

ΕΠΙΜΕΤΡΟΝ

ΟΙ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗΣ
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ.
ΜΙΑ ΚΡΙΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Μαρίνα Κακεπάκη

Στην Ελλάδα οι δημόσιες πολιτικές εναρμόνισης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής έχουν ως αφετηρία τη δεκαετία του '80 οπότε και εισάγονται για πρώτη φορά στη νομοθεσία οι γονικές άδειες (Ν 1483/84), ενώ επεκτείνεται και η διάρκεια της άδειας μητρότητας. Τις επόμενες δυο δεκαετίες, και ιδιαίτερα μετά το 1997 και την υιοθέτηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση πληθαίνουν οι σχετικές πολιτικές αφενός μέσω της δημιουργίας περισσότερων δομών φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων και της θεσμοθέτησης των ολοήμερων δημοτικών σχολείων και νηπιαγωγείων και αφετέρου μέσω της επέκτασης των αδειών μητρότητας.¹ Η ένταξη ολοένα και μεγαλύτερου αριθμού γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά και οι υποχρεώσεις της χώρας ως μέλους της ΕΕ αναμφίβολα συνέτειναν αποφασιστικά στις παρατηρούμενες μεταβολές.

Η μελέτη των πολιτικών εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής μπορεί να μας προσφέρει ερμηνείες αναφορικά με το πώς γίνεται αντιληπτό σε κάθε κοινωνία το μοντέλο οικογένειας και η κατανομή των ρόλων εντός του, αλλά και το τι αποτελεί κάθε φορά πρόβλημα προς επίλυση.² Έτσι, για παράδειγμα, το «πρόβλημα» της μειωμένης συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας απαιτεί άλ-

1. Καραμεσίνη, 2008.

2. Bacchi, 1999.

λες δημόσιες πολιτικές από εκείνες που απαιτεί το «πρόβλημα» της μειωμένης συμμετοχής των πατέρων στην ανατροφή των παιδιών τους.

Το παρόν κείμενο, μέσω μίας εκ των υστέρων (ex ante) αξιολόγησης, αποσκοπεί στην εκτίμηση και την κριτική αξιολόγηση των τρεχουσών δημόσιων πολιτικών και των πρακτικών. Η εκ των υστέρων ανάλυση –μέσω συνεντεύξεων με παραγωγούς πολιτικής– μας δίνει τη δυνατότητα να μελετήσουμε τις επιπτώσεις των επιλογών πολιτικής αναδρομικά, διερευνώντας ακριβώς το ερώτημα ποιά προβλήματα επιλύουν οι πολιτικές αυτές και ποιά όχι.

Τα πορίσματα προέρχονται από μια σειρά ημι-δομημένων συνεντεύξεων με εμπειρογνώμονες και στελέχη της δημόσιας διοίκησης πάνω στο ζήτημα των πολιτικών εναρμόνισης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Συνολικά πραγματοποιήθηκαν έξι συνεντεύξεις στο χρονικό διάστημα Ιουλίου - Οκτωβρίου 2016. Οι ερωτώμενες ήταν όλες γυναίκες, με εμπειρία στο σχεδιασμό και την υλοποίηση ή την αξιολόγηση των δημόσιων πολιτικών για το φύλο, είτε λόγω της μακρόχρονης ερευνητικής ή και ακαδημαϊκής τους ενασχόλησης, είτε λόγω θέσης σε φορείς χάραξης πολιτικής (Υπουργεία, Οργανισμούς, ΟΤΑ). Κατά την επιλογή τους έγινε κάθε προσπάθεια να καλυφθούν όλα τα παραπάνω πεδία ενασχόλησης και εμπειρίας καθώς στόχος ήταν να υπάρξει μια όσο το δυνατόν πληρέστερη καταγραφή και κριτική αποτίμηση της υφιστάμενης κατάστασης.

Η ανάλυση των κειμένων των έξι απομαγνητοφωνημένων συνεντεύξεων είχε ως πρωταρχικό στόχο να διερευνήσει τις ακόλουθες δέσμες ερωτημάτων: (α) Ποιες είναι σήμερα οι επιπτώσεις από τις επιλογές των πολιτικών εναρμόνισης τόσο στο πεδίο των πρακτικών, όσο και σε αυτό των αντιλήψεων, ιδιαίτερα στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης, (β) ποια είναι –εφόσον υπάρχει– η συνοχή τους αναφορικά με τον τρόπο σχεδιασμού, υλοποίησης και παρακολούθησής τους, και (γ) σε ποια πεδία εντοπίζεται η όποια πρόοδος έχει σημειωθεί σε σχέση με το παρελθόν.

Η αρχική επικοινωνία με τις περισσότερες ερωτώμενες έγινε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, όπου κατόπιν μιας σύντομης περιγραφής των στόχων της έρευνας διατυπώθηκε το αίτημα για συνέντευξη. Όλες ανεξαιρέτως δέχτηκαν με προθυμία να συζητήσουν το θέμα αυτό και η μοναδική δυσκολία, για ορισμένες από αυτές, αφορούσε στην εξεύρεση του κατάλληλου χρόνου. Πριν προσδιοριστούν οι συναντήσεις

για κάθε συνέντευξη όλες οι ερωτώμενες θέλψαν να λάβουν τις ερωτήσεις που θα τους τεθούν προκειμένου να προετοιμαστούν καλύτερα. Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων οι περισσότερες ακολούθησαν την σειρά των ερωτήσεων, όμως σε πολλές περιπτώσεις μίλησαν πιο ελεύθερα προχωρώντας και σε γενικότερες επισημάνσεις και κρίσεις. Όσες είχαν μεγαλύτερη ερευνητική και θεωρητική εξοικείωση με τα ζητήματα φύλου προέβησαν σε γενικότερες τοποθετήσεις, ενώ οι λοιπές απάντησαν περισσότερο επί των συγκεκριμένων ερωτήσεων.

Οι συνεντεύξεις διήρκεσαν από είκοσι λεπτά περίπου, η πιο σύντομη έως πενήντα λεπτά, η πιο εκτεταμένη. Μια ερωτώμενη μόνο, μεσαίο στέλεχος Υπουργείου, δεν θέλψε να ηχογραφηθεί η συζήτηση. Έτσι κρατήθηκαν σημειώσεις από την συνέντευξή της. Η άρνηση αυτή περισσότερο οφειλόταν σε έλλειψη εξοικείωσης με την διαδικασία μιας συνέντευξης, ίσως όμως να εμπεριείχε και έναν δισταγμό να καταγραφεί ηχητικά η συνέντευξη, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι τα λεγόμενά της εμπεριείχαν κάποιες αιχμηρές τοποθετήσεις.

1. Η έρευνα

Οι ερωτώμενες είχαν διαφορετικό βαθμό γνώσης και εμπλοκής με το υπό συζήτηση θέμα. Δυο στελέχη Υπουργείων ανέφεραν ότι η γνώση τους ήταν επικεντρωμένη στα της αρμοδιότητας του Υπουργείου τους. Τρεις ερωτώμενες με μακρά εμπειρία όχι μόνο σε θέσεις άσκησης και χάραξης πολιτικής, αλλά και στον ακαδημαϊκό χώρο είχαν μια περισσότερο συνθετική και κριτική προσέγγιση του θέματος, ενώ πολλές φορές απομακρύνθηκαν από τις ερωτήσεις που τους τέθηκαν διότι ήθελαν να δώσουν έμφαση σε σημεία που δεν εμπεριείχονταν στις ερωτήσεις, και αφορούσαν, κατά κύριο λόγο, στην άσκηση κριτικής απέναντι στις πολιτικές εναρμόνισης στη βάση της εν γένει φιλοσοφίας τους. Ένα ανώτερο στέλεχος νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου σχετικού με το υπό συζήτηση θέμα φάνηκε να έχει μικρότερη εμπλοκή και γνώση του θέματος.

Σε δύο περιπτώσεις, κάποιες αρχικές τοποθετήσεις προηγήθηκαν της συνέντευξης, οι οποίες ουσιαστικά πλαισίωσαν νοηματικά τις απαντήσεις που ακολούθησαν. Έτσι μια ερωτώμενη δήλωσε ότι οι απαρχές των πολιτικών αυτών πηγάζουν μεν από την Ευρωπαϊκή

Επιτροπή των αρχών της δεκαετίας του '90, όμως σήμερα μεταλλάχθηκε η αρχική τους στόχευση. Ενώ, δηλαδή, αρχικά αφορούσαν την διαπίστωση ότι η θέση στην αγορά εργασίας δεν είναι ασύνδετη με τον όγκο φροντίδας και οικιακής εργασίας που επιφορτίζονται οι γυναίκες και άρα ξεκίνησαν ακριβώς με το στόχο να αυξηθεί η συμμετοχή των ανδρών στην φροντίδα των παιδιών και των εξαρτημένων ατόμων, σιγά-σιγά οι πολιτικές αυτές μετεξελίχθηκαν σε πολιτικές ευελιξίας στην αγορά εργασίας.

