

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ

1.1. Η σημαντική υστέρηση της Ελλάδας

Η συμφιλίωση της οικογένειας με την εργασία, ή –όπως έχει μετεξελιχθεί ο όρος τα τελευταία χρόνια, η «εξισορρόπηση της ζωής με την εργασία» (work-life balance)– έχει αποκτήσει πλέον βαρύνουσα σημασία στις περισσότερες ευρωπαϊκές κοινωνίες καθώς συναρτάται άμεσα με τα επίπεδα απασχόλησης, τη γονιμότητα, τις οικογενειακές σχέσεις και την ποιότητα ζωής.¹ Η προώθηση της συμφιλίωσης οικογένειας – εργασίας αποτελεί, εξάλλου, μία από τις βασικές προτεραιότητες τόσο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, όσο και της Ατζέντας Κοινωνικής Πολιτικής. Οι εθνικές κι ευρωπαϊκές πολιτικές που έχουν ως διακηρυγμένο στόχο την προώθηση της συμφιλίωσης της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή διατυπώνονταν με σαφήνεια στα «Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση» και, συγκεκριμένα, στην κατευθυντήρια γραμμή 18 (μέχρι και το 2002).² Οι πολιτικές αυτές έχουν αρχίσει σταδιακά (αν και καθυστερημένα)

1. Δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι 1 στους 5 εργαζόμενους στην ΕΕ-15 δηλώνει ότι δυσκολεύεται πολύ να συνδυάσει την εργασία με τις οικογενειακές υποχρεώσεις λόγω υπερβολικής κόπωσης, ενώ το 22% αναφέρει ότι οι ώρες εργασίας του ταιριάζουν ελάχιστα έως καθόλου με τις οικογενειακές και άλλες υποχρεώσεις (βλ. European Foundation, 2004). Αλλά και το γεγονός ότι ένας στους τέσσερις άνδρες και μία στις τρεις γυναίκες εργάζεται με ακανόνιστα ή «αντικοινωνικά» ωράρια έχει αρνητικές συνέπειες στην οικογενειακή ζωή και τη γονιμότητα (ό.πρ.).

2. Βάσει των νέων προδιαγραφών που ισχύουν από το 2003 για τα ΕΣΔΑ των χωρών της ΕΕ, καταργήθηκαν οι 18 κατευθυντήριες γραμμές που ήταν ενταγμένες σε 4 πυλώνες, και κα-

να εφαρμόζονται και στη χώρα μας και περιλαμβάνουν μέτρα όπως η συνεχής βελτίωση της υποδομής φροντίδας για παιδιά και ηλικιωμένους και το διευρυμένο ωράριο λειτουργίας σχολείων και υπηρεσιών (βλ. κεφάλαιο 2.1.). Ομοίως, τα «Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση (ΕΣΔΕν)» περιλαμβάνουν δράσεις, οι οποίες άμεσα ή έμμεσα ευνοούν τη συμφιλίωση των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων.

Η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας

Όλα τα στατιστικά ευρήματα αλλά και οι επιστημονικές μελέτες συγκλίνουν στη διαπίστωση ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελούν έναν από τους βασικότερους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες είτε παραμένουν εκτός αγοράς εργασίας είτε εγκαταλείπουν τη δουλειά τους (προσωρινά ή μόνιμα). Τα χαμηλά ποσοστά της γυναικείας απασχόλησης υποδηλώνουν συνήθως έλλειψη ευκαιριών απασχόλησης για τις γυναίκες προσαρμοσμένων στις ανάγκες τους, αλλά και ανεπαρκή υποδομή φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων.

Στην Ελλάδα, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών παραμένει ένα από τα χαμηλότερα στην Ευρώπη, μόλις **45.5%**, (ενώ ο μέσος όρος της ΕΕ είναι 56%), και απέχει μακράν του στόχου της Λισαβόνας για αύξηση του ποσοστού στο 60% μέχρι το 2010. Αντίθετα, το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών ανέρχεται στο 74% και βρίσκεται πάνω από τον αντίστοιχο ευρωπαϊκό μέσο όρο, που είναι 72.7% (ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 2005). Είναι χαρακτηριστικό ότι, παρά τη σχετική βελτίωση, η ψαλίδα στα ποσοστά απασχόλησης ανδρών και γυναικών είναι η μεγαλύτερη στην ΕΕ-15 και παραμένει στις 29 μονάδες, τη στιγμή που σε χώρες όπως η Φιλανδία είναι μόλις 4 μονάδες, στη Δανία είναι μόλις 9 μονάδες, και ακόμη και στην Πορτογαλία η ψαλίδα δεν ξεπερνά τις 13.5 μονάδες (Employment in Europe, 2004). Μάλιστα, στην πρόσφατη έρευνα εισοδήματος και συνθηκών διαβίωσης SILC που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα, 1 στις 2 γυναίκες (51.1%) αναφέρει ότι δεν έχει εργαστεί ποτέ, ενώ όσον αφορά τους άνδρες το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται μόλις στο 26.8% (Αριστεία, 2004).

θιερώθηκαν 10 ειδικές κατευθυντήριες γραμμές, οι οποίες περιλαμβάνουν –μεταξύ άλλων– την ισοτιμία των φύλων, την αύξηση της προσφοράς εργασίας, την αποδοτικότητα και την ελκυστικότητα της εργασίας, πεδία τα οποία σχετίζονται, έστω έμμεσα, με την προώθηση της συμφιλίωσης οικογένειας κι εργασίας.

Αυτή η διαφορά στα ποσοστά συμμετοχής στην απασχόληση υποδηλώνει ότι παραμένει ισχυρή η αντίληψη ότι βασικός προορισμός της γυναίκας είναι η ιδιωτική σφαίρα της αναπαραγωγής και της παροχής φροντίδας. Το χάσμα στα ποσοστά απασχόλησης των δύο φύλων οφείλεται εν πολλοίς στον προκαθορισμό των ρόλων ανάμεσα στα δύο φύλα –που αντανακλάται και στον καταμερισμό της εργασίας εντός και εκτός σπιτιού–, καθώς και στη διαφορετική σημασία που έχει η αμειβόμενη εργασία για τους άνδρες και τις γυναίκες. Είναι χαρακτηριστικό ότι η παρουσία μικρών παιδιών στην οικογένεια λειτουργεί καταλυτικά για τη γυναικεία απασχόληση, καθώς ένα σημαντικό τμήμα των γυναικών –σε αντίθεση με τους άνδρες– αποσύρονται από την αγορά εργασίας, ή καθυστερούν την ένταξή τους σε αυτή, προκειμένου να φροντίσουν τα παιδιά τους. Έτσι, το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών με παιδί ή παιδιά κάτω των 6 ετών είναι υπερ-διπλάσιο του αντίστοιχου ποσοστού των γυναικών της ίδιας κατηγορίας (βλ. Διάγραμμα 1).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1

Ποσοστό απασχόλησης ανάλογα με την παρουσία ή όχι παιδιών

	χωρίς παιδιά / με παιδιά άνω των 6 ετών	με παιδί ή παιδιά 0-6 ετών
Άνδρες	64,1%	96,2%
Γυναίκες	42,6%	49,0%

πηγή: ΕΣΔΑ, 2002

Το γεγονός ότι η παρουσία μικρών παιδιών περιορίζει τη συμμετοχή των μητέρων στην αμειβόμενη απασχόληση εγείρει ερωτήματα τόσο σχετικά με την επάρκεια και ποιότητα της παιδικής φροντίδας, όσο και σχετικά και με τον καταμερισμό της εργασίας μεταξύ των γονέων στα θέματα φροντίδας παιδιών.

