέρωσης και η διαφήμιση στην προώθηση των γυναικών και στον επηρεασμό των κρατικών πολιτικών καθώς και των προσωπικών αντιλήψεων και της συμπεριφοράς των παιδιών και των ενηλίκων.



Σε κοινοτικό επίπεδο υπάρχουν οι ακόλουθες ρυθμίσεις:

- Η Οδηγία του Συμβουλίου 89/552/ΕΟΚ της 3ης Οκτωβρίου 1989 για το συντονισμό ορισμένων νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων των Κρατών Μελών σχετικά με την άσκηση τηλεοπτικών δραστηριοτήτων, που τροποποιήθηκε από την Οδηγία 97/36/ΕΚ.

Η πρώτη από τις δύο αυτές οδηγίες αναφέρει ότι η τηλεοπτική διαφήμιση δεν πρέπει να εισάγει διακρίσεις λόγω φυλής, φύλου, θρησκείας και εθνικότητας.

Εξάλλου, υπάρχουν και άλλες κοινοτικές κατευθυντήριες αρχές, που δεν είναι όμως δεσμευτικές:

- Το Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 16ης Σεπτεμβρίου 1997 σχετικά με τις διακρίσεις κατά των γυναικών στη διαφήμιση, που καλεί τα μέσα ενημέρωσης να "λειτουργούν με βάση τους θεσμοθετημένους κανόνες για σεβασμό της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας και να αναδεικνύουν την ισότητα μεταξύ των δύο φύλων" και να "συνεισφέρουν στην απαραίτητη αλλαγή στάσεων, με σκοπό την καθιέρωση της πραγματικής ισότητας, αντί απλά να μεταδίδουν εικόνες, που τείνουν να δικαιώνουν ή να επιδεινώνουν την υπάρχουσα κατάσταση ανισότητας".

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο καλεί την Επιτροπή να "συνεχίσει τις προσπάθειες που αποσκοπούν στην επίτευξη της ρεαλιστικής παρουσίασης της σύγχρονης γυναίκας, η οποία έχει έναν ενεργό ρόλο στο χώρο της εργασίας και αναλαμβάνει καθήκοντα στην κοινωνία". Την καλεί επίσης να "συμπεριλάβει στις μελέτες της τη διαφήμιση για να υπάρξει μία νέα κατανόηση του ρόλου των δύο φύλων".

- Το Ψήφισμα του Συμβουλίου και των εκπροσώπων των κυβερνήσεων των Κρατών Μελών της 5ης Οκτωβρίου 1995, σχετικά

### **με την εικόνα της γυναίκας και του άνδρα στη διαφήμιση και τα μέσα ενημέρωσης.**

Το Ψήφισμα αυτό καλεί τα κράτη μέλη "να προωθήσουν μια διαφοροποιημένη και ρεαλιστική εικόνα των δυνατοτήτων και ικανοτήτων των γυναικών και των ανδρών στην κοινωνία" και να αναλάβουν δράσεις για τη διάδοση αυτής της εικόνας, εφαρμόζοντας μέτρα για την υποστήριξη της έρευνας και προωθώντας εκστρατείες ευαισθητοποίησης των διαφημιστικών εταιρειών και των μέσων ενημέρωσης. Η ευαισθητοποίηση αυτή αφορά το θέμα της ισότητας ευκαιριών και του πιο ισόρροπου καταμερισμού των ευθυνών, ιδίως στη δημόσια, πολιτική, οικονομική, επαγγελματική, κοινωνική και οικογενειακή ζωή.

- **Η Απόφαση του Συμβουλίου της 20ης Δεκεμβρίου 2000, για την καθιέρωση ενός Προγράμματος σχετικά με το πλαίσιο στρατηγικής της Κοινότητας για την ισότητα των δύο φύλων (2001-2005).**

Βάσει αυτής της απόφασης, η εφαρμογή του προγράμματος θα αφορά και τους ρόλους και τα στερεότυπα των φύλων.

Η απόφαση αναφέρεται στα στερεότυπα της εικόνας των γυναικών και των ανδρών και στην ανάγκη αλλαγής συμπεριφοράς, αντιλήψεων, μέτρων και αξιών, ώστε να συμβαδίζει με την εξέλιξη των ρόλων των γυναικών και των ανδρών στην κοινωνία, και ορίζει ότι η δράση αυτή θα καλύπτει την ενσωμάτωση της ισότητας γυναικών και ανδρών σε όλες τις πολιτικές, ιδίως στις πολιτικές για τα μέσα ενημέρωσης.

### **Ανάλυση της κατάστασης στις χώρες των εταίρων**

1. Η ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ σε όλες τις χώρες των εταίρων απαγορεύει, άμεσα ή έμμεσα, τις διακρίσεις λόγω φύλου στα μέσα ενημέρωσης και τη διαφήμιση. Στη **Δανία**, την **Ισπανία**, τη **Φινλανδία**, την **Ελλάδα**,

την **Πορτογαλία** και τη **Σουηδία** η απαγόρευση αυτή κατοχυρώνεται νομοθετικά, ενώ στην **Αυστρία** και την **Ιταλία** θεσπίζεται υπό τη μορφή δεοντολογικού κώδικα αυτοδέσμευσης. Στην **Ελλάδα** υπάρχουν επίσης κώδικες δεοντολογίας για το θέμα αυτό.

2. Επιπλέον, όλες οι χώρες διαθέτουν **ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥΣ ΕΠΙΒΛΕΨΗΣ Ή ΕΛΕΓΧΟΥ ΤΗΣ ΔΙΑΦΗΜΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΜΕΣΩΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ**. Στην **Αυστρία** και τη **Φινλανδία** υπάρχουν συμβούλια αυτορύθμισης στον τομέα της διαφήμισης. Στην **Ισπανία** και την **Πορτογαλία** υπάρχουν οργανισμοί εποπτείας και διαφήμισης.

Στην **Ισπανία**, στην **Ιταλία** και στη **Σουηδία** υπάρχουν διοικητικές αρχές υπεύθυνες για την παρακολούθηση της συμμόρφωσης με τους κανόνες, που ισχύουν για το ραδιόφωνο και την τηλεόραση. Στην **Ελλάδα** το Εθνικό Ραδιοτηλεοπτικό Συμβούλιο θεσπίζει κώδικες δεοντολογίας για τη δημοσιογραφία, τη ραδιοτηλεόραση και τη διαφήμιση.

Ειδική μνεία αξίζει στο Παρατηρητήριο για τη Διαφήμιση στην **Ισπανία**, που εποπτεύεται από το Ινστιτούτο Γυναικών και αποβλέπει στην προώθηση μιας ισορροπημένης και χωρίς στερεότυπα εικόνας των γυναικών στα ΜΜΕ και τη διαφήμιση. Στη **Σουηδία** το Συμβούλιο Δεοντολογίας κατά των διαφημίσεων, που εισάγουν διακρίσεις λόγω φύλου, λειτουργεί στον ιδιωτικό τομέα από το 1988 με σκοπό την εξάλειψη αυτού τους είδους των διακρίσεων.