Σε ανάλογο πνεύμα, μια άλλη ερωτώμενη θέλησε να υπογραμμίσει ότι δεν μπορούν να αξιολογηθούν οι πολιτικές εναρμόνισης αν δεν απαντηθεί πρώτα ποιος είναι ο στόχος τους και για ποιο λόγο πρέπει να υπάρξει η εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Επισήμανε ότι είναι διαφορετική η οπτική που απαντά σε αυτό λέγοντας ότι στόχος είναι να διευκολυνθούν οι οικογένειες, οι εργαζόμενοι και κυρίως οι εργαζόμενες γυναίκες, και εντελώς άλλη η οπτική που προσεγγίζει το ζήτημα κάτω από το πρίσμα ότι όλα τα υποκείμενα έχουν μια δημόσια και μια ιδιωτική διάσταση και, εν τέλει, το θέμα είναι πώς θα υπάρξουν κάποια μέτρα που να διευκολύνουν πραγματικά αυτή τη διττή διάσταση. Σύμφωνα με την άποψη της, μακροπρόθεσμος στόχος των πολιτικών αυτών οφείλει να είναι η προσέγγιση της έμφυλης ισότητας, διαμέσου των μέτρων εναρμόνισης και της στήριξης των εργαζομένων γονέων. Όμως, κρίνει ότι, ιδιαίτερα στην Ελλάδα, κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει.

2. Ευρήματα

2.1. Οι βασικές πολιτικές εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

Όλες οι ερωτώμενες, ανεξάρτητα από τις αρχικές τους επιφυλάξεις, συνέκλιναν στις εκτιμήσεις τους αναφορικά με το ποιές εκτιμούν ως βασικές πολιτικές εναρμόνισης στην Ελλάδα. Έτσι, από όλες αναφέρθηκαν οι δυο βασικές κατηγορίες πολιτικών, αφενός εκείνες που αφορούν την διευθέτηση του εργασιακού χρόνου (άδειες, ωράρια) και αφετέρου εκείνες που αφορούν τις δομές φύλαξης των εξαρτώμενων μελών της οικογένειας (κυρίως παιδιών προσχολικής ηλικίας,

αλλά και ηλικιωμένων). Την εννοιολογική αυτή διάκριση έκαναν οι μισές περίπου από τις ερωτώμενες, ενώ οι υπόλοιπες αναφέρθηκαν ονομαστικά στις διάφορες πολιτικές χωρίς να τις ταξινομήσουν.

Έτσι, ως βασικές πολιτικές αναγνωρίστηκαν κυρίως η χορήγηση αδειών στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (γονικές άδειες και άδειες ανατροφής) και από την άλλη πλευρά η δημιουργία δομών φροντίδας για παιδιά προσχολικής ηλικίας και για ηλικιωμένους. Ως βασικά μέσα υλοποίησης της πολιτικής του Υπουργείου Εργασίας αναφέρθηκαν οι διευκολύνσεις προς τους εργαζόμενους γονείς (όπως η περίπτωση των γονικών αδειών), καθώς επίσης και τα προγράμματα του ΟΑΕΔ, δομές για τη φροντίδα παιδιών κ.λπ. Υπήρξε όμως και η πολύ σημαντική επισήμανση ότι οι γονικές άδειες και η φύλαξη παιδιών είναι σημαντικά μέτρα μεν, αφορούν όμως συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων. Αυτό ήταν κάτι το οποίο επανήλθε ως θέμα και στη συνέχεια.

Μια ερωτώμενη έκανε την επισήμανση ότι οι πολιτικές αυτές είναι πάντα συνάρτηση του τί απάντηση δίνουμε στο ερώτημα ποιος εν τέλει έχει την κύρια ευθύνη για την φροντίδα: το κράτος, τα άτομα στο πλαίσιο της οικογένειας και ειδικότερα, με τον έμφυλο καταμερισμό εντός της, οι γυναίκες ή οι επιχειρήσεις και οι εργοδότες; Κατά τη γνώμη της, ιστορικά, στην Ελλάδα η απάντηση που δόθηκε ήταν ότι την κύρια ευθύνη την έχουν οι γυναίκες, καθώς τόσο οι δημόσιες δαπάνες, όσο και η συμμετοχή των εργοδοτών ήταν περιορισμένη. Και αυτό αποτυπώνεται στο γεγονός ότι στο ασφαλιστικό σύστημα της χώρας, μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, οι γυναίκες είχαν πάντα συμπληρωματικό ρόλο στην αγορά εργασίας, και γι αυτό το λόγο οι πολιτικές εναρμόνισης ταυτίζονταν τελικά με ασφαλιστικές ρυθμίσεις και πρόωρες συνταξιοδοτήσεις. Υποστήριξε ότι, την χρονική στιγμή που χρειαζόταν, δεν υπήρχε στήριξη προς την οικογένεια. Αντ' αυτού προωθήθηκε η πολιτική της πρόωρης συνταξιοδότησης ως «αντίδωρο» στις γυναίκες, πολιτική που όμως παγίωσε τον ρόλο τους στην οικογένεια και τον συμπληρωματικό τους ρόλο στην αγορά εργασίας. Κατά την εκτίμηση της έγινε μεγάλη προσπάθεια στην Ελλάδα, κατά τις δεκαετίες του '80 και του '90, να μετατεθεί η έμφαση των πολιτικών εναρμόνισης από το ασφαλιστικό σύστημα σε ένα σύστημα δομών και μέτρων που να στηρίζουν τις οικογένειες, τα παιδιά και τις γυναίκες που πρέπει να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Αυτό, όμως, έγινε με σοβαρά εμπόδια, αντιστάσεις και μεγάλες συγκρούσεις, σε κινηματικό

επίπεδο, καθώς κυριαρχούσε η αντίληψη ότι παραβιάζονται κατοχυρωμένα δικαιώματα των γυναικών, τα οποία όμως «παγίδευαν» τις γυναίκες στον συμπληρωματικό ρόλο τους στην αγορά εργασίας.

Αναφορικά με την διάκριση των παροχών σε υποδομές και σε ευελιξία χρόνου, οι ερωτώμενες που προέβησαν σε αυτήν την διάκριση συμφώνησαν ότι η πιο ορθή επιλογή είναι η έμφαση σε υποδομές, δηλαδή, σε παροχές φροντίδας εκτός σπιτιού και όχι στα ευέλικτα ωράρια τα οποία βοηθούν τις γυναίκες και τους άνδρες μέσα στο σπίτι. Όταν η φροντίδα των παιδιών ή των εξαρτημένων ατόμων εξασφαλίζεται από υποδομή εκτός σπιτιού, δεν «ιεραρχείται» ο χρόνος των ζευγαριών, εφόσον το ζήτημα αυτό διευθετείται εκτός οικογενειακού χρόνου. Όπως είπε και μια ερωτώμενη:

«Ενώ, όταν μιλάμε για άδειες γονικές, μειωμένα ωράρια και όλα αυτά, τα οποία παίρνουν οι γονείς, απευθύνονται στους γονείς για να έχουν περισσότερο χρόνο να κάνουν οι ίδιοι τη δουλειά, και όχι να την βγάλουν απέξω, τότε εκεί δεν αλλάζει πάρα πολύ η σχέση εξουσίας ανάμεσα στο ζευγάρι. Το πιο χαρακτηριστικό από όλα αυτά είναι, γιατί πάντα θα υπάρχει μια επιλογή, ποιος κάνει το μικρότερο ωράριο, ο άνδρας ή η γυναίκα. Ποιανού δουλειά είναι πιο σημαντική για να δεχθεί αυτό κ.λπ. και εκεί γίνεται ένας χαμός. Το πιο χαρακτηριστικό σε αυτό το πράγμα είναι ότι οι γονικές άδειες που παίρνουν άνδρες για ένα - δύο χρόνια, δεν τις κάνουν φροντίδα, τις κάνουν αθλητισμό, προσωπική εξέλιξη, άλλη δουλειά και διάφορα άλλα τέτοια. Και η γιαγιά προσέχει τα παιδιά, θα τα πρόσεχε έτσι κι αλλιώς και χωρίς τη γονική άδεια».

