

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### ΕΝΤΟΠΙΣΜΟΣ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΚΑΙ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

Η επιτυχία των καλών πρακτικών εξαρτάται από πολλούς παράγοντες όπως:

- την αντιμετώπιση πραγματικών αναγκών και συγκεκριμένων προβλημάτων που οι υφιστάμενες πολιτικές δεν είναι σε θέση να καλύψουν
- τη στόχευσή τους σε ομάδες του πληθυσμού που υφίστανται πιο έντονα τις συνέπειες των διακρίσεων στην απασχόληση
- την ενσωμάτωσή τους στην πολιτική ατζέντα ως μόνιμο στοιχείο
- την ελκυστικότητα που μπορούν να ασκήσουν στους διαμορφωτές της πολιτικής.

#### 2.1. Καλές πρακτικές από τις χώρες της ΕΕ

Ο ευχερέστερος συνδυασμός της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή δεν επιτυγχάνεται μόνο μέσα από θεσμοθετημένες και γενικής εφαρμογής πρωτοβουλίες, αλλά, σε μεγάλο βαθμό, και από πρωτοβουλίες των ίδιων των επιχειρήσεων, καθώς και ως προϊόν κοινωνικής διαβούλευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε κλαδικό ή εθνικό επίπεδο.

Από την πληθώρα παραδειγμάτων καλών πρακτικών που συμβάλλουν στη συμφιλίωση της οικογένειας και της εργασίας και εφαρμόζονται εδώ και αρκετά χρόνια στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, σταχυολογούμε, ενδεικτικά, τις πιο καινοτόμες –ή ευρείας απήχησης– από αυτές:

### Α. Θεσμικές πρωτοβουλίες

- *Επιδοτούμενη φροντίδα παιδιών προ-σχολικής ηλικίας*: αυτή μπορεί να λάβει διάφορες μορφές, από τις πιο παραδοσιακές έως τις πιο καινοτόμες (καταβολή χρηματικού επιδόματος σε γονείς που φροντίζουν οι ίδιοι τα παιδιά τους, ατομικό κουπόνι που παρέχει την ευχέρεια στους γονείς να επιλέξουν το είδος της παιδικής μέριμνας που αυτοί επιθυμούν, «επίδομα παιδιού» που επιτρέπει την ελεύθερη επιλογή ανάμεσα σε διάφορες μορφές παιδικής μέριμνας, κ.λπ.).
- Καμπάνιες ενημέρωσης με σκοπό την ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων και του κοινού για τα πλεονεκτήματα των πολιτικών συμφιλίωσης οικογένειας/εργασίας και ενημέρωση των εργαζομένων για τα δικαιώματά τους (Βρετανία).<sup>15</sup> Η ελλιπής ενημέρωση γύρω από τις δυνατότητες που προσφέρει το θεσμικό πλαίσιο στους εργαζόμενους για ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτελεί έναν βασικό ανασταλτικό παράγοντα στην ευρύτερη χρήση των ευνοϊκών ρυθμίσεων που ισχύουν.
- Δημιουργία ενός ειδικού Ταμείου (Challenge Fund), το οποίο προικοδοτήθηκε με το γενναίο ποσό των 11.3 εκατομμυρίων λιρών για 3 χρόνια, για την οικονομική υποστήριξη των πρωτοβουλιών των εργοδοτών και των συνδικάτων που αναλαμβάνουν δράσεις υπέρ της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας (Βρετανία).
- Οι γονείς με παιδιά κάτω των 6 ετών έχουν πλέον το δικαίωμα να ζητήσουν από τον εργοδότη τους να εργάζονται με κάποια ευέλικτη μορφή απασχόλησης (Βρετανία).<sup>16</sup>
- Θεσμοθέτηση ενός καθολικού επιδόματος τέκνου επί 3 χρόνια για όλους τους γονείς, ανεξαρτήτως επαγγελματικής κατάστασης (Αυστρία).

15. Η πρωτοβουλία αυτή της βρετανικής κυβέρνησης –που στηρίχθηκε από τον ίδιο τον Πρωθυπουργό– συμπληρώθηκε με την έκδοση μιας κοινής έκθεσης του Βρετανικού Υπουργείου Εμπορίου και Βιομηχανίας, της Συνομοσπονδίας Βρετανικής Βιομηχανίας και της κορυφαίας συνδικαλιστικής οργάνωσης Trade Union Conference, η οποία αναδεικνύει τις καλές πρακτικές που εφαρμόζουν μεγάλες επιχειρήσεις προκειμένου ν' αντιμετωπίσουν την κουλτούρα των παρατεταμένων ωραρίων εργασίας που κυριαρχούν στη Βρετανία και δυσχεραίνουν την εναρμόνιση της επαγγελματικής με την οικογενειακή και προσωπική ζωή (βλ. European Industrial Relations Review, 2006).

16. Από το 2003 που ισχύει ο νόμος, περίπου το 40% των εργαζομένων κάνουν χρήση κάποιας μορφής ευελιξίας (βλ. *The Guardian*, 17-11-2005). Εδώ θα πρέπει, ωστόσο, να σημειώσουμε ότι η ευρεία άσκηση του δικαιώματος να κάνουν χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης από την πλευρά των εργαζομένων ενόστε δημιουργεί προβλήματα στην πλευρά της εργοδοσίας, καθώς αυξάνει το εργατικό κόστος και τον διοικητικό φόρτο (βλ. European Industrial Relations Review, 2006).