3. Στις χώρες της έρευνας, Ο **ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΚΑΙ Η ΑΝΑΓΚΗ ΕΞΑΛΕΙΨΗΣ ΤΩΝ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ**, που αποτελούν θεμελιώδεις πτυχές της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου, σπάνιας αναφέρονται στη νομοθεσία για τα μέσα ενημέρωσης και τη διαφήμιση. Μοναδική εξαίρεση είναι η **Ιταλία**, όπου το Κοινοβούλιο έχει θεσπίσει μια σειρά κριτηρίων για τη λειτουργία της κρατικής τηλεόρασης (RAI), μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται και ο συνδυασμός της οικογενειακής και



της επαγγελματικής ζωής. Όμως τα κριτήρια αυτά δεν είναι νομικώς δεσμευτικά, αλλά αποτελούν απλές συστάσεις.

4. Στις χώρες των εταιρών είναι αλήθεια ότι, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, **ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΥΝΕΧΙΖΟΥΝ ΝΑ ΑΠΕΙΚΟΝΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΑ ΜΕΣΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ** ως αντικείμενα κατανάλωσης και σκευή ηδονής, οι άντρες ως ειδήμονες, εξοικειωμένοι με την τεχνολογία και επιτυχημένοι επαγγελματίες. Παρόλα αυτά, σχεδόν σε όλες τις χώρες των εταιρών η διαφήμιση και τα ΜΜΕ βρίσκουν νέους τρόπους επικοινωνίας κι όλο και πιο συχνά παρουσιάζουν εικόνες ανδρών στο σπίτι, γυναικών επαγγελματιών καθώς και γυναικών και ανδρών που μοιράζονται τις οικογενειακές ευθύνες.
5. Στις **Μεσογειακές χώρες**, υπάρχουν πολλές ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ, ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ, ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΑ ΜΕΣΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ, όπως π.χ. στην **Ελλάδα** διαγωνισμοί, οδηγοί καλών πρακτικών, στην **Ιταλία** καμπάνιες πληροφόρησης κλπ. Από την άλλη, χώρες με παλαιότερη δραστηριοποίηση σ' αυτούς τους τομείς εισπράττουν τώρα τους καρπούς των πολιτικών, που είχαν εφαρμόσει εδώ και χρόνια. Στις χώρες αυτές δεν θεσπίζονται πλέον ειδικά κρατικά ή άλλα μέτρα αντιμετώπισης των θεμάτων αυτών, αλλά κώδικες δεοντολογίες.

Στη **Φινλανδία** η Φινλανδική ραδιοφωνική εταιρεία ΥΛΕ διαθέτει Γραφείο Ίσων Ευκαιριών. Η ΥΛΕ έχει δραστηριοποιηθεί ιδιαίτερα στα θέματα αυτά με θετικά αποτελέσματα, όσον αφορά τα προγράμματά της, την εργασιακή κατάσταση των γυναικών δημοσιογράφων και συτακτριών και τη μείωση του διαχωρισμού των φύλων στις ειδήσεις.

6. Η ΠΑΡΟΥΣΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΜΕΣΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ γίνεται ολοένα και συχνότερη, παρά το γεγονός ότι στις **Μεσογειακές χώρες** είναι ακόμα μικρό το ποσοστό των γυναικών που αναλαμβάνουν θέσεις ευθύνης. Π.χ. στην **Ελλάδα** μόνο το 8% των γυναικών που εργάζονται στα μέσα ενημέρωσης κατέχουν διευθυντικές θέσεις.

## Σκέψεις

1. Τα μέσα ενημέρωσης, η οικογένεια και το σχολείο είναι οι κύριοι παράγοντες κοινωνικοποίησης: βοηθούν στη διαμόρφωση του τρόπου, με τον οποίο αντιλαμβανόμαστε την πραγματικότητα, υποβάλλουν κατευθυντήριες αρχές συμπεριφοράς και μοντέλα ρόλων για όλη την κοινωνία και επηρεάζουν τους τρόπους της κοινωνικής συμπεριφοράς.

2. Πρέπει να εμβαθύνουμε στη σημασία και τις δυνατές επιπτώσεις, που μπορεί να έχει ο τρόπος προβολής από τα μέσα ενημέρωσης στη συμπεριφορά και τις δραστηριότητες των γυναικών. Η εικόνα, που η κοινωνία έχει για τις γυναίκες, και η υποτίμηση των δραστηριοτήτων τους επηρεάζουν την αφοσίωση, το βαθμό αυτοεκτίμησης και τη διαπαιδαγώγηση των μελλοντικών γενιών.

Τα μέσα ενημέρωσης και η διαφήμιση είναι σημαντικά, γιατί μέσα από τις εικόνες και τα λόγια στέλνουν μηνύματα στην κοινωνία, που διαμορφώνουν εν μέρει την αντίληψη της πραγματικότητας. Αν ένα μεγάλο ποσοστό από τα μηνύματα αυτά παρουσιάζουν τις γυναίκες ως νοικοκυρές και σεξουαλικά αντικείμενα και δεν τις εμφανίζουν ποτέ σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον, ενώ αντίθετα παρουσιάζουν τους άνδρες ως πεπειραμένους και επαγγελματίες, μακριά από την οικογενειακή ζωή, τα μέσα ενημέρωσης και η διαφήμιση διαιωνίζουν ρόλους βαθιά ριζωμένους στην κοινωνία, επηρεάζουν την καθημερινή μεταχείριση των γυναικών και των ανδρών και περιορίζουν και διαφοροποιούν τις δραστηριότητές τους, με αποτέλεσμα να εμποδίζουν την πλήρη ενσωμάτωση γυναικών και ανδρών στην οικογενειακή και την επαγγελματική ζωή.

3. Στα μέσα ενημέρωσης και τη διαφήμιση οι γυναίκες συνήθως είναι σχεδόν αποκλειστικά υπεύθυνες για την οικογενειακή ζωή, αν και η εικόνα των ανδρών στο σπίτι καθώς και οι εικόνες γυναικών και ανδρών, που μοιράζονται τις ευθύνες του νοικοκυριού, γίνονται όλο και πιο συχνές.



4. Οι εκστρατείες πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης για τη σημασία της κατανομής των ευθυνών του νοικοκυριού μεταξύ ανδρών και γυναικών, που οργανώνονται σε ορισμένες χώρες, έχουν θετικά αποτελέσματα. Π.χ. στην **Αυστρία** οργανώθηκε μια εκστρατεία ευαισθητοποίησης γι' αυτό τον σκοπό, που απευθυνόταν βασικά στους άνδρες με τον τίτλο "Οι πραγματικοί άνδρες αναλαμβάνουν τη μισή δουλειά" και προκάλεσε διάφορες αντιδράσεις.