Επανερχόμενες στο θέμα των διακρίσεων σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, σχεδόν όλες οι ερωτώμενες συνέκλιναν στην άποψη ότι οι στρεβλώσεις που έχουμε λόγω της ανισότητας των φύλων εμφανίζονται και σε αυτόν τον τομέα καθώς υπάρχει σοβαρό πρόβλημα διαφορετικής μεταχείρισης των εργαζομένων στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα. Ενώ κάποιες εκτιμούν ότι στον δημόσιο τομέα μπορεί να γίνεται και χρήση έως κατάχρηση ευνοϊκών διατάξεων, στον ιδιωτικό τομέα στην ουσία δεν γίνεται πολλές φορές καν χρήση. Όπως παραδειγματικά αναφέρθηκε, στον ιδιωτικό τομέα που δεν πληρώνονται οι γονικές άδειες, συνεχίζουν να παίρνουν τις άδειες αυτές περισσότερο

οι γυναίκες, ως χαμηλότερα αμειβόμενες. Αντίθετα στον δημόσιο τομέα οι γονικές άδειες είναι απολύτως κατοχυρωμένες από τον δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα, ενώ το δικαίωμα της συνεχούς απουσίας από την υπηρεσία έναντι του μειωμένου ωραρίου επεκτάθηκε και στους πατέρες. Στο σημείο αυτό οι ερωτώμενες σχολίασαν ότι, σύμφωνα με στοιχεία των αρμόδιων υπουργείων, οι πατέρες που κάνουν χρήση αυτού του δικαιώματος ήταν σύζυγοι γυναικών επιχειρηματιών ή γυναικών που δραστηριοποιούνταν στον ιδιωτικό τομέα (π.χ. δικηγόροι, γιατροί). Αντίθετα στις περιπτώσεις όπου και οι δυο γονείς ήταν δημόσιοι υπάλληλοι χρήση της γονικής άδειας έκαναν οι γυναίκες. Η σχετική κριτική που ασκήθηκε αφορούσε το ότι το δικαίωμα λήψης γονικής άδειας δεν είναι αυτοτελές, πράγμα το οποίο το καθιστά λιγότερο ελκυστικό για τους άνδρες δημοσίους υπαλλήλους. Επίσης, αναφορικά με τον ιδιωτικό τομέα, ενώ οι εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας μεταξύ 2000 και 2010 έχουν θέσει το ζήτημα και έχουν επεκτείνει τις άδειες, σήμερα οι ρυθμίσεις αυτές τελούν υπό την αίρεση των μεγάλων ποσοστών ανεργίας και των πιέσεων από την αγορά εργασίας. Παρότι υπάρχουν προσπάθειες εντατικοποίησης των ελέγχων από τις Επιθεωρήσεις Εργασίας, οι ίδιες οι γυναίκες δεν κάνουν χρήση αυτών των δικαιωμάτων. Δηλαδή τέθηκε μετ' επιτάσεως το θέμα ότι, για να εφαρμοστεί κανείς πολιτικές εναρμόνισης, πρέπει να συντρέχουν και κάποιες άλλες προϋποθέσεις ισορροπίας, όπως σταθερότητα και ευημερία στα επίπεδα απασχόλησης και συμμετοχής στην αγορά εργασίας.

Σε συνάρτηση με όσα εκτέθηκαν διατυπώθηκε έντονος προβληματισμός για τους ευρωπαϊκούς στόχους που αφορούν την απασχόληση των γυναικών, καθώς είναι πλέον τόσο σαρωτικές οι μεταβολές στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα, ώστε οι επιταγές των αποφάσεων της Βαρκελώνης, αλλά και παλιότερα της Λισσαβόνας να μοιάζουν *«εκτός τόπου και χρόνου»*, όπως είπε μια ερωτώμενη, σε μια χώρα όπου, σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία, η ανεργία των γυναικών ξεπερνά το 60% με 65% στις νεαρές ηλικίες.

Ως προς το ζήτημα των ωραρίων, υποστηρίχθηκε ότι στη σύγχρονη εποχή δεν υπάρχει πλέον σταθερό ωράριο (οκτάωρο). Υπάρχει σήμερα μεγάλη συζήτηση αναφορικά με τα δυο πρότυπα, το αγγλοσαξονικό και το σκανδιναβικό: το κατά πόσον, δηλαδή, θα πρέπει να προταθεί η μερική απασχόληση ή οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης ως μορφές που θα βοηθήσουν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγο-

ρά εργασίας. Υπάρχουν απόψεις που υποστηρίζουν ότι τέτοια σχήματα απλά παγιώνουν την θέση ότι οι γυναίκες έχουν συμπληρωματικό ρόλο στην αγορά εργασίας.

Δύο είναι τα βασικά συμπεράσματα στα οποία οδηγούν αυτές οι αρχικές τοποθετήσεις. Αφενός οι ερωτώμενες υποστηρίζουν πολιτικές που περισσότερο ωθούν το κράτος προς την ανάληψη της ευθύνης για την εναρμόνιση των επαγγελματικών και των οικογενειακών υποχρεώσεων και δεν επαφίνονται είτε στη διαπραγμάτευση εργαζόμενου και εργοδότη, είτε στην ατομική ευθύνη της οικογένειας. Αφετέρου οι ερωτώμενες πιστεύουν ότι όσο η εναρμόνιση νοείται ως στήριξη προς τις γυναίκες, τόσο δεν εξυπηρετείται η υπόθεση της έμφυλης ισότητας. Η εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής θα έπρεπε στοχευόμενα να απευθύνεται στους άνδρες, να αφορά και τους άνδρες και να τους εμπλέκει περισσότερο στα της οικογένειας και όχι να στηρίζει τις γυναίκες για να μπορούν να συνδυάζουν εργασία και οικογένεια.

2.2. Σχεδιασμός, χρηματοδότηση και υλοποίηση πολιτικών εναρμόνισης

Οι ερωτώμενες αναφέρθηκαν σε βασικούς φορείς σχεδιασμού, χρηματοδότησης και υλοποίησης πολιτικών εναρμόνισης. Ως βασικοί φορείς σχεδιασμού για τον ιδιωτικό τομέα αναφέρθηκαν το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, που ελέγχει το πώς τηρούνται οι όροι και ο Συνήγορος του Πολίτη, ο οποίος δέχεται καταγγελίες για παραβίαση των όρων εργασίας. Πιο συγκεκριμένα στο Υπουργείο Εργασίας υπάγονται τα ασφαλιστικά ταμεία και η επαγγελματική ασφάλιση, αλλά και επικυρώνονται ή νομοθετούνται και οι εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή οι διατάξεις που αφορούν ή έχουν συνολοποιηθεί μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Για τον δημόσιο τομέα, όπως αναφέρθηκε, αρμόδιο είναι το υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και το Υπουργείο Εσωτερικών, μέσω της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ) που έχει γενικότερη ευθύνη για την εισήγηση νομοθετικών πρωτοβουλιών, αλλά και για την εφαρμογή σχετικών πολιτικών. Επίσης η ΓΓΙΦ έχει επικοινωνία με τους πολίτες και εμμέσως δέχεται καταγγελίες για ζητήματα παραβίασης της νομοθεσίας για τις άδειες. Κατευθύνει και δίνει συμβουλές ως προς τα

δικαιώματα των εργαζομένων και πολλές φορές απαντά εγγράφως, όταν παραβιάζονται δικαιώματα, με κοινοποίηση στην επιχείρηση. Αυτό δεν είναι δεσμευτικό, απλά η επιχείρηση αντιλαμβάνεται ότι ο πολίτης έχει απευθυνθεί σε δημόσια Αρχή και γνωρίζει τα δικαιώματά του. Αποτελεί όμως αδυναμία, όπως ειπώθηκε, ότι δεν υφίσταται μηχανισμός παρακολούθησης της μετέπειτα πορείας της καταγγελίας, παρά μόνο *ad hoc*, αν ο πολίτης ξαναμιλήσει με το νομικό τμήμα.

Βασικός φορέας για τον ιδιωτικό τομέα ως προς τη χρηματοδότηση αυτών των πολιτικών είναι το Υπουργείο Εργασίας. Για το δημόσιο τομέα το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης είναι αυτό που σχεδιάζει τις πολιτικές και χρηματοδοτεί τις σχετικές άδειες. Ακόμα, το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης έχει θεσπίσει το ευέλικτο ωράριο. Όσον αφορά λοιπές πολιτικές για τη φροντίδα ηλικιωμένων αρμόδιοι φορείς είναι οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Δήμοι, Περιφέρειες, Δομές Κοινωνικής Πολιτικής). Όλες οι ερωτώμενες συμφώνησαν ότι η χρηματοδότηση στον τομέα αυτό συνήθως προέρχεται από το ΕΣΠΑ, τα εθνικά προγράμματα που υλοποιούνται από τα διάφορα κοινοτικά ταμεία και από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Επίσης, ένα τμήμα της χρηματοδότησης προβλέπεται στους εθνικούς προϋπολογισμούς μέσω των κεντρικών αυτοτελών πόρων που χορηγούνται, ενδεικτικά, για τη λειτουργία παιδικών σταθμών. Ως τρέχον βασικό πρόγραμμα του ΕΣΠΑ αναφέρθηκε το πρόγραμμα «Εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής» με δικαιούχο το Υπουργείο Εσωτερικών (ΥΠΕΣ).³

Υψηλόβαθμο αιρετό στέλεχος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης υποστήριξε την άποψη ότι όλη η κοινωνική φροντίδα πρέπει να περιέλθει στους Δήμους. Δηλαδή οι αρμοδιότητες για τα θέματα πρόνοιας και φροντίδας θα πρέπει να μεταφερθούν εξ ολοκλήρου στους Δήμους και όχι ατελώς, όπως ισχύει μέχρι σήμερα. Σύμφωνα με τα λεγόμενα της ίδιας ερωτώμενης, θα ήταν πιο αποτελεσματικό αν οι αρμοδιότητες σχεδιασμού, χρηματοδότησης και υλοποίησης των πολιτικών εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ανήκαν στους Δήμους. Σήμερα αυτό δεν ισχύει, διότι αν και οι Δήμοι έχουν υπό την ευθύνη τους τους παιδικούς σταθμούς, όλες οι προδιαγραφές και τα χρήματα καθορίζονται κεντρικά.