Η παραδοσιακή κατανομή των ρόλων στην οικογένεια και τη δουλειά

Παρά τη συνεχώς αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση, η κατανομή των ρόλων μεταξύ των συντρόφων/συζύγων παραμένει σε μεγάλο βαθμό παραδοσιακή, με τους άνδρες να υστερούν στην ανάληψη του δικού τους μεριδίου ευθύνης στις οικογενειακές και οικιακές υποχρεώσεις.

Στην **Ελλάδα**, τα ευρήματα πρόσφατης εμπειρικής έρευνας υποδεικνύουν ότι η κατανομή των οικιακών καθηκόντων ανάμεσα στους συζύγους εξακολουθεί να αναπαράγει σε μεγάλο βαθμό τις παραδοσιακές διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων (βλ. Symeonidou κ.ά., 2001):

- οι άνδρες διαθέτουν μόλις 9 ώρες την εβδομάδα στις δουλειές του σπιτιού, έναντι 34 ωρών που διαθέτουν οι γυναίκες,
- οι γυναίκες αφιερώνουν διπλάσιο χρόνο στην ανατροφή των παιδιών σε σχέση με τους άνδρες, 15 και 8 ώρες αντίστοιχα,
- οι γυναίκες με παιδιά αφιερώνουν πολύ λιγότερο χρόνο στη δουλειά τους σε σχέση με τους άνδρες,
- οι γυναίκες συχνά χρειάζεται να υποκαταστήσουν τις ανεπαρκείς δομές φροντίδας των εξαρτημένων συγγενών τους,
- οι γυναίκες επιβαρύνονται με το διπλό και τριπλό ρόλο τους, με ελάχιστη βοήθεια από τους συντρόφους τους, ακόμη και όταν οι τελευταίοι έχουν (θεωρητικά τουλάχιστον) προοδευτικές αντιλήψεις όσον αφορά την κατανομή των οικογενειακών/οικιακών βαρών.

Ο διαφορετικός βαθμός συμμετοχής των δύο φύλων στις οικογενειακές/οικιακές ευθύνες έχει ως φυσικό επακόλουθο τόσο τη διαφορετική ένταση της συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας, όσο και τη μεγαλύτερη συχνότητα, μεταξύ των γυναικών, των άτυπων ή ευκαιριακών μορφών απασχόλησης. Από την άλλη, η πλήρης συμμετοχή των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση των εντάσεων και του συνολικού φορτίου υποχρεώσεων γι' αυτές, και όχι την αναδιανομή αυτών των υποχρεώσεων μεταξύ των δύο φύλων.³

1.2. Νομοθετικές ρυθμίσεις σχετικές με τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας

Στην κατηγορία των νομοθετικών ρυθμίσεων που αφορούν τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας εμπίπτουν όλες εκείνες οι διατάξεις οι οποίες, άμεσα και έμμεσα, υποβοηθούν τους εργαζόμενους, και κυρίως τις εργαζόμενες, να συνδυάζουν την αμειβόμενη απασχόληση με τις οικογενειακές

3. Σύμφωνα με τα ευρήματα της πρώτης πανευρωπαϊκής έρευνας για την Ποιότητα της Ζωής, το ανώτερο μορφωτικό επίπεδο των συζύγων και η πρόσβαση και των δύο σε μια σχετικά καλά αμειβόμενη θέση εργασίας αντισταθμίζουν, εν μέρει, τον άνισο καταμερισμό των οικογενειακών υποχρεώσεων (βλ. European Foundation, 2005).

τους υποχρεώσεις. Περιλαμβάνονται, επομένως, η νομοθεσία που έχει ως στόχο την προστασία της οικογένειας και της μητρότητας, η νομοθεσία που προάγει την ισότητα των δύο φύλων, η νομοθεσία για την παροχή φύλαξης και φροντίδας εξαρτημένων ατόμων, η νομοθεσία για την ευελιξία του χρόνου και των μορφών απασχόλησης καθώς και για την παροχή διαφόρων μορφών αδειάς, η νομοθεσία που κατοχυρώνει την παροχή διαφόρων επιδομάτων, καθώς και η νομοθεσία που αφορά τα ωράρια λειτουργίας της κοινωνικής υποδομής της χώρας. Καλύπτεται, επομένως, ένα ευρύτατο φάσμα θεσμικών προβλέψεων, οι οποίες συνήθως συμπληρώνονται και από τις διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τόσο του ιδιωτικού, όσο και του δημόσιου τομέα.

Το άρθρο 21(1) του Ελληνικού Συντάγματος δηλώνει ότι η οικογένεια, ο γάμος, η μητρότητα και η παιδική ηλικία προστατεύονται από την Πολιτεία. Ωστόσο, το μόνο ρητό νομικό κείμενο σχετικά με το συνδυασμό οικογενειακής ζωής και σταδιοδρομίας είναι ο *Νόμος 1483/1984* με τίτλο “Προστασία και διευκολύνσεις για εργαζόμενους με οικογενειακές ευθύνες”, ο οποίος υλοποιεί τη Συνθήκη 156 του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας. Το 1988, ο ίδιος νόμος επεκτάθηκε και στο δημόσιο τομέα. Τελικά αφορά την απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα, τις δημόσιες υπηρεσίες, την τοπική αυτοδιοίκηση και άλλα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου.

Επιπλέον, διάφορες διατάξεις για το συνδυασμό οικογενειακής ζωής και σταδιοδρομίας περιλαμβάνονται στο Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα, σε διάφορα άρθρα συλλογικών συμβάσεων, όπως οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις που ορίζουν τα υποχρεωτικά εθνικά κατώτερα επίπεδα για όλους τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, ή οι συλλογικές συμβάσεις σε τομείς με ισχυρά συνδικάτα (π.χ. τα συνδικάτα των τραπεζοϋπαλλήλων, του προσωπικού ασφαλιστικών εταιριών, φαρμακευτικών επιχειρήσεων κ.λπ.), καθώς επίσης και σε άρθρα διάσπαρτα στην κατακερματισμένη και περίπλοκη νομοθεσία για την κοινωνική ασφάλιση και την κοινωνική πρόνοια.