### Καλές Πρακτικές

Παρουσιάζονται οι ακόλουθες **καλές πρακτικές** σχετικά με τα μέσα ενημέρωσης:

- Εξάλειψη των στερεότυπων και των κλασικών αρχέτυπων γυναικών και ανδρών από τη διαφήμιση. Προβολή στις διαφημίσεις ρεαλιστικών γυναικών και ανδρών πιο κοντά στην καθημερινή πραγματικότητα, αντιπροσωπευτικών της κοινωνίας, της διαφορετικότητας των δύο φύλων και των πολυάριθμων λειτουργιών τους (**Αυστρία και Σουηδία**).
- Ενίσχυση στα μέσα ενημέρωσης της εικόνας της γυναίκας, που συνδυάζει την επαγγελματική και οικογενειακή ζωή, κατανέμοντας τις οικογενειακές ευθύνες και τις δουλειές του σπιτιού με τον σύντροφο ή σύζυγό της. Επιπλέον, προώθηση της εικόνας των ανδρών, που μοιράζονται οικογενειακές ευθύνες και παράλληλα είναι καλοί επαγγελματίες (**Ισπανία, Φινλανδία, Ελλάδα και Ιταλία**).
- Συναντήσεις με επαγγελματίες των μέσων ενημέρωσης, διαφημιστές και χορηγούς για την πληροφόρησή τους σχετικά με τις διάφορες δραστηριότητες των οργανισμών, που προωθούν το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. (**Ισπανία**).
- Καμπάνιες κοινωνικής ευαισθητοποίησης για την προώθηση της κατανομής των ευθυνών του νοικοκυριού και της φροντίδας των παιδιών και των εξαρτώμενων προσώπων. (**Αυστρία και Ισπανία**).



- Δημιουργία ανεξάρτητων οργανισμών για την παρακολούθηση και τον έλεγχο των προγραμμάτων των ΜΜΕ και των διαφημίσεων, ώστε να εξασφαλίζεται ότι τα ραδιοφωνικά και τηλεοπτικά προγράμματα καθώς και οι διαφημίσεις εφαρμόζουν τη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση (Φινλανδία, Ελλάδα, Ιταλία και Σουηδία).

## Προτάσεις

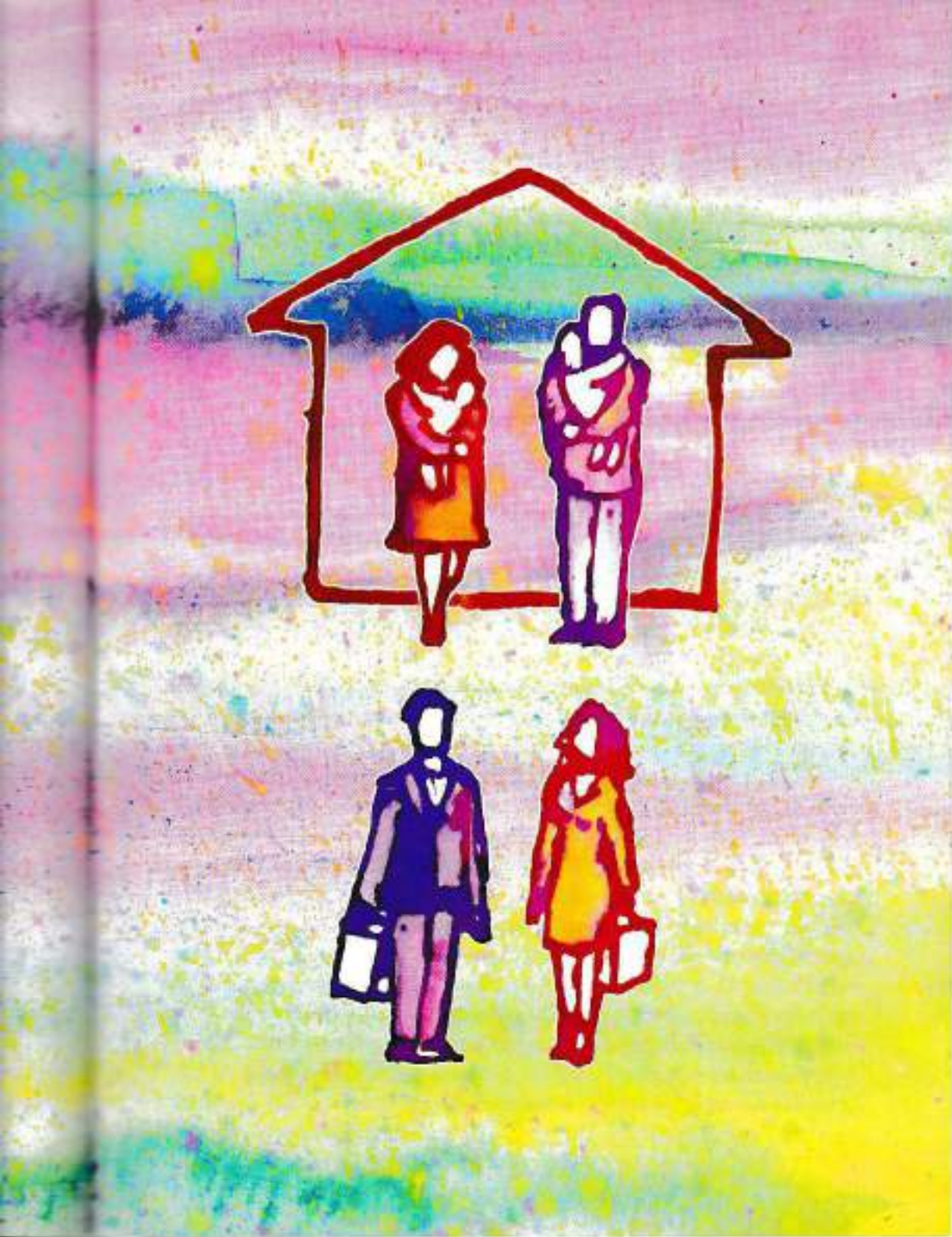
Σε σχέση με τα ΜΜΕ υποβάλλουμε τις ακόλουθες προτάσεις:

- Να ενθαρρυνθεί η επιμόρφωση των επαγγελματιών των μέσων ενημέρωσης και της διαφήμισης σε θέματα ίσων ευκαιριών, προκειμένου να επιτευχθεί το κατάλληλο περιεχόμενο των προγραμμάτων, της διαφήμισης και της πληροφόρησης.
- Να επιβραβεύονται τα προγράμματα, οι διαφημίσεις, τα κύρια άρθρα, οι μελέτες, οι επαγγελματίες κλπ., που προβάλλουν θετικά το συνδυασμό της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής για γυναίκες και άνδρες και διαφοροποιούνται από τα στερεότυπα των φύλων, για τη συνέχιση της δραστηριότητάς τους αυτής.
- Να επιδιωχθεί η ανάδειξη μιας πληρέστερης και ευρύτερης αντίληψης για τους διαφορετικούς ρόλους των ανθρώπων στη σύγχρονη κοινωνία, με τη χρήση ίδιων κριτηρίων για γυναίκες και άνδρες στις ειδήσεις και στις συνεντεύξεις.
- Να καλλιεργηθεί η επιφυλακτικότητα σε ξενόφερτες διαφημίσεις, οι εικόνες των οποίων δεν συμβαδίζουν με την πραγματικότητα της κοινωνίας, όπου προβάλλονται, και να προωθηθεί η αλλαγή των διαφημίσεων αυτών, προκειμένου να αποφευχθεί η οπισθοχώρηση στον αγώνα για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.