3. Βλ. <https://www.espa.gr/el/Pages/Proclamationsfs.aspx?item=3078>

Από άλλες ερωτώμενες υπογραμμίστηκε ότι η ΓΤΙΦ εμπλέκεται και θέλει να εμπλέκεται. Όμως, ο ανθρώπινος παράγοντας διαδραματίζει πολύ μεγάλο ρόλο. Στο σημείο αυτό υποστηρίχθηκε ότι, κατά τη υιοθέτηση των ευρωπαϊκών επιταγών, ενδέχεται να ανακύπτουν εννοιολογικά προβλήματα που έχουν σχέση με το φύλο και τη μετάφραση του όρου «gender». Γίνεται συνεχώς λόγος για τα «φύλα» και τα «δυο φύλα». Μεταφράζεται, δηλαδή, ο όρος «gender equality», ως «ισότητα των φύλων» ή «ισότητα των δυο φύλων». Για το θέμα αυτό μια ερωτώμενη ανέφερε χαρακτηριστικά τα εξής:

«Αυτό οδηγεί στο να αναπαράγεται η ίδια λογική που λέει ότι είμαστε γυναίκες και άνδρες, ουσιαστικά διαφορετικοί, διότι τα φύλα, η φύση, η βιολογία, είμαστε αρσενικά και θηλυκά, και μετά γινόμαστε γυναίκες και άνδρες. Συνεπώς πρέπει με τις πολιτικές να στηρίξουμε τις γυναίκες για να συνεχίσουν να ασκούν τους παραδοσιακούς τους ρόλους. Δηλαδή αυτοπαγιδευόμαστε σε μια λογική για την οποία δεν μας πηγαίνει προς τα εκεί η ΕΕ, αλλά η ΕΕ μας διευκολύνει στο να το κάνουμε αυτό, διότι δεν υπάρχει σαφής εννοιολόγηση στον σχεδιασμό των πολιτικών. Για παράδειγμα και για το 'gender mainstreaming' δεν διευκρινίζεται ακριβώς τι εννοεί 'ενσωμάτωση της οπτικής της έμφυλης ισότητας ή του φύλου σε όλες τις πολιτικές'; Ποιο φύλο; Πώς το βλέπουμε το φύλο; Και εδώ αυτό μεταφράζεται στον πληθυντικό στη διχοτομία γυναίκες – άνδρες και προσπαθούμε έτσι να φτιάξουμε πολιτικές που, σε τελική ανάλυση, στηρίζουν πάλι αυτή τη διχοτομία».

Γι αυτό υποστηρίχτηκε ότι η αξιολόγηση των πολιτικών πρέπει να πραγματοποιηθεί σε σχέση με τη γενικότερη εικόνα. Όταν σκιαγραφηθεί η γενικότερη εικόνα, τότε θα διαπιστωθεί ότι στην Ελλάδα, με τον τρόπο που εφαρμόζονται οι πολιτικές αυτές, υποστηρίζουν αυτήν την διχοτομία. Ως παράδειγμα τέτοιων στερεοτυπικών εννοιολογήσεων αναφέρθηκε και η πρόσφατη πρόσκληση της Ελληνικής Εταιρείας Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (ΕΕΤΑΑ) που καλεί τις «μπτέρες ή τους πατεράδες που έχουν την επιμέλεια». Η κριτική που ασκήθηκε επ' αυτών σχετιζόταν με μια θεωρητική σκοπιά του φύλου. Ελέγχθη ότι, αν και τα Υπουργεία, μαζί με τη ΓΤΙΦ, έχουν κάποιες κατευθύνσεις, στην πράξη εφαρμόζουν τις πολιτικές εναρμόνισης με τρόπο τελείως

εργαλειακό, χωρίς να υπάρχει το απαιτούμενο θεωρητικό υπόβαθρο και ενδεχομένως ούτε η οραματική διάσταση της δημοκρατίας και της έμφυλης ισότητας, αλλά ούτε και ο προβληματισμός για το πώς αυτά θα εξυπηρετηθούν καλύτερα.

2.3. Υιοθέτηση κριτηρίων, καθορισμός προτεραιοτήτων και αξιολόγηση αναγκών

Οι ερωτώμενες σχεδόν ομόφωνα αναγνώρισαν ότι δεν υφίσταται κάποια αξιολόγηση αναγκών από την οποία και θα προκύψουν τα κριτήρια για την υιοθέτηση της μίας έναντι της άλλης πολιτικής. Ένα μεσαίο στέλεχος της ΓΤΦ είπε ότι υπάρχει η αίσθηση ότι όλα αφορούν κυρίως πολιτικές αποφάσεις, με την έννοια ότι μπορεί στελέχη της ΓΤΦ να συμμετέχουν σε ομάδες εργασίας και να καταθέτουν τις απόψεις τους, πέραν αυτού όμως δεν είναι σε θέση να γνωρίζουν, για παράδειγμα, πώς κατανέμονται οι προϋπολογισμοί. Για την συμφιλίωση αναφέρθηκε και μια μόνιμη επιτροπή η οποία υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας στην οποία συμμετέχουν εκπρόσωποι από διάφορους φορείς, η οποία όμως, δεν έχει ενεργοποιηθεί ακόμα. Συνεπώς, ενώ υπάρχουν τα σχετικά όργανα επαφίεται στην διακριτική ευχέρεια της πολιτικής ηγεσίας να αποφασίσει εάν θα τα χρησιμοποιήσει ή όχι.

Άλλοι φορείς που αναφέρθηκε ότι κάνουν αξιολόγηση αναγκών προέρχονται από τους Κοινωνικούς Εταίρους, την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ), την Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ), από την Τοπική Αυτοδιοίκηση και φορείς που λειτουργούν στο πλαίσιο της Κοινωνίας Πολιτών. Μεταξύ αυτών αναφέρθηκαν και οι γυναικείες οργανώσεις, για τις οποίες επισημάνθηκε ότι, παρόλο που δεν έχουν μαζική απήχηση τα τελευταία χρόνια, ήταν πρωτοπόρες στο να θέσουν το ζήτημα της συμφιλίωσης ως προαπαιτούμενο που θα ήρε τα εμπόδια για να μπορέσουν οι γυναίκες να αυτονομηθούν επαγγελματικά και οικονομικά, αλλά και ως αυτόνομες προσωπικότητες στην κοινωνική ζωή.

Όπως συμφώνησαν αρκετές ερωτώμενες, από τη στιγμή που το κοινωνικό κράτος στην Ελλάδα αντέγραψε ξένα πρότυπα, οι πολιτικές συμφιλίωσης δεν στηρίχθηκαν σε διερεύνηση αναγκών για την εφαρμογή τους. Βασικό κριτήριο ως προς την εφαρμογή τους παραμένει το ζήτημα της εξεύρεσης χρηματοδότησης, δεδομένου ότι το κοινωνικό

κράτος στην Ελλάδα είναι όχι μόνο ατελές, αλλά και υποβαθμισμένο. Συνεπώς το κριτήριο της χρηματοδότησης υπεισέρχεται πάλι ακόμα και στη νομοθεσία, πολύ περισσότερο δε όταν γίνεται λόγος για δομές. Αρκετές ερωτώμενες κατέληξαν ότι τελικά δεν υπήρξε ποτέ ούτε αξιολόγηση αναγκών, ούτε θεωρητικός προβληματισμός ως προς το «τί είναι καλύτερο να γίνει».

Ως προς το θέμα αυτό τονίστηκε ότι δεν υπάρχει καν συνείδηση ότι όλες αυτές οι δέσμες πολιτικών έχουν κάποια σχέση με την ισότητα. Δεν υπάρχει αυτή η συνείδηση γιατί είναι τέτοια η έλλειψη του κοινωνικού κράτους και των κοινωνικών υποδομών ώστε, όταν υπάρξει μια παροχή, αυτή γίνεται αυτομάτως αποδεκτή με μεγάλη ικανοποίηση, χωρίς περαιτέρω προβληματισμό για τις ενδεχόμενες επιπτώσεις της. Στο σημείο αυτό επανήλθε και το επιχείρημα ότι, ενώ η αρχική λογική των πολιτικών εναρμόνισης αφορούσε την κατανομή των οικογενειακών καθηκόντων, σήμερα αυτή έχει υποχωρήσει και στη θέση της προτάσσεται η ευελιξία στην αγορά εργασίας.

Η ίδια η έκφραση «αξιολόγηση αναγκών», όπως ελέχθη, δεν στερείται ιδεολογικού φορτίου, καθώς έχει σημασία πάντα για ποιές ανάγκες γίνεται λόγος. Πρόκειται για τις ανάγκες των γυναικών μόνο, οι οποίες ταλαιπωρούνται και πρέπει να στηριχθούν, οι οποίες έχουν διπλάσιο ωράριο και στο επάγγελμα και στο σπίτι; Επανέρχεται έτσι το επιχείρημα, ότι, αν οι ανάγκες γίνονται αντιληπτές μόνο σε αυτό το πλαίσιο, τότε θα επέλθει εγκλωβισμός σε πολιτικές παραδοσιακού τύπου που θα νομιμοποιούν ιδεολογικά τον ήδη υπάρχοντα καταμερισμό των ρόλων.