Επίσης, σε επίπεδο ευρωπαϊκών πολιτικών, ήδη από τη δεκαετία του 1990, έχουν προωθηθεί, μέσα από κοινωνικό διάλογο και δημόσια συζήτηση, μια σειρά από **Οδηγίες** που δημιουργούν ένα ευνοϊκό περιβάλλον για την προώθηση της συμφιλίωσης οικογένειας κι εργασίας, όπως οι οδηγίες για τη μερική απασχόληση, τη γονική άδεια, τη μείωση του χρόνου εργασίας και, πιο πρόσφατα, για την τηλεργασία.⁴ Οι Οδηγίες αυτές, οι οποίες ενσω-

4. Ειδικά η συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία, που υπεγράφη το 2002 από τις ευρωπαϊ-

ματώνονται σταδιακά στην εθνική νομοθεσία κάθε χώρας-μέλους, είναι οι εξής:

- Οδηγία 92/85/ΕΟΚ για την ελάχιστη διάρκεια της άδειας μητρότητας (1992),
- Οδηγία 96/34/ΕΚ για τη γονική άδεια (1996),

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2

*Θεσμικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων, την προστασία της οικογένειας και τη συμφιλίωση οικογενειακής κι επαγγελματικής ζωής
1984 – 2003*

Νόμος	Σημαντικότερες ρυθμίσεις
N. 1329/83	προσαρμόζει το Οικογενειακό Δίκαιο στη συνταγματική επιταγή της ισότητας των δύο φύλων
N. 1414/ 84	καθιερώνει την αρχή της ισότητας των φύλων
N. 1483/84	εισάγει μέτρα προστασίας και διευκολύνσεις για εργαζόμενους με οικογενειακές ευθύνες (σε εφαρμογή της Σύμβασης 156 της ΔΟΕ)
1469/84	θεσμοθετεί την άδεια μητρότητας
Διάταγμα 193/88	επεκτείνει και στον δημόσιο τομέα τα μέτρα προστασίας και τις διευκολύνσεις για τους εργαζόμενους με οικογενειακές ευθύνες
Διάταγμα 176/97	θέτει σε εφαρμογή την Οδηγία 92/85/ΕC σχετικά με την άδεια μητρότητας
N. 2539/97	καθιερώνει την τηλεφωνική εξυπηρέτηση των πολιτών για μια σειρά πιστοποιητικών του δημοσίου
N. 2683/99	Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας: ρυθμίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων με οικογενειακές ευθύνες που απασχολούνται στα ΝΠΔΔ
N. 2839/00	καθιερώνει την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στα ΔΣ και τα υπηρεσιακά συμβούλια του δημοσίου τομέα
N. 2952/01	κύρωση της διεθνούς σύμβασης του ΟΗΕ για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών
Π.Δ. 105/03	προσαρμόζει στην ελληνική νομοθεσία την κοινοτική Οδηγία 97/80/ΕΚ σχετικά με το βάρος της απόδειξης σε περίπτωση διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου

κές οργανώσεις των εργοδοτών και των συνδικάτων, αποτελεί το πρώτο παράδειγμα εφαρμογής μιας συμφωνίας σε όλους τους κλάδους της οικονομίας των χωρών-μελών, δίχως τη θεσμική διαμεσολάβηση των κοινοτικών οργάνων (βλ. European Foundation, 2006b).

- Οδηγία 97/81/ΕΚ για την εργασία μερικής απασχόλησης (1997),
- Οδηγία 93/104/ΕΚ, που τροποποιήθηκε από την Οδηγία 2000/34/ΕΚ για την οργάνωση του χρόνου εργασίας, που περιορίζει τον ανώτατο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας στις 48 ώρες (1993 και 2000).

Τέλος, θετική συμβολή στην προώθηση της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στη χώρα μας έχει και σειρά μη δεσμευτικών αποφάσεων της Πορτογαλικής, της Γαλλικής και της Φιλανδικής Προεδρίας της ΕΕ, οι οποίες έδωσαν ιδιαίτερη έμφαση στην ανάδειξη της σημασίας της συμφιλίωσης και ανέπτυξαν σειρά δεικτών αξιολόγησης για κάθε χώρα-μέλος.

1.2.1. Άδειες για τη φροντίδα της οικογένειας

- **Άδεια μητρότητας:** άδεια μητρότητας δικαιούνται οι γυναίκες που απασχολούνται στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από το χρόνο προϋπηρεσίας, για λόγους εγκυμοσύνης και γέννησης παιδιού καθώς και για υιοθεσία παιδιού. Η διάρκειά της είναι:

(α) *στις δημόσιες υπηρεσίες:* 5 ημερολογιακοί μήνες (2 πριν-3 μετά τη λοχεία). Σε περίπτωση υιοθεσίας, 3 ημερολογιακοί μήνες στην περίοδο των πρώτων έξι μηνών μετά την ολοκλήρωση της υιοθεσίας. Η άδεια είναι με πλήρεις αποδοχές.

(β) *στον ιδιωτικό τομέα:* 16 ημερολογιακές εβδομάδες (8 πριν-8 μετά τη λοχεία), δηλαδή 112 ημέρες. Η αμοιβή ορίζεται ως εξής: αμοιβή ενός μηνός σε περίπτωση απασχόλησης τουλάχιστον ενός έτους από τον ίδιο εργοδότη, αλλιώς, αμοιβή ενός δεκαπενθημέρου.

Ευνοϊκότερες διατάξεις ισχύουν στις τράπεζες (2 επιπλέον εβδομάδες από το 1997) και στο δημόσιο τομέα.

Σημειώνεται ότι απαγορεύεται ρητά η απόλυση της δικαιούχου άδειας μητρότητας στη διάρκεια της εγκυμοσύνης, μέσα στο έτος που ακολουθεί τη λοχεία, ή αργότερα, στη διάρκεια απουσίας που οφείλεται σε ασθένεια που έχει προκληθεί από εγκυμοσύνη ή λοχεία.

- **Άδεια θηλασμού:** οι όροι για το δικαίωμα του θηλασμού και της άδειας για τη φροντίδα του βρέφους/παιδιού δεν είναι οι ίδιοι στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα:

(α) *στις δημόσιες υπηρεσίες:* δύο ώρες λιγότερες την ημέρα για τις μητέρες παιδιών κάτω των 2 ετών, μία ώρα λιγότερη για τις μητέρες παιδιών ηλικίας 2-4 ετών. Σε περίπτωση που η μητέρα δημόσιος υπάλληλος δεν κάνει χρήση των προαναφερομένων μειωμένων ωρών εργα-

σίας, δικαιούται 9 μήνες άδεια με αποδοχές, που λαμβάνει μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας.⁵

(β) *στον ιδιωτικό τομέα*: για τα παιδιά κάτω από 2 ετών μία ώρα λιγότερη την ημέρα, αλλά μπορεί να συμφωνηθεί με τον εργοδότη η δικαιούχος να εργάζεται δύο ώρες λιγότερο κατά το πρώτο έτος.

Σε περίπτωση που η μητέρα δεν μπορεί να κάνει χρήση της άδειας θηλασμού, μπορεί να τη χρησιμοποιήσει ο εργαζόμενος πατέρας.

- **Γονική άδεια για ανατροφή παιδιού**: στην Ελλάδα, η γονική άδεια άρχισε να χορηγείται για πρώτη φορά το 1984⁶ σε επιχειρήσεις ή υπηρεσίες του ιδιωτικού τομέα με τουλάχιστον 100 εργαζόμενους και, αργότερα, το 1988, επεκτάθηκε στις δημόσιες υπηρεσίες.⁷ Το 1993, η γονική άδεια επεκτάθηκε σε επιχειρήσεις ή υπηρεσίες του ιδιωτικού τομέα και σε δημόσιες επιχειρήσεις και τράπεζες με τουλάχιστον 50 εργαζόμενους.⁸ Από το 1998,⁹ καταργήθηκαν οι προϋποθέσεις που αφορούσαν το μέγεθος της επιχείρησης ή της δημόσιας υπηρεσίας, σε πλήρη εναρμόνιση με την οδηγία 96/34/EC. Η γονική άδεια παρέχεται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και υπό τις εξής προϋποθέσεις:

(α) *στις δημόσιες υπηρεσίες*: για παιδιά κάτω των 6 χρόνων μέχρι 2 χρόνια για κάθε γονέα. Παραχωρείται υποχρεωτικά εάν το ζητήσει ο/η εργαζόμενος/η. Η γονική άδεια μπορεί να ληφθεί συνεχώς ή διακεκομμένα. Η περίοδος απουσίας δεν θεωρείται περίοδος απασχόλησης.¹⁰ Ο/η εργαζόμενος/η έχει δικαίωμα να ξαναγυρίσει στην ίδια θέση, εκτός από την περίπτωση νόμιμης μετάθεσης. Η άδεια είναι άνευ αποδοχών. Δεν υπάρχει οποιαδήποτε παροχή από την κοινωνική ασφάλιση που να αντικαθιστά την απώλεια μισθού ακόμη και κατά ένα μέρος.