- Παρέχεται η δυνατότητα σε γονείς μικρών παιδιών να εργαστούν με μερική απασχόληση, με πλήρη προστασία από το ενδεχόμενο απόλυσης και με δικαίωμα επιστροφής στο πλήρες ωράριο (Αυστρία).
- Παρέχεται η δυνατότητα σε εργαζόμενους να πάρουν άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας μέχρι 12 μηνών, προκειμένου να παρακολουθήσουν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ή μετεκπαίδευσης, χωρίς να επιβαρύνεται ο εργοδότης (Αυστρία).
- Θεσμοθέτηση στο μη-κερδοσκοπικό τομέα της οικονομίας της δυνατότητας να ακολουθήσει ένας εργαζόμενος ευέλικτη σταδιοδρομία, κάνοντας χρήση μακροχρόνιων αδειών ή συνδυάζοντας τη μερική απασχόληση με τη μερική συνταξιοδότηση (Βέλγιο).
- Θεσμοθέτηση της εβδομάδας των 35 ωρών, χωρίς περικοπή των αμοιβών, και περιορισμός της υπερωριακής απασχόλησης (Γαλλία).
- Θεσμοθέτηση του δικαιώματος των εργαζομένων να αυξάνουν ή να μειώνουν τις ώρες εργασίας τους, ανάλογα με τις ανάγκες τους (Ολλανδία).
- Συμβολή του κράτους στα έξοδα φροντίδας παιδιού (καλύπτεται από το 1/3 έως τα 2/3 της συνολικής δαπάνης), μέσω της επιστροφής φόρου και της εκούσιας συνδρομής του εργοδότη (Ολλανδία).
- Θεσμοθέτηση της μακροχρόνιας «άδειας για προσωπικούς λόγους» για όσους εργαζόμενους επιθυμούν να ανταλλάξουν για ένα διάστημα το εισόδημα που προέρχεται από την εργασία τους με προσωρινή απομάκρυνση από αυτήν για λόγους οικογενειακής φροντίδας, εκπαίδευσης, προσωπικής ανάπτυξης, πρόωρης συνταξιοδότησης, κ.λπ. (Ολλανδία).
- Δημιουργία ενός ταμείου που θα χρηματοδοτεί μέτρα για την προώθηση της συμφιλίωσης οικογένειας – εργασίας: το 50% των πόρων θα κατευθύνεται σε ΜΜΕ, με σκοπό να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους γονείς να κάνουν χρήση της γονικής άδειας και να τους βοηθά στην μετέπειτα επανένταξη στην εργασία τους (Ιταλία).
- Δημιουργία θεσμικά κατοχυρωμένων «Γραφείων Χρόνου» που λειτουργούν υπό την αιγίδα των δημοτικών αρχών, με σκοπό να ενθαρρύνουν και να διαδώσουν επιτυχείς πολιτικές και πρακτικές διαχείρισης του χρόνου που έχουν αναπτυχθεί σε άλλες περιοχές (Ιταλία).

### *B. Επιχειρηματικές πρωτοβουλίες*

- Εφαρμογή πολιτικών που έχουν γίνει ευρύτερα γνωστές ως «*πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια*» και αποτελούνται, κυρίως, από τις νέες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης, μειωμένες ώρες εργασίας, διάφορες

μορφές άδειας (αμειβόμενης ή μη), επιδοτούμενη φροντίδα παιδιών, συμβουλευτικές υπηρεσίες, κ.ά. (βλ. Διάγραμμα 6).

- Πρωτοβουλίες για την εξισορρόπηση της προσωπικής με την εργασιακή ζωή (work-life balance): η νέα τάση σε επίπεδο επιχειρηματικών πρωτοβουλιών είναι η προώθηση δράσεων που ικανοποιούν ταυτόχρονα και τις ανάγκες των εργαζομένων και τους στόχους της επιχείρησης. Το ζητούμενο είναι να μειώσουν το στρες που νιώθουν οι εργαζόμενοι στην προσπάθειά τους να εκπληρώσουν τις πολύπλευρες υποχρεώσεις τους, ώστε να αποδώσουν τα μέγιστα στην επιχείρηση. Έτσι, πέρα από τις συνήθεις ευελιξίες του χρόνου και του χώρου εργασίας, οι επιχειρηματικές πρωτοβουλίες περιλαμβάνουν τον ευέλικτο σχεδιασμό της εργασιακής διαδικασίας και του περιεχομένου της δουλειάς, τη διαχείριση του στρες, την παροχή οικονομικών και πρακτικών διευκολύνσεων σε σχέση με τη φύλαξη των παιδιών και τις καθημερινές ανάγκες του νοικοκυριού, την ανάπτυξη του προσωπικού, την επανένταξη των γυναικών στην εργασία μετά από πολύμηνη απουσία, αθλητικές δραστηριότητες, κ.λπ.<sup>17</sup> Η εξισορρόπηση της οικογένειας και της εργασίας δεν επιτυγχάνεται, ωστόσο, μόνο με μέτρα που ευθέως διευκολύνουν τους εργαζόμενους να εκπληρώνουν τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις ή να έχουν προσωπική ζωή. Ο δίκαιος καταμερισμός του φόρτου εργασίας, ο σωστότερος προγραμματισμός και η δυνατότητα άσκησης μεγαλύτερου ελέγχου στον όγκο δουλειάς αποτελούν για τους εργαζόμενους εξίσου σημαντικούς παράγοντες ικανοποίησης από την εργασία, με τη διαθεσιμότητα ευέλικτων μορφών απασχόλησης, όπως πιστοποιεί πρόσφατη έρευνα που πραγματοποιήθηκε στη Βρετανία, σε δείγμα 1654 ατόμων (βλ. Διάγραμμα 7).
- Εφαρμογή ενός «Σχεδίου Διαχείρισης Εργασίας και Οικογένειας» στην πορτογαλική ραδιοτηλεόραση, που περιλαμβάνει ευέλικτα ωράρια εργασίας, συμπιεσμένη εργάσιμη εβδομάδα, τηλεργασία, κοινή δεξαμενή μπίμπι-σίτερς, κ.λπ. και σημειώνει ιδιαίτερη επιτυχία.
- Η ιταλική εταιρεία τηλεπικοινωνιών Vodafone Omnitel συμφώνησε μετά από αίτημα των συνδικάτων, το 2004, να εντοπίσει και να εφαρμόσει μοντέλα εργασίας που προωθούν την ισότητα των φύλων και τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας. Έτσι, μεταξύ άλλων, παρέχει τη δυνατότητα στις γυναίκες εργαζόμενες να επιστρέψουν στην εργασία τους

17. Βλ. ιστοσελίδα της οργάνωσης ENWHP: [www.enwhp.org](http://www.enwhp.org).