Ένα άλλο πρόβλημα που εντοπίστηκε αφορούσε τις πελατειακές σχέσεις που αναπτύσσονταν και που πίεζαν προς την κατεύθυνση της υιοθέτησης της μιας ή της άλλης πολιτικής, ανεξάρτητα από την όποια αξιολόγηση αναγκών. Μια ερωτώμενη ανέφερε το παράδειγμα του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι», του οποίου η χρηματοδότηση σταμάτησε μετά από δύο Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης όπου είχε ενταχθεί. Συνέπεια αυτού ήταν να αναγκαστεί το κράτος να αναζητήσει άλλου πόρους για τη συνέχισή του. Μάλιστα έγινε μια αξιολόγηση του προγράμματος κατά την οποία υπερίσχυαν όχι κριτήρια ποιοτικά, αλλά πελατειακές σχέσεις με τους εργαζόμενους οι οποίοι πίεσαν να αναζητηθούν κονδύλια για τη συνέχισή του.

2.4. Μηχανισμός παρακολούθησης και αξιολόγησης του ελέγχου των επιπτώσεων των πολιτικών εναρμόνισης

Σύμφωνα με αρκετές ερωτώμενες, ενώ η ΓΤΠΦ κάνει προσπάθεια συντονισμού και εφαρμογής της πολιτικής του «gender mainstreaming» και έχει αναπτύξει εργαλεία παρακολούθησης, όπως ενδεικτικά, το Παρατηρητήριο για την Ισότητα των Φύλων, η άσκηση της επιτελικής ευθύνης που έχει η ΓΤΠΦ βρίσκει προσκόμματα λόγω του πλήθους των φορέων που χρηματοδοτούν και, στη συνέχεια, υλοποιούν τα προγράμματα. Για παράδειγμα μπορεί ένας φορέας να έχει αναλάβει τον σχεδιασμό και την υλοποίηση μέρους ενός προγράμματος, κατά κύριο λόγο πιλοτικών προγραμμάτων, και στη συνέχεια, το πρόγραμμα αυτό να διασπάται ανάμεσα σε τομεακά προγράμματα Υπουργείων, ή σε φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Συνεπώς από ένα σημείο και μετά αρχίζει μια αλληλεπικάλυψη και μια σύγχυση ως προς την αποτελεσματικότητα των αξιολογήσεων. Ως παράδειγμα αναφέρθηκαν οι ρυθμίσεις που αφορούν την προστασία της μητρότητας. Αρχικά εισηγείται η ΓΤΠΦ, νομοθετεί το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης για τις δημοσίους υπαλλήλους, εμπλέκεται το Υπουργείο Εργασίας προκειμένου να προβλεφθούν ρυθμίσεις που αφορούν στον ιδιωτικό τομέα, υπάρχουν οι Επιθεωρήσεις Εργασίας (ΕΣΣΕ) που παρακολουθούν την τήρηση της νομοθεσίας και ο Συνήγορος του Πολίτη, από το νόμο συναρμόδιος με τις Επιθεωρήσεις Εργασίας, κάνει παρατηρήσεις. Και όλες αυτές οι διαδικασίες φαίνεται πως πρέπει να καταλήγουν στην ΓΤΠΦ για να προβεί σε συνολική αξιολόγηση και να θέσει εκ νέου τους άξονες μιας εθνικής πολιτικής στη βάση των αποτελεσμάτων αυτής της αξιολόγησης. Η αίσθηση που έχουν οι ερωτώμενες είναι ότι δεν υπάρχει επαρκής αποτελεσματικότητα σε αυτόν τον κύκλο. Τονίστηκε ότι αυτό είναι ανοιχτό ζήτημα που απαιτεί περισσότερη επιμονή και πολιτική βούληση για να υπάρξει συντονισμός των πολιτικών εναρμόνισης σε τομεακό επίπεδο.

Ως προς τα ζητήματα αξιολόγησης, όλες οι ερωτώμενες συμφώνησαν ότι στα προγράμματα που υλοποιούνται στο πλαίσιο των ΕΣΠΑ προβλέπεται σύστημα αξιολόγησης καθώς αφορούν δράσεις που χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ). Το ΕΚΤ είναι ο μόνος οργανισμός που επιβάλλει κάποια αξιολόγηση, έστω και τυπική. Διαπιστώθηκε έλλειψη μεσοπρόθεσμου σχεδιασμού

σε σχέση με τις δημόσιες πολιτικές στην Ελλάδα. Τα στελέχη της διοίκησης μετέφεραν την εικόνα ότι δεν φαίνεται να υπάρχει κάποιος μηχανισμός παρακολούθησης εκτός από αυτόν του ΕΣΠΑ.

Εν κατακλείδι, διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει συστηματικός έλεγχος, ούτε εξοικείωση της διοίκησης με μορφές ελέγχου και αξιολόγησης. Οι αξιολογήσεις γίνονται *ad hoc* και μόνον τότε ανταποκρίνεται η διοίκηση.

2.5. Αλληλεπικάλυψη μεταξύ των φορέων χάραξης πολιτικής

Σε συνάρτηση με τον σχεδιασμό τέθηκε το ερώτημα αν παρατηρούνται αλληλεπικαλύψεις αρμοδιοτήτων ανάμεσα στους φορείς χάραξης πολιτικής. Οι ερωτώμενες και ιδιαίτερα τα μόνιμα στελέχη των Υπουργείων δεν θεώρησαν ότι υφίσταται επικάλυψη αρμοδιοτήτων, καθώς ανέφεραν ότι οι ρόλοι του κάθε φορέα είναι διακριτοί. Μια ερωτώμενη απάντησε ότι *«μακάρι να υπήρχαν αλληλεπικαλύψεις, αυτό θα σήμαινε ότι καλύπτεται ιδιαίτερα όλο το φάσμα»*. Μια άλλη ερωτώμενη απάντησε ότι, κατά μια έννοια, υπάρχει αλληλεπικάλυψη αρμοδιοτήτων για τα θέματα εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, καθώς εμπλέκονται και φορείς του Υπουργείου Εργασίας όταν υπάρχουν θέματα που άπτονται της Κοινωνικής Πρόνοιας. Όμως η ερωτώμενη θεωρεί ότι, αν υπάρχει κάποιο πρόβλημα, αυτό δεν εντοπίζεται τόσο στην αλληλεπικάλυψη, όσο στον τρόπο που συνεργάζονται ή και δεν συνεργάζονται οι εμπλεκόμενοι φορείς. Μόνο μια ερωτώμενη, με μακρά εμπειρία σε θέσεις ευθύνης, διαφοροποιήθηκε περισσότερο υποστηρίζοντας ότι πολλές φορές ασκείται αρνητική κριτική ως προς το ότι υπάρχουν προνοιακές παροχές οι οποίες δεν είναι αποτελεσματικές, ενώ αυτό, σε μεγάλο βαθμό, οφείλεται σε δι-άσπαρτες και αλληλεπικαλυπτόμενες πολιτικές για το ίδιο θεματικό πεδίο σε πολλά Υπουργεία. Όπως η ίδια υποστήριξε, ενώ η ιδέα των οριζόντιων πολιτικών στην Ελλάδα δεν ευδοκιμεί, μελλοντικά θα αποδειχθεί ότι είναι η πλέον ενδεδειγμένη λύση για τον τρόπο σχεδιασμού και υλοποίησης τους.

2.6. Συνεργασία μεταξύ των φορέων χάραξης πολιτικής

Από την πλευρά των εργαζόμενων στην κεντρική διοίκηση ειπώθηκε ότι υπάρχει συνεργασία τόσο με το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης, όσο και με το Υπουργείο Εργασίας. Εντούτοις, αναφέρθηκε και πάλι ότι, όπως και στο πεδίο του σχεδιασμού, αυτή η συνεργασία είναι στη διακριτική ευχέρεια της πολιτικής ηγεσίας, ανάλογα με τις συνέργειες που αναπτύσσονται μεταξύ των πολιτικών εκπροσώπων. Η διοίκηση συνεργάζεται και στέλνει απόψεις και προτάσεις όποτε της ζητηθεί. Κατά πόσο αυτές λαμβάνονται υπόψη είναι κάτι που φαίνεται να κρίνεται κατά περίπτωση.

Μια άλλη ερωτώμενη, έμπειρη, αιρετή, σε θέσεις ευθύνης, αναγνώρισε ότι η συνεργασία συνιστά ένα τεράστιο δομικό πρόβλημα της δημόσιας διοίκησης, καθώς και η έλλειψη οριζόντιας συνεργασίας φορέων. Όπως τόνισε, απουσιάζει η οριζόντια συνεργασία φορέων, ενώ πολλές φορές δεν υφίσταται καν οριζόντια συνεργασία μεταξύ τμημάτων της ίδιας διεύθυνσης. Αναγνώρισε ως μείζον πρόβλημα την κάθετη οργάνωση στη δημόσια διοίκηση, εφόσον όταν δεν συνομιλεί το ένα τμήμα με το άλλο, αυτό έχει ως συνέπεια να μην μεταφέρονται και να μην κοινοποιούνται οι υποχρεώσεις και πολιτικές αποφάσεις. Αυτή η έλλειψη θεσμοθετημένης συνεργασίας οδηγεί σε αυστηρό διαχωρισμό αρμοδιοτήτων για το ίδιο θέμα, με συνέπεια να υπάρχει μάλλον παράλληλη συνύπαρξη παρά συνεργασία των φορέων χάραξης πολιτικής.

Άλλες ερωτώμενες, εκτός της διοίκησης, άσκησαν έντονη κριτική στην έλλειψη συνεργασίας θεωρώντας ότι είναι *ad hoc*. Υπογράμμισαν ότι το γεγονός ότι υπάρχει πρόβλεψη σε όλα τα σχετικά θέματα να υπάρχει εκπρόσωπος της ΓΤΦ δεν σημαίνει ότι αυτό λειτουργεί στην πράξη. Πολλές επιτροπές είτε υπολειπουργούν, είτε είναι αναποτελεσματικές, με συνέπεια όλες οι κακοδαιμονίες της ελληνικής δημόσιας διοίκησης να αναδύονται με μεγάλη ευκρίνεια σε έναν τομέα που έτσι κι αλλιώς δεν υπηρετείται με πίστη. Επιπλέον υπάρχει και η πεποίθηση ότι τα θέματα της έμφυλης ανισότητας είναι ξεπερασμένα. Όπως μία ερωτώμενη χαρακτηριστικά είπε:

«Αφού υπάρχει η οπτική της ενσωμάτωσης, ο καθένας ό,τι θέλει θα κάνει, δηλαδή βγαίνουν και από αριστερά. Δεν υπάρχει καθόλου η αίσθηση ότι το φύλο είναι πρόβλημα».

Εν κατακλείδι υπήρξε μάλλον συμφωνία ότι το θέμα είναι οριζόντιο, χρειάζεται συντονισμός πολιτικών και μια κεντρική πολιτική οριζόντια, συντονισμένη και στοχευμένη.

2.7. *Κάλυψη αναγκών από τις υφιστάμενες πολιτικές και κύριες ελλείψεις*

Στο ερώτημα αναφορικά με το κατά πόσο καλύπτονται οι ανάγκες των εργαζομένων από τις υπάρχουσες πολιτικές, όλες ανεξαιρέτως οι ερωτώμενες απάντησαν ότι αυτές δεν καλύπτονται. Όπως ελέχθη, όταν υπάρχουν δύο εργαζόμενοι σε ένα σπίτι, οι ανάγκες τους για φροντίδα, είτε παιδιών, είτε ηλικιωμένων, δεν καλύπτονται με συνέπεια να πρέπει πάντα να προβούν σε διαπραγμάτευση του χρόνου τους, με τις γυναίκες να αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος, αν όχι το σύνολο, της φροντίδας. Οι ερωτώμενες επικαλέστηκαν και σχετικές μετρήσεις που τεκμηριώνουν τις ελλείψεις σε καλυπτόμενες θέσεις στους παιδικούς σταθμούς.

Επομένως οι περισσότερες από τις ερωτώμενες αναγνωρίζουν ότι πρέπει να δοθεί μεγαλύτερο βάρος στις δομές φύλαξης. Δηλαδή είναι πολύ πιο σημαντικό από τις γονικές άδειες να δοθεί έμφαση στη φροντίδα των παιδιών προσχολικής και στη φροντίδα ηλικιωμένων. Σε αυτόν τον τομέα οι πολιτικές και οι πόροι που βοηθούν προς την κατεύθυνση αυτή είναι οι κοινοτικοί πόροι, τα μεγάλα προγράμματα μέσω του ΚΠΣ και του ΕΣΠΑ. Ως παράδειγμα προβλήθηκε αυτό του Γ΄ ΚΠΣ με την χρηματοδότηση του οποίου δημιουργήθηκαν 500 παιδικοί σταθμοί. Επίσης, αρκετές αναφέρθηκαν στο τρέχον πρόγραμμα του Υπουργείου Εσωτερικών για την εναρμόνιση των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων «με κουπόνι», άσκησαν όμως κριτική ως προς το ότι τίθενται πάρα πολλοί περιορισμοί σε σχέση με την επιλεξιμότητα των ωφελουμένων γυναικών.

Μια άλλη ερωτώμενη προέκρινε την υιοθέτηση πιο ευέλικτων μορφών φύλαξης προκειμένου να καλυφθεί το διαπιστωμένο κενό. Ανέφερε ως καλή πρακτική ένα φιλανδικό πρότυπο σύμφωνα με το οποίο ιδιώτες (π.χ. άνεργες μητέρες, άνδρες σε προσυνταξιοδοτικό καθεστώς, γυναίκες μέσης ηλικίας) αναλαμβάνουν την φύλαξη ορισμένων παιδιών στον χώρο τους κατόπιν πιστοποίησης. Αυτό το πρόγραμμα έχει το πλεονέκτημα ότι βοηθάει στη φύλαξη, χωρίς να

χρειάζεται επένδυση σε υποδομές, ενώ ταυτόχρονα δίνει και δυνατότητα συμμετοχής στην αγορά εργασίας σε άτομα που ήταν μέχρι προ τινός αποκλεισμένα από αυτήν.

Αναφορικά με τα νομοθετικά κενά, όχι μόνο στο επίπεδο της εφαρμογής, αλλά και σε αυτό της ρύθμισης, τέτοια κενά εξακολουθούν να υπάρχουν. Ως παράδειγμα παρουσιάστηκε το παράδειγμα των εργαζομένων γυναικών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου για τις οποίες δεν έχει ακόμα ρυθμιστεί το πλαίσιο χορήγησης άδειας ανατροφής τέκνων. Όπως ειπώθηκε:

«Και τώρα υπάρχει ένα κενό εκεί, δεν μπορούν να πάρουν ούτε του ΟΑΕΔ το επίδομα που δίνεται στον ιδιωτικό τομέα με τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη, γιατί δεν είναι στον ιδιωτικό τομέα, ούτε του δημοσίου. Εκεί υπάρχει ένα ζήτημα για το τι γίνεται και είναι μεγάλες κατηγορίες εργαζομένων, δηλαδή είναι όλες οι αναπληρώτριες καθηγήτριες, και όλες οι ειδικευόμενες γιατροί. Εμείς τα βλέπουμε επειδή ατομικά έρχονται καταγγελίες, ή όλες οι εργαζόμενες στο ΕΣΠΑ, και εμείς εδώ συγκεκριμένα έχουμε τη γραμμή SOS η οποία στελεχώνεται από στελέχη του ΕΣΠΑ, που έχουν προσληφθεί με ΕΣΠΑ και υπάρχει αυτό το ζήτημα, πως, τι δικαίωμα έχει. Αν έχει δικαίωμα να πάρει μειωμένο ωράριο ή αν έχει δικαίωμα αυτό το μειωμένο ωράριο, που τώρα μας απάντησαν ότι μπορεί να το πάρει, αν έχει το δικαίωμα αυτό να το μετατρέψει σε άδεια».

Ωστόσο, περά από τις επιμέρους πολιτικές, όλες οι ερωτώμενες επέμειναν ότι δεν έχει αντιμετωπιστεί, όπως θα έπρεπε, η αλλαγή νοοτροπίας και η εξάλειψη των στερεοτύπων σε συνάρτηση με το θέμα της κατανομής των ρόλων στην οικογένεια. Όπως μας είπε μια ερωτώμενη με μακρά εμπειρία στην χάραξη πολιτικής:

«Για εμένα ένα πολύ μεγάλο πρόβλημα είναι οι ρόλοι μεταξύ των φύλων, αυτό είναι που οδηγεί τελικά τις γυναίκες να παίρνουν όλο αυτό το βάρος της ανατροφής. Γιατί τώρα με την οικονομική κρίση, όταν μειώνονται οι παροχές ή η κοινωνική προστασία, οι δομές δεν λειτουργούν έτσι όπως θα έπρεπε να λειτουργούν, οι δομές φροντίδας των μικρών παιδιών και των ηλικιωμένων,

επανέρχεται πάλι, ξαναπάμε πίσω [...]. Δεν υπάρχει μια έρευνα που να μας λέει τι γίνεται, γιατί θεωρητικά θα μπορούσε μια γυναίκα που έχει εισόδημα και ένας άνδρας που δεν έχει να μείνει ο άνδρας στο σπίτι, αλλά θεωρώ ότι από εκεί που υπήρχε [...] το πρότυπο των δυο εργαζομένων να γίνεται όλο και πιο συχνό, τώρα ξαναπαίρνει η γυναίκα, ξαναέρχεται στη γυναίκα όλο αυτό το βάρος της φροντίδας, το οποίο σιγά-σιγά είχε αρχίσει και αλλάζε. Επομένως μπορεί να υπάρχει και μια οπισθοδρόμηση πάλι στους ρόλους. Αλλά νομίζω ότι είναι ζήτημα έρευνας αυτό. Το τι έχει γίνει ακριβώς τώρα».

Μια άλλη ερωτώμενη ανέφερε για το ίδιο θέμα τα εξής:

«Δεν πιστεύω ότι έχει γίνει πολύ μεγάλη πρόοδος –εκτός αν έχει γίνει με την κρίση– κατά πόσο οι άνδρες ασχολούνται με αυτό, είναι το γνωστό θέμα. Ότι μείνανε περισσότερο άνεργοι άνδρες από διάφορες δουλειές και εκεί πέρα έχουμε μια ελπίδα αντιστροφής ρόλων, της κατάστασης, το μόνο δηλαδή θετικό. Αν και εκεί μια μικρή πρόοδος έχει γίνει, δεν παθαίνουν κρίση προσωπικότητας όλοι, παθαίνουν λίγο λιγότεροι από όλους. Αυτοί που μένουν σπίτι δηλαδή να ασχοληθούν με τα παιδιά. Αλλά όχι ότι έχει γίνει σε μεγάλο βαθμό και ότι έχει αλλάξει πάρα πολύ».

Μια ερωτώμενη από το ακαδημαϊκό χώρο έθεσε το θέμα σε θεωρητικό επίπεδο υποστηρίζοντας ότι δεν έχει γίνει συνείδηση ότι όλα τα υποκείμενα είναι “combined citizens”, δηλαδή, ότι όλες και όλοι έχουν και τις δύο ιδιότητες, του δημόσιου και του ιδιωτικού. Ο ιδιωτικός χώρος δεν είναι «προνόμιο» των γυναικών, συνεπώς κάθε πολιτική εναρμόνισης πρέπει να λειτουργεί συνδυαστικά και να στηρίζει όσους υστερούν, είτε στην συμμετοχή τους στον ένα τομέα (δημόσιο), είτε στον άλλο (ιδιωτικό). Με τα ίδια της τα λόγια:

«Πρέπει να εμπλακούν οι άνδρες στην κοινωνική αναπαραγωγή, στη φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων κ.λπ. Αυτό καθόλου δεν γίνεται. Και αυτή η έλλειψη για μένα ανάγεται σε μια αδυναμία ιδεολογικής νομιμοποίησης του γιατί πρέπει να έχουμε τέτοιες πολιτικές».

2.8. Η πρόοδος που έχει επιτευχθεί σε σχέση με το παρελθόν

Στο ερώτημα αν έχει σημειωθεί πρόοδος σε σχέση με το παρελθόν στο πεδίο της συμφιλίωσης δεν υπήρχε απόλυτη ομοφωνία στις απαντήσεις των ερωτώμενων. Τα στελέχη των Υπουργείων θεώρησαν ότι υπάρχει πρόοδος η οποία τεκμαίρεται από πολλές νομοθετικές ρυθμίσεις της τελευταίας δεκαετίας περίπου, στις οποίες και αναφέρθηκαν λεπτομερώς. Ως πιο βασικές παρεμβάσεις προέκριναν εκείνες που αφορούν στην διευθέτηση του εργασιακού χρόνου, αναφέροντας τις παρακάτω:

1. Σύμφωνα με το νόμο για την προστασίας της μητρότητας (Ν. 3655/2008) χορηγείται ένα εξάμηνο μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, χωρίς να συμμετέχει καθόλου ο εργοδότης ενώ πληρώνεται από τον ΟΑΕΔ η ασφαλιστική ή/και η συνταξιοδοτική κάλυψη.
2. Οι οδηγίες ΕΕ 9634, 2011/18 οι οποίες ενσωματώθηκαν με τον Ν. 4075/2012 στο εθνικό δίκαιο προβλέπουν χορήγηση άδειας φροντίδας και στους πατέρες.
3. Επίσης με τον Ν. 3896/2010 ενσωματώθηκε η οδηγία 2006/54 για ίση μεταχείριση, ίσες ευκαιρίες στην εργασία και απασχόληση.

Επισημάνθηκε ακόμα ότι σε όλες τις πολιτικές του Υπουργείου Εργασίας λαμβάνεται υπόψη η διάσταση του φύλου, ενώ και το ίδιο το στελεχιακό δυναμικό της διοίκησης είναι περισσότερο ενημερωμένο και ευαισθητοποιημένο. Ωστόσο, επισημάνθηκε ότι οι πολιτικές αυτές δεν καλύπτουν τις ανάγκες όλων των κατηγοριών εργαζομένων καθώς αφορούν κατά βάση, είτε τον δημόσιο τομέα, είτε τον ιδιωτικό, όταν υπάρχει σχέση εργασίας. Διαπιστώθηκε δηλαδή η ύπαρξη ενός σημαντικού κενού ως προς τις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες, καθώς ναι μεν έχει υπάρξει νομοθετική ρύθμιση, δεν έχει όμως ακόμα τύχει εφαρμογής. Όπως μας είπε μία ερωτώμενη:

«Ένα άλλο πρόβλημα είναι ότι οι αυτοαπασχολούμενες έχουν ένα επίδομα το οποίο είναι πάρα πολύ χαμηλό. Είναι γύρω στα 300 ευρώ. Ή 250 ή 350 είναι. Αυτό δεν επιτρέπει τη συμφιλίωση και σημαίνει ότι θα πάει να δουλέψει».

Επίσης, μια άλλη διαπίστωση, σε συνάρτηση με τα παραπάνω, είναι ότι μπορεί να μην υπάρχουν μεγάλα νομοθετικά κενά, εντούτοις

υπάρχουν κενά στον τρόπο εφαρμογής των σχετικών διατάξεων. Στον ιδιωτικό τομέα υπάρχουν πάρα πολλές παραβιάσεις και συχνά οι αρμόδιοι μηχανισμοί δεν είναι σε θέση να ασκήσουν αποτελεσματικό έλεγχο. Υπάρχει πλέον ένα τεράστιο πεδίο μη ρυθμισμένης εργασίας, αδήλωτης εργασίας, στο οποίο δεν μπορεί να παρέμβει και το οποίο δεν μπορεί να παρακολουθήσει κανείς, με συνέπεια να μην υπάρχει καμία ουσιαστική προστασία.

Για τις ερωτώμενες με περισσότερο θεωρητική κατάρτιση δεν ήταν τόσο αυτονόητη η καταφατική απάντηση στο αν έχει επιτευχθεί πρόοδος σε σχέση με το παρελθόν. Ωστόσο ένα ιδιαίτερα ενδιαφέρον ζήτημα που τέθηκε αφορούσε τη σχέση των γυναικών με την έννοια εργασία. Δυο ερωτώμενες ανέφεραν ότι πλέον σε μεγάλες ομάδες του πληθυσμού έχει κατακτηθεί η έννοια της εργασίας των γυναικών. Θεωρείται πλέον δεδομένη και αυτονόητη. Συνεπώς, το να υπάρχουν εμπόδια στην εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτελεί πρόβλημα προς επίλυση, χωρίς ωστόσο να λησμονείται ότι οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες είναι τελείως διαφορετικές ανάλογα με την ταξική και κοινωνική τους προέλευση. Ακόμη αναγνώρισαν ότι υπάρχει μια εξέλιξη στο επίπεδο της νοοτροπίας, των αντιλήψεων κ.λπ. και αυτό συμβάλλει στο να γίνονται οι ανισότητες πολύ προκλητικές και εμφανείς. Το παρακάτω απόσπασμα είναι ενδεικτικό αυτής της επιχειρηματολογίας:

«Αυτό που για εμένα έχει πολύ μεγάλη σημασία είναι ότι σήμερα οι γυναίκες δεν δηλώνουν αδρανής πληθυσμός. Δηλώνουν άνεργες. Αυτό είναι μια μετατόπιση θέσης. Δηλαδή η μητέρα μου δηλώνει οικιακά και το εννοεί. Οικιακά, δεν είχε διανοηθεί ότι θα μπορούσε να μπει στην αγορά εργασίας. Η κόρη μου όμως σήμερα, θα πει ότι –αν είναι εκτός της αγοράς, αν δεν έχει δουλειά– δεν υπάρχει περίπτωση να πει οικιακά, θα πει ότι είμαι άνεργη. Άρα έχουμε μετατόπιση των γυναικών ως προς το συμπεριφορικό μοντέλο που οι ίδιες τελικά έχουν υιοθετήσει. Και αυτό είναι αποτέλεσμα όλων αυτών των αγώνων. Όπου δηλαδή τελικά άλλαξε και στο επίπεδο της εσωτερίκευσης, αλλά και της συνειδητοποίησης των γυναικών το τι έχει αξία στη ζωή τους. Άλλαξαν και οι δικές τους προτεραιότητες, άρα η εργασία έρχεται πια για τις γυναίκες ως ένα κυρίαρχο, όχι μόνο ως δικαίωμα, αλλά και ως προαπαι-

τούμενο προκειμένου να ολοκληρωθούν ως άνθρωποι. Αυτό είναι πολύ σημαντικό, και το γεγονός ότι δεν το έχουν, μπορεί να είναι από τη μια μεριά δραματικό, αλλά από την άλλη δείχνει μια πάρα πολύ σημαντική αλλαγή στη συμπεριφορά τους».

Τέλος, μια άλλη ερωτώμενη έθιξε το θέμα της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming) λέγοντας ότι, από τη στιγμή που κυριάρχησε αυτή η οπτική και άρχισε να εφαρμόζεται το mainstreaming στην Ελλάδα, τα μέτρα πολιτικής για τις γυναίκες υποχώρησαν, καθώς όπως είπε «κάτω από το κάλυμμα του ότι δεν χρειάζονται ειδικά μέτρα, τα μέτρα είναι για το φύλο, εμείς παίρναμε πολύ λιγότερα μέτρα για τις γυναίκες».

2.9. Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης

Όλες ανεξαιρέτως οι ερωτώμενες αναγνώρισαν τις αρνητικές επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στις υπό εξέταση δέσμες πολιτικών. Μια πτυχή αυτών των επιπτώσεων αφορούσε την έλλειψη πόρων για την άσκηση κοινωνικής πολιτικής λόγω των εκτεταμένων περικοπών στις κρατικές δομές πρόνοιας. Εντούτοις, πέρα από τις ορατές αδυναμίες στην χάραξη πολιτικής, μια άλλη εξίσου σημαντική διάσταση που επισημάνθηκε αφορούσε τις ίδιες τις σχέσεις εργασίας, που έγιναν πιο ελαστικές, καθώς επιβλήθηκαν άλλες –άτυπες– σχέσεις εργασίας, μη προστατευμένες και μη υπαγόμενες στο υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο. Όπως είπε μια ερωτώμενη:

«[Η οικονομική κρίση] δυσκολεύει και τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων, ένα παράδειγμα που λέγαμε είναι για την σεξουαλική παρενόχληση, ποιος θα κάνει καταγγελία τώρα; Εδώ δεν έκανες στις καλές εποχές, τώρα; Εντάξει, εδώ είναι άλλο, αλλά η οικονομική κρίση αναγκάζει τους ανθρώπους να προσφέρουν περισσότερο χρόνο και ενέργεια για να καλύψουν τις ανάγκες τους δεδομένου ότι και οι μισθοί πέφτουνε και όλα είναι πιο δύσκολα».

Όμως και στο αξιακό επίπεδο, σε περίοδο κρίσης έχουν υποχωρήσει αυτές οι διεκδικήσεις καθώς θεωρούνται πολυτέλεια.

«Τώρα, αν θεωρείται πολυτέλεια ή κάτι που έχει επιλυθεί, στο επίπεδο του λόγου, δεν τίθεται θέμα, και η κρίση μας χτυπάει όλους το ίδιο, δεν είναι αλήθεια αυτό. Η αντιμετώπιση είναι ότι δεν είναι καθόλου θέμα, αλλά στην ουσία νομίζω ότι γίνεται αντιληπτό ως πολυτέλεια. Δηλαδή παλαιότερα υπήρχαν κάποια μέτρα για τις γυναίκες μετανάστριες, τώρα ποιος θα ασχοληθεί με τέτοια θέματα, όταν έχουμε τέτοιο πρόβλημα μεταναστευτικό αυτή τη στιγμή, ποιος θα ασχοληθεί με το φύλο; Δηλαδή έχει γίνει πολυτέλεια και υπάρχει και η αίσθηση, που είναι βαθύτατα λάθος, ότι η κρίση χτυπάει το ίδιο [...], ξεχνώντας βεβαίως ότι οι πολλαπλές ανισότητες δεν είναι μόνο αθροιστικές, αλλά είναι πολλαπλασιαστικές από ένα σημείο και μετά».

Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Αν και οι ερωτώμενες είχαν διαφορετικές επιστημονικές αφετηρίες, επιστημονικές εξειδικεύσεις και επαγγελματική ενασχόληση, παρουσίασαν ορισμένα σημεία σύγκλισης στις τοποθετήσεις τους. Αυτά μπορούν σε μεγάλο βαθμό να συνοψισθούν στα κάτωθι:

1. Ενώ είναι αναμφισβήτητο ότι οι πολιτικές εναρμόνισης της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής συνέτειναν στο να διευκολυνθούν οι γυναίκες στην οργάνωση του οικογενειακού και εργασιακού τους βίου, εντούτοις λόγω του γενικότερου προσανατολισμού της σύλληψής τους δεν συνέβαλαν στην ανατροπή παγιωμένων και στερεοτυπικών διακρίσεων αναφορικά με τους ρόλους ανδρών και γυναικών εντός της οικογένειας και εκτός, αλλά περισσότερο διευκόλυναν τις γυναίκες για την επιτέλεση των διπλών τους καθηκόντων. Στην υιοθέτηση κάθε πολιτικής, η αντίληψη που έχουμε για το φύλο καθορίζει και τις πολιτικές για την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Έτσι, αν το φύλο γίνεται αντιληπτό ως μια διχοτομική κατηγορία που χωρίζει τα άτομα σε άνδρες και γυναίκες και παραπέμπει στη φύση και όχι ως μια κοινωνική κατασκευή, τότε οι πολιτικές που θα προτείνονται θα είναι ανάλογες και θα διαιωνίζουν αυτήν την διάκριση.
2. Δεν υπήρξε κάποιος ουσιαστικός κεντρικός σχεδιασμός στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής που να ενσωματώνει πραγματικά τη διάσταση του φύλου. Δεν έχει υπάρξει δηλαδή σχεδιασμός ενός προ-

νοιακού μοντέλου για την συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, τόσο σε άνδρες, όσο και σε γυναίκες.

3. Οι υφιστάμενες πολιτικές δεν μπόρεσαν να αποτρέψουν ή και δημιουργήσαν μια άλλη «διάκριση» μεταξύ εργαζομένων στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Διαφάνηκε μεγάλη απαισιοδοξία αναφορικά με τις δυνατότητες πραγματικής εναρμόνισης για τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, ιδιαίτερα σε μια περίοδο ραγδαίας υποβάθμισης των εργασιακών δικαιωμάτων.
4. Η ΓΠΦ αποτελεί μεν κομβικό φορέα, εντούτοις πολλές αρμοδιότητες της διασπείρονται σε διάφορα υπουργεία και υπηρεσίες με συνέπεια να μην είναι πάντα εφικτή η ολοκληρωμένη παρακολούθηση και αξιολόγηση μιας πολιτικής. Γενικά, ο κατακερματισμός, η έλλειψη επικοινωνίας και η παράλληλη δράση χωρίς επικοινωνία αναδύθηκαν ως ζητήματα κακής λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης. Ως λύση στα παραπάνω προτάθηκε ένα οριζόντιο μοντέλο άσκησης πολιτικής.
5. Παρόλα αυτά σε αξιακό επίπεδο έχει γίνει πλέον συνείδηση στις ίδιες τις γυναίκες η συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας.
6. Υπάρχει μια αντίληψη ότι το θέμα των έμφυλων διακρίσεων έχει πλέον επιλυθεί. Εν τούτοις, αν και η ισότητα ανδρών και γυναικών έχει αναχθεί σε αξία της Ευρώπης, υπάρχουν ακόμα πάρα πολλές δυσκολίες στην εφαρμογή της, γιατί η εφαρμογή αυτή συγκρούεται και με τα υφιστάμενα πρότυπα, με τον αυξανόμενο ανταγωνισμό και με τις ραγδαίες μεταβολές στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας, του χρόνου και των μορφών εργασίας.

Πέραν αυτών όμως, αρκετές ερωτώμενες συνέβαλαν και σε μια γενικότερη κριτική προσέγγιση της φιλοσοφίας των πολιτικών αυτών. Ως θεμελιώδες ερώτημα τέθηκε το κατά πόσο μπορεί κανείς να αμφισβητήσει ότι η οικονομική ανεξαρτησία είναι όρος για την ανθρώπινη ολοκλήρωση και αυτοπραγμάτωση. Εν κατακλείδι, εφόσον είναι σαφές ότι οι σύγχρονες κοινωνίες είναι εργασιοκεντρικές κοινωνίες και ότι η κοινωνική καταξίωση, σε πολύ μεγάλο βαθμό, εξαρτάται από την είσοδο των ανθρώπων στην αγορά εργασίας και από την οικονομική τους ανεξαρτησία, κάθε αίτημα για την άρση των εμποδίων ως προς την ισότιμη είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι απολύτως δόκιμο.

Βιβλιογραφία

- Bacchi, C. (1999). *Women, policy and politics. The construction of policy problems*. London: Sage.
- Cabrita, J. and Wohlgemuth, F. (2015). *Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union*. Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- EIGE (2015). *Supporting reconciliation of work, family and private life. Good practices*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- EIGE (2015). *Reconciliation of work, family and private life in the European Union. Policy Review*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- EIGE (2015). *Gender equality and economic independence. Part-time work and self-employment: review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: main findings*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Jungblut, J.-M. (2015). *Working and caring. Reconciliation measures in times of demographic change*. Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Καραμεσίνη, Μ. (2008). Η ισότητα των φύλων στην απασχόληση: επισκόπηση και αποτίμηση των πολιτικών της τελευταίας δεκαετίας στην Ελλάδα. Στο Μ. Στρατηγάκη (επιμ.), *Πολιτικές ισότητας των φύλων. Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές πρακτικές* (σελ. 279-328). Αθήνα: Gutenberg.
- Σκόρπα, Μ. (2013). Ο θεσμός του Ολοήμερου Δημοτικού Σχολείου και οι επιπτώσεις στη γυναικεία συμμετοχή στον ενεργό πληθυσμό. Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.
- Μάρν, Ε. κ.ά. (2005). *Εθνικό θεματικό δίκτυο: Οδηγός καλών και αναποτελεσματικών πρακτικών για την εναρμόνιση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής*. Αθήνα: ΚΕΘΙ.
- Μουρίκη, Ε. (2008). *Πολιτικές προτεραιότητες και σημαντικά ζητήματα που αναδύονται σε σχέση με τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*. Αθήνα: ΕΚΚΕ.