(β) *στις δημόσιες επιχειρήσεις, τράπεζες και ιδιωτικό τομέα*: για παιδιά κάτω των 3,5 χρόνων και μέχρι 3,5 μήνες για κάθε γονέα. Σε όλες τις περιπτώσεις, ο γονιός έχει δικαίωμα να ζητήσει ξεχωριστή άδεια για το κάθε παιδί, εάν υπάρχουν περισσότερα από ένα. Ο/η εργαζόμε-

5. Άρθρο 53(2), Νόμος 2683/1999.

6. Άρθρο 5, Νόμος 1483/84. Νόμος 1483/1984 που εφαρμόζει τη Σύμβαση 156 της ΔΟΕ.

7. Άρθρο 3, Διάταγμα 193/1988.

8. Άρθρο 9 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης του 1993.

9. Άρθρο 25, Νόμος 2639/1998, που τροποποίησε το Άρθρο 5(1), Νόμος 1483/84, και Άρθρο 53 (1), Νόμος 2683/1999 (Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας).

10. Άρθρο 51(5), Νόμος 2683/1999 (Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας).

νος/η έχει δικαίωμα να ξαναγυρίσει στην ίδια ή σε παρόμοια, αλλά όχι σε κατώτερη, θέση. Η περίοδος απουσίας θεωρείται περίοδος απασχόλησης.

- **Γονική άδεια για επίσκεψη στο σχολείο:** δικαιούχοι είναι (α) στον *ιδιωτικό τομέα*: οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης, γονείς παιδιών κάτω των 16 ετών, ανεξάρτητα από χρόνο υπηρεσίας, (β) στις *δημόσιες υπηρεσίες*: γονείς παιδιών που παρακολουθούν το δημοτικό σχολείο ή το γυμνάσιο. Διάρκεια: μερικές ώρες ή ολόκληρη την εργάσιμη ημέρα, μέχρι 4 εργάσιμες ημέρες κάθε χρόνο. Άδεια με αποδοχές. Η περίοδος απουσίας θεωρείται ως χρόνος εργασίας.
- **Άδεια με αποδοχές για παιδιά που υποφέρουν από ασθένειες και απαιτείται τακτική μετάγγιση αίματος ή χρειάζεται περιοδική νοσοκομειακή περίθαλψη.** Πρόκειται για ειδική άδεια με αποδοχές, μέχρι 22 εργάσιμες ημέρες το χρόνο, για τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα και τους ΟΤΑ.
- **Μειωμένο ωράριο εργασίας για λόγους φροντίδας της οικογένειας.** Παρέχεται για τη φροντίδα παιδιών που έχουν νοητική ή φυσική αναπηρία, ανεξάρτητα από ηλικία. Η μείωση συνίσταται σε μία ώρα εργασίας λιγότερη την ημέρα, για όσο διάστημα διαρκεί η αναπηρία. Την άδεια δικαιούνται οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις και υπηρεσίες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα που απασχολούν τουλάχιστον 50 εργαζόμενους. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών. Δεν υπάρχει οποιαδήποτε παροχή κοινωνικής ασφάλισης που ν' αντικαθιστά την απώλεια μισθού ακόμη και κατά ένα μέρος. Η πληρωμή των ασφαλιστρών γίνεται από τους εργαζόμενους.
- **Άδεια χωρίς αποδοχές για ασθένεια εξαρτημένων μελών της οικογένειας** προβλέπεται τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα. Επιπλέον, στις δημόσιες υπηρεσίες παρέχεται άδεια χωρίς αποδοχές διάρκειας μέχρι 2 έτη σε περίπτωση σοβαρών προσωπικών λόγων. Η άδεια δίδεται υπό τις εξής προϋποθέσεις:
 - (α) όταν υπάρχουν παιδιά ηλικίας κάτω των 16 ετών –χωρίς όριο ηλικίας αν χρειάζονται ειδική φροντίδα εξαιτίας σοβαρής ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας– με την προϋπόθεση ότι βρίσκονται υπό την κηδεμονία του γονιού,
 - (β) όταν ο/η σύζυγος που δεν μπορεί να φροντίσει τον εαυτό του εξαιτίας σοβαρής ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας,
 - (γ) όταν γονείς ή ανύπαντροι/ες αδελφοί/αδελφές δεν μπορούν να φροντίσουν τον εαυτό τους εξαιτίας σοβαρής ή χρόνιας ασθένειας ή ανα-

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3

*Ισχύουσες ρυθμίσεις για τις άδειες λόγω μητρότητας και πατρότητας
Ελλάδα, 2006*

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ
άδεια μητρότητας με αποδοχές: 5 μήνες συνολικά, 2 μήνες πριν και 3 μήνες μετά τον τοκετό (Ν.2683/99)	άδεια μητρότητας με αποδοχές: 17 εβδομάδες, εκ των οποίων οι 8 πριν και οι 9 μετά τον τοκετό (ΕΓΣΣΕ 2000-2001)
άδεια ανατροφής παιδιού: 2 ώρες μείωση του ημερήσιου χρόνου εργασίας για τη μητέρα μέχρι το παιδί της να γίνει 2 ετών, και 1 ώρα μείωση μέχρι να συμπληρώσει τα 4 έτη. Εναλλακτικά, η μητέρα μπορεί να λάβει 9 μήνες άδεια με αποδοχές για την ανατροφή παιδιού (Ν. 2683/99)	άδεια θηλασμού: 1 ώρα μείωση του ημερήσιου χρόνου εργασίας μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα 2, ή 2 ώρες μείωση μέχρι να γίνει ενός έτους. Εναλλακτικά, η μητέρα μπορεί να λάβει 9 μήνες άδεια με αποδοχές. Η άδεια αυτή μετράει από τη λήξη της άδειας μητρότητας και όχι από τη γέννηση του παιδιού. Κατ' αυτόν τον τρόπο επιμηκύνεται κατά 9 εβδομάδες (ΕΓΣΣΕ 2004-2005)
γονική άδεια άνευ αποδοχών: μέχρι 24 μήνες για τον κάθε γονιό, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα 6, είτε συνεχόμενους, ή τμηματικά (Ν. 2683/99)	γονική άδεια άνευ αποδοχών: 3 ½ μήνες για κάθε γονιό, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα 3 ½ χρόνια, εφάπαξ ή τμηματικά
	άδεια άνευ αποδοχών για τη φροντίδα άρρωστου παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου συγγενούς: 6 ημέρες το χρόνο για το 1 παιδί, 8 ημέρες για τα 2 παιδιά, 12 ημέρες για τα 3 παιδιά, κ.ο.κ.
σχολική παρακολούθηση: 6 ημέρες το χρόνο με αποδοχές (Ν. 2683/99)	σχολική παρακολούθηση: 4 ημέρες το χρόνο με αποδοχές (Ν. 1483/84)
	προστασία εγκύων γυναικών: ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη λόγω εγκυμοσύνης, ενώ απαγορεύεται η απόλυση γυναίκας υπαλλήλου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης αλλά και επί 1 χρόνο μετά τη γέννηση του παιδιού
	άδεια πατρότητας: ο πατέρας δικαιούται 2 ημέρες άδεια με τη γέννηση του παιδιού του
άδεια άνευ αποδοχών, διάρκειας μέχρι 24 μήνες, για σοβαρούς προσωπικούς λόγους (υπόκειται στην κρίση του αρμόδιου υπηρεσιακού συμβουλίου)	