όταν το παιδί τους γίνει 2 ½ ετών, δίνει το δικαίωμα σε όσες εργάζονται με πλήρη απασχόληση να ζητήσουν προσωρινά να εργαστούν με μερική απασχόληση (με εξαίρεση τα ανώτερα διοικητικά στελέχη), επιβάλλει την απαγόρευση απασχόλησης μητέρων σε αντικοινωνικές ώρες και ημέρες στα call-centres, ενώ αναδιοργανώνει το σύστημα βαρδιών, ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να οργανώσουν καλύτερα την προσωπική τους ζωή.

- Αρκετές επιχειρήσεις παρέχουν επιπλέον επιδόματα στους υπαλλήλους τους που επιθυμούν να διακόψουν την εργασία τους για να φροντίσουν τα παιδιά τους. Στο δημόσιο τομέα, οι εργαζόμενοι που κάνουν χρήση της γονικής τους άδειας λαμβάνουν το 90% των αποδοχών τους, όσο υψηλές και εάν είναι αυτές (Σουηδία).
- Υπογραφή παγκόσμιας συμφωνίας (global agreement) για τους εργαζόμενους της γαλλικής πολυεθνικής εταιρείας χημικών Rhodia, που περιλαμβάνει –στο πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης– διατάξεις για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών, την αποφυγή διακρίσεων, την ισότιμη μεταχείριση ανδρών και γυναικών εργαζομένων με οικογενειακές ευθύνες, κ.ά.<sup>18</sup>

Συνοψίζοντας, μπορούμε να πούμε ότι ολοένα και περισσότερες επιχειρήσεις αντιλαμβάνονται τα επιχειρηματικά οφέλη υιοθέτησης πολιτικών συμφιλίωσης και τις εντάσσουν στον ευρύτερο σχεδιασμό τους, και μάλιστα σε μια περίοδο γενικότερης απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και διάβρωσης των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Στην πλειονότητά τους, ωστόσο, αυτές οι πολιτικές απευθύνονται κυρίως ή/και αποκλειστικά στο γυναικείο προσωπικό, αναπαράγοντας, έτσι, στερεότυπα για τους έμφυλους ρόλους. Το επόμενο βήμα, επομένως, αλλά και η μεγάλη πρόκληση είναι να μπορούν και οι άνδρες εργαζόμενοι να αξιοποιούν, ακόμη και να διεκδικούν, τις ευνοϊκές ρυθμίσεις, χωρίς να κινδυνεύει η καριέρα τους ή να θίγεται το γόητρό τους.

---

18. Βλ. European Foundation, 2006b

## ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6

*Τυπολογία των πιο διαδεδομένων ευέλικτων μορφών απασχόλησης  
που εφαρμόζονται στις χώρες της ΕΕ*

|                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ευέλικτα ωράρια εργασίας:</b> η ώρα έναρξης και η ώρα λήξης της εργασίας μπορεί να ποικίλλει, μέσα σε ορισμένα πλαίσια που θέτει ο εργοδότης                                                                                                                              |
| <b>εξατομικευμένος χρόνος εργασίας ή ατομικοί λογαριασμοί χρόνου:</b> οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα –με τη σύμφωνη γνώμη της διοίκησης– να «αποταμιεύουν» ώρες εργασίας, τις οποίες στη συνέχεια «ξοδεύουν» με τρόπο ώστε να ισοσκελίζεται ο μέσος χρόνος εργασίας τους |
| <b>ετήσια διευθέτηση του χρόνου εργασίας:</b> οι εργοδότες, με τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων ή του σωματείου, μπορούν να αυξομειώνουν τον χρόνο εργασίας κατά περιόδους, ώστε να αντιμετωπίζονται οι διακυμάνσεις της ζήτησης χωρίς προσφυγή σε δαπανηρές υπερωρίες       |
| <b>μειωμένος χρόνος εργασίας:</b> μερική απασχόληση, 35ωρο, μοντέλο εργασίας 6+6 ώρες ημερησίως, με πλήρεις αποδοχές (Φιλανδία)                                                                                                                                              |
| <b>συμπίεσμένη εργάσιμη εβδομάδα:</b> οι εργαζόμενοι μπορούν να εργαστούν τις συνολικές εβδομαδιαίες ώρες τους σε διάστημα λιγότερων ημερών (4 αντί 5 μέρες, 9 αντί 15 μέρες)                                                                                                |
| <b>εποχιακή απασχόληση:</b> συμβάσεις ορισμένου χρόνου που συνήθως ανανεώνονται κάθε χρόνο                                                                                                                                                                                   |
| <b>συμβάσεις παροχής έργου:</b> πρόκειται για «ψευδο-ανεξάρτητη» απασχόληση, καθώς οι εργαζόμενοι έχουν άμεση και διαρκή εξάρτηση από τον εργοδότη                                                                                                                           |
| <b>τηλεργασία:</b> δυνατότητα για περιστασιακή ή μόνιμη εργασία από το σπίτι, με τη χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής κι επικοινωνίας (ΤΠΕ)                                                                                                                                 |
| <b>χωρο-ευέλικτη εργασία:</b> απασχόληση εκτός του χώρου της επιχείρησης                                                                                                                                                                                                     |
| <b>εργασία με το κομμάτι (φασόν):</b> οι εργαζόμενοι εργάζονται σε δικό τους χώρο με υλικά του εργοδότη                                                                                                                                                                      |
| <b>κυκλική εργασία:</b> αντικατάσταση ενός εργαζομένου που κάνει χρήση άδειας (γονική, εκπαιδευτική, προσωπική, κ.λπ.) με έναν άνεργο, για όσο διάστημα απουσιάζει ο αδειούχος υπάλληλος                                                                                     |
| <b>διαμοιραζόμενη εργασία:</b> δύο άτομα μοιράζονται τα καθήκοντα, τα δικαιώματα, τις ώρες εργασίας και την αμοιβή που απορρέουν από μια θέση εργασίας                                                                                                                       |
| <b>διαθεσιμότητα για εργασία:</b> οι εργαζόμενοι καλούνται από τον εργοδότη τους να εργαστούν μόνο τις περιόδους αιχμής ή σε έκτακτες περιπτώσεις και τον υπόλοιπο χρόνο παραμένουν διαθέσιμοι, χωρίς να αμείβονται                                                          |
| <b>προσωρινή απασχόληση:</b> πρακτόρευση ή δανεισμός εργαζομένων μέσα από τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης                                                                                                                                                               |
| <b>ευέλικτα εργάσιμα χρόνια:</b> εναλλαγή περιόδων εργασίας με περιόδους άδειας (γονικής, εκπαιδευτικής, άνευ αποδοχών, κ.λπ.)                                                                                                                                               |
| <b>μερική συνταξιοδότηση:</b> ένας εργαζόμενος που βρίσκεται κοντά στη συνταξιοδότηση, επιλέγει να κάνει μερική χρήση του συνταξιοδοτικού του δικαιώματος, συνεχίζοντας παράλληλα να δουλεύει, αλλά με μερική απασχόληση                                                     |

## ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7

*Ποιες πολιτικές προτιμούν οι εργαζόμενοι στους χώρους εργασίας  
για την εξισορρόπηση ζωής και εργασίας  
(Βρετανία)*

| <b>Τι πιστεύετε ότι θα βελτίωνε περισσότερο τις συνθήκες εργασίας σας;</b>                               |       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| καλύτερη επικοινωνία μεταξύ διοίκησης και προσωπικού                                                     | 46.7% |
| πρόσληψη πρόσθετου προσωπικού                                                                            | 46.1% |
| λιγότερη γραφειοκρατία                                                                                   | 43.7% |
| πιο αποτελεσματική διοίκηση / συνάδελφοι                                                                 | 43.4% |
| μεγαλύτερος μισθός                                                                                       | 40.1% |
| καλύτερες αμοιβές και προοπτικές εξέλιξης                                                                | 39.8% |
| ευέλικτες μορφές απασχόλησης                                                                             | 34.2% |
| σωστότερη διαχείριση του φόρτου εργασίας και επίλυση προβλημάτων                                         | 33.6% |
| καλύτερος προγραμματισμός του φόρτου εργασίας                                                            | 33.3% |
| λιγότερες περικοπές δαπανών                                                                              | 32.5% |
| δυνατότητα ελέγχου του ατομικού φόρτου εργασίας                                                          | 27.5% |
| ανοικτή συζήτηση για τον καταμερισμό του φόρτου εργασίας                                                 | 27.3% |
| ξεκάθαροι ατομικοί στόχοι για τον κάθε εργαζόμενο                                                        | 25.6% |
| περισσότερες διακοπές                                                                                    | 25.0% |
| περισσότερος χρόνος με την οικογένειά μου                                                                | 24.5% |
| δυνατότητα εργασίας από το σπίτι                                                                         | 22.4% |
| <i>Πηγή: Sixth 24-7 work-life balance survey, 2005 (βλ. European Industrial Relations Review, 2006).</i> |       |

*Γ. Πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων*

- Συγκρότηση κοινής επιτροπής αποτελούμενης από εργοδότες, με σκοπό την προώθηση ευέλικτων σχημάτων εργασίας που θα εξυπηρετούν την εξισορρόπηση οικογένειας κι εργασίας (Βρετανία).
- Εξατομικευμένοι «λογαριασμοί» εργάσιμου χρόνου εφαρμόζονται σε μια σειρά από επιχειρήσεις, ως αποτέλεσμα συλλογικών συμφωνιών (Δανία, Γερμανία, Βέλγιο, Γαλλία, Σουηδία). Στο Βέλγιο, ειδικότερα, το 2001 υπεγράφη τριμερής συμφωνία-πλαίσιο βάσει της οποίας παρέχεται –μεταξύ άλλων– στους εργαζόμενους το δικαίωμα της πίστωσης χρόνου

- για 12 μήνες, καθώς και η δυνατότητα απασχόλησης μειωμένου ωραρίου για τους εργαζόμενους άνω των 50 ετών.
- Υπογραφή τριμερούς συμφωνίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων που προωθεί την ευελιξία του χρόνου εργασίας, την εργασία από το σπίτι και τη γονική άδεια. Με πρωτοβουλία της Συνομοσπονδίας Επιχειρήσεων και Εργοδοτών, δημιουργήθηκε, επίσης, ομάδα εργασίας εργοδοτών από διάφορους κλάδους, με σκοπό να διαδώσουν ευρύτερα τις καλές πρακτικές σε περισσότερες επιχειρήσεις και να εφαρμόσουν νέα μοντέλα ευέλικτης απασχόλησης που συμβάλλουν σε φιλικές προς την οικογένεια πολιτικές (Ιρλανδία).
  - Στην Αυστρία, η συλλογική συμφωνία για τον κλάδο της τεχνολογίας που υπεγράφη το 2001 προβλέπει νέες ρυθμίσεις για την ευελιξία του χρόνου εργασίας, όπως το flexi-time και οι λογαριασμοί αποταμίευσης χρόνου, την τηλεργασία, τις διακοπές σταδιοδρομίας, την επανένταξη στην εργασία μετά από μακροχρόνια απουσία, κ.ά.
  - Το βρετανικό συνδικάτο των δημοσίων υπαλλήλων Unison υιοθέτησε εκστρατεία για την προώθηση της εξισορρόπησης της οικογένειας με την εργασία, προκειμένου να μπορέσουν οι εργαζόμενοι να προσαρμοστούν στο μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον, στην αυξανόμενη πίεση που ασκείται σε αυτούς, στις κλιμακούμενες απαιτήσεις των εργοδοτών, αλλά και στη διευρυνόμενη ζήτηση για δημόσιες υπηρεσίες. Οι βασικοί άξονες της καμπάνιας του συνδικάτου περιλαμβάνουν την άσκηση πίεσης στην κυβέρνηση για να δώσει κίνητρα στις επιχειρήσεις ώστε να δημιουργήσουν ένα πιο φιλικό προς τους εργαζόμενους περιβάλλον, να εισαγάγει νομοθετικές ρυθμίσεις, όπου αυτό είναι απαραίτητο, και να εξασφαλίσει την ισότητα στην παροχή ευκαιριών για ευέλικτη απασχόληση. Επιπλέον, η καμπάνια της Unison επιδιώκει να εξασφαλίσει την ένταξη των θεμάτων της συμφιλίωσης στη διαπραγματευτική ατζέντα με τους εργοδότες.<sup>19</sup>
  - Στη Σλοβενία, στο Κοινωνικό Συμβόλαιο που συνυπέγραψαν η κυβέρνηση και οι οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων για τη διετία 2003-2005, περιλαμβάνεται ρητά και η ενεργός προώθηση της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας. Τα τρία μέρη δεσμεύτηκαν να υλοποιήσουν μία σειρά από συγκεκριμένες δράσεις και πρωτοβουλίες στο δικό τους τομέα ευθύνης και δικαιοδοσίας.