XI - Θετικές Δράσεις







## Κεφάλαιο ΧΙ

### Θετικές Δράσεις

#### Εισαγωγή

Οι θετικές δράσεις αποτελούν μέτρα, που αποβλέπουν στην εύνοια των ομάδων εκείνων, που παραδοσιακά μειονεκτούν, προκειμένου να διευκολυνθεί η πραγματική ή ουσιαστική ισότητα στο σύνολο της κοινωνίας. Για να επιτευχθεί ο στόχος αυτός, δεν αρκεί απλά να απαγορεύεται νομοθετικά η ανισότητα μεταχείρισης, αλλά είναι αναγκαία η δημιουργία μηχανισμών, που εξασφαλίζουν τις ίσες ευκαιρίες, αποτρέπουν μελλοντικές διακρίσεις και επανορθώνουν τις επιπτώσεις των ήδη υπάρχουσών ανισοτήτων.

Σε διεθνές επίπεδο, η έννοια της θετικής δράσης εμφανίστηκε για πρώτη φορά στη Σύμβαση των **Ηνωμένων Εθνών της 18ης Δεκεμβρίου 1979 για την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών (ΣΕΔΚΓ)**. Σύμφωνα με την Σύμβαση αυτή δεν θεωρείται ως πράξη διάκρισης η υιοθέτηση ειδικών πρόσκαιρων μέτρων, που αποσκοπούν στην επίτευξη της εγκαθίδρυσης μιας πραγματικής ισότητας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Τα μέτρα αυτά πρέπει να καταργηθούν, μόλις επιτευχθούν οι αντικειμενικοί σκοποί στο θέμα της ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης.

Σε κοινοτικό επίπεδο ισχύουν οι ακόλουθες ρυθμίσεις:

- Η παράγραφος 4 του άρθρου 141 της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, στην ενοποιημένη απόδοσή της μετά τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, (πρώην άρθρο 119 της **Συνθήκης περί Ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας της 25 Μαρτίου 1957**) ορίζει ότι: "Προκειμένου να εξασφαλιστεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα, που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία".

Το άρθρο 141 (πρώην άρθρο 119) κατοχυρώνει οριστικά το κοινοτικό κεκτημένο, ενσωματώνοντας στη Συνθήκη τους όρους της Συνθήκης του Μάαστριχτ για την Κοινωνική Πολιτική, καθώς και την πρόοδο, που έχει σημειωθεί από τις Οδηγίες της ισότητας και τη σχετική νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

- Η Οδηγία 76/207/ΕΟΚ της 9ης Φεβρουαρίου 1976 *περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης για άνδρες και γυναίκες για την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική επιμόρφωση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας*, εισήγαγε για πρώτη φορά στο κοινοτικό δίκαιο τη δυνατότητα υιοθέτησης μέτρων, που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, ιδίως δια της άρσεως των ανισοτήτων, που εκδηλώνονται στην πράξη και οι οποίες ανισότητες θίγουν τις ευκαιρίες των γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την προαγωγή, την επαγγελματική εκπαίδευση και τις συνθήκες εργασίας.
- Η Σύσταση του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 1984 *σχετικά με την προώθηση θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών* αναγνωρίζει ότι "οι υφιστάμενες νομοθετικές διατάξεις για την ίση μεταχείριση, που έχουν προβλεφθεί για την παροχή δικαιωμάτων στα άτο-

μα, είναι ανεπαρκείς για την εξάλειψη όλων των ανισοτήτων, που εκδηλώνονται στην πράξη, αν δεν αναληφθεί παράλληλη δράση από τις κυβερνήσεις, τους κοινωνικούς εταίρους και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς, με σκοπό την εξουδετέρωση των επιζήμιων συνεπειών για τις γυναίκες που εργάζονται, οι οποίες προκύπτουν από τη στάση, τη συμπεριφορά και τις δομές της κοινωνίας".

Εκτός από τους κανόνες αυτούς, μέχρι τη **Συνθήκη του Άμστερνταμ**, στην κοινοτική νομοθεσία δεν υπήρχε νομικός ορισμός των "θετικών δράσεων" ούτε κανόνες που να δέχονται ρητά τη δυνατότητα ευνοϊκής μεταχείρισης λόγω φύλου. Παρόλα αυτά, θετικές δράσεις είχαν γίνει στο παρελθόν αποδεκτές, με βάση το άρθρο 2 παράγραφος 4 της **Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ**, που προαναφέρθηκε, και της **Σύστασης του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 1984**.

### **Ανάλυση της κατάστασης στις χώρες των εταίρων**

1. Σε όλες τις χώρες της έρευνας οι εθνικές νομοθεσίες επιτρέπουν τη δυνατότητα ΘΕΤΙΚΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ.

Στην **Αυστρία**, ο *Νόμος για τις εργασιακές σχέσεις* και ο *Ομοσπονδιακός Νόμος για την Ίση Μεταχείριση* ενθαρρύνουν μέτρα για την προώθηση των γυναικών στην απασχόληση και το συνδυασμό προσωπικών και εργασιακών ευθυνών.

Στη **Δανία**, τη **Φινλανδία** και τη **Σουηδία** οι νόμοι για την ισότητα αναγνωρίζουν την αναγκαιότητα των μέτρων θετικής δράσης.

Π.χ. στη **Δανία** ο *Νόμος για την Ισότητα των Φύλων* της 30ης Μαΐου 2000 επιτρέπει στις διοικήσεις των υπουργείων να λάβουν μέτρα, που αποσκοπούν στην απαγόρευση ή την άρση της άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου. Οι δράσεις αυτές θα πρέπει να υποστηρίζονται από τον/την Υπουργό Ισότητας, που είναι η καθ' ύλην αρμό-



δια αρχή και μπορεί να υιοθετεί τα μέτρα, που θεωρεί αναγκαία. Επιπλέον, ο νόμος αυτός υποχρεώνει τις δημόσιες αρχές να ενσωματώνουν την πολιτική της ισότητας σε όλους τους τομείς.

Στη **Φινλανδία** ο Νόμος της Ισότητας μεταξύ Γυναικών και Ανδρών της 8ης Αυγούστου 1986 και στη **Σουηδία** ο Νόμος για τις Ίσες Ευκαιρίες της 30ης Μαΐου 1991 δεν προσδιορίζουν την έννοια των θετικών δράσεων, ενθαρρύνουν όμως τη λήψη τέτοιων μέτρων.

Στην **Ισπανία** το Συνταγματικό Δικαστήριο στηριζόμενο στο Σύνταγμα μα έκρινε νόμιμες τις θετικές δράσεις.

Στην **Ελλάδα**, σύμφωνα με το Σύνταγμα του 2001 και το Νόμο 1414 του 1984, δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων, που υφίστανται στην πράξη, ιδίως εις βάρος των γυναικών.

Στην **Ιταλία** ο Νόμος σχετικά με τις θετικές δράσεις για την επίτευξη της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στην εργασία της 10ης Απριλίου 1991 εισήγαγε την έννοια της θετικής δράσης στο ιταλικό δίκαιο με σκοπό την προώθηση της γυναικείας απασχόλησης και τη διατήρηση της ουσιαστικής ισότητας στην εργασία μεταξύ γυναικών και ανδρών. Ο νόμος αυτός ορίζει τις θετικές δράσεις ως μέτρα, που σχεδιάστηκαν για την εξάλειψη των εμποδίων στην πραγματοποίηση της ουσιαστικής ισότητας για τις γυναίκες.

Τέλος στην **Πορτογαλία** το Νομοθετικό Διάταγμα της 20ης Σεπτεμβρίου 1979 ορίζει ότι δεν αποτελούν διάκριση προσωρινά μέτρα προτίμησης υπέρ του ενός φύλου, που επιβάλλονται από την ανάγκη επανόρθωσης των υφιστάμενων ανισοτήτων.

2. Όσον αφορά τις ΘΕΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ, στις χώρες της έρευνας υπάρχει πράγματι μία ευρεία κλίμακα μέτρων, τα περισσότερα από τα οποία

αναφέρονται σε ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση και την εκπαίδευση σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές των *Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων Δράσης για Ίσες Ευκαιρίες για τους Άνδρες και τις Γυναίκες*, που υλοποιήθηκαν την τελευταία δεκαετία και προτείνουν ειδικές δράσεις για τη βελτίωση της κατάστασης των γυναικών, ιδίως σε θέματα εργασίας.

3. Όλες οι χώρες των εταίρων έχουν υλοποιήσει θετικές δράσεις μέσα από προγράμματα, που χρηματοδοτήθηκαν από το ΔΙΑΦΘΡΩΤΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα προγράμματα αυτά εστιάζουν βασικά στην παροχή συμβουλευτικής, επαγγελματικού προσανατολισμού και επαγγελματικής κατάρτισης για τις γυναίκες, ευνοώντας έτσι την προετοιμασία των γυναικών για επαγγέλματα, στα οποία οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται, προωθώντας τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, κυρίως στις αγροτικές περιοχές, κλπ.
4. Σε μερικές χώρες, όπως στην **Αυστρία**, την **Ισπανία**, τη **Φινλανδία**, την **Πορτογαλία** και τη **Σουηδία**, ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΕΝΘΑΡΡΥΝΟΝΤΑΙ ΝΑ ΥΙΟΘΕΤΗΣΟΥΝ ΘΕΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ.

Στην **Αυστρία** και την **Ισπανία** αυτό έχει επιτευχθεί με ειδικά προγράμματα: το πρόγραμμα "Συνδυασμός Οικογένειας και Εργασίας" στην Αυστρία και το πρόγραμμα *Ortita* στην Ισπανία.

Στην **Αυστρία** στο πρόγραμμα αυτό συμμετέχουν επιχειρήσεις, που επιθυμούν να διαμορφώσουν πολιτική προσωπικού φιλική προς την οικογένεια. Η συμμετοχή σε αυτό το πρόγραμμα είναι προαιρετική και το πρόγραμμα προωθείται από το αρμόδιο υπουργείο για την οικογένεια.

Στο πλαίσιο του προγράμματος, μια ομάδα προσώπων από την επιχείρηση συνεργάζονται με αναγνωρισμένη εταιρεία συμβούλων επιχειρήσεων για την κατάρτιση ενός σχεδίου δράσης, που περιλαμβάνει έναν πλήρη κατάλογο μέτρων για την υποστήριξη των οικογενειών των εργαζομένων στην επιχείρηση. Το σχέδιο δράσης αυτό ολο-

κληρώνεται μέσα σε τρία χρόνια. Στο τέλος της περιόδου αυτής, ένας ελεγκτής ελέγχει τα αποτελέσματα και αν αυτά είναι ικανοποιητικά, ο ελεγκτής προτείνει να δοθεί ένα πιστοποιητικό ελέγχου στην επιχείρηση. Το πιστοποιητικό αυτό χορηγείται από το αρμόδιο Υπουργείο για την οικογένεια και βραβεύει τις επιχειρήσεις με διοίκηση ευαίσθητοποιημένη στις ανάγκες της οικογένειας.

Οι έλεγχοι αυτοί βελτιώνουν τα κίνητρα και την παραγωγικότητα των εργαζομένων, ευνοούν την πρόσληψη προσωπικού και αυξάνουν την ανταγωνιστικότητα των προϊόντων και των υπηρεσιών.

Το Ισπανικό Πρόγραμμα "OPTIMA: ένα νέο είδος διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού" προωθείται από το Ινστιτούτο Γυναικών και τη συνδικαλιστική Συνομοσπονδία "Comisiones Obreras" στο πλαίσιο της κοινοτικής πρωτοβουλίας NOW για την ανάδειξη ίσων ευκαιριών στις επιχειρήσεις.

Σκοπός του προγράμματος αυτού είναι η στήριξη δράσεων, που διευκολύνουν την ενσωμάτωση και προώθηση των γυναικών στην αγορά εργασίας και η μεγέθυνση της κοινωνικής ανάπτυξης, που ευνοεί τις ίσες ευκαιρίες, αναδεικνύοντας επιχειρήσεις πρότυπα, που εφαρμόζουν τα μέτρα αυτά.

Οι στόχοι του προγράμματος είναι κυρίως η ανίχνευση πρακτικών, που ενέχουν διακρίσεις (καλυμμένες στις περισσότερες περιπτώσεις), η επισήμανση των τομέων, όπου αυτές εμφανίζονται, και ο σχεδιασμός ενός σχεδίου δράσης για την εξάλειψή τους.