πηνρίας ή μεγάλης ηλικίας, με την προϋπόθεση ότι βρίσκονται υπό τη φροντίδα του εργαζόμενου και το ετήσιο εισόδημά τους δεν υπερβαίνει τα 300 κατώτερα ημερομίσθια το έτος. Η διάρκεια της άδειας είναι μέχρι 6 εργάσιμες ημέρες το έτος σε περίπτωση ασθένειας των εξαρτημένων παιδιών ή των προαναφερομένων συγγενών. Η άδεια μπορεί να είναι συνεχής ή όχι. Αυξάνεται σε 8 εργάσιμες ημέρες για κάθε ανύπαντρο εργαζόμενο γονέα ή για κάθε εργαζόμενο παντρεμένο ζευγάρι με 2 παιδιά και σε 10 ημέρες στην περίπτωση εργαζόμενων γονέων με περισσότερα από 2 παιδιά. Η περίοδος απουσίας θεωρείται ως χρόνος εργασίας.

Ο εργοδότης δεν μπορεί να περιορίσει αυτό το δικαίωμα. Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται στον ίδιο εργοδότη, η άδεια παρέχεται σε ένα γονιό τη φορά. Η άδεια είναι άνευ αποδοχών και χωρίς κοινωνική ασφάλιση. Δεν υπάρχει άμεσο οικονομικό κόστος ή κόστος κοινωνικής ασφάλισης για τους εργοδότες, αφού δεν καταβάλλονται μισθοί/ημερομίσθια ή εισφορές κοινωνικής ασφάλισης κατά τη διάρκεια της άδειας. Ωστόσο, καθώς η περίοδος απουσίας θεωρείται χρόνος εργασίας, υπάρχει ένα έμμεσο κόστος που φέρουν οι εργοδότες, π.χ. στην περίπτωση αμοιβής αρχαιότητας στην υπηρεσία ή αποζημίωσης για διακοπή, δεδομένου ότι υπολογίζεται και η περίοδος απουσίας.

Όπως διαπιστώνουμε, στην Ελλάδα, το θεσμικό πλαίσιο που ισχύει σήμερα αναφορικά με τη συμφιλίωση της οικογένειας με την εργασία εξακολουθεί να δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην προστασία της οικογένειας και στον αναπαραγωγικό ρόλο της γυναίκας, παρά να δημιουργεί ένα ευνοϊκό πλαίσιο ώστε οι οικογενειακές υποχρεώσεις των ατόμων να μην αποτελούν εμπόδιο στην επαγγελματική τους ένταξη και εξέλιξη. Γι' αυτό και προσφέρει ελάχιστες επιλογές στους εργαζόμενους –παρά τις δειλές και καθυστερημένες θεσμικές βελτιώσεις– για πιο ευέλικτες μορφές οργάνωσης του χρόνου εργασίας (βλ. 1.2.3.).

1.2.2. Υποδομή κοινωνικής φροντίδας και κοινωνικά ωράρια

Η ανεπάρκεια της υποδομής βρεφονηπιακής μέριμνας, επίσης, εξακολουθεί ν' αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στην εργασιακή ένταξη και την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Παρά τη συνεχή βελτίωση της υποδομής παιδικής φροντίδας, εκτιμάται ότι περισσότερα από 170 000 παιδιά εργαζομένων γυναικών –ιδιαίτερα κάτω των 3 ετών– δεν καλύπτονται από τις υφιστάμενες δομές φύλαξης παιδιών (Συμεωνίδου κ.ά., 2001). Οι εργαζόμενες μητέρες

εξακολουθούν να στηρίζονται στη βοήθεια των οικογενειακών δικτύων (κυρίως στις γιαγιάδες και τους παππούδες) για να καλύψουν τις ανάγκες φύλαξης.

Οι υπηρεσίες φύλαξης παιδιών προ-σχολικής ηλικίας διακρίνονται σε διάφορες κατηγορίες: κρατικές, δημοτικές, επιδοτούμενες και ιδιωτικές. Η δωρεάν ή επιδοτούμενη φύλαξη παρέχεται σε ένα μικρό μόνο αριθμό παιδιών. Έτσι, η πλειονότητα των εργαζομένων είναι αναγκασμένη να καταφύγει σε δαπανηρές ιδιωτικές υπηρεσίες (βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς, οικιακή βοηθό, εκπαιδευμένη βρεφοκόμο), ή σε άτυπα δίκτυα (βλ. Διάγραμμα 4).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4
Δομές παιδικής φροντίδας (0-6 ετών)
Σύνολο χώρας, 2002

	Υφιστάμενες δομές	Εξυπηρετούμενα παιδιά	Νέες (2002-2003)	Εξυπηρετούμενα παιδιά
Βρεφονηπιακοί σταθμοί-παιδικοί σταθμοί (Ο.Τ.Α.)*	1386	57 820		
Βρεφονηπιακοί-παιδικοί σταθμοί, Κ.Δ.Α.Π. **	184	6700	33	1200
Κ.Δ.Α.Π. με Αναπηρίες **	3	92	32	1830
Δομές Π.Ε.Π. ***	-	-	162	7683
Οργανισμός Εργατικής Εστίας	22	1266		
Εκκλησία της Ελλάδας +	16	635	2	40
Ιδιωτικοί β/ν και παιδικοί σταθμοί	1450 ^	68 875		
Σύνολο	3061	135 388	354	

* συμπεριλαμβάνονται και οι σταθμοί που εποπτεύονται από τον Εθνικό Οργανισμό Κοινωνικής Φροντίδας και το Ίδρυμα Βρεφονηπιακών Σταθμών (129 και 46 δομές, αντίστοιχα).

** χρηματοδότηση από το ΕΠ «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» (Β' και Γ' ΚΠΣ).

*** χρηματοδότηση από το Γ' ΚΠΣ (ενδεικτικά στοιχεία).

+ δεν περιλαμβάνονται οι περιφέρειες Κρήτης και Δωδεκανήσου που δεν υπάγονται στην Εκκλησία της Ελλάδας.

^ σύμφωνα με τα στοιχεία πανελλαδικής έρευνας του Πανελληνίου Συλλόγου Ιδιοκτητών Παιδικών Σταθμών που έγινε το 2001.