---

19. Βλ. ιστοσελίδα του συνδικάτου [www.unison.org.uk](http://www.unison.org.uk)



- Στην Ιταλία, η Συνομοσπονδία Εργαζομένων και η Ένωση Εργοδοτών υπέγραψαν το 2003 «Μνημόνιο Κατανόησης» που δεσμεύει τους κοινωνικούς εταίρους: (α) να εισαγάγουν το θέμα της συμφιλίωσης οικογένειας – εργασίας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, προβλέποντας συγκεκριμένα μέτρα διευκόλυνσης της ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στις οικογενειακές ευθύνες, και (β) να ενσωματώσουν στις νέες συλλογικές συμφωνίες όλες τις καλές πρακτικές που προέκυψαν από την πιλοτική εφαρμογή των σχετικών δράσεων της Κ.Π. Equal.

Επίσης, σε επίπεδο ευρωπαϊκών θεσμών, θα πρέπει να σημειωθεί η εξαιρετικά σημαντική συμβολή του Ευρωπαϊκού Θεματικού Δικτύου για τις Ίσες Ευκαιρίες (ETG) στον προβληματισμό και τη συζήτηση γύρω από τα θέματα της συμφιλίωσης της οικογένειας με την εργασία, καθώς και της **Κοινωνικής Πρωτοβουλίας Equal** γενικότερα, η οποία έδωσε την ευκαιρία να αναδειχτούν σε όλες τις χώρες-μέλη μια σειρά από καινοτόμες πρωτοβουλίες και καλές πρακτικές, όπως –ενδεικτικά– οι παρακάτω:<sup>20</sup>

- Καταγραφή των αναγκών των γονέων για το είδος των υπηρεσιών φροντίδας παιδιών που προτιμούν: τα αποτελέσματα έδειξαν ότι σε αρκετές περιπτώσεις οι προτιμήσεις διαφέρουν από την επικρατούσα αντίληψη. Η έρευνα συνέβαλε σημαντικά στο σχεδιασμό νέων προγραμμάτων παροχής φροντίδας για παιδιά σε τοπικό επίπεδο (Γαλλία).
- Ανάπτυξη ενός μοντέλου φροντίδας παιδιών (0-13 ετών) στο οικείο οικογενειακό περιβάλλον 24 ώρες το 24ωρο. Οι υπηρεσίες προσφέρονται σε γονείς με ακανόνιστο ωράριο εργασίας, των οποίων οι ανάγκες δεν μπορούν να καλυφθούν από τις παραδοσιακές δομές φροντίδας (Γαλλία).
- Ενίσχυση ΜΜΕ ώστε να εισαγάγουν μέτρα που προωθούν την εξισορρόπηση εργασίας και ζωής, προκειμένου να προσελκύσουν και να διατηρήσουν στο δυναμικό τους εξειδικευμένα στελέχη με οικογενειακές ευθύνες. Στόχος του προγράμματος είναι να ενισχυθούν οι δεσμοί των επιχειρήσεων με τις τοπικές κοινωνίες και η συνεργασία τους με την τοπική αυτοδιοίκηση (Γαλλία).
- Διερεύνηση και καταγραφή των προθέσεων των επιχειρηματιών ΜΜΕ να λάβουν μέτρα που διευκολύνουν τη συμφιλίωση οικογένειας – εργασίας του προσωπικού τους, και ταυτόχρονη ενημέρωσή τους για τα κίνητρα που παρέχονται από την πολιτεία (Ιταλία).

20. Για μια εκτενή παρουσίαση των καλών πρακτικών, βλ. το κεφάλαιο της Α. Βουγιούκα στο «Οδηγός καλών πρακτικών για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής», 2005.