Στο πρόγραμμα συμμετέχουν 45 επιχειρήσεις διαφόρων μεγεθών και από διαφορετικούς τομείς όλης της χώρας. Οι επιχειρήσεις αυτές έχουν υιοθετήσει θετικές δράσεις, που διευκολύνουν την εισαγωγή, την παραμονή και την προαγωγή των γυναικών σ' αυτές υπό συνθήκες ισότητας, επιτρέποντάς τους να χρησιμοποιήσουν καλύτερα τις ικανότητές τους.



Οι θετικές δράσεις αυτές εστιάζουν κυρίως στους ακόλουθους τομείς: στην πρόσβαση των γυναικών στην απασχόληση, την κατάρτιση τους στο χώρο εργασίας, τις προαγωγές, το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, τη σεξουαλική παρενόχληση και την εκπροσώπηση στα συνδικάτα.

Ειδικότερα, όσον αφορά το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν: μεγαλύτερη ελαστικότητα στα ωράρια εργασίας, μείωση του χρόνου εργασίας, καταμερισμό της εργασίας, δημιουργία βρεφονηπιακών σταθμών στο χώρο της εργασίας, με πλήρη ή μερική χρηματοδότηση από την εταιρεία ή παροχή επιδόματος για αγορά των υπηρεσιών αυτών εκτός της επιχείρησης, τηλεεργασία, ανάπτυξη υπηρεσιών για τη φροντίδα των εξαρτώμενων προσώπων, προσαρμογή των εργασιακών ωραρίων στα σχολικά ωράρια, χορήγηση θερινής άδειας κατά τους μήνες των σχολικών διακοπών με αναλογική μείωση των αποδοχών και μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση όσον αφορά την κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων.

Κάθε χρόνο γίνεται αξιολόγηση των μέτρων που υιοθετήθηκαν στο πλαίσιο του προγράμματος. Στις επιχειρήσεις, που συμμετείχαν στο πρόγραμμα και υλοποίησαν αυτά τα μέτρα ισότητας, χορηγείται σφραγίδα ποιότητας με τον τίτλο "Όργανισμός Ίσων Ευκαιριών". Σήμερα, από τις 43 επιχειρήσεις, που συμμετείχαν στο πρόγραμμα, στις 19 έχει απονεμηθεί η σφραγίδα.

Μία άλλη πρωτοβουλία στην **Αυστρία** είναι το πρόγραμμα "Διαχείριση Ισότητας-Ποιότητας", που απευθύνεται στις διοικήσεις των επιχειρήσεων. Στόχος του είναι η προώθηση της ευαισθητοποίησης σε θέματα ισότητας και η ανάπτυξη μέτρων και οργανωτικών δομών για το συνδυασμό της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής για γυναίκες και άνδρες. Ένα άλλο πρόγραμμα ξεκίνησε πρόσφατα στην **Αυστρία** με τίτλο "Ανταπόκριση στις οικογενειακές ευθύνες - κλειδί για μεγαλύτερη επιτυχία στην εργασία". Το πρόγραμμα στοχεύει στη

διευκόλυνση της επιστροφής στην εργασία ανδρών και γυναικών μετά από διακοπή απασχόλησης για οικογενειακούς λόγους και ενθαρρύνει τις μητέρες και τους πατέρες να αναγνωρίσουν τις δεξιότητες, που έχουν αποκτήσει από τη φροντίδα της οικογένειας χρησιμοποιώντας τις στην επαγγελματική τους ζωή.

Οι εργοδότες, που απασχολούν πάνω από 30 εργαζομένους στη **Φινλανδία** και πάνω από 10 εργαζομένους στη **Σουηδία**, υποχρεούνται από το νόμο να υιοθετούν μέτρα θετικών δράσεων για την προώθηση των ίσων ευκαιριών στην εργασία. Η υποχρέωση αυτή περιλαμβάνει την προετοιμασία ενός ετήσιου σχεδίου δράσης για την προώθηση της ισότητας, που πρέπει να περιέχει μία αρχική μελέτη των αναγκαίων μέτρων και μία τελική αποτίμηση της προόδου που σημειώθηκε με την υλοποίηση των μέτρων αυτών.

Στην **Πορτογαλία** η Επιτροπή για την Ισότητα στην Εργασία και την Απασχόληση του Υπουργείου Εργασίας και Αλληλεγγύης ενθαρρύνει τις θετικές δράσεις μέσω ενός βραβείου, που δίνεται στις επιχειρήσεις, τους συνεταιρισμούς και τους οργανισμούς, που εφαρμόζουν πολιτικές ίσων ευκαιριών. Το βραβείο ονομάζεται "Η Ισότητα είναι Ποιότητα".

Στην **Αυστρία**, η κεντρική κυβέρνηση και ορισμένα κρατίδια απονέμουν παρόμοια βραβεία.

## Σκέψεις

1. Σε ορισμένες από τις χώρες της έρευνας, η νομοθεσία για την ισότητα έχει σημειώσει σημαντική πρόοδο στην προώθηση της αρχής των ίσων ευκαιριών, με την ενθάρρυνση ενεργών, ορατών πολιτικών για την ένταξη του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Ήδη έχουν επιτευχθεί απτές αλλαγές στη νοοτροπία των κοινωνιών τους, μέσω της αυξημένης συμμετοχής των ανδρών στην οικογενειακή ζωή, που προωθούν την πραγματική ισότητα των δύο φύλων.

2. Η κατάσταση των γυναικών στην αγορά εργασίας κάνει αναγκαία τη λήψη μέτρων θετικής δράσης.

Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία οι γυναίκες δεν συμμετέχουν στην αμειβόμενη εργασία, στα κέντρα λήψης αποφάσεων και σε ορισμένους τομείς της παραγωγής στην ίδια έκταση με τους άνδρες ενώ παράλληλα οι οικογενειακές ευθύνες και οι δουλειές του νοικοκυριού αφορούν ακόμη σε μεγαλύτερο ποσοστό τις γυναίκες, εμποδίζοντας έτσι την πρόοδό τους στην επαγγελματική ζωή.

Με λίγα λόγια, οι γυναίκες συνεχίζουν να έχουν λιγότερες ευκαιρίες από τους άνδρες στην αγορά εργασίας. Λόγω της κατάστασης αυτής έχει αναγνωριστεί σε διεθνές, κοινοτικό και εθνικό επίπεδο η ανάγκη λήψης μέτρων θετικών δράσεων για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών.

3. Τα σχέδια και τα προγράμματα που εισήγαγαν μέτρα θετικής δράσης έχουν αποδειχθεί αποτελεσματικά. Τα μέτρα αυτά είναι ο καλύτερος τρόπος για την εξασφάλιση αληθινής δέσμευσης για μια πραγματική, αποτελεσματική αλλαγή της κατάστασης των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Τα σχέδια και τα προγράμματα αυτά πρέπει να θέτουν κατευθυντήριες αρχές για την εφαρμογή θετικών δράσεων καθώς και κριτήρια για την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους, ώστε οι θετικές δράσεις να αλλάζουν, να αναστέλλονται ή να εξαλείφονται, όταν επιτευχθούν οι στόχοι τους.

4. Οι θετικές δράσεις περιλαμβάνουν και μέτρα για την προώθηση της εξισορρόπησης των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών και την καλύτερη κατανομή των καθηκόντων ανάμεσα στα δύο φύλα.

Τέτοια μέτρα θετικής δράσης αφορούν την πρόσβαση στις υπηρε-



σίες φύλαξης των παιδιών, την επιστροφή στην εργασία των γυναικών που διέκοψαν την απασχόληση για την ανατροφή των παιδιών τους, τις πολιτικές παροχών κοινωνικής ασφάλισης, κοινωνικής φροντίδας και φορολογικών παροχών, που λαμβάνουν υπόψη τους τις οικογενειακές ευθύνες.

Στις περιπτώσεις αυτές παρότι οι θετικές δράσεις συνίστανται στην υιοθέτηση ειδικών μέτρων υπέρ των γυναικών με σκοπό την προώθηση της γυναικείας απασχόλησης, ο απώτατος στόχος της θετικής δράσης είναι η επίτευξη των ίσων ευκαιριών, δηλ. της πραγματικής ισότητας.

### **Καλές Πρακτικές**

Οι ακόλουθες **καλές πρακτικές** παρουσιάζονται σε σχέση με τις θετικές δράσεις:

- Νομοθεσία για την ισότητα, που επιβάλλει την ένταξη της αρχής των ίσων ευκαιριών σε όλους τους τομείς και όλες τις πολιτικές, παράλληλα με συγκεκριμένα μέτρα θετικής δράσης υπέρ των γυναικών. **(Αυστρία και Δανία)**
- Νομοθεσία για θετικές δράσεις, που αποσκοπούν στην ίση μεταχείριση γυναικών και ανδρών στην εργασία, με διαφορετική οργάνωση της εργασίας, ώστε να ευνοείται ο συνδυασμός οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών και η καλύτερη κατανομή τους μεταξύ των δύο φύλων **(Ιταλία)**.
- Δημιουργία ενός Υπουργείου Ισότητας, αρμοδίου για την προώθηση της αρχής των ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες σε όλους τους τομείς και τις πολιτικές μέσω των διαφόρων διαθέσιμων μηχανισμών και των θετικών δράσεων **(Δανία και Ιταλία)**.

- Κίνητρα για την υιοθέτηση ειδικών σχεδίων ή προγραμμάτων στις επιχειρήσεις για την προώθηση της ισότητας στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων και μέτρων θετικής δράσης για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (**Αυστρία και Ισπανία**) και την πρόσβαση των γυναικών σε θέσεις εργασίας. (**Φινλανδία και Σουηδία**).

## Προτάσεις

Οι ακόλουθες **προτάσεις** παρουσιάζονται σχετικά με τις θετικές δράσεις:

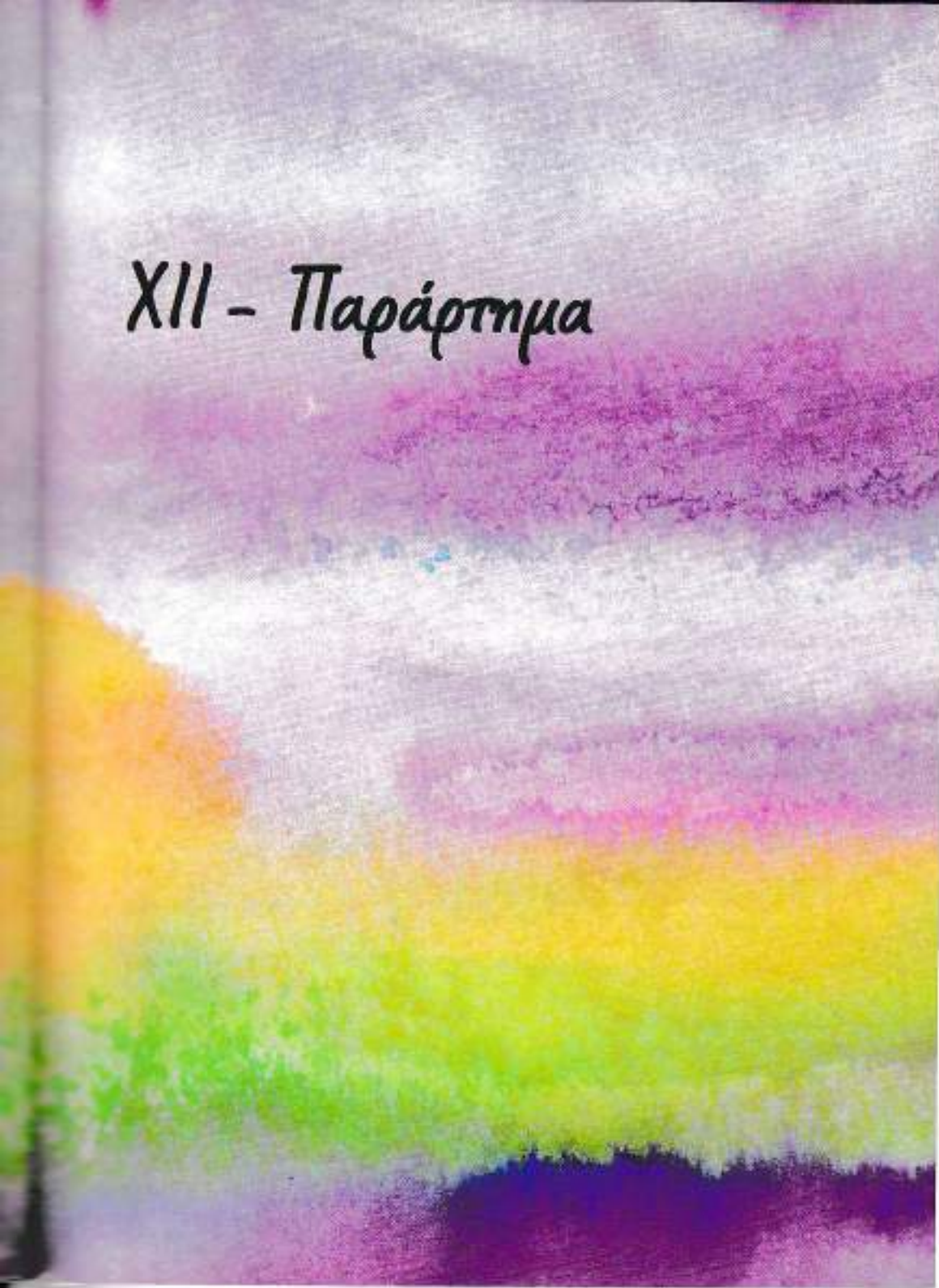
- Να προωθηθεί η πρόσβαση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων στις επιχειρήσεις, επειδή θα συνεισφέρει στην ευρύτερη εφαρμογή πολιτικών, που ευνοούν το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
- Να ενθαρρυνθούν οι δημόσιες διοικήσεις στην υιοθέτηση ειδικών σχεδίων και προγραμμάτων για την προώθηση της ισότητας στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων και μέτρων θετικής δράσης για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
- Να ενθαρρυνθούν οι επιχειρήσεις, που συνάπτουν δημόσιες συμβάσεις, να αναπτύξουν σχέδια ή προγράμματα θετικής δράσης.