Επιπλέον, για παιδιά σχολικής ηλικίας, υπάρχουν οι εξής θεσμοί:

- *Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών*: ιδρύθηκαν στο πλαίσιο του Β΄ ΚΠΣ για να διευκολύνουν τους εργαζόμενους γονείς και να αξιοποιείται δημιουργικά ο εξω-σχολικός ελεύθερος χρόνος των παιδιών ηλικίας 5-12. Με την ολοκλήρωση της προγραμματικής περιόδου τελείωσε η χρηματοδότηση από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», με αποτέλεσμα η συνέχεια της λειτουργίας των υφισταμένων δομών να εξαρτάται από την εξεύρεση πόρων από τους ΟΤΑ.
- *Παιδικές κατασκηνώσεις*: η φιλοξενία παιδιών στις διάφορες εγκαταστάσεις θερινών κατασκηνώσεων μπορεί να παρέχεται δωρεάν (δήμοι, νομαρχίες, Εθνικός Οργανισμός Κοινωνικής Φροντίδας, Εκκλησία, Εργατική Εστία, κρατικές τράπεζες) ή να καλύπτεται, εν μέρει ή εξ ολοκλήρου, από τα ασφαλιστικά ταμεία των εργαζομένων.

Στον *ιδιωτικό τομέα*, η παροχή δωρεάν ή επιδοτούμενης βρεφονηπιακής φύλαξης είναι σχεδόν ανύπαρκτη. Μόνο για τις μεγάλες επιχειρήσεις με περισσότερους από 300 εργαζόμενους υπάρχει ρητή νομοθετική πρόβλεψη. Σύμφωνα με το άρθρο 12 του νόμου 1483/1984, που επεκτάθηκε στο δημόσιο τομέα με το άρθρο 7 του Διατάγματος 193/1988, οι επιχειρήσεις και οι υπηρεσίες που απασχολούν τουλάχιστον 300 εργαζόμενους, όταν κτίζουν νέες εγκαταστάσεις, πρέπει να προβλέψουν χώρο για ένα βρεφικό-νηπιακό σταθμό για τα παιδιά του προσωπικού τους. Ωστόσο, αυτή η πρόβλεψη σπάνια εφαρμόζεται, κυρίως λόγω της απροθυμίας των εργοδοτών και των οργανώσεών τους.

Στην πραγματικότητα, υπηρεσίες νηπιακού σταθμού προσφέρονται από πολύ λίγες μεγάλες εταιρίες κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών. Δύο από τα καλύτερα παραδείγματα υπηρεσιών νηπιακών σταθμών που παρέχονται από τον εργοδότη στο χώρο εργασίας είναι η Τράπεζα της Ελλάδος (με εγκαταστάσεις στο Χαλάνδρι Αττικής) και μια κλωστοϋφαντουργία στη Θράκη (Κομοτηνή). Ωστόσο, μερικοί εργοδότες προσφέρουν, αντί για υπηρεσίες εις είδος, επιδόματα σε μετρητά για βρεφικούς-νηπιακούς σταθμούς, τα οποία επιτρέπουν την αγορά ιδιωτικών υπηρεσιών φροντίδας.

Εκεί όπου υπάρχει σημαντικό έλλειμμα, παρά τις διαρκώς αυξανόμενες ανάγκες λόγω γήρανσης του πληθυσμού, είναι στις *υπηρεσίες φροντίδας ηλικιωμένων*. Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και η εξασθένηση των άτυπων δικτύων αλληλεγγύης επιτείνουν το πρόβλημα. Αυτή τη στιγμή, στην Ελλάδα μόνο το 0.5% του πληθυσμού τρίτης ηλικίας καλύπτεται από κάποιας μορφής υποδομή στήριξης, σε αντίθεση με την Ιταλία, όπου

το ποσοστό αυτό ανέρχεται στο 2%, την Ισπανία όπου βρίσκεται στο 2.8%, στην Πορτογαλία όπου βρίσκεται στο 5%, και τη Φιλανδία που ξεπερνά το 7% (ΚΕΘΙ, 2001). Συγκεκριμένα, τις ανάγκες φροντίδας ή στήριξης των ηλικιωμένων καλύπτουν οι περίπου 1000 Μονάδες Κοινωνικής Μέριμνας και τα 49 Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων, ενώ τις ανάγκες ψυχολογίας και κοινωνικής συναναστροφής τα 101 ΚΑΠΗ.¹¹

Παράλληλα, η δυσαρμονία μεταξύ των *κοινωνικών ωραρίων* (ωράρια λειτουργίας των δημοσίων οργανισμών και της κοινωνικής υποδομής γενικότερα) και των ωραρίων εργασίας της μεγάλης πλειονότητας των εργαζομένων, είναι ιδιαίτερα έντονη στην Ελλάδα, με αποτέλεσμα να δυσχεραίνεται η εξυπηρέτηση των εργαζομένων που ασχολούνται με άκαμπτο και πλήρες ωράριο εργασίας.

Η κοινωνική οργάνωση των ωραρίων στη χώρα μας παραμένει προσαρμοσμένη στο παραδοσιακό πρότυπο του «άνδρα-κουβαλητή» και των ισχυρών οικογενειακών δικτύων, τα οποία έχουν αμφότερα προ πολλού εξασθενήσει, καθώς οι γυναίκες συμμετέχουν ολοένα και περισσότερο στην αμειβόμενη απασχόληση (είτε στον άτυπο, είτε στον επίσημο τομέα της οικονομίας)¹² και η πυρηνική, ολιγομελής οικογένεια αντικατέστησε σταδιακά την εκτεταμένη οικογένεια.

Όχι μόνο τα σχολικά ωράρια, αλλά και τα ωράρια λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών (νοσοκομεία, ασφαλιστικά ταμεία, ΔΕΚΟ, κεντρικές και περιφερειακές υπηρεσίες, εφορίες, κ.λπ.), των τραπεζών, καθώς και της λοιπής κοινωνικής υποδομής αποκλειστικά κατά τις πρωινές ώρες, αποκλείουν την πρόσβαση σε αυτές στους εργαζόμενους που απασχολούνται με άκαμπτο και πλήρες ωράριο εργασίας. Ορισμένα θετικά μέτρα (βλ. Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών, απογευματινή λειτουργία μεμονωμένων υποκαταστημάτων τραπεζών, κ.λπ.), που επιχειρούν να αντιμετωπίσουν αυτή την κατάσταση, δεν αρκούν για να αλλάξουν τη συνολικά γκρίζα εικόνα.

Τα ισχύοντα ωράρια της κοινωνικής υποδομής έχουν ως εξής:

- *ώρες λειτουργίας εμπορικών καταστημάτων*: τυπικά ισχύει από το 1994 η πλήρης απελευθέρωση του ωραρίου (με εξαίρεση τις Κυριακές και τις

11. Η γήρανση του πληθυσμού και η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας δοκιμάζουν τις υφιστάμενες δια-γενεακές διευθετήσεις που στηρίζονταν στην παραδοσιακή οικογένεια και επιβάλλουν νέες διευθετήσεις.

12. Υπολογίζεται ότι πάνω από 500 000 γυναίκες εργάζονται είτε ως συμβοληούχα μέλη, είτε με προσωρινή ή αδήλωτη απασχόληση.

αργίες). Ωστόσο, στην πράξη, ρυθμίζονται με υπουργικές αποφάσεις, έπειτα από διαβουλεύσεις ανάμεσα στις οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων. Η πρόσφατη επέκταση του ωραρίου λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων (Ν. 3377/2005) ουσιαστικά ακυρώθηκε, λόγω της άρνησης της πλειονότητας των τοπικών Εμπορικών Συλλόγων να εφαρμόσουν το διευρυμένο ωράριο λειτουργίας.