- Δημιουργία συνεταιριστικού οργανισμού στον οποίο απασχολούνται εργαζόμενοι ειδικευμένοι στον τομέα της φροντίδας παιδιών, οι οποίοι επιθυμούν να εργαστούν με ακανόνιστο ωράριο. Ομάδα στόχος του οργανισμού είναι οι εργαζόμενοι που δεν εργάζονται το συμβατικό ωράριο, καθώς και οι μόνοι γονείς (Ιταλία).
- Κατάρτιση και απασχόληση στον τομέα της φροντίδας παιδιών για μη στερεοτυπικούς εργαζόμενους. Το πρόγραμμα σχεδιάστηκε για νεότερους και μεγαλύτερης ηλικίας άνδρες, οι οποίοι καταρτίστηκαν στην παροχή φροντίδας σε παιδιά προ-σχολικής ηλικίας (Ιρλανδία).
- Δημιουργία κέντρου φροντίδας παιδιών, όπου οργανώνονται εργαστήρια για την προώθηση νέων τρόπων φροντίδας, μέσω της ενεργητικής συμμετοχής των παιδιών σε δραστηριότητες και παιχνίδια που ενισχύουν τη δημιουργικότητα και τη συμμετοχή (Ισπανία).
- Εμπλοκή ανδρών και ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας στην παροχή φροντίδας παιδιών, είτε εθελοντικά, είτε με αμοιβή, με στόχο να κλονιστούν τα στερεότυπα για το προφίλ των ατόμων που παρέχουν υπηρεσίες φροντίδας στα παιδιά (Ιρλανδία, Πορτογαλία).
- Δημιουργία κέντρου ημερήσιας φροντίδας παιδιών σε μεγάλο εμπορικό κέντρο, με διευρυμένο και ευέλικτο ωράριο λειτουργίας, για την κάλυψη των αναγκών όσων εργάζονται με ακανόνιστα ωράρια, κέντρο το οποίο παρέχει και εξατομικευμένες υπηρεσίες στους γονείς σε περίπτωση ανάγκης. Στόχος του προγράμματος, πέρα από την παροχή φροντίδας στον τόπο εργασίας, είναι η ανάπτυξη επιχειρηματικού σχεδίου, ώστε το κέντρο να αποτελέσει δραστηριότητα οικονομικά βιώσιμη για τις μικρο-μεσαίες επιχειρήσεις που το στηρίζουν (Γερμανία).
- Υπηρεσίες στήριξης προς την οικογένεια: η παροχή οικιακών υπηρεσιών προς τις οικογένειες (καθαριότητα, μαγείρεμα, ψώνια, κηπουρική, πληρωμή λογαριασμών, μαστορέματα, συναλλαγές, συνοδεία παιδιών ή ηλικιωμένων), καθώς και η εξασφάλιση μεταφορικού μέσου για τη μετάβαση στην εργασία ή σε άλλες υποχρεώσεις, διευκολύνουν σημαντικά τους εργαζόμενους με οικογενειακές ευθύνες να αντεπεξέλθουν στους πολλαπλούς ρόλους τους (Ισπανία, Γαλλία). Ιδιαίτερα δημοφιλείς γίνονται τελευταία και οι «υπηρεσίες θυρωρείου» που παρέχονται στο πλαίσιο διαχείρισης κτηρίων και το κόστος τους περιλαμβάνεται στο ενοίκιο (Γαλλία, Ιταλία). Η δημιουργία συνεταιρισμών παροχής μεικτών υπηρεσιών σε οικογένειες, ή one-stop shop που λειτουργεί ως ενδιάμεσος κρίκος, αποτελεί μια εξαιρετικά επιτυχημένη λύση για την εξυπηρέτηση των ατόμων που χρειάζονται στήριξη.

- Δημιουργία Γραφείων ή Πρακτορείων Χρόνου, προκειμένου να καλυφθούν οι απαιτήσεις της κοινωνίας των υπηρεσιών και ν' αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά οι εντάσεις που δημιουργούνται μεταξύ αυτών που παρέχουν υπηρεσίες (και επιθυμούν σταθερά και προβλέψιμα ωράρια) και εκείνων που τις χρησιμοποιούν (και προτιμούν περισσότερο διευρυμένα ωράρια). Ο κατακερματισμός του χρόνου, εργάσιμου και μη, οδήγησε τα ενδιαφερόμενα μέρη σε διάλογο, προκειμένου να αναζητήσουν μια καλύτερη και δικαιότερη διαχείριση του χρόνου (Ιταλία, Γαλλία, Ισπανία).
- Προσπάθεια ανατροπής των παραδοσιακών αντιλήψεων για τους έμφυλους ρόλους και αλλαγής της νοοτροπίας των ανδρών, μέσα από καμπάνιες ευαισθητοποίησης παιδιών και ενηλίκων, τη διερεύνηση των αξιών

## ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8

*Κατάλογος καλών πρακτικών για τη συμφιλίωση οικογένειας κι εργασίας  
ΕΕ (ενδεικτικός)*

| Είδος καλής πρακτικής                                                                                                                                                                                                    | Χώρα                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Νόμος 53/2000 «Διατάξεις για την προστασία της μητρότητας και της πατρότητας, για το δικαίωμα στη φροντίδα και επιμόρφωση, και για τον συντονισμό των ωραρίων των πόλεων»                                                | ΙΤΑΛΙΑ                  |
| Νόμος και συμφωνία-πλαίσιο για την πειραματική εφαρμογή της τηλεεργασίας στη δημόσια διοίκηση                                                                                                                            | ΙΤΑΛΙΑ                  |
| Δημιουργία παρατηρητηρίου για την ευελιξία της εργασίας, το οποίο παρακολουθεί τις επιπτώσεις των μέτρων ευελιξίας, από την άποψη του φύλου                                                                              | ΙΤΑΛΙΑ                  |
| Παροχή ευκαιριών κατάρτισης στους εργαζόμενους που έλαβαν άδεια μακράς διαρκείας για τη φροντίδα εξαρτημένων συγγενών, προκειμένου να διευκολυνθεί η επιστροφή τους στην αγορά εργασίας                                  | ΙΣΠΑΝΙΑ                 |
| Διοργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης στις ίσες ευκαιρίες και ευαισθητοποίησης για όσους συμμετέχουν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών                         | ΙΣΠΑΝΙΑ                 |
| «Πρόγραμμα πίστωσης χρόνου» που καθιερώθηκε με την Εθνική Συλλογική Συμφωνία 2001-2002                                                                                                                                   | ΒΕΛΓΙΟ                  |
| Οργανισμοί ισότητας, οι οποίοι –μεταξύ άλλων– δικαιούνται να υπερασπίσουν δικαστικώς το δικαίωμα των εργαζομένων να συνδυάζουν αρμονικά την οικογενειακή και επαγγελματική τους ζωή, στην περίπτωση που αυτό παραβιαστεί | ΔΑΝΙΑ<br>και<br>ΣΟΥΗΔΙΑ |

*πηγή: «Οδηγός Καλών Πρακτικών για το Συνδυασμό Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής», ΚΕΘΙ, 2001, και άλλες.*

που οδηγούν τους άνδρες να συμμετέχουν στις ευθύνες φροντίδας της οικογένειας και του νοικοκυριού, τη διοργάνωση συζητήσεων, την ανάπτυξη παιδαγωγικών παιχνιδιών, κ.ά. (Ολλανδία, Ισπανία, Γαλλία, Πορτογαλία).

Η μεγάλη πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι φορείς που εμπλέκονται στις παραπάνω καινοτόμες πρωτοβουλίες είναι, φυσικά, πώς θα εξασφαλιστεί η βιωσιμότητα των δράσεων και μετά το πέρας της χρηματοδότησης.