# XII - Παράρτημα



## **XII. Παράρτημα**

### **Φορέας που Προγράμματος**

Ινστιτούτο Γυναικών  
Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων  
Condesa de Venadito 34  
28027 Madrid

#### **Ισπανία**

Τηλ.: 0034 91 347 8000  
Fax: 0034 91 347 8080  
E-mail: juridicomujer@mtas.es  
Website: www.mtas.es/mujer

### **Διακρατικοί Εταίροι**

Υπουργείο Οικονομικών και Εργασίας  
Stubenring 1  
A-1011 Wien

#### **Αυστρία**

Τηλ.: 0043 1 71100/6286  
Fax: 0043 1 715 8257  
E-mail: birgit.stimmer@bmwa.gv.at  
Website: www.bmwa.gv.at

Εθνικό Κέντρο Έρευνας και Τεκμηρίωσης  
για Θέματα Ισότητας των Φύλων  
Frederiksberggade 24, 2  
DK-1459 Copenhagen K.

#### **Δανία**

Τηλ.: 0045 33 951060  
Fax: 0045 33 951070  
E-mail: info@vidlige.dk  
Website: www.vidlige.dk



Γραφείο Διαμεσολαβητή Ισότητας  
Υπουργείο Κοινωνικών Θεμάτων και Υγείας  
Snellmaninkatu 4-6  
00171 Helsinki

**Φινλανδία**

Τηλ.: 00358 9 160 4080  
Fax: 00358 9 160 4582  
E-mail: carita.heinonen@stm.vn.fi  
Website: www.tasa-arvo.fi

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας  
Μουσαίου 2  
Αθήνα 105 55-GR

**Ελλάδα**

Τηλέφωνο: 0030 1 331 1685-7  
Fax: 0030 1 331 1779  
E-mail: kethi@kethi.gr  
Website: www.kethi.gr

Διεύθυνση Ίσων Ευκαιριών  
Προεδρία του Συμβουλίου Υπουργών  
Via del Giardino Theodoli 66  
00186 Roma

**Ιταλία**

Τηλ.: 0039 06 6779 5373  
Fax: 0039 06 6779 5268  
E-mail: c.callarile@palazzoehigi.it  
Website: www.governo.it/pariopportunita

Επιτροπή Ισότητας στην Εργασία και την Απασχόληση  
Avenida da Republica 44-2º  
P-1069-033 Lisboa

**Πορτογαλία**

Τηλ.: 00351 21 796 4027  
Fax: 00351 21 796 0332  
E-mail: cite@mail.iepf.pt

Επιτροπή για την Ισότητα και τα Δικαιώματα των Γυναικών  
Avda. da República, 32 1.<sup>o</sup> Rua Ferrería Borges, 69 2.<sup>o</sup>  
1050-153 Lisboa 4050-253 Porto  
**Πορτογαλία Πορτογαλία**  
Τηλ.: 00351 21 798 3000 Τηλ.: 00351 22 207 4370  
Fax: 00351 21 798 3098 Fax: 00351 22 207 4398  
E-mail: cidm@telepac.pt / cidm/norte@mail.telepac.pt  
Website: www.cidm.pt

Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικών Υποθέσεων  
SE-103 33  
Stockholm  
**Σουηδία**  
Τηλ.: 0046 8 405 1000  
Fax: 0046 8 723 1191  
E-mail: patrik.andersson@social.ministry.se  
Website: www.regeringen.se

### **Εθνικοί εταίροι**

Γενική Διεύθυνση Κοινωνικής Δράσης, Παιδιών και Οικογένειας  
Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων  
Jose Abascal, 39  
28003 Madrid  
**Ισπανία**  
Τηλ: 0034 91 347 71 75  
Fax: 0034 91 442 34 54  
E-mail: dgas.familia@mtas.es  
Website: www.mtas.es/dgas

Γενική Διεύθυνση Γυναικείων Υποθέσεων  
Διεύθυνση Κοινωνικών Υπηρεσιών, Κοινότητα της Μαδρίτης  
Gran Vía 12  
28013 Madrid  
**Ισπανία**  
Fax: 0034 91 420 8589  
E-mail: mercedes.jimenez@comadrid.es  
Website: www.comadrid.es

Συνομοσπονδιακή Γραμματεία Γυναικών  
Comisiones Obreras  
Fernandez de la Hoz, 12  
28010 Madrid

**Ionavia**

Τηλ.: 0034 91 702 8000  
Fax: 0034 91 310 84 04  
E-mail: mujeres@cco.es  
Website: www.cco.es

Συνομοσπονδιακή Γραμματεία Γυναικών  
Union General de Trabajadores  
Hortaleza 88  
28004 Madrid

**Ionavia**

Τηλ.: 0034 91 589 7600  
Fax: 0034 91 589 7603  
E-mail: gopazo@cec.ugt.org / egarcia@cec.ugt.org  
Website: www.ugt.es / www.ugt/Mujer/mujer.html

Συνομοσπονδιακή Γραμματεία Γυναικών  
Union Sindical Obrera  
Vallehermoso 78  
28015 Madrid

**Ionavia**

Τηλ.: 0034 91 535 3926  
Fax: 0034 91 535 2811  
E-mail: cfas.us@uso.es  
Website: www.uso.es

Ένωση Χρηστών Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης  
Cavanilles 29, 6º Dcha.  
28001 Madrid

**Ionavia**

Τηλ.: 0034 91 501 6773  
Fax: 0034 91 502 0701  
E-mail: auc@auc.es  
Website: www.auc.es



Έκδοση του Ινστιτούτου Γυναικών  
Condesa de Venadito 34  
28027 Μαδρίτη - Ισπανία

Ελληνική έκδοση:  
Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)  
Μουσαίου 2, 105 55 Αθήνα

Μετάφραση στα ελληνικά: Παναγιώτα Πετρόγλου, Μαρία Δημητριάδη  
Εικονογράφηση: Marta Coll

ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΔΙΑ



ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΕΡΙΦΕΡΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΝ  
ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ  
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES

INSTITUTO  
DE LA MUJER



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