- *Ώρες λειτουργίας των τραπεζών:* ρυθμίζονται με συλλογικές συμβάσεις. Οι ώρες λειτουργίας (Δευτέρα-Πέμπτη 08.00-14.30 και Παρασκευή: 08.00-14.00 από το 2003) δεν συμπίπτουν με τις ώρες εργασίας των υπαλλήλων
- *Δημόσιες υπηρεσίες, νοσηλευτικά ιδρύματα*
 - Υπουργεία: 12.00-14.30.
 - Εφορίες: 08.00-13.30
 - Νοσοκομεία (κέντρα υγείας): 08.30-13.30
- *Τηλεφωνική εξυπηρέτηση:* το 1997, για πρώτη φορά ορίστηκε ότι οι πολίτες μπορούν να παραγγέλλουν με ένα απλό τηλεφώνημα και να λαμβάνουν από το δημόσιο τομέα με το ταχυδρομείο τα ακόλουθα έγγραφα: πιστοποιητικό γέννησης, πιστοποιητικό εκπλήρωσης στρατιωτικής θητείας, απόσπασμα ποινικού μητρώου, πιστοποιητικό φορολογικής ενημερότητας. Από τότε, η ανωτέρω διαδικασία έχει επεκταθεί και στην παροχή: πιστοποιητικού γάμου και θανάτου, πιστοποιητικού γέννησης εκδιδόμενου από τους δήμους, πιστοποιητικού νοσηλείας σε δημόσια νοσοκομεία, πιστοποιητικού σπουδών στα Πανεπιστήμια και στις Σχολές Εμπορικού Ναυτικού, πιστοποιητικού ασφάλισης ΤΣΕΜΕΔΕ (οργανισμός κοινωνικής ασφάλισης των μηχανικών) και διαφόρων πιστοποιητικών από τις Νομαρχίες. Το Κέντρο Τηλεφωνικής Εξυπηρέτησης Πολιτών (τηλεφωνική γραμμή 1564) λειτουργεί 24 ώρες το 24ωρο και 7 ημέρες την εβδομάδα.
- *Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών:* λειτουργούν ήδη 878 Κ.Ε.Π. σε όλη τη χώρα (στο πλαίσιο δήμων, νομαρχιών, επαρχιών ή περιφέρειας), με ώρες εξυπηρέτησης του κοινού 8 π.μ.-8 μ.μ. Δευτέρα με Παρασκευή και 8 π.μ.-2 μ.μ. το Σάββατο. Έχουν ήδη εκδοθεί οι αποφάσεις για τη λειτουργία άλλων 143, ώστε σταδιακά να καλύψουν όλους τους δήμους.
- *Ώρες λειτουργίας των σχολικών μονάδων:* νηπιαγωγεία και δημοτικά σχολεία: 08.15-13.30, γυμνάσια-λύκεια: 08.15-13.30. Ένας σημαντικός αριθμός σχολείων στα μεγάλα αστικά κέντρα εξακολουθεί να λειτουργεί με «διπλο-βάρδια», δηλαδή πότε πρωί και πότε απόγευμα. Εξαιτίας της έντονης αναντιστοιχίας ανάμεσα στα σχολικά ωράρια και τις συμβατικές

ώρες εργασίας των εργαζομένων γονέων, σε αρκετές σχολικές μονάδες της χώρας καθιερώθηκε το διευρυμένο ωράριο λειτουργίας των δημοτικών σχολείων (7-8 το πρωί και 1.30-4.00 το απόγευμα), με την καθιέρωση και τη σταδιακή επέκταση από το Υπουργείο Παιδείας του θεσμού του «ολοήμερου σχολείου» ή του σχολείου διευρυμένου ωραρίου. Αυτή τη στιγμή στη χώρα λειτουργούν 3788 τμήματα ολοήμερων δημοτικών και 1780 ολοήμερων νηπιαγωγείων.

Οι παραπάνω πρωτοβουλίες αποτελούν τον πυρήνα μιας πρώτης συστηματικής προσπάθειας των δημοσίων πολιτικών να διευκολύνουν τους εργαζόμενους να συνδυάζουν τους πολλαπλούς ρόλους τους. Χρειάζεται, όμως, να ενισχυθούν σημαντικά με σειρά ριζικών θεσμικών αλλαγών και καινοτόμων πρωτοβουλιών ώστε να έχουν αποτελεσματικότητα και διάρκεια.

1.2.3. Ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Παρά την ύπαρξη ευνοϊκού θεσμικού πλαισίου για τη διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης (βλ. Διάγραμμα 5), στην Ελλάδα οι συνηθέστερες μορφές ευελιξίας στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας παραμένουν η υπερωριακή απασχόληση, οι βάρδιες, η εποχική απασχόληση, η υπεργολαβία και το φασόν, ενώ στο δημόσιο τομέα επικρατούν οι υπερωρίες και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Οι παραπάνω μορφές, εξαιτίας των παρατεταμένων ή ακανόνιστων ωραρίων εργασίας, ή του πρόσκαιρου και ευκαιριακού χαρακτήρα της απασχόλησης, κάθε άλλο παρά διευκολύνουν τη συμφιλίωση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή. Από την άλλη, οι νέες μορφές ευέλικτης απασχόλησης, οι οποίες –θεωρητικά τουλάχιστον– προσαρμόζονται καλύτερα στις ανάγκες των σύγχρονων εργαζομένων ή αυτών που επιθυμούν να εργαστούν, έχουν από ελάχιστη έως μηδαμινή διείσδυση στην ελληνική αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα:

- Η μερική απασχόληση κινείται σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα –και μάλιστα με ελαφρά πτωτική τάση– συγκριτικά με τις περισσότερες χώρες της ΕΕ και ανέρχεται μόλις στο 4.6% της συνολικής απασχόλησης (7.9% στις γυναίκες και 2.6% στους άνδρες), σε αντίθεση με το μέσο ευρωπαϊκό όρο που ανέρχεται στο 17.9% (6.3% στους άνδρες και 33.5% στις γυναίκες). Στο δημόσιο τομέα ακόμη δεν έχει αρχίσει η εφαρμογή της, παρά την ψήφιση των σχετικών διατάξεων, που προβλέπουν την εισαγωγή της μερικής απασχόλησης στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, προκειμένου να καλυφθούν οι αυξημένες κοινωνικές ανάγκες, κυρίως στον τομέα της φροντίδας παιδιών

και ηλικιωμένων και στην εξυπηρέτηση των πολιτών. Αξίζει, μάλιστα, να σημειωθεί, ότι σε αντίθεση με την τάση που ισχύει στις περισσότερες χώρες της ΕΕ-15, στην Ελλάδα η μερική απασχόληση δεν αποτελεί γνήσια επιλογή παρά για έναν μικρό αριθμό εργαζομένων. Οι περισσότεροι εργάζονται με μερική απασχόληση γιατί δεν μπόρεσαν να βρουν πλήρη απασχόληση.¹³

- Η *διαμοιραζόμενη εργασία* (job sharing, όπου μία θέση πλήρους απασχόλησης μοιράζεται σε 2 άτομα), μορφή αρκετά διαδεδομένη στην ΕΕ, δεν υφίσταται στην Ελλάδα, ενώ περιορισμένη έκταση έχουν και η διαθεσιμότητα για εργασία (labour on call), όπως και η εναλλασσόμενη εργασία (κυρίως στις αεροπορικές εταιρείες).
- Η *τηλεργασία* ή ηλεκτρονικό φασόν όπως συχνά (αλλά λανθασμένα) αποκαλείται, αποτελεί μια περιθωριακή, για την ώρα, μορφή χωρο-ευέλικτης εργασίας, με πολλά περιθώρια δυναμικής ανάπτυξης και ευρείας εφαρμογής τόσο σε χαμηλής όσο και σε υψηλής ειδίκευσης εργασίες, χάρη στην ταχεία διάδοση των τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας. Υπολογίζεται ότι μόλις το 1% των απασχολούμενων εργάζεται με τηλεργασία, το ποσοστό αυτό, ωστόσο, δεν περιλαμβάνει όσους εργάζονται περιστασιακά και άτυπα με τηλεργασία καθώς και όσους εργάζονται με ανεξάρτητη εργασία.