## 2.2. Καλές πρακτικές από την Ελλάδα

Στην Ελλάδα δυσκολεύεται κανείς να εντοπίσει καλές πρακτικές στον τομέα συμφιλίωσης της οικογένειας με την εργασία, ή ακόμη και της προώθησης της ισοτιμίας των φύλων, κυρίως στο χώρο των επιχειρήσεων, για λόγους στους οποίους αναφερόμαστε εκτενέστερα στο κεφάλαιο 3. Είναι, ωστόσο, γεγονός ότι, από την πλήρη ανυπαρξία μέτρων και πρωτοβουλιών, τα τελευταία χρόνια κάτι άρχισε να «κινείται» και στην Ελλάδα, κυρίως με την ώθηση (θεσμική όσο –κυρίως– και χρηματική) της ΕΕ.

### *(α) Λειτουργία του Εθνικού Θεματικού Δικτύου για τη Συμφιλίωση της Οικογενειακής με την Επαγγελματική ζωή (ΚΠ Equal)*

Οι δραστηριότητες του ΕΘΔ (το οποίο δραστηριοποιήθηκε στο διάστημα 2003-2005 στο πλαίσιο του α΄ κύκλου υλοποίησης της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal) είχαν ως βασικό άξονα αναφοράς τις δράσεις που είχαν συμπεριληφθεί στο **Κοινό Πρόγραμμα Εργασιών**, που εκπόνησαν από κοινού οι 8 ΑΣ. Βασικός στόχος αυτών των δράσεων ήταν, αφενός, η διάδοση και διάχυση καλών πρακτικών σε σχέση με τους κοινούς θεματικούς άξονες των έργων (οριζόντιο mainstreaming), και, αφετέρου, η παρουσίαση καινοτόμων πρακτικών στο πλαίσιο των παραγόμενων προϊόντων, οι οποίες να μπορούν να επηρεάσουν συστήματα, πρακτικές και πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικής ενσωμάτωσης σε εθνικό ή/και ευρωπαϊκό επίπεδο (κάθετο mainstreaming). Παράλληλα, οι επιμέρους στόχοι επικεντρώθηκαν στους παρακάτω τομείς:

- ανταλλαγή καλών πρακτικών σε σχέση με τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής,
- ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου για θέματα συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής,

- ανάδειξη καλών επιχειρησιακών πρακτικών,
- ευρύτερη διάδοση και υιοθέτηση των νέων μορφών οργάνωσης εργασίας από τις επιχειρήσεις με θετικές συνέπειες για τη συμφιλίωση,
- διαμόρφωση και διατύπωση πολιτικών προώθησης νέων μορφών οργάνωσης εργασίας καθώς και άλλων πρακτικών που ενισχύουν τη συμφιλίωση οικογενειακής κι επαγγελματικής ζωής,
- ευρύτερη διάδοση των αποτελεσμάτων του Δικτύου, τόσο μεταξύ των φορέων και των ομάδων στόχου των ΑΣ όσο και σε κοινωνικούς φορείς, δημόσιους οργανισμούς δίκτυα επιχειρήσεων κ.λπ.

Οι **καλές πρακτικές** που ανέδειξαν οι δράσεις των 8 ΑΣ που συμμετείχαν στο *Εθνικό Θεματικό Δίκτυο*, αφορούσαν 2 άξονες:

(α) την προώθηση της ισοτιμίας στην εργασία και τη διαχείριση της ενδο-επιχειρησιακής πολυμορφίας, και

(β) τα προβλήματα που ανακύπτουν από την εφαρμογή των Νέων Μορφών Οργάνωσης της Εργασίας.

Όσον αφορά την πρώτη ενότητα δράσεων, τα αποτελέσματα υπήρξαν εντυπωσιακά, ιδίως με την εφαρμογή σχεδίων ισοτιμίας σε 73 επιχειρήσεις, την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε 500 εργαζόμενες γυναίκες, αλλά και την εισαγωγή του καινοτόμου θεσμού των «συμβούλων πολυμορφίας» για πρώτη φορά στην ελληνική επιχειρηματική πραγματικότητα. Όσον αφορά τη δεύτερη ενότητα, ξεχώρισαν δράσεις, όπως η τηλε-κατάρτιση των γυναικών της υπαίθρου με ειδικά εκπαιδευτικά πακέτα, η τηλεεργασία και το τηλε-εμπόριο για κατοίκους απομακρυσμένων περιοχών, και η απασχόληση ΑμεΑ σε call centre σε εταιρεία πληροφορικής. Επίσης, στο πλαίσιο του Κοινού Προγράμματος Εργασιών, εκδόθηκε ο «Οδηγός Καλών Πρακτικών για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής».

Η συνολική αποτίμηση της λειτουργίας του ΕΘΔ κρίνεται ως ιδιαίτερα ικανοποιητική – ιδιαίτερα εάν ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι κανένα από τα έργα των ΑΣ που συμμετείχαν στο συγκεκριμένο Θεματικό Δίκτυο δεν είχε άμεση αναφορά στο θέμα της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, καθότι προέρχονταν από άλλα μέτρα (το 3.2 και 4.2.). Η αρχική διστακτικότητα και επιφυλακτικότητα των περισσότερων ΑΣ σχετικά με τη δυνατότητά τους να συμβάλλουν επιτυχώς στους στόχους του Δικτύου σταδιακά έδωσαν τη θέση τους στην κινητοποίηση, τη συμμετοχή, τη συνειδητοποίηση της αξίας και του περιεχομένου της συμφιλίωσης, και την ευαισθητοποίησή τους στην ανάγκη ευρύτερης εφαρμογής των πολιτικών συμφιλίωσης.