Όσον αφορά τις υπόλοιπες θεσμοθετημένες ευέλικτες μορφές απασχόλησης, όπως η προσωρινή απασχόληση μέσω των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης και ο ετήσιος υπολογισμός του χρόνου εργασίας, η διεύθυνσή τους είναι –για την ώρα τουλάχιστον– μηδαμινή.

Σε γενικές γραμμές, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η περιορισμένη διεύθυνση των νέων ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας οφείλεται στον έντονο δυϊσμό της ελληνικής αγοράς εργασίας, καθώς δίπλα στην επίσημη αγορά εργασίας λειτουργεί παράλληλα και η ανεπίσημη ή άτυπη αγορά εργασίας, όπου οι κατ' εξοχήν μορφές ευελιξίας είναι η παραοικονομία και η άτυπη ή παράνομη εργασία. Οι επιχειρήσεις, έτσι, δεν έχουν κίνητρο να πειραματιστούν με νέες μορφές ευελιξίας, και μάλιστα θεσμοθετημένες, άρα εξ ορισμού πιο περιοριστικές από τις άτυπες ευελιξίες.

13. Για μια σειρά από λόγους, η προσφυγή στη μερική απασχόληση θεωρείται ως μία μη ελκυστική επιλογή, ιδιαίτερα για τους εργαζόμενους και τα συνδικάτα, τα οποία αντιστέκονται σθεναρά στις όποιες απόπειρες ευρύτερης διάχυσής της στην οικονομία, καθώς τη θεωρούν ως βασικό εργαλείο για την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και την ταυτίζουν με υποβάθμιση της εργασίας αλλά και των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5
*Οι κυριότερες νομοθετικές πρωτοβουλίες
για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης
1990-2004*

Νόμος	Σημαντικότερες ρυθμίσεις
N.1892/90	• εισαγωγή της μερικής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα • καθιέρωση 4ης βάρδιας (εργασία κατά το Σαββατοκύριακο) • διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε 3μηνιαία βάση • θεσμοθέτηση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου • σύνδεση αμοιβής και παραγωγικότητας
N. 2639/98	• διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε 6μηνιαία βάση • εισαγωγή της μερικής απασχόλησης στο δημόσιο τομέα (σε βοηθητικές εργασίες) • θεσμοθέτηση της εκ περιτροπής απασχόλησης, της διαλείπουσας απασχόλησης, της τηλεεργασίας, της σύμβασης έργου και της σύμβασης παροχής υπηρεσιών • έγκριση λειτουργίας Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας
N. 2874/00	• διευθέτηση χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση, με μείωση του μέσου συμβατικού εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας από τις 40 στις 38 ώρες • μείωση των υπερωριών, αύξηση του κόστους τους • ενθάρρυνση της μερικής απασχόλησης (προσαύξηση της αμοιβής για εργασία κάτω των 4 ωρών, συνδυασμός επιδόματος 30.000 δρχ. και μερικής απασχόλησης) • εξορθολογισμός των ορίων ομαδικών απολύσεων (για τις επιχειρήσεις με 50-100 άτομα προσωπικό)
N. 2956/01	• ρύθμιση των όρων λειτουργίας των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) • κατοχύρωση των εργασιακών κι ασφαλιστικών δικαιωμάτων των απασχολούμενων μέσω των ΕΠΑ
N. 3174/03	• εισαγωγή της μερικής απασχόλησης στον δημόσιο τομέα και τους ΟΤΑ αποκλειστικά για υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα (κοινωνική φροντίδα, φύλαξη κτιρίων, ενσωμάτωση των μεταναστών, κ.ά.)
N. 3250/04	• εισαγωγή της μερικής απασχόλησης στο δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ για προσωπικό με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (μακροχρόνια άνεργοι, μητέρες με ανήλικα τέκνα, ΑμεΑ, πολύτεκνοι)

Είναι μάλιστα γεγονός ότι οι άτυπες ευελιξίες εξυπηρετούν συχνά και την πλευρά της εργασίας, καθώς έτσι αποφεύγεται η φορολόγηση των εισοδημάτων.

Γενικά, μπορεί να πει κανείς ότι, σε αντίθεση με τις περισσότερες χώρες της ΕΕ, στη χώρα μας απουσιάζει μια ολοκληρωμένη και συνειδητή πολιτική για την προώθηση της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας. Αντίθετα, παραμένουν ισχυροί ορισμένοι σημαντικοί ανασταλτικοί παράγοντες, οι οποίοι δημιουργούν ένα περιοριστικό (αν όχι ασφυκτικό) περιβάλλον για τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας, όπως η ακαμψία των συστημάτων κοινωνικής προστασίας αλλά και οργάνωσης της εργασίας, και η κυριαρχία των παραδοσιακών αντιλήψεων σχετικά με τους ρόλους ανδρών και γυναικών, μέσα στην οικογένεια, όπως και έξω από αυτήν (βλ. κεφ. 3).

Η νομοθεσία για την ισότητα των δύο φύλων, ενώ είναι αναμφισβήτητη προοδευτική, δεν έχει καταφέρει να αλλάξει τη συμπεριφορά και τη νοοτροπία των εργοδοτών. Το ίδιο ακριβώς ισχύει και για τις προοδευτικές διατάξεις που περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες προέκυψαν μέσα από τις συλλογικές διεκδικήσεις και διαπραγματεύσεις.¹⁴ Χρειάζονται, επομένως, ουσιαστικά και αποφασιστικά βήματα, ώστε οι «καλές προθέσεις» και οι «φιλότιμες προσπάθειες» να μετουσιωθούν πρώτα σε «καλές πρακτικές» και κατόπιν σε συνειδητές συμπεριφορές ενταγμένες στο συλλογικό υποσυνείδητο (βλ. κεφ. 4).

14. Βλ., μεταξύ άλλων, τη θεσμοθέτηση επιχειρησιακών επιτροπών Ίσων Ευκαιριών (1994), την εξαγγελθείσα το 1996 σύσταση διμερούς φορέα (εργαζόμενοι-εργοδότες) για θέματα ισότητας των δύο φύλων, την εκπόνηση σχεδίων θετικών δράσεων υπέρ της ισότητας των φύλων στις επιχειρήσεις (Κ.Π. Equal), κ.λπ.