Η λειτουργία του ΕΘΔ για τη Συμφιλίωση ίσως να μη δημιούργησε μια ευρύτερη δυναμική για τα θέματα της συμφιλίωσης οικογένειας και εργα-

σίας, τα οποία παραμένουν υποβαθμισμένα, σίγουρα όμως αποτέλεσε το έναυσμα και το πεδίο για ένα γόνιμο προβληματισμό και μια εναργέστερη ματιά γύρω από τα θέματα αυτά, όχι μόνο εντός των τειχών των ΑΣ που συμμετείχαν στο Δίκτυο, αλλά και σε έναν ευρύτερο κύκλο φορέων, επιχειρήσεων, οργανώσεων, και ατόμων.

### *(β) Βελτίωση της υποδομής φροντίδας*

Ως καλές πρακτικές θα μπορούσαν να θεωρηθούν οι περισσότερες δημόσιες πρωτοβουλίες οι οποίες χρηματοδοτήθηκαν στο πλαίσιο του Β΄ και του Γ΄ ΚΠΣ προκειμένου να βελτιωθεί η ανεπαρκής (τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά) κοινωνική υποδομή της χώρας, και οι οποίες –χωρίς να έχουν ρητά ως διακηρυγμένο στόχο αναγκαστικά τη διευκόλυνση εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας–, εντούτοις, ευνόησαν και διευκόλυναν ακριβώς αυτή τη μετάβαση. Παραθέτουμε παρακάτω τις κυριότερες πρωτοβουλίες και καινοτομίες:<sup>21</sup>

- Ολοήμερο σχολείο: μέχρι το Μάρτιο 2005 λειτουργούσαν 3788 τμήματα ολοήμερων δημοτικών και 1780 ολοήμερων νηπιαγωγείων. Το διευρυμένο ωράριο λειτουργίας των σχολείων αυτών μέχρι τις 4 μ.μ. επιτρέπει στους εργαζόμενους γονείς να συνδυάζουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις τους με την εργασία. Υπάρχουν σκέψεις να επεκταθεί το ωράριο λειτουργίας μέχρι τις 5 μ.μ.
- Βρεφονηπιακοί σταθμοί, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών: μέχρι τον Μάρτιο 2005 λειτουργούσαν 449 δομές για τη φύλαξη παιδιών και τη δημιουργική τους απασχόληση. Οι 39 από αυτές απευθύνονται σε παιδιά με αναπηρίες.
- Πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι»: λειτουργούν συνολικά 801 δομές οι οποίες χρηματοδοτούνται από το Γ΄ ΚΠΣ (με 40.000 ωφελούμενους) και 283 δομές που είχαν δημιουργηθεί παλαιότερα.
- Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (ΚΗΦΗ): λειτουργούν 49 δομές με 1345 ωφελούμενους.
- Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών: ήδη λειτουργούν 973 Κέντρα σε ολόκληρη τη χώρα με προοπτική να γίνουν περισσότερα. Ο θεσμός αυτός θεωρείται ιδιαίτερα επιτυχημένος γιατί, πέρα από τον περιορισμό της γραφειοκρατίας, με το διευρυμένο ωράριο λειτουργίας (μέχρι τις 8 μ.μ. τις καθημερινές, μέχρι τις 2 μ.μ. το Σάββατο) επιτρέπει στους εργαζόμε-

21. Τα στοιχεία είναι από το ΕΣΔΕν 2005-06.

νους πολίτες να διεκπεραιώνουν τις συναλλαγές τους με το δημόσιο και εκτός του ωραρίου της δικής τους εργασίας.

- Θεσμοθέτηση της άδειας θηλασμού διάρκειας 9 μηνών με αποδοχές: οι εργαζόμενες μητέρες μπορούν να επιλέξουν, μετά τη λήξη της άδειας λοχείας, αντί του μειωμένου ημερήσιου ωραρίου εργασίας (επί 2-4 έτη), να απουσιάσουν από την εργασία τους επί 9 μήνες. Η ευνοϊκή αυτή ρύθμιση εισήχθη αρχικά στο δημόσιο τομέα και κατόπιν επεκτάθηκε και στον ιδιωτικό.

#### *(γ) Επιχειρηματικές πρωτοβουλίες*

- Στον τραπεζικό κλάδο, αρκετές μεγάλες τράπεζες καλύπτουν μέρος ή το σύνολο της δαπάνης για βρεφονηπιακούς σταθμούς για τα παιδιά των υπαλλήλων τους, ενώ προσφέρουν και δωρεάν θερινές κατασκηνώσεις.
- Στην εταιρεία κινητής τηλεφωνίας Cosmote, η επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας περιλαμβάνει διατάξεις για τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας.
- Ένας σημαντικός (πλην άγνωστος) αριθμός μεγάλων, κυρίως, επιχειρήσεων παρέχουν στο προσωπικό τους επιπλέον ευεργετήματα από αυτά που προβλέπει ο νόμος ή οι συλλογικές συμφωνίες (π.χ. άδειες, σχολικά βοηθήματα παιδιών, βραβεία αριστούχων μαθητών, κατασκηνώσεις, κ.λπ.), περισσότερο ως κίνητρο προσέλκυσης και συγκράτησης στελεχών, παρά ως συνειδητή πολιτική υποστήριξης των ατόμων με οικογενειακές ευθύνες. Μέχρι στιγμής, τουλάχιστον, δεν έχει επιχειρηθεί μια συστηματική καταγραφή αυτών των θετικών μέτρων, ώστε να υπάρχει μια συνολική εικόνα.

Είναι γεγονός, ότι στην Ελλάδα είναι ιδιαίτερα διαδεδομένες οι «άτυπες διευθετήσεις» μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων για την αντιμετώπιση έκτακτων οικογενειακών περιστατικών, οι οποίες δεν διατυπώνονται ρητά σε κανένα κείμενο, δεν αποτελούν δικαίωμα των εργαζομένων και επαφίενται πάντα στην καλή διάθεση του εργοδότη, του προϊσταμένου, ή συχνά και των συναδέλφων. Η μετάβαση από το συγκυριακό, το άτυπο και μη δεσμευτικό, στο κατοχυρωμένο και διεκδικήσιμο δικαίωμα είναι μια μακρά και επίπονη διαδικασία, που απαιτεί την παρότρυνση και τη συνδρομή τόσο της πολιτείας, όσο και των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων.