

Παραδοτέο Π2

Πακέτο Εργασίας 2

Βιβλιογραφική Επισκόπηση και Ανάλυση Πολιτικών σχετικά με τη Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Οικογενειακής/Ιδιωτικής Ζωής

Συγγραφική Ομάδα: Μαρία Καραμεσίνη
Μαρία Σκόμπα
Εύη Χατζηβαρνάβα

Επιστημονική Υπεύθυνη του Υποέργου: Μαρία Συμεωνάκη

Αθήνα, Ιούνιος 2016

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ/ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό:

Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες

Συγγραφή: Μαρία Καραμεσίνη, Μαρία Σκόμπα, Εύη Χατζηβαρνάβα

Το Έργο «Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες» υλοποιήθηκε από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) (Συντονιστής Φορέας), σε συνεργασία με το Πάντειο Πανεπιστήμιο (Εργαστήριο Σπουδών Φύλου), τον Σύνδεσμο Βιομηχανιών Αττικής – Πειραιά (ΣΒΑΠ) και το Κέντρο Αριστείας Πανεπιστημίου Ισλανδίας (EDDA) (διμερείς σχέσεις), με τη χρηματοδότηση του Προγράμματος Ακαδημαϊκή Έρευνα στους τομείς προτεραιότητας «Διαφορετικότητα, Ανισότητες και Κοινωνική Ενσωμάτωση» ΧΜ ΕΟΧ περιόδου 2009-2014.

Απαγορεύεται η αναπαραγωγή οποιουδήποτε τμήματος αυτής της έκδοσης, που καλύπτεται από δικαιώματα (copyright), ή η χρήση της σε οποιαδήποτε μορφή, χωρίς τη γραπτή άδεια του ΕΛΚΕ του ΠΑΝΤΕΙΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ

Εργαστήριο Σπουδών Φύλου
Λ. Συγγρού 136, 17671, Αθήνα
Τηλ.: 210 9201516
E-mail: genderpanteion@gmail.com

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΟ	5
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	7
ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ I ΜΟΝΤΕΛΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ, ΜΟΝΤΕΛΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΗΣ ΣΥΓΚΡΙΣΗ	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ II ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ	23
2.1 Το ευρωπαϊκό πλαίσιο: Οι πολιτικές συμφιλίωσης σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και των κρατών μελών της	23
2.2 Πολιτικές συμφιλίωσης στην Ελλάδα	30
2.2.1 Γονικές και λοιπές άδειες φροντίδας	35
2.2.2 Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ευελιξία οργάνωσης χρόνου εργασίας για τη διευκόλυνση των γονιών και λοιπών φροντιστών/-τριών	55
2.2.3 Υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά προσχολικής ηλικίας	61
2.2.4 Υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά σχολικής ηλικίας	78
2.2.5 Υπηρεσίες φροντίδας για ηλικιωμένους/-ες και άτομα με αναπηρία	104
2.2.6 Πολιτικές και πρακτικές σε επίπεδο επιχείρησης	123
ΚΕΦΑΛΑΙΟ III ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ ΤΟΥΣ ΙΔΙΑΙΤΕΡΩΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΤΡΕΧΟΥΣΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ	132
3.1 Πολιτική συμφιλίωσης: επιπτώσεις στο σύστημα φροντίδας πριν το 2008	132
3.2 Πολιτική συμφιλίωσης: αποτίμηση των κοινωνικών επιπτώσεων πριν το 2008	136
3.3 Η κρίση και οι αλλαγές στην εργασιακή κατάσταση των γυναικών	141
3.4 Οι πολιτικές συμφιλίωσης και οι επιπτώσεις τους στη διάρκεια της κρίσης	148
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	153
4.1. Συμπεράσματα σε σχέση με τις πολιτικές και τα μέτρα συμφιλίωσης	153
4.2 Συμπεράσματα σε σχέση με τα κενά πληροφόρησης και τα ερευνητικά κενά	158
4.3 Προτάσεις	161

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	168
ΟΡΟΛΟΓΙΑ	168
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	177
ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ	177
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ	182

Το Έργο: «**Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες**» υλοποιήθηκε από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) (Συντονιστής Φορέας), σε συνεργασία με το Πάντειο Πανεπιστήμιο (Εργαστήριο Σπουδών Φύλου), τον Σύνδεσμο Βιομηχανιών Αττικής-Πειραιά (ΣΒΑΠ) και το Κέντρο Αριστείας Πανεπιστημίου Ισλανδίας (EDDA) (διμερείς σχέσεις), με τη χρηματοδότηση του Προγράμματος Ακαδημαϊκή Έρευνα στους τομείς προτεραιότητας «Διαφορετικότητα, Ανισότητες και Κοινωνική Ενσωμάτωση» ΧΜ ΕΟΧ περιόδου 2009-2014.

Κύριο στόχο του Έργου αποτέλεσε η διερεύνηση των πολιτικών και των στάσεων εργαζομένων γυναικών και εργοδοτών/-τριών σε θέματα συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής και η καταγραφή προτάσεων πολιτικής για τη διευκόλυνσή της. Ειδικότερα, το Έργο, λαμβάνοντας υπόψη την απουσία της διάστασης του φύλου στις πολιτικές για τη βιομηχανία, γεγονός που ενισχύει τις έμφυλες ανισότητες, καθώς και τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην ελληνική βιομηχανία, επεδίωξε: α) να αναλύσει κείμενα πολιτικής αναφορικά με τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και ιδιωτικής/οικογενειακής ζωής, και β) να διερευνήσει μέσω εκπόνησης πρωτογενούς ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας, καθώς και δευτερογενούς επεξεργασίας των δεδομένων της έρευνας Χρήσης Χρόνου (ΕΛΣΤΑΤ), τις στρατηγικές συμφιλίωσης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων που υιοθετούν οι εργαζόμενες, τις σχετικές στάσεις των εργοδοτών/-τριών και τις αντίστοιχες πολιτικές που εφαρμόζουν στις βιομηχανίες τους.

Για την επίτευξη των στόχων του Έργου υλοποιήθηκαν οι ακόλουθες δράσεις:

- Συλλογή, επισκόπηση και ανάλυση κειμένων πολιτικής, καθώς και του θεσμικού πλαισίου για τη συμφιλίωση επαγγελματικής, ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής.
- Παραγωγή αξιόπιστων αποτελεσμάτων σχετικά με τη χρήση χρόνου, ενσωματώνοντας τη διάσταση του φύλου για πρώτη φορά στην Ελλάδα, μέσω της αξιοποίησης δεδομένων από την Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ).
- Διεξαγωγή πρωτογενούς έρευνας (ποιοτικής και ποσοτικής) σε αντιπροσωπευτικό δείγμα τόσο γυναικών εργαζομένων στην ελληνική βιομηχανία όσο και εργοδοτών/-τριών.

- Ανάπτυξη προτάσεων πολιτικής σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας για τη βελτίωση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής, ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής.
- Ανάπτυξη της γνώσης και ανταλλαγή εμπειρίας και καλών πρακτικών μεταξύ των ελληνικών βιομηχανιών και των βιομηχανιών της Ισλανδίας με τη συνεργασία με το Κέντρο Αριστείας EDDA.
- Προώθηση της γνώσης και της αριστείας στο πεδίο της Έρευνας για το Φύλο.

Από την υλοποίηση των δράσεων του Έργου προέκυψαν τα ακόλουθα:

- Ολιστική ερευνητική προσέγγιση του αντικείμενου του Έργου, μέσω της συνδυαστικής ανάπτυξης ερευνητικών μεθόδων.
- Καταγραφή προτάσεων πολιτικής, οι οποίες απαντούν στις ανάγκες των εργαζομένων στις Ελληνικές Βιομηχανίες και των εργοδοτών/-τριών, βάσει των ερευνητικών αποτελεσμάτων, για τη διευκόλυνση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή.
- Προώθηση και υιοθέτηση καλών πρακτικών για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής.
- Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση εργοδοτών/-τριών και φορέων για την ανάπτυξη πολιτικών ισότητας, με έμφαση στη συμφιλίωση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων.
- Ενίσχυση της υπάρχουσας γνώσης και της επιστημονικής προσέγγισης, καθώς και εμπλουτισμός της υπάρχουσας βιβλιογραφίας σε θέματα σχετικά με το αντικείμενο του Έργου.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα μελέτη αφορά στη βιβλιογραφική επισκόπηση και ανάλυση των πολιτικών σχετικά με τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής στη χώρα μας και αποτελεί μέρος του Έργου «Ισότητα Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Συμφιλίωση της Επαγγελματικής και Οικογενειακής/Ιδιωτικής Ζωής», το οποίο υλοποιείται από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) (συντονιστής φορέας) σε συνεργασία με το Εργαστήριο Σπουδών Φύλου του Παντείου Πανεπιστημίου και τον Σύνδεσμο Βιομηχανιών Αττικής-Πειραιώς (ΣΒΑΠ) με πόρους του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου.

Η μελέτη περιγράφει τις εξελίξεις και το ισχύον πλαίσιο πολιτικής όσον αφορά τα μέτρα συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής στη χώρα μας, συνδέοντας τα με τις αντίστοιχες εξελίξεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο, συσχετίζει το ελληνικό μοντέλο κοινωνικού κράτους και συμφιλίωσης με τα επικρατούντα μοντέλα στον ευρωπαϊκό χώρο, σημειώνει τις επιστημονικές αναφορές και συζητήσεις για το θέμα αυτό, όπως καταγράφονται στην πρόσφατη βιβλιογραφία, εντοπίζει τις αδυναμίες και τα κενά τόσο όσον αφορά τις πολιτικές όσο και την έρευνα και καταλήγει σε συγκεκριμένες προτάσεις. Η οπτική του φύλου διατρέχει όλη τη συζήτηση, ενώ η προσοχή επικεντρώνεται ιδιαίτερα στις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην εφαρμογή και αξιοποίηση των πολιτικών συμφιλίωσης και γενικότερα στην απασχόληση και στο εργασιακό στάτους των γυναικών.

Η μελέτη διαπιστώνει ότι παρά τα ποικίλα και όντως σημαντικά μέτρα συμφιλίωσης της εργασιακής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής που έχουν ληφθεί τις τελευταίες δεκαετίες, ουσιαστικές ανισότητες παραμένουν ανάμεσα στα δύο φύλα όσον αφορά το ποσοστό απασχόλησής τους, τις ώρες απασχόλησής τους, την εργασιακή τους εξέλιξη και τις αμοιβές από την εργασία. Αυτό αποδίδεται κυρίως στο γεγονός ότι οι πολιτικές που ακολουθήθηκαν δεν κατόρθωσαν, αφενός, να αντιμετωπίσουν επαρκώς το ζήτημα της φροντίδας των εξαρτημένων μελών και, αφετέρου, να θέσουν τις προϋποθέσεις που θα επέτρεπαν την πιο ουσιαστική συμμετοχή των ανδρών στην οικογενειακή φροντίδα και στις ευθύνες του νοικοκυριού.

Στις αδυναμίες του συστήματος πολιτικών και μέτρων συμφιλίωσης συγκαταλέγονται: η έλλειψη μορφών εργασιακής ευελιξίας που μπορούν να επιλέγουν οι εργαζόμενοι/-ες φροντιστές/-τριες, ο αποκλεισμός ή η δυσκολία πρόσβασης ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων σε παροχές, το υψηλό κόστος και

οι ανεπάρκειες ως προς την ποιότητα των υπηρεσιών που αποτρέπουν τους πολίτες από τη χρήση τους, η έλλειψη συνεκτικών κρίκων ανάμεσα στα μέτρα, ώστε να αλληλοσυμπληρώνονται και να αλληλοενισχύονται και οι ανισότητες που εμπεριέχει το σύστημα και οι οποίες προκαλούν ένα αίσθημα άνισης μεταχείρισης ανάμεσα στους/στις εργαζόμενους/-ες.

Όσον αφορά τη διάσταση της ισότητας, παρόλο που στη διατύπωση τους οι πολιτικές συμφιλίωσης κατά κανόνα αντιμετωπίζουν ισότιμα τα δύο φύλα, στην πράξη η αξιοποίηση τους γίνεται κατ' εξοχήν από τις γυναίκες. Αυτό σημαίνει ότι οι πολιτικές αυτές δεν κατόρθωσαν να επηρεάσουν επαρκώς και άρα να αλλάξουν καθοριστικά τις παραδοσιακές στάσεις και πρακτικές ως προς τον ρόλο των δυο φύλων στην οικογένεια και την εργασία. Συγκεκριμένα, οι πολιτικές συμφιλίωσης δεν εμπεριέχουν ρυθμίσεις, μηχανισμούς και κίνητρα που θα ενίσχυαν τη μεγαλύτερη συμμετοχή των ανδρών στην οικογενειακή φροντίδα. Αυτή η έλλειψη συμβάλλει στην αναπαραγωγή της άνισης θέσης των γυναικών και δη των μητέρων στην αγορά εργασίας και εξηγεί σε έναν μεγάλο βαθμό τις ανισότητες φύλου στις αμοιβές και την επαγγελματική εξέλιξη.

Σε σχέση με τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης, παρατηρούμε ότι ενώ το θεσμικό πλαίσιο βελτιώθηκε οριακά κατά τη διάρκεια της κρίσης, οι κρατικοί πόροι περιορίστηκαν σημαντικά με αρνητική επίπτωση στην ποιότητα των υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας και την περαιτέρω ανάπτυξή τους. Είναι ευτύχημα ότι την περίοδο αυτή μπόρεσαν να αξιοποιηθούν προγράμματα του ΕΣΠΑ, όπως το Πρόγραμμα «Εναρμόνιση Εργασιακής και Οικογενειακής Ζωής», που κάλυψε τις ανάγκες (δωρεάν) παροχής φροντίδας σε παιδιά και νήπια σημαντικού αριθμού οικογενειών με χαμηλά εισοδήματα.

Αυτό βέβαια που η οικονομική κρίση επηρέασε σοβαρά είναι η πρόσβαση σε ιδιωτικές υπηρεσίες εντός ή εκτός οικίας. Τα οικογενειακά εισοδήματα υπέστησαν τεράστια μείωση και αυτό με τη σειρά του περιόρισε τη δυνατότητα των οικογενειών να αγοράζουν ιδιωτικές υπηρεσίες φροντίδας όπου οι δημόσιες δεν υφίστανται ή δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τις ποιοτικές προδιαγραφές που οι οικογένειες θέτουν. Τα αδιέξοδα φροντίδας έχουν σίγουρα οδηγήσει πολλά νοικοκυριά που πριν την κρίση ανήκαν στις μεσαίες τάξεις και των οποίων το εισόδημα συρρικνώθηκε αισθητά σε οικογενειακές ή ατομικές αποφάσεις που αυξάνουν τη συμμετοχή των γυναικών στη φροντίδα των εξαρτημένων μελών και την οικιακή εργασία συνολικά.

Αλλά και μέσα στους χώρους εργασίας παρατηρούνται φαινόμενα μη αξιοποίησης των γονικών αδειών λόγω του φόβου της απόλυσης, ενώ την περίοδο αυτή παρατηρήθηκαν επίσης αυξημένα κρούσματα καταστρατήγησης των

δικαιωμάτων των εργαζόμενων μητέρων, όπως καταγράφουν οι αρμόδιες δημόσιες αρχές.

Στον τομέα της τεκμηρίωσης, της έρευνας και της αξιολόγησης, τα κενά που διαπιστώνονται είναι μεγάλα. Το πεδίο της συμφιλίωσης εργασιακής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής δεν αποτέλεσε ένα πεδίο ερευνητικής προτεραιότητας στη χώρα μας. Πολύ λίγες είναι οι περιπτώσεις ερευνών με πρωτεύοντα στόχο το πεδίο αυτό και αυτές συνήθως συνδέονται με χρηματοδοτήσεις κοινοτικών προγραμμάτων. Επίσης, όπως και σε πολλά άλλα πεδία πολιτικής, δεν υπάρχουν μελέτες αξιολόγησης της επίπτωσης των πολιτικών εκτός και πάλι, εάν αυτές συνδέονται με συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα όπου τέτοιες μελέτες αποτελούν προϋπόθεση. Επιπλέον, η στατιστική τεκμηρίωση που παρέχεται από τις δημόσιες υπηρεσίες συχνά δεν είναι πλήρης, επαρκής και αξιόπιστη και δεν επιτρέπει να εξαχθούν βασικά συμπεράσματα που θα βοηθούσαν τη διαμόρφωση των πολιτικών.

Η μελέτη τέλος προτείνει ερευνητικές δράσεις σε τομείς για τους οποίους διαπιστώνει ανάγκες καλύτερης πληροφόρησης και μεγαλύτερης εμβάθυνσης και εισηγείται πολιτικές και μέτρα που θεωρεί ότι συμβάλλουν στη βελτίωση της συμφιλίωσης τονίζοντας ως αναγκαία προϋπόθεση την πολιτική προτεραιότητα που πρέπει να αποδοθεί στο θέμα. Ταυτόχρονα σημειώνεται η σημασία του ευρύτερου οικονομικού και κοινωνικού περιβάλλοντος στη διαμόρφωση των πολιτικών και κυρίως στην (ισότιμη κατά φύλο) αξιοποίησή τους.

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ

Η παρούσα βιβλιογραφική επισκόπηση και ανάλυση των πολιτικών σχετικά με τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής αποτελούν το Πακέτο Εργασίας 2 του Έργου «Ισότητα Φύλων το Εργατικό Δυναμικό: Συμφιλίωση της Επαγγελματικής και Οικογενειακής/Ιδιωτικής Ζωής».

Σκοπός του Έργου είναι η συνεισφορά στην υπάρχουσα βιβλιογραφία και στην ανάλυση του υπάρχοντος πλαισίου πολιτικής αναφορικά με τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής. Το Έργο επικεντρώνεται στις πολιτικές συμφιλίωσης και την εφαρμογή τους στον τομέα της βιομηχανίας εξετάζοντάς τις από την οπτική του φύλου. Ιδιαίτερως εξετάζει τις επιπτώσεις της κρίσης στις πολιτικές αυτές, στην εφαρμογή τους και στην αξιοποίησή τους και, μέσω αυτών, γενικότερα στην απασχόληση και στο εργασιακό στάτους των γυναικών.

Το πακέτο εργασίας 2 αφορά στην κατάθεση μελέτης που έχει ως στόχους:

- Τη συλλογή και επισκόπηση των πολιτικών και του νομικού πλαισίου για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στην Ελλάδα.
- Την ανάλυση των πολιτικών για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή.
- Την εξέταση της εφαρμογής της σχετικής νομοθεσίας από τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα.

Πιο συγκεκριμένα, η μελέτη περιλαμβάνει τέσσερα κεφάλαια και ένα παράρτημα:

Στο *Κεφάλαιο 1* παρουσιάζονται, με βάση τη διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία, τα διάφορα μοντέλα συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής με τα οποία συγκρίνεται το ελληνικό μοντέλο. Εξετάζεται ιδιαίτερως πώς το ελληνικό μοντέλο συμπεριφέρθηκε στα χρόνια της κρίσης.

Στο *Κεφάλαιο 2* γίνεται λεπτομερής ανάλυση των ισχυουσών πολιτικών συμφιλίωσης στην Ελλάδα και των εξελίξεων και τάσεων των τελευταίων χρόνων. Οι εξελίξεις εντάσσονται σε ένα ευρύτερο πλαίσιο συζήτησης και εξελίξεων που συνδέονται με τις πολιτικές και τις προτεραιότητες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση, τη συμφιλίωση και την ισότητα των φύλων, τις διεθνείς τάσεις και τις ιδιαιτερότητες του εθνικού πλαισίου. Γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στις προτεραιότητες της εθνικής πολιτικής γύρω από τα θέματα αυτά, όπως έχουν κυρίως διαμορφωθεί στα χρόνια της κρίσης και των μνημονίων.

Ειδικότερα, εξετάζονται τα διάφορα μέτρα συμφιλίωσης που αναπτύχθηκαν (γονικές και λοιπές άδειες φροντίδας, υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά προσχολικής και σχολικής ηλικίας, υπηρεσίες φροντίδας για ηλικιωμένους και άτομα με αναπηρία, πολιτικές και πρακτικές σε επίπεδο επιχείρησης). Για κάθε ένα από τα μέτρα, περιγράφεται η ισχύουσα κατάσταση, οι τελευταίες εξελίξεις, τάσεις και πρωτοβουλίες ιδιαίτερας στα χρόνια της κρίσης και η νομική βάση των ισχυουσών ρυθμίσεων. Εξετάζεται, επίσης, η δυνατότητα άντλησης αξιόπιστων στατιστικών στοιχείων για τη χρήση τους, οι όποιες δυσκολίες εφαρμογής τους, ο βαθμός αξιοποίησής τους και ιδιαίτερας η κατά φύλο αξιοποίησή τους (όπου είναι δυνατόν να εντοπιστούν σχετικές πληροφορίες), η εκτιμώμενη ή και με έρευνες διαπιστούμενη επίπτωση των πολιτικών ιδιαίτερας στις γυναίκες και, τέλος, τα κενά και οι αδυναμίες τόσο σε σχέση με τις πολιτικές αλλά και σε σχέση με τη σχετική με αυτά τα θέματα έρευνα. Έμφαση δίδεται στην εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας από τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, όπως αυτή μπορεί να διαπιστωθεί μέσω κυρίως των επίσημων οργάνων ελέγχου τήρησης της νομοθεσίας (εκθέσεις του Συνηγούρου του Πολίτη, της Επιθεώρησης Εργασίας και του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για την Ελλάδα). Τέλος, εξετάζεται κατά πόσο οι ρυθμίσεις διατηρούν έναν έμφυλο χαρακτήρα, απευθυνόμενες κυρίως σε γυναίκες φροντίστριες ή είναι ουδέτερες ως προς το φύλο ή ενθαρρύνουν την ισότιμη συμμετοχή των ανδρών φροντιστών τόσο ως προς τη διατύπωση όσο και ως προς την εφαρμογή τους.

Στο *Κεφάλαιο 3* γίνεται μια γενική αποτίμηση των πολιτικών και των επιπτώσεων τους ιδιαίτερας στα χρόνια της κρίσης. Εξετάζονται η επίπτωση της κρίσης στις εργασιακές σχέσεις και στην εργασιακή κατάσταση των γυναικών, καθώς και στις πολιτικές συμφιλίωσης.

Στο *Κεφάλαιο 4* εξετάζονται τα τελικά συμπεράσματα από τη βιβλιογραφική επισκόπηση και την ανάλυση των πολιτικών και διατυπώνονται προτάσεις τόσο για τις πολιτικές συμφιλίωσης όσο και για τους τομείς που χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης.

Στο *Παράρτημα* επεξηγούνται οι όροι που χρησιμοποιούνται στη μελέτη και παρατίθεται η βιβλιογραφία πάνω στην οποία βασίστηκε.

Τέλος, σε ξεχωριστό ηλεκτρονικό αρχείο παρατίθεται μια βιβλιογραφική επισκόπηση στα θέματα συμφιλίωσης, η οποία αφορά τα τελευταία 10 χρόνια και περιλαμβάνει, πέραν των γνωστών αναφορών, πληροφορίες εάν η συγκεκριμένη βιβλιογραφική πηγή διατίθεται σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή, την ηλεκτρονική διεύθυνση εντοπισμού της και σύντομη περίληψη του περιεχομένου της.

Ως προς τη μεθοδολογική προσέγγιση που ακολουθήθηκε στη μελέτη σημειώνουμε τα ακόλουθα:

- Όλες οι πληροφορίες αφορούν τα δεδομένα όπως αυτά είχαν διαμορφωθεί στο τέλος του 2015.
- Ως προς την ορολογία, η οποία περιλαμβάνεται στο Παράρτημα, αυτή αφορά όρους που χρησιμοποιούνται στη μελέτη ή σχετίζονται με το περιεχόμενό της. Όπου αυτό ήταν εφικτό, έγινε προσπάθεια να χρησιμοποιηθούν επίσημες διεθνείς ή ελληνικές πηγές ή πηγές αναγνωρισμένων διεθνών δικτύων και οργανισμών.
- Ως προς τη βιβλιογραφία που περιλαμβάνεται στο Παράρτημα, αυτή αφορά τις πηγές που χρησιμοποιήθηκαν για τη συγγραφή της παρούσας μελέτης.
- Τέλος, ως προς τη βιβλιογραφική επισκόπηση, αυτή αφορά βιβλιογραφικές πηγές των τελευταίων δέκα χρόνων που θίγουν με έναν άμεσο ή έμμεσο τρόπο θέματα συμφιλίωσης με αναφορά την Ελλάδα. Οι πηγές αυτές, οι οποίες είναι ελληνόγλωσσες και ξενόγλωσσες, είτε αφορούν μόνο τη Ελλάδα, είτε είναι μελέτες με συγκριτικά στοιχεία στα οποία περιλαμβάνεται η Ελλάδα.

Θεωρούμε ακόμα χρήσιμο, στο εισαγωγικό αυτό κείμενο, να διευκρινίσουμε για τον/την αναγνώστη/-τρια τι εννοούμε με τον όρο «συμφιλίωση» (συνήθως στα αγγλόφωνα κείμενα χρησιμοποιείται ο όρος «reconciliation» ή «balance»). Παρ' όλο που ο όρος αυτός χρησιμοποιείται τις τελευταίες δεκαετίες σε ποικίλα έγγραφα διεθνών οργανισμών για να χαρακτηρίσει τα μέτρα πολιτικής που ανταποκρίνονται στην κοινωνική απαίτηση για επικράτηση ενός καθεστώτος φροντίδας το οποίο άμεσα στηρίζει το συνδυασμό επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής (European Commission 2005, Στρατηγάκη 2006), απουσιάζει ένας επίσημος και κοινά αποδεκτός ορισμός.

Ο όρος συμφιλίωση δεν αναφέρεται ρητά στην ελληνική νομοθεσία αλλά χρησιμοποιείται στις συλλογικές συμβάσεις και τη νομοθεσία για την κοινωνική ασφάλιση και τις φορολογικές ελαφρύνσεις. Ωστόσο, το Συμβούλιο της Επικρατείας αναγνώρισε έγκαιρα ότι θα έπρεπε η ελληνική νομοθεσία να εναρμονιστεί με την Κοινοτική Αρχή, η οποία θεωρούσε τη συμφιλίωση ως φυσική συνέπεια της ισότητας των φύλων και έγινε κατανοητό ότι για τη ζωή της καθημερινότητας θα έπρεπε να ληφθούν μέτρα που να απευθύνονται περισσότερο στις γυναίκες και λιγότερο στους άνδρες (Moussourou 2005, Koukoulis - Spiliotopoulou 2003, Moussourou and Petroglou 2005).

Για τους σκοπούς της παρούσας μελέτης, η «συμφιλίωση» παραπέμπει στον **αρμονικό συνδυασμό αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας**, όπου:

- Η μη αμειβόμενη εργασία συνδέεται κυρίως με την ευθύνη φροντίδας παιδιών και άλλων εξαρτημένων μελών και επιτελείται κυρίως από τις γυναίκες, και
- Οι εργαζόμενοι/-ες με αυξημένες υποχρεώσεις φροντίδας –περισσότερο γυναίκες απ’ ό,τι άνδρες– αδυνατούν να συνδυάσουν επιτυχώς τους δύο τομείς, με αποτέλεσμα τη μείωση της ευημερίας τους και την αναπαραγωγή ανισοτήτων φύλου στην αγορά εργασίας.

Τα προβλήματα «συμφιλίωσης» που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες/-οι με αυξημένες υποχρεώσεις στη χώρα μας καθιστούν αναγκαία αφενός την αποτίμηση/αξιολόγηση, από μια ολιστική σκοπιά, των διαφορετικών ειδών πολιτικής και κατηγοριών μέτρων που συνθέτουν την αποκαλούμενη «πολιτική συμφιλίωσης», αφετέρου την κριτική επανεξέταση όχι μόνο του μίγματος αλλά κυρίως της λογικής τόσο των επιμέρους πολιτικών και μέτρων όσο και του συνολικού μίγματος. Η αποτίμηση αποτελεί προϋπόθεση για τον όποιο επανασχεδιασμό φιλοδοξεί να θέσει τις βάσεις για μια σαφώς προσανατολισμένη και συνεκτική πολιτική.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

ΜΟΝΤΕΛΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ, ΜΟΝΤΕΛΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΗΣ ΣΥΓΚΡΙΣΗ

Αναμφισβήτητα τη μεγαλύτερη επιρροή ως προς την ταξινόμηση των ευρωπαϊκών καπιταλιστικών κρατών σε διαφορετικά καθεστώτα ευημερίας, παρά την κριτική που του ασκήθηκε, είχε ο Esping-Andersen, ο οποίος με βασικό εργαλείο ανάλυσης το μείγμα δημόσιου και ιδιωτικού στην επιλογή των πολιτικών, κατέταξε τα κράτη σε τρία διαφορετικού προσανατολισμού καθεστώτα ευημερίας: το **φιλελεύθερο**, το **συντηρητικό-κορπορατιστικό** και το **σοσιαλδημοκρατικό** (Esping-Andersen 1990, 1999). Κατ' αυτόν τον θεωρητικό:

Το φιλελεύθερο πρότυπο χαρακτηρίζει τις αγγλοσαξονικές χώρες. Στηρίζεται και στηρίζει τον κυρίαρχο ρόλο της αγοράς, προτείνοντας περιορισμένη κρατική παρέμβαση και δείχνοντας προτίμηση στον ιδιωτικό τομέα για την κάλυψη κοινωνικών αναγκών. Επιλέγει έναν στενό ορισμό για τα δικαιώματα σε δημόσιες παροχές, επικεντρώνοντας σε στοχευμένα προγράμματα τα οποία απευθύνονται στα πιο ευάλωτα κοινωνικά στρώματα και χρησιμοποιώντας εισοδηματικά κριτήρια για τη λήψη τους. Η χρηματοδότηση αυτών των προγραμμάτων συνήθως προέρχεται από τη φορολογία. Επίσης, παρέχει χαμηλές βασικές συντάξεις και επιπρόσθετη κάλυψη μέσα από επαγγελματικά ή ιδιωτικά προγράμματα ασφάλισης.

Το σοσιαλδημοκρατικό καθεστώς είναι ταυτόσημο με τις σκανδιναβικές χώρες. Το σύστημα αυτό στηρίζεται στην καθολικότητα των προγραμμάτων κοινωνικής ασφάλισης και παροχής υπηρεσιών, τα οποία χρηματοδοτούνται κατά κύριο λόγο από τη φορολογία. Χαρακτηρίζεται από γενναιοδωρία ως προς το επίπεδο των παροχών του, ενώ δίνει έμφαση στην ισότητα. Η ιδιότητα του πολίτη συνδέεται με καθολικά δικαιώματα στις παροχές, οι στοχευμένες σε ειδικές ανάγκες και ομάδες παροχές δεν παίζουν σημαντικό ρόλο, ενώ καταβάλλεται συστηματική προσπάθεια να περιοριστεί η εξάρτηση των προγραμμάτων από τις λύσεις της αγοράς.

Το κορπορατιστικό καθεστώς που ταυτίζεται με τις χώρες κυρίως της ηπειρωτικής Ευρώπης, χαρακτηρίζεται από κατάτμηση των κοινωνικών παροχών. Βασίζεται σ' ένα ανταποδοτικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, το οποίο χρηματοδοτείται από τα ασφαλιστικά ταμεία και στηρίζεται στη λογική της διατήρησης των διαφορών στο κοινωνικό στάτους και τις παροχές μεταξύ διαφορετικών επαγγελματικών ομάδων. Ταυτόχρονα, θεωρεί την οικογένεια ως κύριο πάροχο φροντίδας και βασικά υπεύθυνη για την ευημερία των μελών της, ενώ είναι

προσανατολισμένο στο μοντέλο οικογένειας του άνδρα-κουβαλητή. Οι δημόσιες παροχές βασίζονται στην αρχή της επικουρικότητας και έχουν συμπληρωματικό χαρακτήρα, καλύπτοντας τα κενά, όπου η οικογένεια αδυνατεί να το πράξει.

Μια από τις βασικές κριτικές που ασκήθηκε στην τυπολογία του Esping-Andersen αφορά στη δυσκολία ένταξης των μεσογειακών χωρών σε κάποιο από τα καθεστώτα ευημερίας που προτείνει. Ο Esping-Andersen (1999) υποστηρίζει ότι οι διαφορές μεταξύ της νότιας και ηπειρωτικής Ευρώπης δεν είναι αρκετά μεγάλες για να αιτιολογείται ένα ξεχωριστό, μεσογειακό καθεστώς ευημερίας. Παρ' όλα αυτά, άλλοι θεωρούν ότι το **κοινωνικό μοντέλο της Νότιας Ευρώπης** αποτελεί έναν ιδιαίτερο τύπο ταξινόμησης των καθεστώτων ευημερίας. Αναφέρεται και ως «ο τέταρτος κόσμος του προνοιακού καπιταλισμού» επειδή θεωρείται ως μια παραλλαγή των συντηρητικών καθεστώτων ευημερίας της ηπειρωτικής Ευρώπης. Το νοτιοευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο χαρακτηρίζεται από αναλυτές/-τριες ως υπολειμματικό, διότι είναι ελλειμματικός ο σχεδιασμός και η εφαρμογή (προνοιακής) πολιτικής καταπολέμησης της φτώχειας, ενώ είναι ελλειμματική και η διάθεση πόρων για τη χρηματοδότηση κοινωνικών υπηρεσιών (Ferrera 1996, Lewis 1992, O'Connor 1993, Orloff 1993, Leibfried 1993, Esping-Andersen 1999, Karamessini 2007, 2008α).

Κατά τους/τις συγγραφείς αυτούς/-ές, το κοινωνικό μοντέλο των νοτιοευρωπαϊκών κρατών επιτρέπει την επιβίωση στοιχείων της παραδοσιακής οικιακής οικονομίας και την εκτεταμένη παροχή φροντίδας στο πλαίσιο της (ευρύτερης) οικογένειας. Η ισχυρή οικογενειακή λογική και στρατηγική, η ηθική και πρακτική υποστήριξη των ατόμων από την οικογένεια και τους συγγενείς τους αποδυναμώνουν την κρατική παρέμβαση σε θέματα φροντίδας και πρόνοιας και την εμφανίζουν ελλειμματική, σε αντίθεση με την αυξημένη κρατική υποστήριξη στα σοσιαλδημοκρατικά καθεστώτα ευημερίας.

Οι φεμινίστριες κοινωνιολόγοι επεδίωξαν την κατάταξη των χωρών σύμφωνα με νέα κριτήρια, εντάσσοντας το φύλο στην ταξινόμηση των καθεστώτων ευημερίας ανάλογα με το ισχύον οικογενειακό μοντέλο και τις πολιτικές που συμφιλιώνουν την επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή (Walby 1994, Boje and Leira 2000, Hobson, Lewis and Birte 2002, Στρατηγάκη 2006). Το οικογενειακό μοντέλο αποτέλεσε τη βάση για τις τυπολογίες των έμφυλων κρατών. Το πρότυπο οικογένειας του άνδρα-κουβαλητή/γυναίκας νοικοκυράς αποτέλεσε το κριτήριο ταξινόμησης των κρατών για τη Lewis (1992), η οποία τα κατέταξε σε εκείνα με δυνατό το πρότυπο του κουβαλητή–strong breadwinner, σε εκείνα με τροποποιημένο το πρότυπο του κουβαλητή–moderate breadwinner και σε εκείνα με ασθενές το πρότυπο του κουβαλητή–weak breadwinner. Τα κράτη με δυνατό το οικογενειακό πρότυπο του

άντρα-κουβαλητή χαρακτηρίζονται από έλλειψη κρατικών υπηρεσιών παροχής παιδικής φροντίδας και προωθούν τη γυναικεία συμμετοχή στη μερική απασχόληση. Τα κράτη με τροποποιημένο το οικογενειακό πρότυπο του άνδρα κουβαλητή αναγνωρίζουν τον διπλό ρόλο των γυναικών ως συζύγων-μητέρων και μισθωτών με πλήρη απασχόληση. Τέλος, τα κράτη με ασθενές οικογενειακό πρότυπο του άνδρα-κουβαλητή προωθούν την οικογένεια δύο εργαζόμενων-κουβαλητών, αυξάνοντας τη δημόσια παροχή υπηρεσιών παιδικής φροντίδας. Η Σουηδία και η Δανία ανήκουν στα κράτη με ασθενές μοντέλο άνδρα-κουβαλητή, η Γαλλία σε αυτά με τροποποιημένο μοντέλο άνδρα-κουβαλητή, ενώ το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ιρλανδία και η Ν. Ευρώπη σε αυτά με ισχυρό μοντέλο του άνδρα-κουβαλητή. Στην τελευταία ομάδα ανήκει και η Ελλάδα (Lewis 1992, Lewis 1993, Lewis 2002, Ostner 1994, Στρατηγάκη 2006).

Πιο πρόσφατα, η Daly (2011) υποστήριξε ότι η εξατομίκευση (individualization), ως ο αντίθετος πόλος της οικογενειοποίησης (familization), είναι έννοιες που μπορεί να χρησιμοποιηθούν για την κατανόηση των προτεραιοτήτων των σύγχρονων κοινωνικών πολιτικών και των κρατών ευημερίας. Οι δείκτες που μπορούν να αποτυπώσουν τις προτεραιότητες αυτές αφορούν το κατά πόσο οι χρήστες/-τριες αντιμετωπίζονται ως άτομα ή ως μέλη οικογενειών, το κατά πόσο ο προτιμώμενος χώρος φροντίδας είναι εντός ή εκτός της οικογένειας, τον τρόπο που αντιμετωπίζεται η οικογένεια ως θεσμός και ως σχέσεις συμβίωσης και τον τρόπο που αντιμετωπίζεται η ισότητα των φύλων.

Η προσωπική αυτονομία και ανεξαρτησία των γυναικών μπορούν να αποτελέσουν ένα πρόσθετο κριτήριο για την ανάλυση και σύγκριση των κοινωνικών πολιτικών των κρατών. Οι Bianchi, Casperand και Petola (1996) χρησιμοποίησαν τις τρεις τυπολογίες του κράτους πρόνοιας του Esping-Andersen για να εξηγήσουν το μέσο επίπεδο της γυναικείας οικονομικής εξάρτησης και απασχόλησης σε διάφορες ανεπτυγμένες βιομηχανικές κοινωνίες. Κατέληξαν στο ότι, στα σοσιαλδημοκρατικά καθεστώτα, οι γονικές άδειες με αποδοχές και η δημόσια παροχή παιδικής φροντίδας ενισχύουν την ενεργητική συμμετοχή των μητέρων στην αγορά εργασίας και ως εκ τούτου και την οικονομική τους θέση στην οικογένεια. Τα συντηρητικά-κορπορατιστικά καθεστώτα είναι ακριβώς το αντίθετο, δηλαδή αποθαρρύνουν τις γυναίκες από την εργασία ενώ, οι πολιτικές των φιλελεύθερων καθεστώτων είναι ουδέτερες ως προς τη γυναικεία απασχόληση.

Μια άλλη ταξινόμηση με βάση την οπτική του φύλου βασίζεται στα κοινωνικά δικαιώματα και διακρίνει δύο πρότυπα κοινωνικού κράτους (Sainsbury 1996): το πρώτο έχει επίκεντρο τον **άντρα κουβαλητή** και το δεύτερο το **άτομο**. Τα κράτη που προωθούν το πρότυπο του άνδρα κουβαλητή εφαρμόζουν πολιτική διακρίσεων,

αναγνωρίζοντας κοινωνικά δικαιώματα στους εργαζόμενους αρχηγούς του νοικοκυριού, προωθούν πολιτικές στήριξης της ανδρικής απασχόλησης, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων είναι διευρυμένο, ενώ η παροχή φροντίδας θεωρείται ότι αποτελεί άμισθη, γυναικεία υπόθεση και αφορά την ιδιωτική σφαίρα στο πλαίσιο του νοικοκυριού. Αντίθετα, σύμφωνα με το εξατομικευμένο πρότυπο κοινωνικού κράτους, τα άτομα που διαμένουν σε έναν τόπο και έχουν την ιδιότητα του πολίτη, έχουν αυτοδίκαια και όλα τα κοινωνικά δικαιώματα. Οι πολιτικές απασχόλησης που προωθούνται στα κράτη αυτά απευθύνονται και στα δύο φύλα ως ελεύθερα άτομα, η παροχή φροντίδας μεταφέρεται στη δημόσια σφαίρα μέσω ισχυρής κρατικής παρέμβασης και η φροντίδα αναγνωρίζεται ως αμειβόμενη εργασία (Sainsbury 1996, Στρατηγάκη 2006).

Ιδιαίτερως όσον αφορά τις **μεσογειακές χώρες**, η Trifiletti (1999) αναφέρει ότι η Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία και Ελλάδα αντιμετωπίζουν τα γυναικεία μέλη της οικογένειας κυρίως στη βάση των οικογενειακών ρόλων και της εκπλήρωσης των οικιακών καθηκόντων. Σύμφωνα με τις θεωρητικές κατηγοριοποιήσεις, τα μεσογειακά κράτη μοιάζουν με τα καθεστώτα που προωθούν το συντηρητικό πρότυπο του άνδρα κουβαλητή, διότι τα πρότυπα της κοινωνικής αναπαραγωγής συνδέονται με το μοντέλο οικογένειας που αντιστοιχεί στον άνδρα κουβαλητή και τη γυναίκα φροντίστρια, ενώ η κοινωνική ασφάλιση αντιμετωπίζει τη γυναίκα κυρίως ως σύζυγο και μητέρα (Lewis and Ostner 1994, Esping-Andersen 1999, Trifiletti 1999, Στρατηγάκη 2006). Οι γυναίκες των χωρών της Νότιας Ευρώπης συμμετέχουν σε μικρότερο ποσοστό στην αγορά εργασίας από τις γυναίκες που ζουν στα κράτη της Βόρειας και Δυτικής Ευρώπης, ενώ η τοπική αγορά εργασίας έχει χαμηλά ποσοστά γυναικείας απασχόλησης, υψηλά ποσοστά γυναικείας ανεργίας και έντονο το χάσμα φύλου σε όλους τους τομείς και μορφές εργασίας. Οι γυναίκες συμμετέχουν στον ενεργό πληθυσμό μόνο για να καλύψουν οικονομικές και οικογενειακές ανάγκες, ενώ η εργασία τους ως πάροχων φροντίδας θεωρείται δεδομένη και είναι άμισθη. Αν και υπάρχει ισχυρή νομική προστασία της απασχόλησης, το γυναικείο εργατικό δυναμικό διασπάται και απασχολείται κυρίως σε τομείς παροχής υπηρεσιών, στην ανεπίσημη εργασία ως απασχολούμενο σε μικρές επιχειρήσεις, σε αδήλωτη εργασία ή προσφέρει αμισθί και εθελοντικά την εργασία του στην οικογενειακή επιχείρηση (Lopez and Pairo 2000, Mingione 2002). Η Πορτογαλία αποτελεί εξαίρεση στο νοτιοευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο λόγω των υψηλών ποσοστών της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας και κατατάσσεται σε ένα ενδιάμεσο τύπο κράτους μεταξύ μεσογειακού και φιλελεύθερου καθεστώτος ευημερίας (Trifiletti 1999).

Στις αρχές της δεκαετίας του '90 οι χώρες της Νότιας Ευρώπης θεωρούνταν «οικογενειοκεντρικές», επειδή παρουσίαζαν μειωμένη δημόσια παροχή φροντίδας σε

παιδιά προσχολικής και σχολικής ηλικίας. Η Ιταλία, Ελλάδα και Ισπανία υπήρξαν οι πιο τυπικές περιπτώσεις χωρών που ανέθεταν όλη τη διαχείριση της φροντίδας στην οικογένεια. Σ' αυτές τις χώρες ήταν κυρίαρχη η ανεπίσημη φροντίδα, αν και οι μορφές της επίσημης παιδικής φροντίδας βρίσκονταν σε ανάπτυξη (Ferrera 1996). Πράγματι, κατά τη διάρκεια των δεκαετιών του 1990 και 2000, στις χώρες του ευρωπαϊκού νότου σημειώνεται **αλλαγή στο μοντέλο φροντίδας**, ως αποτέλεσμα αφενός της ταχύτατης ανόδου της συμμετοχής της γυναικών στην αμειβόμενη εργασία, που διαβρώνει το οικογενειακό μοντέλο του άνδρα-κουβαλητή και της γυναίκας-φροντίστριας, αφετέρου της μεγάλης επέκτασης των κοινωνικών υπηρεσιών φροντίδας κυρίως για τα παιδιά 3-6 ετών στην Ιταλία, την Ισπανία και την Πορτογαλία – η επέκταση ήταν πιο περιορισμένη και καθυστερημένη στην Ελλάδα (Karamessini 2008a). Η κοινωνική φροντίδα ηλικιωμένων σε αυτές τις χώρες ήταν προνοιακού χαρακτήρα μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1990, οπότε η ραγδαία αύξηση της ζήτησης φροντίδας σε συνδυασμό με την ελλιπή ρύθμιση της αγοράς εργασίας και την εκτεταμένη γκρίζα οικονομία οδήγησαν στη μαζική πρόσληψη μεταναστριών για κατ' οίκον φροντίδα από τις οικογένειες με οικονομική δυνατότητα (Simonazzi 2008). Ως αποτέλεσμα, περνάμε από ένα μοντέλο φροντίδας από την οικογένεια σε ένα μοντέλο «κατ' οίκον φροντίδας από μετανάστρια» (Betio κ.ά. 2006).

Τέλος, σύμφωνα με τις Escobedo και Wall (2015), στις χώρες της Νότιας Ευρώπης το καθεστώς ευημερίας δεν μπορεί πλέον να θεωρείται ως υπολειμματικό ως προς τα μέτρα **πολιτικής συμφιλίωσης**. Για παράδειγμα, τα συστήματα γονικών αδειών είναι πιο θεσμοθετημένα και γενναιόδωρα από ότι στις αγγλόφωνες χώρες και λιγότερο προκατειλημμένα ως προς το φύλο από ότι σε χώρες που υιοθετούν ένα μοντέλο που έχει ως επίκεντρο τις μητέρες. Επίσης, μεταξύ 2004 και 2014, οι τέσσερις νοτιοευρωπαϊκές χώρες –Πορτογαλία, Ισπανία, Ιταλία και Ελλάδα– επέκτειναν τις υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας για παιδιά μέχρι 3 ετών και τη διάρκεια των πληρωμένων αδειών. Ωστόσο, παρά την κοινή τάση, προχώρησαν σε διαφορετικές κατευθύνσεις ως προς το μοντέλο αδειών, άλλες υιοθετώντας το μοντέλο άδειας ενός έτους που προωθεί την ισότητα των φύλων και άλλες το μοντέλο επιλογής μεταξύ γρήγορης ή αργότερης επιστροφής των μητέρων στην εργασία.

Κλείνοντας τη συζήτηση περί τυπολογιών και μοντέλων, σημειώνουμε ότι στην πράξη οι πολιτικές που ακολουθούνται από τα κράτη δεν ταυτίζονται στο σύνολο τους με ένα συγκεκριμένο καθεστώς ευημερίας. Η πραγματικότητα σε κάθε χώρα είναι σύνθετη, εξελίσσεται και επηρεάζεται από συγκεκριμένους υπερεθνικούς, εθνικούς και τοπικούς παράγοντες και συγκυρίες. Ωστόσο οι τυπολογίες παραμένουν χρήσιμες ως «ιδεατές» κατηγοριοποιήσεις για την κατανόηση της πραγματικότητας. Ιδιαίτερως η τυπολογία που βασίζεται στο έργο του Esping-Andersen μας βοηθά να

κατανοήσουμε τη διαφορετική λογική με βάση την οποία διαρθρώνεται ένα κράτος προκειμένου να αναπτύξει τα μέτρα κοινωνικής πολιτικής του (Ζαμπάρλουκου 2014). Αναλυτές όπως η Gormic (2015), σε πρόσφατη δημοσίευσή της για το θέμα των γονικών αδειών, θεωρεί την τυπολογία αυτή χρήσιμη ακόμα και μετά την εμπειρία της οικονομικής κρίσης.

Ελλάδα: Οικογένεια και κράτος πρόνοιας – Αναζητώντας μια νέα ισορροπία

Για την Ελλάδα, οι πολιτικές πρόνοιας και κοινωνικής ασφάλισης μετά την μεταπολίτευση αντανakλούν το παραδοσιακό μεσογειακό μοντέλο που περιγράφηκε παραπάνω: μη ορθολογική, άνιση και συχνά άδικη κατανομή των παροχών, ανεπαρκής χρηματοδότηση των κοινωνικών υπηρεσιών, σημαντικά κενά στο κοινωνικό δίκτυο προστασίας, κατακερματισμός, εκλεκτική υποστήριξη κοινωνικών ομάδων (Matsaganis 2013). Ταυτόχρονα, το μοντέλο ήταν οικογενειοκεντρικό, δεδομένου ότι η οικογένεια είχε τη νομική και ηθική υποχρέωση να μεριμνά για τα εξαρτώμενα μέλη της και η οικογενειακή πολιτική ήταν υποτυπώδης. Όσον αφορά συγκεκριμένα τις πολιτικές φροντίδας, το ελληνικό κοινωνικό κράτος δεν είχε αναπτύξει μέχρι πρόσφατα τις διευρυμένες εκείνες υπηρεσίες υποκατάστασης φροντίδας, υιοθετώντας αντίθετα μία λογική επικουρικότητας (Στασινοπούλου 1996). Παρενέβαινε για την προστασία των παιδιών μόνο όταν δεν υπήρχε πατέρας ή γονείς (ορφανά) ή σε περίπτωση φτώχειας (φτωχά ανήλικα), ενώ τα οικογενειακά επιδόματα τέκνων ήταν πολύ χαμηλά. Οι γυναίκες έφεραν το αποκλειστικό βάρος της φροντίδας παιδιών, αναπήρων και ηλικιωμένων (Symeonidou 1996). Η συμμετοχή τους στην αμειβόμενη εργασία ήταν περιορισμένη, αλλά πολύ μεγαλύτερη απ' ό,τι στατιστικά καταγράφονταν, λόγω της αυξημένης εμπλοκής τους σε διάφορες μορφές αδήλωτης εργασίας και σε άτυπες δραστηριότητες (Stratigaki, Vaiou 1994).

Όμως, ολοένα και περισσότερο, και ειδικά μετά το 1990, όσο μεγάλωνε η απαίτηση για περισσότερες και διαφορετικές σε είδος παροχές και υπηρεσίες λόγω των σημαντικών κοινωνικοοικονομικών, θεσμικών και δημογραφικών αλλαγών - αυξανόμενη ένταξη γυναικών στην αγορά εργασίας, αυξανόμενη σημασία των θεμάτων ίσης μεταχείρισης, μεγαλύτερη ισχύς των συλλογικών διαπραγματεύσεων, εναρμόνιση με ευρωπαϊκή νομοθεσία, μείωση γεννήσεων - τόσο μεγάλωνε η πίεση για αλλαγή των παραδοσιακών έμφυλων προτύπων (Τσουκαλάς 1991, Μαλούτας 1988, Οικονόμου και Μαλούτας 1988, Γράβαρης 1993, Duncan 2000, Vaiou 1997)¹.

¹ Οι συγκεκριμένοι/-ες συγγραφείς, ο/η καθένας/-μία με το δικό τους τρόπο, περιγράφουν και ερμηνεύουν τις αλλαγές που επιτελέστηκαν από τη μεταπολίτευση και μετά αλλά ιδιαίτερα μετά το

Τις τελευταίες δεκαετίες η σχέση κράτους και οικογένειας έχει εξελιχθεί, με κύρια χαρακτηριστικά, είτε τον συνδυασμό της (ευρύτερης) οικογένειας με αμειβόμενη φροντίδα, είτε την κάλυψη αναγκών μέσω επίσημου φορέα φροντίδας (Τσουκαλάς 1991, Μαλούτας 1990, Στασινοπούλου 1996, Στασινοπούλου και Συμεωνίδου 2007). Όμως τα άτυπα οικογενειακά δίκτυα ήταν και παραμένουν ακόμα και σήμερα εκτεταμένα και άρα το μοντέλο φροντίδας παραμένει οικογενειοκεντρικό (Davaki 2006, Katrougalos and Lazaridis 2008, Karamessini 2010a). Επίσης, παρά τη σταδιακή διάβρωση του ισχυρού οικογενειακού μοντέλου του «άνδρα-προστάτη της οικογένειάς του», η πυρηνική μορφή της οικογένειας παραμένει στο επίκεντρο των παροχών κοινωνικής πρόνοιας, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη τα νέα οικογενειακά πρότυπα, όπως είναι οι οικογένειες με μόνες μητέρες (Davaki 2006).

Στα χρόνια της οικονομικής ευμάρειας, τη δεκαετία πριν την κρίση του 2008, οι Ελληνίδες αν και παρέμεναν επιφορτισμένες με τη φροντίδα οικείων προσώπων, επέλεγαν να αγοράζουν ιδιωτικές υπηρεσίες φροντίδας, όταν το επίπεδο του εισοδήματός τους ήταν σχετικά ικανοποιητικό. Η μαζική παρουσία μεταναστριών από τις πρώην σοσιαλιστικές χώρες και από άλλες χώρες του κόσμου αποτέλεσε την κύρια πηγή κάλυψης των αναγκών φροντίδας και εξοικονόμησης χρόνου για τις Ελληνίδες (Vaiou 1997, Lyberaki 2008, 2011a). Η δυνατότητα παροχής ανεπίσημης εργασίας των αλλοδαπών γυναικών με χαμηλούς μισθούς έγινε έτσι η ιδιωτική λύση για τα περισσότερα ελληνικά νοικοκυριά της μεσαίας τάξης, ιδίως για τη φροντίδα ηλικιωμένων και άλλες οικιακές υπηρεσίες (καθαριότητα, κ.λπ.).

Η κρίση επηρέασε σημαντικά την ικανότητα της οικογένειας να λειτουργήσει ως φορέας προστασίας των μελών της. Με την τεράστια αύξηση της ανεργίας, τη μείωση των εισοδημάτων και των συντάξεων και τον περιορισμό της σημασίας άλλων πηγών εισοδήματος (π.χ. ενοίκια), η οικογένεια με όλο και μεγαλύτερη δυσκολία μπορεί να προσφέρει το δίκτυο ασφάλειας που παραδοσιακά προσέφερε και να απορροφήσει πολλά από τα προβλήματα που η κρίση δημιούργησε.

Πώς όμως το κράτος που ήδη λειτουργούσε με σοβαρά κενά και αδυναμίες συμπεριφέρθηκε ως ο φορέας προστασίας της οικογένειας και των μελών της στα χρόνια της κρίσης; Σε ποιο βαθμό μπόρεσε να καλύψει τον δραματικά αυξανόμενο αριθμό των ανέργων και των ατόμων που βρίσκονται κάτω από το όριο της φτώχειας; Τι έγινε με τις πολιτικές φροντίδας; Φαίνεται ότι σε έναν μεγάλο βαθμό το κράτος βρέθηκε σε αδιέξοδο εφόσον, όχι μόνο οι πόροι του στένεψαν σημαντικά, αλλά και οι δημοσιονομικές πολιτικές που εφάρμοσε οδήγησαν σε ένα αυξανόμενο ποσοστό ατόμων εκτός της αγοράς εργασίας και σε καταστάσεις οικονομικής

1990 στα ισχύοντα μοντέλα οικογένειας και στις προνοιακές πολιτικές που οδήγησαν στην επέκταση των στόχων και δικαιούχων των προνοιακών υπηρεσιών και ωφελειών.

αδυναμίας ή εξαθλίωσης, ενώ ο βασικός εταίρος του κράτους, δηλαδή η οικογένεια, βρέθηκε σε αδυναμία να ανταποκριθεί στον ρόλο της. Οι πολιτικές κοινωνικής προστασίας που ακολουθήθηκαν βασίστηκαν σε έναν συνδυασμό επιλογών που περιελάμβαναν μείωση των δαπανών (π.χ. μείωση συντάξεων, αύξηση συνταξιοδοτικών ορίων ηλικίας, κατάργηση φορολογικών εκπτώσεων παιδιών), μέτρα εξορθολογισμού (π.χ. περιορισμός ασφαλιστικών ταμείων, περιορισμός ανισοτήτων στο σύστημα συντάξεων, εξορθολογισμός συστήματος των μη ανταποδοτικών οικογενειακών επιδομάτων), επέκταση ηλικιών χορήγησης του επιδόματος μακροχρόνιας ανεργίας και υιοθέτηση μέτρων βοήθειας έκτακτης ανάγκης (στέγη, σίτιση, ένδυση). Όμως τα κενά εξακολουθούν να παραμένουν σημαντικά και οι ανάγκες έντονες. Μετά από μία πρώτη προσπάθεια για τον περιορισμό της ακραίας φτώχειας με δέσμη μέτρων για την καταπολέμηση της ανθρωπιστικής κρίσης που εφαρμόστηκαν το 2015, αναμένεται σύντομα – όπως έχει εξαγγελθεί – η καθιέρωση ενός καθολικού εγγυημένου κοινωνικού εισοδήματος.

Στον τομέα της φροντίδας, όπως θα δούμε πιο αναλυτικά στο επόμενο κεφάλαιο, αλλά και στο κεφάλαιο 3, οι ισχύουσες πριν την κρίση πολιτικές (άδειες για τη φροντίδα παιδιών και άλλων εξαρτημένων ατόμων, βρεφονηπιακοί σταθμοί, προγράμματα απασχόλησης παιδιών σχολικής ηλικίας, υπηρεσίες φροντίδας ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία) κατόρθωσαν σε έναν μεγάλο βαθμό να «επιβιώσουν» κατά τη διάρκεια της κρίσης. Αυτό κρίνουμε ότι έγινε γιατί θεωρήθηκαν πολιτικές κοινωνικής προστασίας του πληττόμενου από την κρίση πληθυσμού και ιδιαίτερα των ευάλωτων ομάδων του, γιατί υπήρχε ευρύτατη κοινωνική υποστήριξη των πολιτικών αυτών, αλλά και γιατί κάλυπταν με υποστηρικτικά μέτρα την ουσιαστική ανάγκη απασχόλησης των γυναικών. Ειδικά οι μονογονεϊκές οικογένειες χρησιμοποιούν σε μεγαλύτερο βαθμό τις δημόσιες υπηρεσίες φροντίδας παιδιών απ' ό,τι οι άλλων τύπων οικογένειες (Κικιλίας, Η. Παπαλιού, Ο. & Φαγαδάκη Ε. 2007: 34). Εξ άλλου οι πόροι της ΕΕ διευκόλυναν σε έναν σημαντικό βαθμό την υλοποίηση των πολιτικών αυτών. Ιδιαίτερα σημαντική ήταν η συμβολή προγράμματος του ΕΣΠΑ για δωρεάν συμμετοχή παιδιών οικογενειών με χαμηλά εισοδήματα σε προγράμματα φροντίδας. Πρέπει να σημειωθεί ακόμα ότι στη διατήρηση των πολιτικών φροντίδας για τα παιδιά βοήθησε και η απότομη μείωση των γεννήσεων τα χρόνια της κρίσης², η μετανάστευση στο εξωτερικό νέων ανθρώπων³ καθώς και η σημαντική αύξηση της

² Ο δείκτης γονιμότητας (π.χ. αριθμός παιδιών ανά γυναίκα αναπαραγωγικής ηλικίας) μειώθηκε από το 1,50 το 2009 στο 1,29 το 2013 (ΕΛΣΤΑΤ). Σε απόλυτους αριθμούς, οι γεννήσεις στην Ελλάδα, κατά το 2014, ανήλθαν σε 92.148 (47.383 αγόρια και 44.765 κορίτσια), παρουσιάζοντας μείωση κατά 2,1% σε σχέση με το 2013, που είχαν ανέλθει σε 94.134 (48.430 αγόρια και 45.704 κορίτσια) (ΕΛΣΤΑΤ, Δελτίου Τύπου 30.9.15).

³ Η εξωτερική μετανάστευση αυξήθηκε από 43,044 άτομα το 2008 στις 117,094 άτομα το 2013 από τα οποία περίπου 70,000 άτομα ήταν ηλικίας 20-40 χρόνων (ΕΛΣΤΑΤ).

ανεργίας⁴ που σήμαιναν ότι ο αριθμός των δυνητικά δικαιούχων περιορίστηκε αποφορτίζοντας έτσι το σύστημα. Ζητούμενο βέβαια αποτελεί όχι μόνο η συνέχιση αλλά και η βελτίωση αυτών των πολιτικών. Το θέμα είναι κατά πόσο είναι αυτό εφικτό όσο συνεχίζονται η οικονομική αβεβαιότητα και η ύφεση, που οδηγεί στον περιορισμό των εσόδων των επιχειρήσεων, των ασφαλιστικών ταμείων και του κράτους που χρηματοδοτούν σε έναν μεγάλο βαθμό τις πολιτικές αυτές.

⁴ Η γυναικεία ανεργία αυξήθηκε από 12,9% το 2007 στο 30,2% το 2014 (Eurostat, StatisticsExplained).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ II

ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ

Στο παρόν κεφάλαιο εξετάζεται το ευρωπαϊκό πλαίσιο πολιτικών σε σχέση με τη συμφιλίωση, αναφέρονται πολιτικές που εφαρμόζονται σε κράτη-μέλη, διατυπώνεται το πλαίσιο της εθνικής πολιτικής συμφιλίωσης και περιγράφονται και αναλύονται οι ισχύουσες πολιτικές συμφιλίωσης στη χώρα μας, καθώς και οι πρακτικές που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις.

2.1 Το ευρωπαϊκό πλαίσιο: Οι πολιτικές συμφιλίωσης σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και των κρατών μελών της

Η συμφιλίωση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων εμφανίστηκε για πρώτη φορά στην ΕΕ ως συστατικό στοιχείο της πολιτικής ισότητας των φύλων με το τρίτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα για την Ισότητα Ευκαιριών Γυναικών και Ανδρών (1991-1995) ενώ, το 1992, η Σύσταση του Συμβουλίου για τη Φύλαξη των Παιδιών (92/241/ΕΟΚ) αποτέλεσε την πρώτη κοινοτική πράξη που καθιέρωσε την «επέκταση» της αρμοδιότητας της ΕΕ από τον (δημόσιο) χώρο της αγοράς εργασίας στον (ιδιωτικό) χώρο της οικογένειας (Στρατηγάκη 2008). Αντίθετα με το πρώτο και το δεύτερο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα για την Ισότητα Ευκαιριών – 1982-1985 και 1986-1990 αντίστοιχα – που προωθούσαν το μοίρασμα των οικογενειακών ευθυνών μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προϋπόθεση για την ισότητα στην εργασία, η νέα αντίληψη περί συμφιλίωσης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων αποσιωπούσε την υπόρρητη σύγκρουση συμφερόντων μεταξύ ανδρών και γυναικών και υπονοούσε ότι η υποβοήθηση των γυναικών να τα καταφέρουν με τις υποχρεώσεις τους ανταποκρινόταν στο συμφέρον τους και δυνητικά σε εκείνο των ανδρών (Stratigaki 2004). Αυτή ήταν η πρώτη εννοιολογική μετατόπιση που αρχικά οδήγησε στην αποσύνδεση της έννοιας της «συμφιλίωσης» από τον στόχο της ισότητας των φύλων και τελικά στον εγκλωβισμό της στην υπηρεσία της πολιτικής της ΕΕ για την απασχόληση (ό.π.).

Η ΕΕ ήδη από την ιδρυτική της πράξη το 1957, περιέλαβε πρωτοβουλίες για την ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών ως μια δέσμευση κοινωνικής πολιτικής και ίσων ευκαιριών. Μια σειρά από Οδηγίες που ξεκινούν από τη δεκαετία του 1970 και πληθαίνουν σε αριθμό και εξειδίκευση τις τελευταίες δεκαετίες αναφέρονται στο θέμα της διευκόλυνσης της πρόσβασης των γυναικών στην απασχόληση, της ίσης

μεταχείρισής τους στον χώρο της εργασίας και της προστασίας της εργασίας και του εργασιακού τους στάτους.⁵ Σε όλες τις ανωτέρω Οδηγίες με έναν περισσότερο ή λιγότερο ρητό τρόπο τονίζεται η ανάγκη ή και προσδιορίζονται τα μέτρα πολιτικών συμφιλίωσης που κρίνονται απαραίτητα για την επίτευξη των ανωτέρω στόχων. Παράλληλα, ένας αριθμός ανακοινώσεων και συστάσεων της ΕΕ προτείνουν στρατηγικές για την ισότητα των φύλων, τονίζουν την ανάγκη για περισσότερη στήριξη της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και συνδέουν τα θέματα συμφιλίωσης με τις στρατηγικές επένδυσης στα παιδιά.

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, που θεσμοθετείται το 1997 με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, ενσωματώνει την πολιτική ισότητας ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών ως βασικό πυλώνα, με απώτερο σκοπό την αύξηση του γυναικείου ποσοστού απασχόλησης ως αντιστάθμισμα στην προβλεπόμενη μείωση του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας λόγω δημογραφικής γήρανσης (Καραμεσίνη 2011). Οι πολιτικές συμφιλίωσης είναι ένας από τους τρεις άξονες αυτού του πυλώνα και περιλαμβάνουν τις γονικές και άλλες άδειες, την προώθηση της μερικής απασχόλησης και ευέλικτων ωραρίων εργασίας, καθώς και την επέκταση ποιοτικών υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά και άλλα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας.

Το 2000, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας, για να ενεργοποιήσει περισσότερο τις χώρες μέλη, έθεσε ως στόχο το γυναικείο ποσοστό απασχόλησης να φτάσει το 60% μέχρι το 2010, ενώ η σημερινή Ευρωπαϊκή Στρατηγική «Ευρώπη 2020» έχει θέσει ως στόχο το ποσοστό απασχόλησης και για τα δύο φύλα να έχει φτάσει το 75% μέχρι το 2020 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2010).

Όσον αφορά τις άμεσα συνδεδεμένες με τον στόχο της συμφιλίωσης πολιτικές που υιοθετήθηκαν από την ΕΕ, στη συνέχεια παρουσιάζονται αυτές που αφορούν τις άδειες μητρότητας, τις γονικές άδειες και τις υπηρεσίες φροντίδας παιδιών.

α. Άδεια Μητρότητας: Το 1992 η Ε.Ε. εξέδωσε Οδηγία (92/85/CEE) με την οποία καθιερώνεται άδεια μητρότητας 14 εβδομάδων και άλλα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία των εγκύων εργαζομένων και αυτών που επιστρέφουν στη δουλειά μετά τη γέννηση του παιδιού. Τον Οκτώβριο του 2008 η ΕΕ ανακοίνωσε την πρότασή της να βελτιώσει την άδεια μητρότητας από 14 σε 18 εβδομάδες με αποζημίωση που αντιστοιχεί στο 100% του μισθού, αναπροσαρμόζοντας την Οδηγία του 1992. Τον

⁵ Μια χρήσιμη καταγραφή Οδηγιών, Συστάσεων, Ανακοινώσεων και λοιπών πρωτοβουλιών της ΕΕ σε θέματα που σχετίζονται με την ίση μεταχείριση, την οργάνωση του εργασιακού χρόνου και τη μερική απασχόληση, τη μακροχρόνια φροντίδα, τις στρατηγικές ισότητας, τις γονικές άδειες, την επένδυση στα παιδιά και άλλα παρεμφερή θέματα περιλαμβάνεται στο COFACE (2015). Επίσης τα διαθέσιμα σήμερα εργαλεία της ΕΕ (Οδηγίες, πόροι χρηματοδότησης και μηχανισμοί προώθησης της συμφιλίωσης) περιλαμβάνονται σε συνοδευτικό έγγραφο της τρέχουσας ανοικτής (κατά τον χρόνο συγγραφής της παρούσας Έκθεσης) διαβούλευσης της ΕΕ σχετικά με το θέμα της συμφιλίωσης http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm

Οκτώβριο του 2010 το Ευρωκοινοβούλιο αποφάσισε την περαιτέρω βελτίωση της άδειας μητρότητας σε 20 εβδομάδες και την καθιέρωση, επιπρόσθετα, 15 ημερών αμειβόμενης άδειας πατρότητας. Όμως στην απόφαση αυτή υπήρξε αντίδραση από μέλη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου επικαλούμενα την οικονομική κρίση και το θέμα μπήκε στο ράφι για να επανέλθει όμως σε συζήτηση τον Δεκέμβριο του 2014 με πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για απόσυρση, εάν δεν υπάρξει μια οριστική απόφαση μέσα σε έξι μήνες. Τον Μάιο του 2015 το Ευρωκοινοβούλιο υπερψήφισε εκ νέου την Οδηγία, αλλά τον Ιούλιο του 2015, η συγκεκριμένη Οδηγία αποσύρθηκε.⁶ Όμως τον Αύγουστο του 2015, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, σε αντικατάσταση του συγκεκριμένου σχεδίου Οδηγίας, ανακοίνωσε μια καινούρια πρωτοβουλία στον τομέα της συμφιλίωσης προτείνοντας έναν Οδικό Χάρτη, με θέμα: «Μια νέα αρχή για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της συμφιλίωσης εργασιακής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων οικογενειών», ο οποίος θα ενταχθεί στο πρόγραμμα εργασίας της Επιτροπής το 2016 και ο οποίος θα περιλαμβάνει νομοθετικές και μη νομοθετικές δράσεις.⁷ Πράγματι τον Νοέμβριο του 2015, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή άνοιξε μια δημόσια διαβούλευση για πιθανές δράσεις για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της συμφιλίωσης εργασίας και οικογενειακής/προσωπικής ζωής, στην οποία το θέμα της άδειας μητρότητας αποτελεί μια μόνο υποκατηγορία ενδιαφέροντος.⁸

β. Γονική άδεια ανατροφής: Το 1996, δέκα τρία χρόνια μετά την αρχική πρόταση και μετά από διαφωνίες μεταξύ των κρατών, η ΕΕ εξέδωσε Οδηγία (96/34/CE) που απαιτούσε τα κράτη μέλη να καθιερώσουν τρίμηνη μη αμειβόμενη γονική άδεια. Το 2009 οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι (ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP) κατέληξαν σε συμφωνία για αναθεώρηση της Οδηγίας του 1996 για τη γονική άδεια παρατείνοντάς την σε τέσσερις μήνες, από τους οποίους ο ένας δεν μπορεί να μεταβιβαστεί στον άλλο γονέα, δηλαδή ή την παίρνει ο γονέας ή χάνεται (Οδηγία18/2010). Με αυτόν τον τρόπο επιδιώκεται να δημιουργηθεί κίνητρο στους πατέρες για λήψη της άδειας. Όμως το γεγονός ότι δεν δεσμεύει τις χώρες ως προς το

⁶ Βλ. σχετικές δημοσιεύσεις στο <https://www.theparliamentmagazine.eu>

⁷ http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_xxx_maternity_leave.en.pdf

⁸ Η διαβούλευση επιδιώκει μια συνολική επανεξέταση και εκσυγχρονισμό των νομοθετικών μέτρων και των μέτρων πολιτικής της ΕΕ με σκοπό την προσαρμογή τους στη σύγχρονη αγορά εργασίας και στην αποτελεσματικότερη συμφιλίωση των αναγκών εργασίας και φροντίδας των εργαζομένων. Στόχος παραμένει ο μεγαλύτερος βαθμός ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας, η πιο ισότιμη κατανομή ευθυνών ανάμεσα στα δύο φύλα και η προώθηση της ισότητας.

http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm

αν οι άδειες πρέπει να είναι αμειβόμενες ή όχι, περιορίζει το κίνητρο αυτό και λειτουργεί περισσότερο ως συμβολική κίνηση παρά ως ουσιαστική ενθάρρυνση της συμμετοχής των πατέρων. Να σημειωθεί επίσης ότι η Οδηγία προβλέπει καλύτερη προστασία από πιθανές διακρίσεις και διευκολύνσεις κατά την επιστροφή στην εργασία.

- γ. *Υπηρεσίες φροντίδας παιδιών*: Τα 1992, η ΕΕ εξέδωσε Σύσταση σχετικά με τη φύλαξη των παιδιών (92/241 /ΕΟΚ) με την οποία ενθαρρύνονται τα κράτη μέλη να λειτουργήσουν ποιοτικές υπηρεσίες φροντίδας και να εφαρμόσουν και άλλα μέτρα συμφιλίωσης. Η Σύσταση έχει έναν προοδευτικό χαρακτήρα από την άποψη ότι υιοθετεί μια ολοκληρωμένη προσέγγιση στο θέμα της συμφιλίωσης και ενθαρρύνει την ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στις οικογενειακές υποχρεώσεις.

Η παροχή υπηρεσιών παιδικής φροντίδας, ως ένα σημαντικό εργαλείο για την επίτευξη των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και προώθησης ιδιαίτερα της γυναικείας απασχόλησης, αναγνωρίστηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο που συνεδρίασε το 2002 στη Βαρκελώνη. Το Συμβούλιο έθεσε ως στόχο οι δομές παιδικής φροντίδας μέχρι το 2010 να καλύπτουν το 90% των παιδιών από 3 χρόνων και μέχρι να ξεκινήσουν το σχολείο και 33% των παιδιών ηλικίας μικρότερης των 3 ετών. Υπογράμμισε παράλληλα την ανάγκη παροχής υψηλής ποιότητας παιδικής φροντίδας, δημόσιας και ιδιωτικής, με απώτερο σκοπό την αποτελεσματικότητα της πολιτικής απασχόλησης, μέσω της αύξησης του ποσοστού της γυναικείας συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό. Έτσι ο οικονομικός στόχος των ευρωπαϊκών πολιτικών απασχόλησης συνδέθηκε με την ποιοτική παροχή παιδικής φροντίδας. Τον Μάρτιο του 2011, τα κράτη μέλη επιβεβαίωσαν την προσήλωσή τους στους στόχους της Βαρκελώνης στο Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων (2011-2020). Η ευρωπαϊκή Ετήσια Έκθεση για την Ανάπτυξη, θέτοντας ως προτεραιότητα την ένταξη στην αγορά εργασίας, θεωρεί τις υπηρεσίες φροντίδας ως απαραίτητη προϋπόθεση. Η παρακολούθηση υλοποίησης της προόδου στις χώρες μέλη ως προς την επίτευξη αυτού του στόχου συμπεριλαμβάνεται στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο, τον ετήσιο κύκλο συντονισμού για θέματα οικονομικής πολιτικής. Ειδικές, για κάθε χώρα, συστάσεις εκδίδονται στη συνέχεια.⁹

Να σημειωθεί ότι οι πιο πρόσφατες συζητήσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο για τις υπηρεσίες φροντίδας έχουν προσπεράσει το θέμα της προσφοράς υπηρεσιών φροντίδας και ασχολούνται με τα ποιοτικά της χαρακτηριστικά, ενώ έχουν διευρύνει

⁹ Να σημειωθεί ότι με βάση στοιχεία του 2011 μόνο 11 χώρες είχαν καλύψει τους στόχους της Βαρκελώνης για την παιδική φροντίδα ως προς την ηλικία 0-3, ενώ μόνο 9 ως προς την ηλικία άνω των 3, http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-490_el.htm

την κατηγορία των υπηρεσιών εντάσσοντας σε αυτή τις υπηρεσίες προσχολικής εκπαίδευσης. Η προσοχή επικεντρώνεται στα οφέλη για τα παιδιά από τη συμμετοχή τους σε ποιοτικές και οικονομικά προσβάσιμες υπηρεσίες πρώιμης εκπαίδευσης και φροντίδας, ιδιαίτερα για τα παιδιά με αναπηρία, δυσκολίες μάθησης ή άλλα κοινωνικά «μειονεκτήματα»¹⁰, ενώ παράλληλα τονίζεται η σημασία της επένδυσης στα παιδιά, ιδιαίτερα αυτής που εστιάζεται στην πρώιμη ηλικία.¹¹

Πέραν των νομοθετικών ρυθμίσεων, η ΕΕ ενθαρρύνει τις χώρες μέλη να αξιοποιήσουν τα κονδύλια του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και του Ευρωπαϊκού Γεωργικού Ταμείου Αγροτικής Ανάπτυξης για τις υπηρεσίες φροντίδας. Επιπλέον, μέσω του Ευρωπαϊκού Εξάμηνου και των ειδικών για κάθε χώρα συστάσεων επισημαίνει ζητήματα συμφιλίωσης, ενώ οι κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης που υιοθετήθηκαν τον Οκτώβριο του 2015 τονίζουν την ανάγκη αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και τη σημασία της συμφιλίωσης εργασιακής και οικογενειακής ζωής. Άλλα πρόσφατα κείμενα της ΕΕ όπως το Πακέτο Κοινωνικών Επενδύσεων (Social Investment Package) του 2013 και η Έκθεση της Επιτροπής Κοινωνικής Προστασίας και των υπηρεσιών της ΕΕ για τη μακροχρόνια φροντίδα προτρέπουν τις χώρες μέλη να λάβουν μέτρα σε συγκεκριμένους τομείς της συμφιλίωσης (απάλειψη διακρίσεων στον χώρο της εργασίας, δυνατότητα ευέλικτης εργασίας, δυνατότητα άδειας εργαζομένων για φροντίδα ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία).¹²

Συμπερασματικά, η ευρωπαϊκή πολιτική ως προς τη συμφιλίωση έχει κυρίως συνδεθεί με την πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας, την εργασιακή και αναπτυξιακή ατζέντα, δηλαδή τους οικονομικούς στόχους της ΕΕ. Το θέμα της συμμετοχής των ανδρών στην οικογενειακή ζωή και της ισότητας στον καταμερισμό της οικιακής εργασίας και της εργασίας φροντίδας δεν αποτέλεσε βασικό ζήτημα προβληματισμού. Παρόλο που τελευταία τονίζεται όλο και περισσότερο η συμμετοχή των ανδρών στις οικογενειακές ευθύνες, αυτό δεν φαίνεται να συνδυάζεται με ισχυρά κίνητρα που να οδηγούν στην επίτευξη αυτού το στόχου. Το πρόβλημα της συμφιλίωσης παραμένει κυρίαρχα ένα γυναικείο πρόβλημα και οι προτεινόμενες λύσεις απευθύνονται κυρίως στον γυναικείο πληθυσμό. Το θέμα εστιάζεται περισσότερο στην επάρκεια των υπηρεσιών φροντίδας και στη διάθεση χρόνου φροντίδας και λιγότερο στον έμφυλο καταμερισμό των οικογενειακών ευθυνών. Κατά

¹⁰ Ανακοίνωση της ΕΕ της 17ης Φεβρουαρίου 2011 – Προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα: Παροχή σε όλα τα παιδιά μας του καλύτερου δυνατού ξεκινήματος για τον κόσμο του αύριο [COM (2011) 66 τελικό] και Απόφαση του Ευρωκοινοβουλίου της 12ης Μαΐου 2011-Early Years Learning in the European Union (2010/2159(INI)). Επίσης, βλ. European Commission (2014), Report of the Working Group on Early Childhood Education and Care, Proposal for key principles of a Quality Framework for Early Childhood Education and Care

¹¹ Σύσταση της ΕΕ – Investing in Children: breaking the cycle of disadvantage (C(2013) 778 final)

την άποψη πολλών αναλυτών/-τριών, ο ποσοτικός δείκτης της γυναικείας απασχόλησης δεν συνδέεται με άλλους δείκτες όπως η αμοιβή, ο διαχωρισμός κατά επάγγελμα και οικονομικό κλάδο, ο αριθμός των γυναικών σε θέσεις λήψεις αποφάσεων ή το είδος των συμβάσεων εργασίας, που παραμένουν προβληματικοί (Pereira 2015). Επίσης, στις ευρωπαϊκές πολιτικές δεν φαίνεται να δίνεται επαρκής σημασία σε άλλες παρεμφερείς άδειες, όπως αυτές για φροντίδα ηλικιωμένων ή ατόμων με αναπηρία και για κάλυψη έκτακτων αναγκών.¹³ Πάντως το ζήτημα της συμφιλίωσης παραμένει κεντρικό ζήτημα συζήτησης και προβληματισμού στην ΕΕ.

Οι πολιτικές συμφιλίωσης στα κράτη-μέλη της ΕΕ

Όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι υποχρεωμένα να προσαρμόζουν τις νομοθεσίες τους στις κοινοτικές Οδηγίες, να συνεργάζονται με τα κοινοτικά όργανα στην επίτευξη των στόχων που τίθενται σε κοινοτικό επίπεδο και να λαμβάνουν υπόψη τις συστάσεις των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων.

Πέραν όμως από την Ευρωπαϊκή Ένωση, άλλοι διεθνείς οργανισμοί θέτουν πλαίσια και καθορίζουν ή επηρεάζουν τις εθνικές πολιτικές συμφιλίωσης. Ιδιαίτερως σημαντικός είναι ο ρόλος της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που υιοθετεί διεθνείς Συμβάσεις, όπως η Σύμβαση για την Προστασία της Μητρότητας, τις οποίες κυρώνουν κατά βούληση τα κράτη μέλη. Η συγκεκριμένη Σύμβαση υιοθετήθηκε για πρώτη φορά το 1919 προτείνοντας άδεια 12 εβδομάδων, η οποία αναθεωρήθηκε το 1952 και το 2000. Η Σύμβαση θέτει πρότυπα τα οποία ισχύουν για όσες χώρες την κυρώνουν. Η Σύμβαση του 2000 προτείνει ελάχιστη άδεια 14 εβδομάδων (Kamerman and Moss, 2009). Ο ΟΟΣΑ, ένας άλλος διεθνής οργανισμός, με τις διεθνείς περιοδικές συγκριτικές του μελέτες *Babies and Bosses* (OECD 2002-2007) και *Starting Strong* (OECD 2001-2012), αλλά και τις βάσεις δεδομένων του, ασκεί έμμεσα πίεση ως προς τα πρότυπα καλής πρακτικής στον τομέα της συμφιλίωσης. Τέλος, το περιεχόμενο των εθνικών πολιτικών συμφιλίωσης σε έναν μεγάλο βαθμό επηρεάζεται από την επιστημονική γνώση όπως αυτή κυρίως διαμορφώνεται από τις έρευνες αξιολόγησης των εφαρμοζομένων πολιτικών και τα συμπεράσματα που προκύπτουν.

Σε όλες τουλάχιστον τις ευρωπαϊκές χώρες, κυρίως μετά τη δεκαετία του '80, έχει αναπτυχθεί μια πληθώρα μέτρων πολιτικής για τη συμφιλίωση της εργασιακής

¹³ Σε πρόσφατο κείμενο της ΕΕ όσον αφορά τον οδικό χάρτη για θέματα συμφιλίωσης που τέθηκε σε δημόσια διαβούλευση το Νοέμβριο του 2015 αναγνωρίζεται για πρώτη φορά ότι η ανάγκη φροντίδας δεν αφορά μόνο τα παιδιά αλλά και άλλα εξαρτώμενα μέλη (ηλικιωμένους ή άτομα με αναπηρία) και γίνεται ρητή αναφορά στην ανάγκη καθιέρωσης άδειας φροντιστή για τέτοιες περιπτώσεις http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm

και οικογενειακής ζωής, όπως η αύξηση των θέσεων σε βρεφονηπιακούς σταθμούς, η καθιέρωση της μερικής απασχόλησης ως δικαιώματος για τους γονείς, η χορήγηση επιδομάτων φροντίδας και οι γονικές άδειες, αλλά και άλλα μέτρα ευέλικτης διαχείρισης του εργασιακού χρόνου από την πλευρά των εργαζόμενων γονέων που διευκολύνουν τον συνδυασμό της εργασιακής και οικογενειακής ζωής.

Το ιδιαίτερο για κάθε χώρα περιεχόμενο των μέτρων έχει επηρεαστεί από τις κυρίαρχες στη χώρα αντιλήψεις ως προς την αξία της οικογενειακής φροντίδας, έναντι της αξίας των εξω-οικογενειακών θεσμών φροντίδας, το δικαίωμα του παιδιού για καλή γονική φροντίδα, την αξία του μητρικού θηλασμού, την ισότητα και τον ρόλο των ανδρών και γυναικών στην εργασία και την οικογένεια, αλλά και τις δημογραφικές ανησυχίες, τον στόχο της αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού και της βελτίωσης της παραγωγικότητας της εργασίας, τις πολιτικές συγκυρίες, τις προτεραιότητες της κοινωνικής πολιτικής (δημοσιονομικές, δημογραφικές, κοινωνικές, κ.λπ.) που θέτουν τα κυβερνώντα κόμματα, τις πιέσεις που ασκούν διάφορες ισχυρές ομάδες συμφερόντων, τον βαθμό της γυναικείας εκπροσώπησης στο κοινοβούλιο και σε θέσεις εξουσίας, καθώς και την ευελιξία και πολιτική δύναμη των μηχανισμών λήψης αποφάσεων για το συγκεκριμένο θέμα.¹⁴ Όλα αυτά καθορίζουν το κυρίαρχο μοντέλο του καθεστώτος ευημερίας που επιλέγεται και των ρυθμίσεων συμφιλίωσης που απορρέουν από αυτό, παρόλο που συχνά παρατηρούμε σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των κρατών που επιλέγουν το ίδιο μοντέλο.

Πάντως, ανεξάρτητα από το μοντέλο ευημερίας που υιοθετείται και τις έντονες διαφοροποιήσεις, η κυρίαρχη τάση στις ευρωπαϊκές χώρες ήταν και φαίνεται να παραμένει για τις περισσότερες οι πιο ευέλικτες και μακρύτερης διάρκειας άδειες για γονείς και ένα όσο το δυνατό πιο επαρκώς επιδοτούμενο δημόσιο σύστημα παιδικής φροντίδας, που συνήθως ακολουθεί χρονικά τις γονικές άδειες.¹⁵ Δηλαδή φαίνεται να υιοθετείται ως αρχή ένα μικτό σύστημα φροντίδας που ενισχύει την «επανασυνοικογενειοποίηση» για τα πολύ μικρά παιδιά (μέσω των διευκολύνσεων χρόνου στους εργαζόμενους γονείς) και ενθαρρύνει την «αποσυνοικογενειοποίηση» για

¹⁴ Οι Συμεωνίδου και Μαγδαληνός (2007) κάνουν μια εκτενή αναφορά στις οικογενειακές πολιτικές των κρατών μελών της ΕΕ τα πρώτα χρόνια της δεκαετίας του 2000, τονίζοντας ιδιαίτερα την επίδραση των πολιτικών συμφιλίωσης στη γονιμότητα και συνδέοντας τη σχετικά υψηλότερη γονιμότητα στις Σκανδιναβικές χώρες και στη Γαλλία, σε σχέση με τις χώρες της Ν. Ευρώπης, με την αποτελεσματικότητα των μέτρων συμφιλίωσης στις χώρες αυτές.

¹⁵ Τα τελευταία χρόνια σε ορισμένες χώρες έχουν εισαχθεί κάποιοι περιορισμοί στην έκταση των μέτρων που αφορούν τη διαχείριση χρόνου προς όφελος των εργαζομένων γονέων με χαρακτηριστικά παραδείγματα το Βέλγιο που έθεσε χρονικούς περιορισμούς στη χρήση του Συστήματος Πίστωσης Χρόνου (Time Credit System) και στη Νορβηγία που περιόρισε την άδεια μόνο για πατέρες ή μόνο για μητέρες από τις 14 στις 10 εβδομάδες
http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/overviews_2015/final.changes_and_developments.pdf

τα μεγαλύτερα παιδιά (μέσω των παιδικών σταθμών και άλλων εξω-οικογενειακών δομών φροντίδας) με την πολιτεία να αναλαμβάνει όλο και περισσότερο έναν ρόλο στήριξης των γονέων και να μοιράζεται τις ευθύνες μαζί τους. Η στήριξη αυτή σταδιακά μετατρέπεται σε υποχρέωση της πολιτείας και δικαίωμα για τους εργαζόμενους γονείς (Χατζηβαρνάβα 2014). Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι η συζήτηση και οι πολιτικές αναγνωρίζουν όλο και περισσότερο τον ρόλο του πατέρα. Ιδιαίτερος αυτό είναι εμφανές στις γονικές άδειες όπου, όλο και περισσότερο, φαίνεται να προωθείται η συμμετοχή των ανδρών στις οικογενειακές υποχρεώσεις, παρόλο που το τοπίο ως προς τη συμμετοχή αυτή, ακόμα και στις χώρες με τα προοδευτικότερα συστήματα, εξακολουθεί να υστερεί τόσο στο θεσμικό πλαίσιο όσο και στην κατά φύλο αξιοποίηση των αδειών.

Το αξιοσημείωτο είναι ότι οι πολιτικές συμφιλίωσης στις ευρωπαϊκές χώρες στα χρόνια της κρίσης παρουσιάζουν ανθεκτικότητα και ορισμένες φορές βελτίωση, ιδιαίτερος στον τομέα των υπηρεσιών παιδικής φροντίδας όπου υπάρχει αύξηση, ενώ λίγες είναι οι περιπτώσεις οπισθοδρόμησης.¹⁶ Κατά την άποψη αναλυτών/-τριών, αυτό συνδέεται με τη διάχυτη αντίληψη που υιοθετείται σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο και από κόμματα διαφορετικών πολιτικών προσανατολισμών ότι τέτοιες πολιτικές είναι απαραίτητες για την οικονομική βιωσιμότητα και παραγωγικότητα των επιχειρήσεων (business case), αλλά και τη διάχυτη υποστήριξη της ιδέας των ίσων δικαιωμάτων ιδιαίτερος όσον αφορά την εργασία (Gornick 2015).

2.2 Πολιτικές συμφιλίωσης στην Ελλάδα

Μέχρι τη δεκαετία του 1980, η πολιτική συμφιλίωσης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων για τους εργαζόμενους ήταν άγνωστη στην Ελλάδα. Να θυμίσουμε ότι ακόμα και η άδεια μητρότητας – που κατοχυρώθηκε το 1920 με διάρκεια 12 εβδομάδες – δεν αποζημιωνόταν πλήρως μέχρι το 1977, ενώ οι δημόσιες υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά, ηλικιωμένους και αναπήρους ήταν σχεδόν ανύπαρκτες. Η απαρχή της πολιτικής συμφιλίωσης χρονολογείται το 1984, οπότε ψηφίστηκε ο νόμος 1483 «για την προστασία και απασχόληση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις» που εισάγει για πρώτη φορά στην ελληνική νομοθεσία γονικές άδειες και άρα την αντίληψη της δυναμικής συμμετοχής των ανδρών στην απλήρωτη φροντίδα των εξαρτώμενων μελών της οικογένειας. Γενικότερα, κατά τη δεκαετία του 1980, η διάρκεια της άδειας μητρότητας επεκτάθηκε, εισήχθησαν νέες

¹⁶ Βλ. Adema and Ali 2015. Η ανάλυση βασίζεται σε στοιχεία του ΟΟΣΑ.

άδειες για εργαζόμενους γονείς, εκ των οποίων όμως μόνο δύο ήταν αμειβόμενες (μειωμένο ωράριο για τις εργαζόμενες μητέρες στο δημόσιο τομέα, γονική άδεια για επίσκεψη στο σχολείο των παιδιών), ενώ ξεκίνησε η ανάπτυξη δημοσίων υπηρεσιών φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων: παιδικοί σταθμοί και ΚΑΠΗ.

Το καθεστώς αδειών βελτιώθηκε ριζικά τις δεκαετίες 1990 και 2000. Η διάρκεια της άδειας μητρότητας επεκτάθηκε αρκετές φορές, εισήχθη μια αμειβόμενη αλλά μικρής διάρκειας άδεια πατρότητας, ενώ οι εργαζόμενες μητέρες στον ιδιωτικό τομέα απέκτησαν το δικαίωμα (μεταβιβάσιμο στον πατέρα) για μειωμένο ωράριο μετά την άδεια μητρότητας. Το 1999, κατά τη διάρκεια μιας αναθεώρησης του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα, δόθηκε η δυνατότητα στις μητέρες για 9 μήνες άδεια ανατροφής μετά την άδεια μητρότητας ως εναλλακτική επιλογή του μειωμένου ωραρίου για τέσσερα χρόνια μετά τη γέννηση του παιδιού. Το 2007, μια νέα αναθεώρηση του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα έδωσε και στους πατέρες τη δυνατότητα χρήσης του εννεάμηνου, εφόσον η μητέρα δεν κάνει χρήση. Τέλος, το 2008, με νόμο απέκτησαν οι μητέρες του ιδιωτικού τομέα το δικαίωμα σε πλήρως ασφαλισμένη άδεια ανατροφής διάρκειας έξι μηνών μετά την άδεια μητρότητας, κατά τη διάρκεια της οποίας λαμβάνουν αποζημίωση ίση με τον κατώτατο μισθό.

Η υιοθέτηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση το 1997 συμπίπτει με την υιοθέτηση μιας ενεργητικής πολιτικής συμφιλίωσης εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων για πρώτη φορά στην Ελλάδα (Καραμεσίνη 2008). Εκτός από την προαναφερθείσα βελτίωση των αδειών για οικογενειακούς λόγους, με πόρους του Β' και Γ' ΚΠΣ δημιουργούνται νέες δομές κοινωνικής φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων και αναπήρων και επεκτείνονται τα ωράρια λειτουργίας των παιδικών σταθμών, των νηπιαγωγείων και των σχολείων (ολοήμερο σχολείο και νηπιαγωγείο). Νέοι θεσμοί όπως το πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι» για ηλικιωμένους και άτομα με ειδικές ανάγκες θα συνεχίσουν να χρηματοδοτούνται και την επόμενη προγραμματική περίοδο (2007-2013) από το ΕΣΠΑ, μαζί με την εφαρμογή ενός νέου συστήματος δωρεάν πρόσβασης των παιδιών εργαζόμενων και άνεργων μητέρων με χαμηλό και μεσαίο εισοδημα σε ιδιωτικές ή δημόσιες δομές παιδικής φροντίδας (voucher).

Έτσι, όπως σημειώνει η Καραμεσίνη (Karamessini 2010a), από μια εξαιρετικά περιορισμένη και επικουρική ως προς την οικογένεια πολιτική που περιελάμβανε σχεδόν αποκλειστικά τις άδειες και τα μέτρα προστασίας της μητρότητας και με σχεδόν ανύπαρκτες τις δημόσιες υπηρεσίες παιδικής φροντίδας, άρχισαν να υιοθετούνται από τη δεκαετία του 1980 και επεκτάθηκαν τις δεκαετίες του 1990 και 2000 μέτρα συμφιλίωσης των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζομένων γυναικών – στην πράξη – και – δυνητικά– των εργαζόμενων ανδρών, με έμφαση στη διευκόλυνση αυτών με μικρά παιδιά. Σε αυτό συνετέλεσαν η πίεση

ενός αυξανόμενου αριθμού γυναικών υψηλής κυρίως εκπαίδευσης που επιδίωκαν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας με πλήρη και χωρίς διακοπές απασχόληση, η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, που από το 1997 ωθεί προς αυτήν την κατεύθυνση, και η διαθεσιμότητα πόρων από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία.

Όμως, σύμφωνα με τη Χατζηβαρνάβα (2014), πέραν από τις ανάγκες που δημιουργούν η αυξανόμενη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και οι διεθνείς τάσεις και υποχρεώσεις που απορρέουν από τη συμμετοχή της Ελλάδας σε διεθνείς οργανισμούς και ιδιαιτέρως στην ΕΕ, την εξέλιξη των πολιτικών συμφιλίωσης στη χώρα μας τις τελευταίες δεκαετίες επηρέασαν επίσης οι δημογραφικές ανησυχίες, η ισχυρή πολιτισμική αντίληψη για τη σημασία της οικογενειακής φροντίδας στη βρεφική ηλικία, αλλά και θεσμικοί και ιδεολογικοί παράγοντες όπως οι διεκδικήσεις του εργατικού κινήματος και η αυξανόμενη σημασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η ανάπτυξη γυναικείου κινήματος που διεκδικούσε ίσα δικαιώματα για τα δύο φύλα, η μικρή έστω παρουσία γυναικών σε κέντρα λήψης αποφάσεων, η εισαγωγή θεσμών/μηχανισμών ισότητας των δύο φύλων στη δημόσια διοίκηση και στα όργανα εκπροσώπησης εργοδοτών και εργαζομένων (π.χ. Γενική Γραμματεία Ισότητας, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας, τμήματα γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης εργοδοτών και εργαζομένων).

Στην προώθηση μέτρων συμφιλίωσης τις τελευταίες δεκαετίες θετικό ρόλο έπαιξαν και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις. Καθοριστικής σημασίας παράγοντες ήταν η δημιουργία της Γραμματείας Γυναικών της ΓΣΕΕ το 1989, η ευαισθησία και η διεκδίκηση θεμάτων ισότητας από τις γυναίκες συνδικαλίστριες και η παρουσία ευαισθητοποιημένων γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και στις διαπραγματεύσεις. Από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, η αλλαγή του κλίματος στις εργασιακές σχέσεις υπέρ του κοινωνικού διαλόγου, καθώς και το νέο πιο σύγχρονο κοινωνικό προφίλ που επιζητούσαν τόσο ο ΣΕΒ όσο και η ΓΣΕΕ συνέβαλε στην υιοθέτηση διατάξεων υπέρ των εργαζόμενων μητέρων/γονέων και της ισότητας των φύλων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Karamessini 1997). Τονίζουμε ιδιαιτέρως τη σημασία της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) του έτους 1993 που αποτελεί ορόσημο όχι μόνο λόγω του αριθμού των διατάξεων υπέρ των εργαζόμενων με οικογενειακές υποχρεώσεις που εμπεριέχει αλλά και γιατί για πρώτη φορά οι διεκδικήσεις έγιναν «για την ισότητα» και όχι μόνο «για τις γυναίκες» (ό.π.). Έκτοτε, οι ΕΓΣΣΕ αποτέλεσαν ένα μηχανισμό συνεχούς βελτίωσης των μέτρων συμφιλίωσης. Οι κατακτήσεις δικαιωμάτων μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας διαφέρουν ανάμεσα στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα - με τον δημόσιο τομέα να παρουσιάζεται πάντοτε πιο γενναιόδωρος, αλλά και ανάμεσα

στους διάφορους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, ανάλογα με τον βαθμό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και της διαπραγματευτικής δύναμης των εργαζομένων. Δυστυχώς, η οικονομική κρίση και οι θεσμικές αλλαγές στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων που έφεραν οι νόμοι 4046 και 4093 του 2012 περιόρισαν σημαντικά τη δυνατότητα των διαπραγματεύσεων να λειτουργήσουν ως αποτελεσματικοί μηχανισμοί περαιτέρω βελτίωσης των θεσμικών προβλέψεων και ουσιαστικότερης διασφάλισης των όρων ισότητας. Παρ' όλα αυτά, η ΕΓΣΣΕ του 2014 έδωσε δικαίωμα στους εργαζόμενους πατέρες στον ιδιωτικό τομέα να παίρνουν με τους ίδιους όρους όπως οι μητέρες το μειωμένο ωράριο μέχρι το παιδί να συμπληρώσει το δεύτερο έτος της ηλικίας του, αρκεί και οι δύο γονείς να δηλώσουν υπεύθυνα ποιος από τους δύο θα πάρει την άδεια. Επίσης, αξίζει να επισημανθεί ότι, με την ευκαιρία της ενσωμάτωσης της Κοινοτικής Οδηγίας 2010/18 στο εθνικό δίκαιο, το 2012 βελτιώθηκε το καθεστώς των μη αμειβόμενων γονικών αδειών για τους μισθωτούς, με εξαίρεση τη νέα αμειβόμενη άδεια 10 ημερών για αρρώστεια παιδιού ηλικίας μέχρι 18 ετών. Το ίδιο έτος, άλλος νόμος έδωσε στις αυτοαπασχολούμενες μητέρες δικαίωμα σε επίδομα μητρότητας για τουλάχιστο 14 εβδομάδες, ώστε να μπορούν να διακόψουν τη δραστηριότητά τους λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας.

Οι τάσεις που παρουσίασαν τα τελευταία χρόνια οι πολιτικές και τα μέτρα συμφιλίωσης μπορούν να συνοψισθούν ως εξής:

Όσον αφορά τις άδειες φροντίδας, πέραν της άδειας μητρότητας που καθιερώθηκε ως ένα μέτρο υγείας για τις εργαζόμενες μητέρες και του μειωμένου ωραρίου εργασίας που καθιερώθηκε προκειμένου να διευκολυνθεί ο μητρικός θηλασμός, η τάση που παρουσιάζουν οι υπόλοιπες άδειες είναι η διαρκής θέσπιση περισσότερων κατηγοριών, η συνεχής επέκταση της διάρκειας τους και σε έναν βαθμό της οικονομικής τους κάλυψης, η εισαγωγή περισσότερης ευελιξίας στη λήψη τους, η ένταξη ειδικών ρυθμίσεων για ένα αυξανόμενο αριθμό ειδικών κατηγοριών γονιών και η μεγαλύτερη προσοχή στην τήρηση της αρχής της ισότητας στη διατύπωσή τους.

Όσον αφορά τις υπηρεσίες φροντίδας παιδιών προσχολικής ηλικίας, αν και κατά καιρούς συζητήθηκαν εναλλακτικοί δημόσιοι ή εποπτευόμενοι από το κράτος θεσμοί, όπως αυτός της γυναίκας που φροντίζει στο σπίτι της μικρό αριθμό παιδιών εργαζομένων γονέων (childminder), εντέλει επικράτησε ως κυρίαρχος ο θεσμός των βρεφονηπιακών σταθμών. Στον θεσμό δόθηκε ώθηση κυρίως από τα τέλη της δεκαετίας του '90 και μετά, όμως αν συγκρίνουμε την εξέλιξη με την παράλληλη ανάπτυξη των παιδικών σταθμών, παρατηρούμε ότι οι δομές και οι προβλεπόμενες θέσεις για παιδιά κάτω των 2,5 στη χώρα παρέμειναν εξαιρετικά περιορισμένες,

αντικατοπτρίζοντας εν μέρει την προτίμηση των γονέων να φροντίζονται τα παιδιά αυτής της ηλικίας μέσα σε ένα οικογενειακό πλαίσιο φροντίδας.

Όσον αφορά τη φροντίδα παιδιών σχολικής ηλικίας, τη δεκαετία του 1990 καθιερώθηκαν για πρώτη φορά θεσμοί και προγράμματα απασχόλησης παιδιών εκτός του σχολικού ωραρίου (ολοήμερο νηπιαγωγείο, σχολείο και Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών), που επεκτάθηκαν σημαντικά τις επόμενες δεκαετίες, ως ευπρόσδεκτες επιλογές φροντίδας από εργαζόμενους γονείς.

Τέλος, όσον αφορά τις υπηρεσίες φροντίδας για ηλικιωμένους/-ες και άτομα με αναπηρία, παρατηρούμε κυρίως από τη δεκαετία του 1990 και μετά μια σημαντική στροφή στις υπηρεσίες ανοικτής φροντίδας. Η στροφή αυτή δεν επηρεάστηκε μόνο από την ανάγκη συμφιλίωσης αλλά και τη διεθνή τάση για αποιδρυματοποίηση και προτίμηση σε ανοικτές δομές φροντίδας για τα άτομα αυτά. Τη δεκαετία του 2000 και πριν την εμφάνιση της οικονομικής κρίσης, η Ελλάδα κατέβαλε προσπάθεια να καλύψει την «υστέρηση» της παροχής υπηρεσιών φροντίδας σε ηλικιωμένα άτομα ειδικά σε ορισμένες περιοχές της χώρας όπου παρατηρείται μεγαλύτερη αύξηση του ποσοστού των ηλικιωμένων, λόγω της μετανάστευσης νεαρών ατόμων, με συνέπεια να αυξάνει η ζήτηση των υπηρεσιών φροντίδας. (Petmezidou M. 2006:343). Στις ανοιχτές δομές φροντίδας που δημιουργήθηκαν περιλαμβάνονται τα Κέντρα Δημέρευσης ΑμεΑ, τα Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων και τα προγράμματα Βοήθεια στο Σπίτι. Όμως η ανάπτυξη των δομών υπήρξε περιορισμένη και ο ρόλος του κράτους, επικουρικός σε σχέση με το ρόλο της οικογένειας, με συνέπεια να παρατηρούνται πολλαπλά κενά και ελλείψεις.

Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στις πολιτικές συμφιλίωσης στη χώρα μας θα συζητηθούν συνολικά στο κεφάλαιο 3.2. Στις επόμενες ενότητες παρουσιάζονται αναλυτικά οι πολιτικές συμφιλίωσης που ισχύουν στη χώρα μας και η εξέλιξη τους και επιχειρείται μια αξιολόγηση της έκτασης εφαρμογής τους, του τρόπου λειτουργίας τους, των ποιοτικών τους διαστάσεων και των επιπτώσεών τους. Όλα αυτά εξετάζονται μέσα από την οπτική του φύλου. Περιγράφονται πέντε βασικοί τομείς πολιτικών συμφιλίωσης: οι γονικές και λοιπές άδειες φροντίδας, οι υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά προσχολικής ηλικίας, οι υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά σχολικής ηλικίας, οι υπηρεσίες φροντίδας για ηλικιωμένους και άτομα με αναπηρία και, τέλος, οι πολιτικές και οι πρακτικές που εφαρμόζονται σε επίπεδο επιχείρησης.

2.2.1 Γονικές και λοιπές άδειες φροντίδας

Οι γονικές άδειες συμπεριλαμβάνουν διαφόρου τύπου άδειες που έχουν καθιερωθεί, προκειμένου να διευκολύνουν τους εργαζόμενους γονείς να συνδυάσουν την επαγγελματική και οικογενειακή τους ζωή.¹⁷

Στην Ελλάδα, η συζήτηση και οι εξελίξεις στις γονικές άδειες ακολούθησαν τις διεθνείς τάσεις. Οι εξελίξεις στη χώρα μας από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 έως σήμερα συνοψίζονται ως εξής:

- Εισάγονται νέες άδειες με το σκεπτικό της συμφιλίωσης της εργασιακής και οικογενειακής ζωής και με δυνητικούς αποδέκτες και τους άνδρες εργαζόμενους, όπως η γονική άδεια ανατροφής, οι άδειες για τη σχολική παρακολούθηση του παιδιού και για την αντιμετώπιση διάφορων θεμάτων υγείας και αναπηρίας του αλλά και η ειδική άδεια για μητέρες που ακολουθεί τη βασική άδεια μητρότητας.
- Πραγματοποιείται συνεχής βελτίωση των όρων λήψης των αδειών (π.χ. μεγαλύτερης διάρκειας άδειες, για μεγαλύτερης ηλικίας παιδιά, αμειβόμενες άδειες κ.λπ.).
- Προωθείται μεγαλύτερη ευελιξία στη λήψη των αδειών. Ιδιαίτερως σημαντική εξέλιξη που ξεκίνησε από το δημόσιο τομέα το 1997 αποτελεί η δυνατότητα μετατροπής του μειωμένου ωραρίου σε ισόχρονη συνεχή απουσία από την εργασία (9 μήνες για τους/τις εργαζόμενους/-ες του δημοσίου τομέα και 3,75 μήνες για τους/τις εργαζόμενους/-ες του ιδιωτικού τομέα).
- Θεσπίζονται ειδικές ρυθμίσεις για διάφορες κατηγορίες γονέων (π.χ. μονογονείς, πολύτεκνοι, γονείς διδύμων και τριδύμων κ.λπ.).
- Επεκτείνεται η κάλυψη στους θετούς και στους ανάδοχους γονείς.
- Δίδονται δικαιώματα στις αυτοαπασχολούμενες, αν και μόνο υπό τη μορφή κινήτρων για άδεια κατά την περίοδο της λοχείας.
- Εισάγεται το σκεπτικό της άδειας του/της φροντιστή/-τριας ενηλίκων που χρήζουν φροντίδας και έχουν στενή συγγενική σχέση με το/τη φροντιστή/-τρια, χωρίς όμως η άδεια αυτή να αποτελεί μια ξεχωριστή περίπτωση.
- Θεσμοθετείται η άδεια πατρότητας που, αν και εξαιρετικά μικρής διάρκειας, αποτελεί μια πρώτη ένδειξη αναγνώρισης της υποχρέωσης του πατέρα στη φροντίδα.

¹⁷ Οι ορισμοί και επεξηγήσεις των διαφόρων γονικών αδειών περιλαμβάνονται στο Παράρτημα.

- Ενσωματώνεται σταδιακά, ιδιαίτερα μετά τη μεταφορά της ευρωπαϊκής νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση στο ελληνικό δίκαιο, ο στόχος ισότητας στη ρύθμιση της γονικής άδειας και της άδειας φροντίδας.

Περιγραφή ισχύουσας κατάστασης¹⁸

Στην Ελλάδα αναγνωρίζουμε τέσσερις βασικές κατηγορίες αδειών: την άδεια μητρότητας, την άδεια πατρότητας, την άδεια φροντίδας παιδιού και τη γονική άδεια ανατροφής.

Άδεια μητρότητας

Η βασική άδεια μητρότητας προβλέπει για τις εργαζόμενες του δημοσίου τομέα 5 μήνες απουσία από την εργασία (2 μήνες πριν και 3 μήνες μετά τον τοκετό) με πλήρεις αποδοχές και επέκταση κατά 2 μήνες για κάθε παιδί πέραν του 3ου. Στην περίπτωση γεννήσεων διδύμων, τριδύμων κ.λπ. η άδεια μητρότητας επεκτείνεται κατά ένα μήνα για κάθε παιδί πέραν του ενός. Στις υπαλλήλους που υιοθετούν τέκνο, χορηγείται άδεια τριών (3) μηνών με πλήρεις αποδοχές εντός του πρώτου εξαμήνου μετά την περαίωση της διαδικασίας της υιοθεσίας, εφόσον το υιοθετημένο τέκνο είναι ηλικίας έως έξι (6) ετών. Οι αποδοχές καλύπτονται από τον εργοδότη (κρατικός προϋπολογισμός).¹⁹

Για τις εργαζόμενες με συμβάσεις εργασίας του ιδιωτικού τομέα προβλέπεται άδεια 17 εβδομάδων (8 εβδομάδες πριν και 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό). Οι αποδοχές είναι πλήρεις εφόσον η εργαζόμενη είχε συμπληρώσει 200 ημέρες εργασίας τα τελευταία δύο χρόνια, όμως δεν πρέπει να υπερβαίνουν αυτές της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης του ΙΚΑ. Οι αποδοχές καλύπτονται από το ΙΚΑ και τον ΟΑΕΔ, που χρηματοδοτούνται από τις εισφορές των εργοδοτών και των εργαζομένων και το κράτος.²⁰ Επίσης για τις ασφαλισμένες στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ προβλέπεται μια Επιπλέον άδεια μητρότητας. Η άδεια αυτή ονομάζεται «ειδική παροχή για την προστασία της μητρότητας» και καθιερώθηκε το 2008. Η άδεια προβλέπει 6 μήνες απουσία από την εργασία και λαμβάνεται μετά τη λήξη της

¹⁸ Η συγκεκριμένη περιγραφή στηρίζεται μόνο στην εθνική νομοθεσία και στις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και όχι στις κλαδικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες, ανάλογα με τη διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων, μπορεί να έχουν βελτιωμένους γι' αυτούς όρους σε σχέση με τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις. Όσον αφορά τον δημόσιο τομέα, στηρίζεται στο Δημοσιούπαλληλικό Κώδικα και σχετική με αυτόν νομοθεσία και δεν περιλαμβάνει ειδικές κατηγορίες δημοσίων λειτουργών (π.χ. αστυνομικούς, στρατιωτικούς, δικαστές, εκπαιδευτικό προσωπικό) για τους οποίους απαιτείται ειδική νομοθεσία. Για αναλυτικότερη παρουσίαση των αδειών βλ. Hatzivarnava-Kazassi και Karamessini 2015.

¹⁹ Νόμος 3528/2007 (άρθρο 52), 3801/2009 (άρθρο 28).

²⁰ Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2000-1, ΠΔ 176/1997.

βασικής άδειας μητρότητας και πριν την έναρξη της άδειας φροντίδας (μειωμένο ωράριο) εκτός εάν, με συμφωνία του εργοδότη, λαμβάνεται μετά τη λήξη της άδειας φροντίδας, εφόσον αυτή λαμβάνεται ως συνεχόμενη απουσία από την εργασία και όχι ως μειωμένο ωράριο. Η άδεια είναι με αποδοχές ισοδύναμες με τις κατώτερες αποδοχές όπως ορίζονται στη ΕΓΣΣΕ και, τελευταία, όπως ορίζονται με νόμο του κράτους. Οι αποδοχές καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ.²¹

Για τις αυτοαπασχολούμενες, μπορεί να χορηγείται επίδομα μητρότητας, το οποίο επιτρέπει την προσωρινή διακοπή του επαγγέλματός τους κατά τη διάρκεια της κυοφορίας ή της λοχείας, για χρονικό διάστημα τουλάχιστον 14 εβδομάδων.²² Στις αυτοαπασχολούμενες που είναι άμεσα ασφαλισμένες στον Οργανισμό Ασφάλισης Ελεύθερων Επαγγελματιών (ΟΑΕΕ) και στο Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολούμενων (ΕΤΑΑ) και οι οποίες καλύπτονται πλήρως για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη κατά το χρόνο γέννησης του παιδιού, προβλέπεται μηνιαία αποζημίωση διάρκειας 4 μηνών λόγω κύησης και μητρότητας. Στην περίπτωση του ΟΑΕΕ το ύψος της αποζημίωσης έχει καθοριστεί στα €150 μηνιαίως, ενώ στην περίπτωση του ΕΤΑΑ στα 200€ μηνιαίως. Η αποζημίωση καταβάλλεται ως ένα συνολικό ποσό μετά από αίτηση της μητέρας στους ανωτέρω ασφαλιστικούς φορείς, η οποία υποβάλλεται μετά τη γέννηση του παιδιού και καλύπτεται από τον προϋπολογισμό των συγκεκριμένων ταμείων.²³ Σημειώνεται ότι πέραν της άδειας μητρότητας που υιοθετήθηκε πρόσφατα, δεν προβλέπονται άλλα δικαιώματα γονικής άδειας για αυτοαπασχολούμενους/ες.

Άδεια πατρότητας

Για τους εργαζόμενους πατέρες τόσο του δημοσίου όσο και του ιδιωτικού τομέα προβλέπεται άδεια 2 ημερών κατά το χρόνο γέννησης του παιδιού. Στον ιδιωτικό τομέα η άδεια ονομάζεται «άδεια γέννησης τέκνου». Η άδεια αυτή είναι με πλήρεις αποδοχές και καλύπτεται από τον εργοδότη τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα.²⁴

Άδεια φροντίδας παιδιού

Για τους εργαζόμενους γονείς του δημοσίου τομέα προβλέπονται μειωμένες ώρες εργασίας, μετά την άδεια μητρότητας, μέχρι το παιδί να γίνει 4 χρόνων. Ο εργαζόμενος γονιός έχει το δικαίωμα να λάβει την άδεια αυτή σε 9 μήνες

²¹ Νόμος 3655/2008 (άρθρο 142).

²² Νόμος 4097/2012 (άρθρο 6).

²³ Υπουργικές Αποφάσεις Φ.40035/41931/1653 (ΦΕΚ Β' 192/23.01.2015) για ΟΑΕΕ και Φ.10060/15858/606 (ΦΕΚ Β 2665/8-10-2014) για ΕΤΑΑ.

²⁴ Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2000, Νόμος 3801/2009 (άρθρο 18).

συνεχόμενης απουσίας από την εργασία του εφόσον οι συνολικές ώρες απουσίας είναι ίδιες με αυτές του μειωμένου ωραρίου. Το μειωμένο ωράριο επεκτείνεται κατά 6 μήνες ή η συνεχόμενη άδεια κατά 1 μήνα σε γονείς άγαμους, χήρους και διαζευγμένους ή με σοβαρό πρόβλημα αναπηρίας. Για γονείς που αποκτούν 4ο παιδί το μειωμένο ωράριο παρατείνεται για 2 ακόμα χρόνια. Στην περίπτωση γέννησης διδύμων, τριδύμων κ.λπ. τέκνων χορηγείται επιπλέον άδεια ανατροφής χρονικής διάρκειας έξι (6) μηνών για κάθε παιδί πέραν του ενός. Η άδεια είναι με πλήρεις αποδοχές, καλύπτεται από τον εργοδότη (κρατικός προϋπολογισμός) και αποτελεί οικογενειακό δικαίωμα που είτε μπορεί να λάβει ο ένας μόνο γονιός είτε μοιράζεται μεταξύ τους μετά από κοινή δήλωσή τους στους αντίστοιχους εργοδότες τους ως προς το ποιος και για πόσο διάστημα θα κάνει χρήση της άδειας.²⁵

Για τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα προβλέπονται μειωμένες ώρες εργασίας για 30 μήνες μετά την άδεια μητρότητας ή, εφόσον ο γονιός και ο εργοδότης συμφωνούν, 18 μήνες (με μεγαλύτερη μείωση του ωραρίου). Επίσης, εφόσον ο γονιός και ο εργοδότης συμφωνούν, αντί για μειωμένο ωράριο εργασίας, μπορεί να δοθεί συνεχόμενη ισόχρονη άδεια (περίπου 3,75 μήνες), η οποία μπορεί να ληφθεί όλη μαζί ή κατά διαστήματα μέσα στους πρώτους 30 μήνες μετά την άδεια μητρότητας. Η άδεια είναι με πλήρεις αποδοχές, καλύπτεται από τον εργοδότη και αποτελεί οικογενειακό δικαίωμα που δικαιούνται και οι δύο γονείς. Εάν και οι δύο είναι μισθωτοί, με κοινή τους δήλωση στους αντίστοιχους εργοδότες τους ορίζουν ποιος από τους δύο θα τη χρησιμοποιήσει. Εάν αποφασίσουν να τη χρησιμοποιήσουν και οι δύο, δηλώνουν το διάστημα που ο καθένας θα τη χρησιμοποιήσει. Ο πατέρας δεν δικαιούται αυτής της άδειας εάν η μητέρα δεν εργάζεται.²⁶

Γονική άδεια ανατροφής

Στον δημόσιο τομέα δεν υπάρχει ειδική γονική άδεια. Υπάρχει όμως πρόβλεψη η υπάρχουσα άδεια άνευ αποδοχών (το 2011 επεκτάθηκε στα 5 χρόνια), να μετατραπεί σε γονική άδεια χωρίς την έγκριση του υπηρεσιακού συμβουλίου. Η άδεια ισχύει μέχρι το παιδί να γίνει 6 χρόνων, αποτελεί ατομικό δικαίωμα του κάθε γονιού και λαμβάνεται και όταν ακόμα ο άλλος γονιός δεν εργάζεται. Στην περίπτωση διαζυγίου ή μη αναγνώρισης του παιδιού δικαίωμα στην άδεια έχει μόνο ο γονιός που φροντίζει το παιδί. Η άδεια είναι χωρίς αποδοχές, γίνεται όμως με αποδοχές για τρεις

²⁵ Νόμος 3528/2007 (άρθρο 53), Νόμος 4210/2013 (άρθρο 6).

²⁶ Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας 2004-5 και 2014.

μήνες στην περίπτωση γέννησης 3ου ή περισσότερων τέκνων. Στην προκειμένη περίπτωση καλύπτεται από τον εργοδότη (κρατικός προϋπολογισμός).²⁷

Στον ιδιωτικό τομέα προβλέπεται γονική άδεια 4 μηνών για κάθε γονιό και για κάθε παιδί, μέχρι αυτό να γίνει 6 χρόνων, με την προϋπόθεση ενός χρόνου συνεχούς ή μη συνεχούς εργασίας στον ίδιο εργοδότη. Εάν και οι δύο γονείς εργάζονται στον ίδιο εργοδότη, συναποφασίζουν ποιος θα λάβει πρώτος την άδεια και για πόσο διάστημα. Επίσης είναι απαραίτητο να έχει διέλθει ένας χρόνος εργασίας με τον ίδιο εργοδότη στην περίπτωση που αυτός έλαβε γονική άδεια για ένα προηγούμενο παιδί του. Ειδικές κατηγορίες μονογονέων (λόγω θανάτου του άλλου γονιού, αφαίρεσης της γονικής επιμέλειας ή μη αναγνώρισης του παιδιού) δικαιούνται διπλάσιο χρόνο γονικής άδειας. Με τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη, η άδεια μπορεί να λαμβάνεται σε ένα ή περισσότερα διαστήματα.

Η άδεια είναι χωρίς αποδοχές και αποτελεί ατομικό μη μεταβιβάσιμο δικαίωμα του κάθε γονιού, χορηγείται δε με βάση την προτεραιότητα της σειράς των αιτήσεων των εργαζομένων κάθε ημερολογιακό έτος. Οι γονείς παιδιών με αναπηρία ή άλλες ξαφνικές ασθένειες, καθώς και μονογονείς (λόγω θανάτου του άλλου γονιού, αφαίρεσης της γονικής επιμέλειας ή μη αναγνώρισης του παιδιού) έχουν απόλυτη προτεραιότητα στη λήψη της άδειας.²⁸

Άδεια για σχολική παρακολούθηση του παιδιού

Για τον δημόσιο τομέα προβλέπεται άδεια 4 ημερών τον χρόνο για τη σχολική παρακολούθηση του παιδιού εάν ο γονιός έχει 1 παιδί και μέχρι 5 ημέρες εάν έχει 2 ή περισσότερα παιδιά στο σχολείο. Η άδεια αυξάνεται κατά 1 ημέρα εάν τα παιδιά παρακολουθούν μαθήματα σε σχολεία διαφορετικής βαθμίδας. Η άδεια αποτελεί οικογενειακό δικαίωμα. Εάν και οι δύο γονείς εργάζονται στο δημόσιο, χρήση της άδειας μπορεί να κάνει ο ένας εκ των δύο γονέων ή μοιράζεται μεταξύ τους. Είναι με πλήρεις αποδοχές και καλύπτεται από τον εργοδότη (κρατικός προϋπολογισμός).²⁹

Για τον ιδιωτικό τομέα προβλέπεται επίσης άδεια 4 ημερών τον χρόνο για κάθε παιδί-μαθητή ηλικίας μέχρι 16 χρόνων. Η άδεια αποτελεί οικογενειακό δικαίωμα που δικαιούται ο ένας μόνο γονέας ή μοιράζεται μεταξύ τους και είναι με πλήρεις αποδοχές που καλύπτονται από τον εργοδότη.³⁰

²⁷ Νόμος 3986/2011 (άρθρο 37).

²⁸ Νόμος 4075/2012 (άρθρο 50).

²⁹ Νόμος 3528/2007 (άρθρο 53) και ΔΙΔΑΔ/Φ.53/122/οικ.20561/9-17 Αυγ. 2007 (ΦΕΚ Β' 1613) Απ. Υπ. ΕΣ.Δ.Δ.Α., κατωτ. αριθ. 218.

³⁰ Νόμος 1483/84 (άρθρο 9).

Άδεια για γονείς (ή και συζύγους) παιδιών με αναπηρία ή άλλες παθήσεις

Για το δημόσιο προβλέπονται (α) για γονείς παιδιών (ή συζύγους) με αναπηρία: μειωμένο ωράριο εργασίας (1 ώρα την ημέρα) (β) για γονείς παιδιών (ή συζύγους) που χρειάζονται τακτική μετάγγιση ή θεραπεία: 22 ημέρες το χρόνο (γ) για γονείς παιδιών με βαριά νοητική υστέρηση ή σύνδρομο Down: 22 μέρες το χρόνο. Οι ανωτέρω άδειες αποτελούν οικογενειακό δικαίωμα που είτε κάνει χρήση ο ένας μόνο γονέας ή μοιράζεται μεταξύ τους και είναι με πλήρεις αποδοχές που καλύπτονται από τον εργοδότη (κρατικός προϋπολογισμός).³¹

Για τον ιδιωτικό τομέα προβλέπονται για γονείς παιδιών με αναπηρία: μειωμένο ωράριο εργασίας (μια ώρα την ημέρα) χωρίς αποδοχές (μόνο σε εταιρείες με 50+ απασχολούμενους και μέχρι το παιδί να γίνει 16). Η άδεια αποτελεί οικογενειακό δικαίωμα που είτε κάνει χρήση ο ένας μόνο γονέας είτε μοιράζεται μεταξύ τους. Επίσης προβλέπεται άδεια μετ' αποδοχών 10 ημερών για γονείς παιδιών που πάσχουν από σοβαρά νοσήματα.³²

Άδεια για μόνους γονείς

Για τους/τις εργαζόμενους/-ες του ιδιωτικού τομέα μόνον, προβλέπονται 6 μέρες αμειβόμενης άδειας το χρόνο για άγαμους και χήρους γονείς και 8 μέρες εάν Επιπλέον ο γονιός έχει 3+ παιδιά και μέχρι το παιδί να γίνει 12 χρόνων. Η άδεια είναι με πλήρεις αποδοχές και καλύπτεται από τον εργοδότη.³³

Άδεια για ασθένεια παιδιών (και άλλων εξαρτημένων μελών)

Οι εργαζόμενοι γονείς (φυσικοί, θετοί και ανάδοχοι) του δημοσίου τομέα δικαιούνται να ζητήσουν την προβλεπόμενη ενός μηνός άδεια άνευ αποδοχών όταν πρόκειται για νοσηλεία ανήλικου τέκνου λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία τους. Η άδεια χορηγείται υποχρεωτικά από την Υπηρεσία τους.³⁴

Για εργαζόμενους/-ες του ιδιωτικού τομέα προβλέπεται άδεια χωρίς αποδοχές μέχρι 6 μέρες το χρόνο εάν ο γονιός έχει ένα παιδί, μέχρι 8 ημέρες τον χρόνο εάν έχει δύο παιδιά και μέχρι 14 ημέρες τον χρόνο εάν έχει περισσότερα από τρία παιδιά. Η άδεια επίσης δίδεται και για άλλα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας (π.χ. ένα σύντροφο ή ενήλικο παιδί με αναπηρία καθώς και γονείς ή άγαμες αδελφές με

³¹ Νόμος 2527/97(άρθρο 16), Νόμος 3528/2007(άρθρο 50).

³² Νόμος 1483/1984 (άρθρο 8), Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβασης Εργασίας 2004-5, Νόμος 4075/2012 (άρθρο 51).

³³ Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβασης Εργασίας 2002-3.

³⁴ Νόμος 4210/13 (άρθρο 26).

αναπηρία εάν το οικογενειακό τους εισόδημα είναι λιγότερο από το κατώτατο εισόδημα του ανειδίκευτου εργάτη). Η άδεια αποτελεί ατομικό δικαίωμα του κάθε γονιού.³⁵

Επίσης, για τους εργαζόμενους γονείς του ιδιωτικού τομέα προβλέπεται άδεια 30 ημερών για περιπτώσεις επείγουσας εισαγωγής παιδιού ηλικίας μέχρι 18 χρόνων στο νοσοκομείο. Η άδεια αποτελεί ατομικό δικαίωμα του γονιού, είναι άνευ αποδοχών και χορηγείται με την προϋπόθεση ότι ο γονιός έχει εξαντλήσει τη γονική άδεια που δικαιούται.³⁶

Άδειες και ρυθμίσεις για θετούς γονείς

Όσον αφορά τις άδειες για θετούς γονείς, υπάρχουν ρυθμίσεις μέσα στις γενικές άδειες.

Στον δημόσιο τομέα στις μητέρες που υιοθετούν παιδιά χορηγείται μια τρίμηνη άδεια μητρότητας με αποδοχές μέσα τους πρώτους έξι μήνες μετά την υιοθεσία και εφόσον το παιδί είναι μικρότερο των 6 χρόνων. Ένας από τους τρεις μήνες άδειας μπορεί να ληφθεί και πριν την υιοθεσία. Επίσης, οι θετοί γονείς παιδιών ηλικίας μέχρι τεσσάρων χρόνων έχουν δικαίωμα να λαμβάνουν την άδεια φροντίδας. Οι άδειες αυτές καλύπτονται από τον εργοδότη. Ακόμα, το δικαίωμα στη γονική άδεια ανατροφής έχει και ο/η εργαζόμενος/-η ο/η οποίος/-α υιοθετεί ή γίνεται ανάδοχος παιδιού κάτω των 6 (με τη δυνατότητα επέκτασης του ηλικιακού ορίου στα 8 χρόνια εάν οι διαδικασίες υιοθεσίας ή αναδοχής δεν έχουν ολοκληρωθεί νωρίτερα).³⁷

Στον ιδιωτικό τομέα οι θετοί γονείς παιδιών μέχρι 6 χρόνων δικαιούνται άδειας φροντίδας. Επίσης όσοι υιοθετούν ή γίνονται ανάδοχοι παιδιών κάτω των 6 χρόνων (με τη δυνατότητα επέκτασης του ηλικιακού ορίου στα 8 χρόνια εάν οι διαδικασίες υιοθεσίας ή αναδοχής δεν έχουν ολοκληρωθεί νωρίτερα) δικαιούνται να λαμβάνουν γονική άδεια.³⁸

Νομική βάση ρυθμίσεων

Οι σχετικές με τις γονικές άδειες ρυθμίσεις εισάγονται είτε μέσω νόμων είτε μέσω των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας μεταξύ εργοδοτικών φορέων (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ) και της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ). Οι συμβάσεις αυτές καθορίζουν τα ελάχιστα αποδεκτά όρια για

³⁵ Νόμος 1483/1984, Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβασης Εργασίας 2000-1, Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβασης Εργασίας 2008-9.

³⁶ Νόμος 4075/2012 (άρθρο 51).

³⁷ Νόμος 4075/2012 (άρθρο 50), Νόμος 3801/2009 (άρθρο 18), Νόμος 4305/2014 (άρθρο 26).

³⁸ Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβασης Εργασίας 2000, Νόμος 4075/2012 (άρθρο 50)

όλους τους/τις εργαζόμενους/-ες με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου. Επιμέρους κλαδικές ή επιχειρησιακές συμβάσεις μεταξύ εργοδοτικών φορέων και συλλογικών οργάνων των αντίστοιχων κλάδων ή επιχειρήσεων είναι δυνατόν να παρέχουν βελτιωμένες ρυθμίσεις και όρους λήψης των γονικών αδειών.

Παρακάτω παρουσιάζεται η εικόνα των θεσμικών ρυθμίσεων που έλαβαν χώρα τα τελευταία τριάντα περίπου χρόνια στη χώρα μας όσον αφορά τις διαφόρου τύπου γονικές άδειες.³⁹

1984: Με τον νόμο 1483 καθιερώνονται η γονική άδεια ανατροφής, η άδεια για σχολική παρακολούθηση του παιδιού, η άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτώμενων μελών και το μειωμένο ωράριο εργασίας για γονείς παιδιών με αναπηρία, ενώ με ειδικές ρυθμίσεις προστατεύεται η μητρότητα.

1984: Με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων επεκτείνεται η άδεια μητρότητας για τους/τις εργαζομένους/-ες του ιδιωτικού τομέα στις 14 εβδομάδες.

1988: Με το Προεδρικό Διάταγμα 193 επεκτείνονται οι διατάξεις του νόμου 1483/84 στον δημόσιο τομέα.

1989: Με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων επεκτείνεται η άδεια μητρότητας για τους/τις εργαζομένους/-ες του ιδιωτικού τομέα στις 15 εβδομάδες.

1993: Με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων καθιερώνεται για τους/τις απασχολούμενους/-ες στον ιδιωτικό τομέα άδεια πατρότητας (1 ημέρα), βελτιώνονται οι όροι χορήγησης της γονικής άδειας ανατροφής, η άδεια φροντίδας παιδιού (π.χ. μειωμένο ωράριο) γίνεται πιο ευέλικτη ενώ δίνεται δικαίωμα χρήσης της στον πατέρα (εάν δεν χρησιμοποιείται από τη μητέρα). Ακόμα, επεκτείνεται η άδεια μητρότητας στις 16 εβδομάδες και προτρέπεται η αποφυγή της νυκτερινής απασχόλησης των εγκύων.

1997: Με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων καταργείται η προϋπόθεση του μεγέθους επιχείρησης στη γονική άδεια ανατροφής.

1997: Καθιερώνεται στον δημόσιο τομέα 1 μήνας άδειας με αποδοχές για τις θετές μητέρες, ενώ η προβλεπόμενη άνευ αποδοχών άδεια για παιδιά με αναπηρία μετατρέπεται σε άδεια με αποδοχές εφόσον η αναπηρία των παιδιών είναι άνω του 67% (Νόμος 2527/97).

³⁹ Για μια ανάλυση των εξελίξεων σε σχέση με το θεσμικό πλαίσιο όσον αφορά τις γονικές άδειες βλέπε επίσης Καραγεώργου Μ. και Παπαγιαννοπούλου Μ. (2013).

1997: Με το ΠΔ176/97, το οποίο ενσωματώνει στο ελληνικό δίκαιο την Κοινοτική Οδηγία 92/85/ΕΟΚ, θεσμοθετείται η άδεια μητρότητας των 16 εβδομάδων και ρυθμίζονται θέματα προστασίας της μητρότητας.

1999: Σημαντικές εξελίξεις στις γονικές άδειες έφερε ο νέος δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας (Νόμος 2683) με σημαντικότερη τη δυνατότητα εναλλακτικού τρόπου λήψης της άδειας φροντίδας παιδιού: αντί για μειωμένο ωράριο εργασίας, μπορεί να ληφθεί και ως συνεχόμενη 9 μηνών διάρκειας απουσία από την εργασία. Ακόμα, η άδεια μητρότητας επεκτείνεται στους 5 μήνες (από 4), η άδεια στις θετές μητέρες επεκτείνεται στους 3 μήνες (από 1) και η άνευ αποδοχών γονική άδεια ανατροφής γίνεται δύο χρόνια. Ακόμα, καθιερώνεται άδεια 22 ημερών με αποδοχές για γονείς παιδιών που χρειάζονται τακτική μετάγγιση ή θεραπεία.

2000: Με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα επεκτείνεται η άδεια μητρότητας στις 17 εβδομάδες (από 16) και η άδεια πατρότητας στις 2 ημέρες (από 1). Επίσης για τους γονείς με 3+ παιδιά επεκτείνεται η άδεια για την ασθένεια των παιδιών στις 12 ημέρες (από 10). Τέλος, η άδεια φροντίδας καλύπτει πια και τους θετούς γονείς με παιδιά έως 6 χρόνων.

2002: Με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα εισάγεται η άδεια για τους μόνους γονείς.

2004: Με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα καθιερώνεται ο εναλλακτικός τρόπος λήψης της άδειας φροντίδας παιδιού: αντί για μειωμένο ωράριο εργασίας, μπορεί να ληφθεί και ως συνεχόμενη ισόχρονη απουσία από την εργασία. Επίσης καθιερώνεται άδεια 10 ημερών για γονείς παιδιών που χρειάζονται μεταγγίσεις αίματος ή αιμοκάθαρση.

2006: Με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα προβλέπεται η περίπτωση απόκτησης παιδιού με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας. Οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται τις άδειες που αφορούν τη φροντίδα και την ανατροφή του παιδιού, ως εάν ήσαν φυσικοί γονείς. Κατά τη διάρκεια του θηλασμού το μειωμένο ωράριο δικαιούνται τόσο η γυναίκα που γέννησε το παιδί όσο και η αποκτώσα μητέρα.

2007: Με την αναμόρφωση του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα το 2007 (Νόμος 3528/07), προβλέπονται νέες θετικότερες ρυθμίσεις για το δημόσιο τομέα: Η άδεια μητρότητας επεκτείνεται κατά 2 μήνες για κάθε παιδί πέραν του 3^{ου}. Στην άδεια φροντίδας έχει αυτοτελές δικαίωμα και ο πατέρας ενώ επεκτείνεται

χρονικά η άδεια αυτή για γονείς άγαμους, χήρους/-ες, διαζευγμένους/-ες ή με αναπηρία και για πολύτεκνους. Ακόμα, η γονική άδεια ανατροφής γίνεται με αποδοχές για τρεις μήνες στην περίπτωση γέννησης 3ου ή περισσότερων παιδιών. Τέλος, καθιερώνεται άδεια 22 ημερών τον χρόνο με αποδοχές για γονείς παιδιών με βαριά νοητική υστέρηση ή σύνδρομο Down και για συζύγους που χρειάζονται τακτική μετάγγιση ή θεραπεία.

2008: Με τον νόμο 3655/08 (άρθρο 142), λαμβάνοντας κυρίως υπόψη τα δημογραφικά δεδομένα, καθιερώνεται η ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας, μια αμειβόμενη με το κατώτατο ημερομίσθιο άδεια 6 μηνών για ασφαλισμένες στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ μητέρες.

2009: Με τον νόμο 3801 (άρθρο 18) εισάγεται άδεια πατρότητας (άδεια γέννησης τέκνου) δύο ημερών στον δημόσιο τομέα. Η άδεια αυτή ισχύει και για θετούς πατέρες εφόσον το παιδί που υιοθετείται δεν έχει υπερβεί το 2^ο έτος της ηλικίας του. Ο νόμος επίσης προβλέπει αύξηση κατά ένα μήνα της άδειας λοχείας στις περιπτώσεις πολύδυμης κύησης.

2011: Με τον νόμο 3986 (άρθρο 37) η προβλεπόμενη στο δημόσιο τομέα άδεια άνευ αποδοχών για σοβαρούς ιδιωτικούς λόγους, η οποία για γονείς δεν απαιτεί την έγκριση του υπηρεσιακού συμβουλίου, επεκτείνεται στα πέντε χρόνια (από δύο).

2012: Σε εφαρμογή της Κοινοτικής Οδηγίας 2010/18 για τη γονική άδεια, με τον νόμο 4075/12 (άρθρα 48-54), ο οποίος αφορά όλους τους εργαζόμενους γονείς –φυσικούς, θετούς ή αναδόχους- του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, η γονική άδεια ανατροφής επεκτείνεται στους 4 μήνες (αντί 3½) και μέχρι ένα παιδί να φτάσει στην ηλικία των 6 (αντί 3½), δίνεται προτεραιότητα στις αιτήσεις χορήγησης της άδειας σε ειδικές ευπαθείς κατηγορίες γονέων, ενώ προβλέπεται η δυνατότητα διπλασιασμού της διάρκειας της άδειας σε ειδικές κατηγορίες μόνων γονέων. Διευκρινίζεται ακόμα ότι το δικαίωμα στη γονική άδεια ανατροφής έχει και ο/η εργαζόμενος/-η ο/η οποίος/-α υιοθετεί ή γίνεται ανάδοχος παιδιού κάτω των 6 ή και σε ορισμένες περιπτώσεις κάτω των 8. Επίσης, προβλέπεται άδεια μετ' αποδοχών 10 ημερών για γονείς παιδιών που πάσχουν από σοβαρά νοσήματα καθώς και άδεια άνευ αποδοχών 30 ημερών για περιπτώσεις επείγουσας νοσηλείας του παιδιού. Είναι σημαντικό να τονιστεί η καθολικότητα της πρόβλεψης, εφόσον ο νόμος ισχύει για όλους τους τομείς απασχόλησης και για όλες τις εργασιακές σχέσεις.

2012: Με το σκεπτικό της ίσης μεταχείρισης καθιερώνεται με τον νόμο 4097/12 για πρώτη φορά άδεια μητρότητας με αποδοχές για αυτοαπασχολούμενες για χρονικό διάστημα τουλάχιστον 14 εβδομάδων.

2013: Με τον νόμο 4210/13, άρθρο 6 και μετά από σχετικές αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου και του Συμβουλίου Επικρατείας που δικαίωσαν αιτήματα γονέων, προβλέπεται ότι σε περίπτωση γέννησης διδύμων, τριδύμων κ.λπ. τέκνων χορηγείται επιπλέον άδεια ανατροφής χρονικής διάρκειας έξι (6) μηνών με αποδοχές για κάθε τέκνο πέραν του ενός. Επίσης καταργήθηκε διάταξη που έθετε ζητήματα στην ισότιμη λήψη της άδειας φροντίδας από τους πατέρες.

2014: Με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα, καθορίζεται ως αυτοτελές το δικαίωμα του πατέρα να κάνει χρήση της άδειας φροντίδας παιδιού ακόμα και σε περίπτωση που η μητέρα είναι αυτοαπασχολούμενη.

2014: Με τον νόμο 4305 (άρθρο 26) εισάγεται για πρώτη φορά άδεια για θέματα ασθένειας παιδιών στον δημόσιο τομέα. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι γονείς (φυσικοί, θετοί και ανάδοχοι) δικαιούνται να ζητήσουν την προβλεπόμενη διάρκεια μέχρι ένα μήνα άδεια άνευ αποδοχών όταν πρόκειται για νοσηλεία ανήλικου τέκνου λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του γονέα. Επίσης, η γονική άδεια ανατροφής επεκτείνεται στον θετό και ανάδοχο γονέα υποχρεωτικά, χωρίς γνώμη υπηρεσιακού συμβουλίου, όταν πρόκειται για ανατροφή παιδιού ηλικίας έως και έξι (6) ετών ή έως οκτώ (8) ετών, εφόσον η υιοθεσία δεν έχει ολοκληρωθεί μέχρι την ηλικία των έξι (6) ετών.

Έκταση κάλυψης πληθυσμού και χρήση των αδειών

Δυστυχώς τα διαθέσιμα στοιχεία δεν μας επιτρέπουν να έχουμε μια σαφή εικόνα ως προς την έκταση της θεσμικής κάλυψης των αδειών και ιδιαίτερα ως προς τη χρήση τους.

Ως προς τη θεσμική κάλυψη του πληθυσμού, σημειώνουμε ότι οι άδειες αυτές καλύπτουν όσους έχουν μισθωτή σχέση εργασίας είτε στον ιδιωτικό είτε στον δημόσιο τομέα. Σε πολύ μικρό βαθμό καλύπτουν όμως αυτοαπασχολούμενους/-ες εφόσον γι' αυτούς/-ές προβλέπεται μόνο άδεια μητρότητας. Με βάση τα πιο πρόσφατα στατιστικά στοιχεία (Eurostat 2015), οι αυτοαπασχολούμενοι/-ες στη χώρα μας αποτελούν το 31% των εργαζομένων. Ακόμα όμως και μέσα στις κατηγορίες των μισθωτών ειδικά του ιδιωτικού τομέα υπάρχουν προϋποθέσεις που εξαιρούν κάποιες επιμέρους ομάδες εργαζομένων. Για παράδειγμα, υπάρχουν προϋποθέσεις προηγούμενου χρόνου εργασίας στη βασική άδεια μητρότητας και στη γονική άδεια ανατροφής. Η άδεια μητρότητας προϋποθέτει 200 ημέρες εργασίας τα προηγούμενα

δυο χρόνια και η γονική άδεια έναν χρόνο συνεχούς ή μη συνεχούς εργασίας στον ίδιο εργοδότη. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό σήμερα που τα υψηλά επίπεδα μακροχρόνια ανεργίας δεν δημιουργούν προϋποθέσεις συσσώρευσης χρόνου εργασίας (στον ίδιο εργοδότη). Επίσης η ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας καλύπτει μόνο τις ασφαλισμένες στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Πρέπει τέλος να ληφθεί υπόψη ότι ένα υψηλό ποσοστό εργαζομένων δεν κατοχυρώνουν δικαίωμα στις άδειες εφόσον απασχολούνται σε αδήλωτες μορφές απασχόλησης. Κατά τις εκτιμήσεις της ΕΕ το ποσοστό αυτό ανέρχεται στο 25% των απασχολουμένων (ΣΕΠΕ 2013: 75). Ενδεχομένως, όμως, το ποσοστό αυτό να έχει περιοριστεί λόγω της πρόσφατης αυστηροποίησης της νομοθεσίας που πλέον επιβάλλει υψηλά πρόστιμα στους εργοδότες που απασχολούν αδήλωτους/-ες εργαζόμενους/-ες. Με βάση όλα τα ανωτέρω δεδομένα, φαίνεται λοιπόν ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων, εξαιρουμένης της βασικής άδειας μητρότητας, δεν έχουν πρόσβαση σε άλλου τύπου γονικές άδειες.

Ως προς τη χρήση των αδειών, η έλλειψη διαθέσιμων και αξιοποιήσιμων στοιχείων αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στην όποια προσπάθεια αξιολόγησης της επίπτωσης του θεσμού των γονικών αδειών στη συμφιλίωση της οικογενειακής και εργασιακής ζωής. Τα τελευταία χρόνια κάποιες πληροφορίες καταγράφονται στη χώρα μας ως προς τη χρήση των διαφόρων γονικών αδειών από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) στο πλαίσιο της εφαρμογής της νομοθεσίας των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης. Οι πληροφορίες αυτές αναφέρουν τη χρήση των αδειών αυτών από τους/τις εργαζόμενους/-ες σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και αφορούν μόνο επιχειρήσεις στις οποίες έγινε αναφορά χρήσης τέτοιων αδειών. Σημειώνεται ότι άδειες που έχουν ως αποκλειστικούς δικαιούχους μητέρες (βασική άδεια μητρότητας και ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας) δεν συμπεριλαμβάνονται στην καταγραφή του ΣΕΠΕ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΧΡΗΣΗ ΓΟΝΙΚΩΝ ΑΔΕΙΩΝ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ

	ΑΝΔΡΕΣ		ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
	Πλήρης απασχόληση	Μερική απασχόληση	Πλήρης απασχόληση	Μερική απασχόληση
Άδεια φροντίδας παιδιού	118	61	3.337	1.621
Γονική άδεια ανατροφής τέκνου	12	-	1.136	291
Άδεια σχολικής παρακολούθησης παιδιών	2.215	267	8.061	1.660
Άδεια Ασθένειας	107	4	653	222

Εξαρτημένων Μελών				
Μειωμένο ωράριο για αναπηρία παιδιού	63	10	103	3
Άδεια για μόνους γονείς	44	1	154	32
Σύνολο	2.599	343	13.444	3.829

Πηγή: ΣΕΠΕ, Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων 2013

ΠΙΝΑΚΑΣ 2 ΠΟΣΟΣΤΟ ΧΡΗΣΗΣ ΓΟΝΙΚΩΝ ΑΔΕΙΩΝ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	Πλήρης και μερική απασχόληση	Πλήρης και μερική απασχόληση
Άδεια φροντίδας παιδιού	0,08	2,2
Γονική άδεια ανατροφής τέκνου	0,005	0,6
Άδεια σχολικής παρακολούθησης παιδιών	1,04	4,3
Άδεια Ασθένειας Εξαρτημένων Μελών	0,05	0,4
Μειωμένο ωράριο για αναπηρία παιδιού	0,03	0,04
Άδεια για μόνους γονείς	0,02	0,08

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ΣΕΠΕ (Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων 2013) από τις συντάκτριες της παρούσας μελέτης

Το πρώτο συμπέρασμα που εξάγεται από τους ανωτέρω πίνακες είναι ότι, τουλάχιστον για τον ιδιωτικό τομέα, η αξιοποίηση των αδειών γίνεται κατά αποκλειστικότητα σχεδόν από τις μητέρες. Το βασικό όμως πρόβλημα στην καταγραφή του ΣΕΠΕ είναι ότι δεν αναφέρει τον αριθμό των χρηστών/-τριών σε σχέση με τον αριθμό των δυνητικά δικαιούχων κάτι που θα μας έδινε τη δυνατότητα εκτίμησης του πραγματικού βαθμού χρήσης των αδειών συνολικά και κατά φύλο.

Ένα δεύτερο σημαντικό αλλά αναμενόμενο συμπέρασμα είναι ότι παρατηρούνται σημαντικότερες διαφορές στη χρήση των αδειών ανάλογα με το αν αυτές είναι αμειβόμενες ή όχι. Οι αμειβόμενες άδειες (άδεια φροντίδας και άδεια για σχολική παρακολούθηση του παιδιού) έχουν σχετικά μεγαλύτερο βαθμό χρήσης, ενώ αντίθετα οι μη αμειβόμενες άδειες ειδικά δε η γονική άδεια ανατροφής έχει σχεδόν ανύπαρκτη χρήση από τους πατέρες.

Μια άλλη πηγή πληροφοριών είναι η ευρωπαϊκή έρευνα του Εργατικού Δυναμικού η οποία καταγράφει πόσοι εργαζόμενοι/-ες με ένα παιδί μικρότερο του

ενός βρίσκονται μακριά από την εργασία τους για λόγους φροντίδας του παιδιού (Πίνακας 3).

ΠΙΝΑΚΑΣ 3 ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΟΥ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΕΝΑ ΠΑΙΔΙ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ ΤΟΥ ΕΝΟΣ

Χώρα	Γυναίκες σε άδεια μητρότητας ή γονική άδεια	Άνδρες σε γονική άδεια	Χώρα	Γυναίκες σε άδεια μητρότητας ή γονική άδεια	Άνδρες σε γονική άδεια
Σλοβενία	87,2	1,4	Λιθουανία	40,7	1,0
Τσεχία	82,3	0,0	Ιταλία	39,0	0,2
Αυστρία	79,6	0,3	Γαλλία	35,5	1,1
Σλοβακία	78,2	0,2	Ισπανία	27,5	0,1
Φινλανδία	75,9	4,2	Πορτογαλία	27,3	0,7
Ουγγαρία	72,1	0,0	Εσθονία	27,2	0,0
Βουλγαρία	70,1	0,5	Κύπρος	27,0	0,0
Γερμανία	64,7	0,8	Ολλανδία	24,0	0,0
Λετονία	60,6	0,0	Βέλγιο	21,7	1,1
Ρουμανία	53,0	6,2	Ελλάδα	19,6	0,0
Λουξεμβούργο	45,8	1,7	Μάλτα	2,9	0,0
Πολωνία	41,4	0,1	Ηνωμένο Βασίλειο	0,6	0,7

Πηγή:

http://www.oecd.org/els/soc/PF2_2_Use_of_leave_benefits_by_mothers_and_fathers_Aug2014.pdf
(από στοιχεία της ευρωπαϊκής Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για το έτος 2011)

Τα στοιχεία του παραπάνω πίνακα αντικατοπτρίζουν κυρίως τις πολιτικές που έχουν οι διάφορες χώρες ως προς τις άδειες και όχι τον βαθμό χρήσης των αδειών. Χώρες οι οποίες διευκολύνουν τις μητέρες με μακροχρόνιες άδειες είναι πιο πιθανό να βρουν την εργαζόμενη μητέρα στο σπίτι. Πάντως αυτό που είναι εντυπωσιακό για όλες τις χώρες είναι η απουσία του πατέρα από την οικογένεια τον πρώτο χρόνο της ζωής του παιδιού.

Για τη χώρα μας τα στατιστικά στοιχεία της Έρευνας του Εργατικού Δυναμικού δεν εμφανίζουν κανένα ποσοστό συμμετοχής του πατέρα στην οικογενειακή ζωή τον πρώτο χρόνο μετά τη γέννηση του παιδιού. Αλλά και το σχετικά χαμηλό ποσοστό των μητέρων που λαμβάνουν άδεια κατά το διάστημα αυτό αντικατοπτρίζει το γεγονός ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων μητέρων είτε σε δηλωμένη είτε σε αδήλωτη εργασία δεν κάνουν χρήση των γονικών αδειών.⁴⁰

⁴⁰ Σημειώνεται ότι ενώ η άδεια μητρότητας για τις αυτοαπασχολούμενες ψηφίστηκε με νόμο το 2012, οι σχετικές υπουργικές αποφάσεις υλοποίησης του κυκλοφόρησαν τον Οκτώβριο του 2014 για τις ασφαλισμένες στο ΕΤΑΑ (Φ10060/15858/606/7.10.2014) και τον Ιανουάριο του 2015 (Φ40035/41931/1653/20.1.15) για τις ασφαλισμένες στον ΟΑΕΕ. Άρα, η χρήση της άδειας δεν αποτυπώθηκε στα στοιχεία της αναφερόμενης Έρευνας του Εργατικού Δυναμικού.

Συμπερασματικά, αυτό που παρατηρούμε είναι η αδυναμία των διαθέσιμων για τη χώρα μας στατιστικών στοιχείων να δώσουν απαντήσεις που θα οδηγούσαν σε αξιολόγηση του βαθμού αξιοποίησης των αδειών από τους πιθανούς δικαιούχους. Αλλά δυστυχώς και σε επίπεδο ακαδημαϊκής έρευνας το θέμα των γονικών αδειών έχει ελάχιστα συγκεντρώσει το ενδιαφέρον.⁴¹ Έτσι στερούμαστε στοιχείων που θα μας επέτρεπαν να αξιολογήσουμε όχι μόνο τον βαθμό χρήσης των αδειών γενικά αλλά και σε σχέση με άλλα χαρακτηριστικά των εργαζομένων γονέων (φύλο, μορφωτικό επίπεδο, είδος απασχόλησης, θέση στην επαγγελματική ιεραρχία, αντιλήψεις σε σχέση με το τι αποτελεί αποδεκτό πρότυπο φροντίδας κ.λπ.), τον εργασιακό τους χώρο (δημόσιος ή ιδιωτικός τομέας, περιβάλλον περισσότερο ή λιγότερο φιλικό προς τους/τις εργαζόμενους/-ες, μέγεθος επιχείρησης κ.λπ.), τον τύπο της άδειας (αμειβόμενες ή μη, με μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό ευελιξίας κ.λπ.) και τις εξελίξεις στο ευρύτερο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον (αύξηση οικονομικής αβεβαιότητας και ανεργίας).

Άρα, ο βαθμός χρήσης των γονικών αδειών παραμένει ένα ανοικτό ερευνητικό ερώτημα για τη χώρα μας. Ιδιαίτερως σε περιόδους οικονομικής κρίσης, ανεργίας και οικονομικής αβεβαιότητας εγείρονται ζητήματα ως προς τις επιπτώσεις που αυτές έχουν στη χρήση των αδειών. Από την πλευρά των εργοδοτών, οι περίοδοι αυτοί ενδεχομένως μπορεί να οδηγήσουν σε καταστρατηγήσεις των δικαιωμάτων των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων και των δικαιωμάτων για γονικές άδειες. Από την πλευρά των εργαζομένων, μπορεί να οδηγήσουν σε αυτοπεριορισμό της χρήσης των αδειών λόγω του φόβου απώλειας της θέσης εργασίας. Ο Συνήγορος του Πολίτη, ο οποίος έχει, με βάση τον νόμο 3896/10, την ευθύνη για την ορθή εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας, έχει καταγράψει κατά την περίοδο της κρίσης και ειδικά στις εκθέσεις του 2011 και 2012⁴² αυξημένες περιπτώσεις καταστρατήγησης ειδικά της άδειας μητρότητας και των προβλέψεων για την προστασία των γυναικών κατά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα (παράνομες καταγγελίες συμβάσεων, καταχρηστική μονομερής μετατροπή των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής ή αλλαγή θέσης εργασίας μετά την επιστροφή από την άδεια).⁴³

⁴¹ Εντοπίσαμε μόνο ένα δημοσιευμένο άρθρο που εστιάζει το αποκλειστικό του ενδιαφέρον στο θέμα των γονικών αδειών, εξαιρουμένων κάποιων συγκριτικών μελετών που έγιναν από ξένους μελετητές.

⁴² Βλ. τις Ετήσιες Ειδικές Εκθέσεις του Συνηγούρου του Πολίτη «Φύλο και Εργασιακές Σχέσεις», την Ειδική Έκθεση «Καταχρηστική μονομερής επιβολή εκ περιτροπής απασχόλησης σε εργαζόμενες, μετά από άδεια μητρότητας» (2012) και την Ειδική Έκθεση «Προϋποθέσεις και διαδικασία χορήγησης της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας. Η εφαρμογή του άρθρου 142 του ν.3655/2008»(2010) <http://www.synigoros.gr/>

⁴³ Ο Συνήγορος παρατηρεί ότι «ειδικότερα οι εργαζόμενες που αποκτούν παιδιά, ως εξαιρετικά ευάλωτη κατηγορία σε περίοδο οικονομικής ύφεσης, επιδιώκουν συχνά να διευθετήσουν τα προβλήματα που ανακύπτουν από την καταχρηστική εφαρμογή του μέτρου της εκ περιτροπής εργασίας απευθείας με τον εργοδότη, δεχόμενες, κατ' ουσία, την παραβίαση εργασιακών τους δικαιωμάτων, προκειμένου να μην

Την ανησυχητική αύξηση της εκ περιτροπής εργασίας και τις επιπτώσεις της στις εργαζόμενες γυναίκες επισημαίνει και το Διεθνές Γραφείο Εργασίας στην Έκθεση της Επιτροπής Εμπειρογνομώνων για την Εφαρμογή των Διεθνών Συμβάσεων και Συστάσεων (101η Συνεδρία), την οποία δημοσιοποίησε στις 2/3/2012 (International Labour Office 2012).

Όμως στις Εκθέσεις του 2013 και του 2014, ο Συνήγορος παρατηρεί μείωση των αναφορών που σχετίζονται με τις γονικές άδειες στον ιδιωτικό τομέα αλλά σημαντική ωστόσο άνοδο των αναφορών που σχετίζονται με τον δημόσιο τομέα και που συνδέονται με τα θέματα των απολύσεων και της διαθεσιμότητας/κινητικότητας που έλαβαν χώρα την περίοδο εκείνη. Αντίθετα το ΣΕΠΕ καταγράφει αύξηση των καταγγελιών στον ιδιωτικό τομέα μεταξύ 2012 και 2013 ιδίως στις απολύσεις εγκύων (ΣΕΠΕ 2012, 2013). Τα στοιχεία του 2014 δεν ήταν διαθέσιμα στις ερευνήτριες κατά τη λήξη της συγγραφής της παρούσας μελέτης.

Πάντως ο Συνήγορος του Πολίτη επανειλημμένα έχει τονίσει στις Εκθέσεις του ότι η προστασία της μητρότητας δεν έχει ευαισθητοποιήσει επαρκώς τον κόσμο των επιχειρήσεων, που συνήθως την αντιμετωπίζουν ως βάρος, ιδιαίτερα στην περίοδο της οικονομικής κρίσης.⁴⁴

Ζητήματα εφαρμογής

Η συνεχής και σταθερή εισαγωγή νέων ρυθμίσεων σχετικά με τις γονικές άδειες δημιούργησε ένα μωσαϊκό διαφόρων τύπων αδειών με ποικίλες προϋποθέσεις οι οποίες δημιουργούν δυσκολίες στην κατανόηση, ερμηνευτικά προβλήματα και γραφειοκρατικές επιβαρύνσεις οδηγώντας σε αναφορές και καταγγελίες. Πολλές τέτοιες περιπτώσεις αναφέρονται σε εκθέσεις του Συνηγόρου του Πολίτη. Τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα υπάρχουν κατηγορίες εργαζομένων που δεν συμπεριλαμβάνονται στη βασική νομοθεσία ή δεν αναφέρονται σαφώς ή αφήνουν κενά για αυθαίρετες ερμηνείες και αυτό δημιουργεί πολλά ερωτήματα, αναφορές και πεδίο διεκδικήσεων. Διαπιστώνει επίσης ο Συνήγορος του Πολίτη ότι στον δημόσιο τομέα η θεσμική αντιμετώπιση τέτοιων ζητημάτων διακρίνεται από αποσπασματικότητα και ανομοιομορφία, με αποτέλεσμα να προκαλείται σύγχυση στις αρμόδιες υπηρεσίες και στους ενδιαφερόμενους και προτείνει κάποιας μορφής

απολέσουν τη θέση», ενώ ακόμα και όταν έχουν κάνει μια καταγγελία στο Συνήγορο του Πολίτη «δεν είναι σπάνιες οι περιπτώσεις κατά τις οποίες αποσύρουν την καταγγελία, φοβούμενες την απόλυση» (Συνήγορος του Πολίτη (2012). Ειδική έκθεση «Καταχρηστική μονομερής επιβολή εκ περιτροπής απασχόλησης σε εργαζόμενες, μετά από άδεια μητρότητας», σελ. 9.

⁴⁴ Την ίδια άποψη εξέφρασε και πριν τη κρίση η Μ. Καραμεσίνη που διαπιστώνει ότι το κόστος της μητρότητας ειδικά για της μικρομεσαίες επιχειρήσεις (αμειβόμενες από τον εργοδότη άδειες και το κόστος της αναπλήρωσης) οδηγούν σε διακρίσεις στις προσλήψεις σε βάρος των γυναικών (Karamessini 2010).

κωδικοποίηση από τις κεντρικές υπηρεσίες και τους οργανισμούς, προκειμένου οι κατά τόπον υπηρεσίες τους να είναι σε θέση να παράσχουν την ενδεδειγμένη πληροφόρηση στους/στις απασχολούμενους/-ες (Συνήγορος Πολίτη 2014:134).

Παρόμοια ζητήματα στην υλοποίηση της νομοθεσίας αναφέρονται στην Έκθεση του Ευρωπαϊκού Δικτύου Νομικών Εμπειρογνώμωνων για την εφαρμογή της Οδηγίας για τις γονικές άδειες (2010/18). Σημειώνει η ελληνίδα εμπειρογνώμονας στην Έκθεσή της για την Ελλάδα: «Οι προβλέψεις για τια άδειες είναι...περίπλοκες, κατακερματισμένες, άνισες και διάσπαρτες. Η επακόλουθη έλλειψη διαφάνειας και η αυξανόμενη νομική αβεβαιότητα επιδεινώνονται από τις νομοθετικές πρακτικές: μακροσκελή νομοθετήματα που περιλαμβάνουν ποικίλες ρυθμίσεις, που στερούνται μιας εσωτερικής σύνδεσης και σύνδεσης με τον τίτλο του νομοθετήματος ('omnibuslaws') και που δύσκολα συνδυάζονται μεταξύ τους και με άλλη σχετική νομοθεσία υιοθετούνται με επείγουσες διαδικασίες, κάτω από την πίεση της Τρόικας. Με αυτό τον τρόπο, νέες ρυθμίσεις υιοθετούνται ή παλαιότερες (φανερά ή σιωπηρά) τροποποιούνται ή καταργούνται, συμπεριλαμβανομένων και των ρυθμίσεων για τις γονικές άδειες. Τα δικαστήρια υπερφορτώνονται και η νομολογία δεν προλαβαίνει τη νέα νομοθεσία». Συνεχίζει η εμπειρογνώμονας: «Ως εκ τούτου, κάποιος πρέπει να ανατρέξει σε άλλα προϋπάρχοντα νομοθετήματα σε μια απελπισμένη αναζήτηση της νομοθεσίας που ισχύει. Μια σύνθετη συλλογιστική αναπτύσσεται, χωρίς βεβαιότητα ότι το συμπέρασμα είναι σωστό. Αυτό ισχύει ιδιαίτέρως για τον δημόσιο τομέα...» (Rosário do Palma Ramalhoetal 2015: 98, 107)

Η διάσταση της ισότητας

Η διάσταση της ισότητας εξετάζεται εδώ από την πλευρά του περιεχομένου του θεσμικού πλαισίου, της εφαρμογής του και της αξιοποίησης του από τους/τις δυνητικά δικαιούχους.

Όσον αφορά το περιεχόμενο του θεσμικού πλαισίου, παρατηρούμε τα πράγματα να εξελίσσονται προς μια θετική κατεύθυνση με την απάλειψη ρυθμίσεων που δεν αντιμετωπίζουν ισότιμα τις μητέρες και τους πατέρες όσον αφορά το δικαίωμα πρόσβασης τους στις γονικές άδειες. Σε αυτή τη θετική εξέλιξη, βοήθησε η νομοθεσία για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην εργασία⁴⁵. Επίσης η άδεια πατρότητας (έστω πολύ μικρής διάρκειας) έχει εισαχθεί τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

⁴⁵ Νόμος Νόμο 3896/2010 «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις».

Όμως, υπάρχουν ζητήματα που προβληματίζουν, όπως η ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας για τον ιδιωτικό τομέα, η εξάμηνη δηλαδή άδεια για μητέρες που ακολουθεί τη βασική άδεια μητρότητας και αφορά μόνο αυτές. Στο δημόσιο τομέα δεν υπάρχει αντίστοιχη πρόβλεψη. Επίσης, προβληματίζει το γεγονός ότι το ατομικό δικαίωμα χρήσης της γονικής άδειας ανατροφής δεν αξιοποιείται σχεδόν καθόλου από τους πατέρες γιατί η άδεια είναι άνευ αποδοχών και γενικότερα απουσιάζουν ρυθμίσεις που θα ενθάρρυναν περισσότερο τη λήψη των αδειών από τους πατέρες, όπως βλέπουμε σε άλλες χώρες.⁴⁶

Όσον αφορά την εφαρμογή της νομοθεσίας για τις γονικές άδειες, παρατηρούμε ότι δεν συνοδεύεται από εκστρατείες ενημέρωσης των δικαιούχων και προώθησης της αντίληψης για το πόσο σημαντική είναι η λήψη των αδειών και από τον πατέρα. Γενικότερα, ελάχιστη προσοχή δίνεται στο να διαπαιδαγωγηθεί το κοινό και ιδιαίτερα οι νέοι γονείς ή η νέα γενιά ως προς την ισότιμη συμμετοχή στις οικογενειακές ευθύνες και ελάχιστα τονίζεται η σπουδαιότητα του ρόλου του πατέρα στην ανατροφή των παιδιών.

Τέλος, όσον αφορά την αξιοποίηση των αδειών, όπως είδαμε και παραπάνω, αυτή αποτελεί κατ' εξοχήν μια «γυναικεία υπόθεση» όπως βέβαια και οι αρνητικές επιπτώσεις της καταστρατήγησης των δικαιωμάτων που συνδέονται με τις γονικές άδειες. Αυτό οφείλεται τόσο στις έντονες κοινωνικές αντιλήψεις όσον αφορά τους ρόλους των δύο φύλων στην εργασία και στην οικογένεια, το εργασιακό περιβάλλον που συχνά δεν είναι φιλικό ή ενθαρρυντικό στην ιδέα χρήσης των αδειών από τους πατέρες αλλά και το γεγονός ότι οι ίδιες οι πολιτικές συμφιλίωσης παραμένουν στη διατύπωση τους, στην καλύτερη των περιπτώσεων, ουδέτερες ως προς το φύλο και παθητικέςως προς την προώθηση της ισότητας, αναπαράγοντας έτσι τα παραδοσιακά πρότυπα φροντίδας.

Συμπερασματικά, από ό,τι φαίνεται, πολιτικοί, διαμορφωτές της κοινής γνώμης, υπεύθυνοι διαμόρφωσης και εφαρμογής πολιτικών, εργοδότες και συνδικαλιστικοί φορείς και ευρύτερα η κοινωνία, ακόμα και οι ίδιες οι μητέρες, όταν αναφέρονται στις γονικές άδειες αναφέρονται και έχουν κυρίως στο μυαλό τους τις μητέρες και αυτό επηρεάζει το περιεχόμενο των πολιτικών και τα μέτρων εφαρμογής που υιοθετούνται, τον πολιτικό διάλογο γύρω από το θέμα της συμφιλίωσης και την κατά φύλο

⁴⁶ Παραδείγματα της καθιέρωσης ειδικών κινήτρων για τη χρήση της γονικής άδειας από τους πατέρες αναφέρονται στο Moss 2015 καθώς και στο Eurofound 2015. Αυτά συμπεριλαμβάνουν τη μη μεταβιβάσιμη αμειβόμενη άδεια για πατέρες, τη διάθεση μπόνους άδειας εάν και οι δύο γονείς λάβουν μια μίνιμουμ διάρκειας άδεια, οικονομικά κίνητρα και άλλα, ενώ σε κάποιες χώρες η χορήγηση άδειας στους πατέρες είναι υποχρεωτική.

αξιοποίηση των αδειών.⁴⁷ Οι ρυθμίσεις που έλαβαν χώρα προς την κατεύθυνση της ισότητας, σε ένα μεγάλο βαθμό επιβλήθηκαν από το ευρωπαϊκό δίκαιο και όχι γιατί υπήρξε μια πραγματική αλλαγή στάσεων γύρω από το θέμα αυτό.

Σχόλια

Συνοπτικά, η εικόνα των γονικών αδειών στη χώρα μας αποτελεί ένα μωσαϊκό με πολλές διαφορετικές ρυθμίσεις και προϋποθέσεις των οποίων η αποκωδικοποίηση και η ερμηνεία δεν είναι πάντα εύκολη. Οι ρυθμίσεις παρουσιάζουν σημαντικές ανισότητες μεταξύ των μισθωτών του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα και ιδιαίτερας μεταξύ των μισθωτών και των αυτοαπασχολούμενων. Οι διαφορές εστιάζονται κυρίως στη διάρκεια της (αμειβόμενης) άδειας, στο δικαιωματικό ή μη χαρακτήρα των αδειών και την ευκολία ή δυσκολία των προϋποθέσεων λήψης τους. Ο δημόσιος τομέας σε σχέση με τον ιδιωτικό παραμένει πιο γενναιοδωρος, προβλέποντας συνολικά πολύ μεγαλύτερης διάρκειας άδειες και περισσότερες άδειες κατά τις οποίες αναπληρώνονται πλήρως οι αποδοχές από την εργασία⁴⁸, με καθαρό το δικαίωμα του/της εργαζομένου/-ης⁴⁹ και λιγότερες προϋποθέσεις στη λήψη τους.⁵⁰ Ανάμεσα στους/στις απασχολούμενους/-ες του ιδιωτικού τομέα, οι αυτοαπασχολούμενοι/-ες παραμένουν οι λιγότερο ευνοημένοι/-ες. Στον τομέα αυτό οι ρυθμίσεις αφορούν την άδεια μητρότητας μόνο, αλλά και εδώ τόσο η διάρκειά της όσο και το προβλεπόμενο επίδομα υστερούν σημαντικά σε σχέση με τους άλλους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα. Όπως πολύ σωστά τονίζει ο Συνήγορος του Πολίτη αναφερόμενος στις διαφοροποιήσεις και στις ανισότητες

⁴⁷ Σημειώνουν οι Καραγιώργου και Παπαγιαννοπούλου: «Τα θέματα προστασίας μητρότητας και εξισορρόπησης ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής, κρινόμενα ως «γυναικεία» θέματα, δεν είναι στις πρώτες θέσεις των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων» (2013, σελ. 74).

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο σημειώνουν οι Fagan και Norman (European Commission 2016) ότι η παροχή φροντίδας για μέλη της οικογένειας αντιμετωπίζεται ακόμα από πολλές κυβερνήσεις, κοινωνικούς εταίρους και άτομα ως ένα θέμα ευθύνης των μητέρων και ότι τα περισσότερα μέτρα συμφιλίωσης άμεσα ή έμμεσα σχεδιάζονται έχοντας στο μυαλό τους τις γυναίκες.

Μια ενδιαφέρουσα πρόσφατη έρευνα στη Τσεχία έδειξε ότι τα δύο τρίτα των γυναικών του δείγματος δεν επιθυμούσαν ο σύντροφός τους να λάβει γονική άδεια. Σε μια δεύτερη συνεχόμενη έρευνα οι γυναίκες εξήγησαν ότι ο λόγος ήταν η απώλεια του εισοδήματος (2/3 των γυναικών) αλλά και γιατί πίστευαν ότι οι πατέρες δεν θα ήταν ικανοί να φροντίσουν επαρκώς τα παιδιά τους (1/3 των γυναικών). Ακόμα ένα τρίτο των γυναικών θεωρούσαν ότι κατά βάθος οι γυναίκες δεν ήθελαν να «παραδώσουν» τον παραδοσιακό τους ρόλο (έρευνα που αναφέρεται στο Eurofound 2015).

⁴⁸ *Δημόσιος τομέας*: συνολικά 134 μήνες άδειας (μητρότητας 5, φροντίδας 9, γονική 60x2 γονείς). Απ' αυτούς 14 μήνες είναι με πλήρεις αποδοχές.

Ιδιωτικός τομέας: συνολικά 22 μήνες άδειας (μητρότητας 4 +6, φροντίδας περίπου 4 και γονική 4x2 γονείς). Απ' αυτούς οι 8 περίπου είναι με πλήρεις αποδοχές και οι 6 είναι με αποδοχές που ισούνται με τις κατώτατες αποδοχές.

⁴⁹ Αρκετές από τις επιλογές του εργαζόμενου στον ιδιωτικό τομέα απαιτούν τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη (π.χ. δυνατότητα σωρευτικής χρήσης του μειωμένου ωραρίου) κάτι που δεν συμβαίνει στον δημόσιο τομέα.

⁵⁰ Υπάρχουν αυστηρότερες προϋποθέσεις λήψης των αδειών στον ιδιωτικό τομέα (π.χ. προϋπόθεση προηγούμενης εργασίας).

μεταξύ των διαφόρων κατηγοριών εργαζομένων, αυτές αποτελούν «αθέμιτες αποκλίσεις στην οφειλόμενη από το Σύνταγμα και το ευρωπαϊκό δίκαιο προστασία και δεν μπορεί να δικαιολογηθούν στη βάση των όποιων ορθολογικών κριτηρίων που συνδέονται με λειτουργικές απαιτήσεις» (Συνήγορος του Πολίτη 2013: 114). Ακόμα σημειώνουμε το υψηλό ποσοστό της αδήλωτης εργασίας που αποκλείει κάθε δυνατότητα χρήσης της άδειας.

Οι κατά φύλο διαφοροποιήσεις αφορούν λιγότερο το θεσμικό πλαίσιο και περισσότερο τον βαθμό χρήσης των αδειών, που παρουσιάζεται εντυπωσιακά άνισος ανάμεσα στους πατέρες και τις μητέρες.

Τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία δεν συμπεριλαμβάνουν πληροφορίες για τους/τις δυνητικούς/-ές δικαιούχους και δεν μπορούν να εξαχθούν έτσι ακριβή συμπεράσματα ως προς τον βαθμό αξιοποίησης των αδειών πόσο μάλλον να συσχετισθεί με άλλους παράγοντες που την επηρεάζουν, ενώ απουσιάζουν σχεδόν παντελώς έρευνες γύρω από το θέμα αυτό.

Το κρίσιμο στοιχείο στη συζήτηση για τις γονικές άδειες αφορά τη χρηματοδότηση τους, που καθορίζει στη συνέχεια τη δυνατότητα οι άδειες να αμείβονται και σε ποιον βαθμό σε σχέση με το εισόδημα από τον μισθό. Στο δημόσιο τομέα όλες οι άδειες καλύπτονται από τον εργοδότη που είναι το δημόσιο και αντλεί τη χρηματοδότησή του από τον κρατικό προϋπολογισμό. Στον ιδιωτικό τομέα (μισθωτοί και αυτοαπασχολούμενοι) οι άδειες καλύπτονται είτε από τον εργοδότη είτε από τα ασφαλιστικά ταμεία και τον ΟΑΕΔ. Προφανώς υπάρχει ένα ευρύτερο ζήτημα προβληματισμού ως προς τη χρηματοδότηση των αδειών στον τομέα αυτό, ιδιαίτερα τώρα που κατά κανόνα οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα και τα ασφαλιστικά ταμεία παρουσιάζουν μειωμένα έσοδα.⁵¹

Πάντως η οικονομική διάσταση των αμειβόμενων γονικών αδειών έχει και μια ανάποδη ανάγνωση. Όπως σημειώνουν οι Συμεωνίδου και Μαγδαληνός (2007: 313) και με βάση την ανάλυση στοιχείων μελέτης τους, τα μέτρα πολιτικής που σχετίζονται με τις γονικές άδειες μπορούν να επιδράσουν θετικά στη γονιμότητα εφόσον οι άδειες είναι αμειβόμενες και παρέχουν μια αίσθηση ασφάλειας στους εργαζόμενους.

Τέλος, σημειώνουμε ότι, θεσμικά, δεν προβλέπονται μηχανισμοί που διασφαλίζουν τη σύνδεση με την εργασία κατά τη διάρκεια της άδειας ή την επανένταξη των εργαζομένων στην εργασία μετά την επιστροφή τους από την άδεια.

⁵¹ Ενδιαφέρον παρουσιάζουν ανεπίσημες πληροφορίες από τον ΟΑΕΔ ότι οι εργοδότες ενισχύουν τη λήψη αδειών που δεν καταβάλλουν οι ίδιοι όπως είναι η ειδική παροχή για την προστασία της μητρότητας σε μια προσπάθεια να αποφύγουν τη μισθολογική επιβάρυνση του εργαζομένου κατά την περίοδο αυτή. Στο πλαίσιο του ίδιου σκεπτικού μπορεί να εξηγηθεί και η σημαντική επέκταση της μη αμειβόμενης γονικής άδειας στο δημόσιο τομέα (από 2 σε 5 χρόνια).

2.2.2 Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ευελιξία οργάνωσης χρόνου εργασίας για τη διευκόλυνση των γονιών και λοιπών φροντιστών

Όπως είδαμε στην παραπάνω συζήτηση, οι άδειες για γονείς και άλλους φροντιστές αποτελούν το κυρίαρχο μοντέλο στη χώρα μας των πολιτικών που αφορούν τη διαχείριση του χρόνου τους προκειμένου να καλύψουν τις οικογενειακές τους ανάγκες. Μέσα στο σύστημα των γονικών αδειών, υπάρχουν προβλέψεις ευελιξίας ως προς τη λήψη των αδειών (π.χ. εάν θα κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου ή της συνεχόμενης απουσίας από την εργασία ή ποιες ώρες ακριβώς θα κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου).

Αυτό που απουσιάζει στη χώρα μας και το οποίο βλέπουμε σε άλλες χώρες είναι η διαθεσιμότητα μορφών ευελιξίας στη διάρκεια και την οργάνωση του χρόνου εργασίας που να εξυπηρετούν τις ανάγκες των εργαζόμενων γονέων και λοιπών φροντιστών/-τριών για πιο εξατομικευμένα ωράρια εντός ενός θεσμοθετημένου πλαισίου που να κατοχυρώνει την επιλογή και το δικαίωμα χρήσης και να προστατεύει τους εργαζόμενους από δυσμενείς μεταβολές στην εργασιακή τους κατάσταση και από αρνητικές επιπτώσεις στην περαιτέρω επαγγελματική τους εξέλιξη.

Η προσπάθεια των κυβερνήσεων για προώθηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας εκφράζεται κυρίως με τη θεσμοθέτηση μορφών ευελιξίας της απασχόλησης, των αποδοχών και του χρόνου εργασίας. Η ευελιξία της απασχόλησης, σύμφωνα με τη διεθνή και ευρωπαϊκή εμπειρία, περιλαμβάνει μορφές απασχόλησης που δεν συμβαδίζουν με το τυπικό εβδομαδιαίο πλήρους απασχόλησης ωράριο εργασίας και περιλαμβάνει μορφές όπως η προσωρινή απασχόληση (συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, διατιθέμενοι για ορισμένο χρόνο/ έργο εργαζόμενοι/-ες από εταιρείες προσωρινής εργασίας), η μερική απασχόληση (μειωμένο αλλά συγκεκριμένο ημερήσιο ωράριο απασχόλησης), η εκ περιτροπής απασχόληση (απασχόληση κατά πλήρες μεν ωράριο, αλλά για λιγότερες ημέρες την εβδομάδα), η παροχή έργου εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη (π.χ. από το σπίτι), η εργασία σε βάρδιες και η υπερωριακή απασχόληση, εργασία με σύμβαση παροχής έργου ή υπηρεσιών σε έναν κυρίως εργοδότη (μορφή εξαρτημένης εργασίας).

ΠΙΝΑΚΑΣ 4 ΟΙ ΚΥΡΙΟΤΕΡΕΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ 1990-2010

Νόμος	Σημαντικότερες ρυθμίσεις
N. 1892/90	<ul style="list-style-type: none"> • Εισαγωγή της μερικής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα • Καθιέρωση 4¹⁵ βάρδιας (εργασία κατά το Σαββατοκύριακο) • Διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε 3μηνη βάση • Θεσμοθέτηση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου • Σύνδεση αμοιβής και παραγωγικότητας
N. 2639/98	<ul style="list-style-type: none"> • Διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε 6μηναία βάση • Εισαγωγή της μερικής απασχόλησης στο δημόσιο τομέα (σε βοηθητικές εργασίες) • Θεσμοθέτηση της εκ περιτροπής απασχόλησης, της διαλείπουσας απασχόλησης της τηλεργασίας, της σύμβασης έργου και της σύμβασης παροχής υπηρεσιών
N. 2874/00	<ul style="list-style-type: none"> • Έγκριση λειτουργίας Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας • Διευθέτηση χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση, με μείωση του μέσου αυμβατικού 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 30.000δρχ. και μερικής απασχόλησης) • Εξορθολογισμός των ορίων ομαδικών απολύσεων (για τις επιχειρήσεις με 50-100 άτομα προσωπικό)
N. 2956/01	<ul style="list-style-type: none"> • Ρύθμιση των όρων λειτουργίας των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) • Κατοχύρωση των εργασιακών κι ασφαλιστικών διακιωμάτων των απασχολουμένων μέσω των ΕΣΠΑ
N. 3174/03	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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)
N. 3846/2010	<ul style="list-style-type: none"> • Εισάγεται τεκμήριο υπέρ της εξαρτημένης εργασίας • Η μερική απασχόληση καθώς και η εκ περιτροπής απασχόληση συμφωνούνται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού με <i>έγγραφο ατομική σύμβαση</i>, η οποία πρέπει να γνωστοποιηθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας <i>εντός οκτώ (8) ημερών από την κατάρτισή της</i>. • Στο άρθρο 2 παρ. 2 του Ν 3846/2010 εισάγονται για πρώτη φορά οι ορισμοί του «εργαζόμενου μερικής απασχόλησης» και του «<i>συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση</i>» και διευρύνεται η μη δυσμενής διάκριση των πρώτων έναντι των δεύτερων, σε συμμόρφωση με την Οδηγία 97/81 ΕΚ της 15.12.1997. • Σύμφωνα με το άρθρο 6, η κατάτμηση του χρόνου αδείας των μισθωτών επιτρέπεται πλέον και για <i>περισσότερες των δύο περιόδων</i>, από τις οποίες η μία πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες (επί 6ημέρου εβδομαδιαίας εργασίας ή προκειμένου περί ανηλικών) και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες (επί 5ημέρου εβδομαδιαίας εργασίας), <i>μετά από έγγραφη αίτηση του μισθωτού προς τον εργοδότη, για την οποία δεν απαιτείται έγκριση της Επιθεώρησης Εργασίας</i>. • Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας (άρθρο 7) ρυθμίζεται στο εξής κατά πρώτο λόγο με <i>επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας</i>. • Η εργασία την έκτη ημέρα της εβδομάδας κατά παράβαση του πενθημέρου, θα αμείβεται με το <i>καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%</i>.

Πηγή: Μουρίκη, Α. 2008: 20

<http://greekjustice.gr/include/print.php?aWQ9MTcxJmxhbmdJZD0xJmNhdD0x>

Όσον αφορά την ευελιξία στην οργάνωση του εργάσιμου χρόνου, κλασικές μορφές της συνιστούν οι υπερωρίες, η εργασία σε βάρδιες, η βραδινή/νυχτερινή εργασία ή η εργασία το Σαββατοκύριακο. Στις πιο νέες ευέλικτες μορφές οργάνωσης

του εργάσιμου χρόνου συγκαταλέγονται ελαφρώς διαφορετικά ωράρια έναρξης και λήξης της βάρδιας/εργάσιμης ημέρας (staggered hours), το συμπιεσμένο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας (οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας κατανέμονται σε λιγότερες μέρες), η επιλογή από τον/την εργαζόμενο/-η της ώρας έναρξης και λήξης του ωραρίου και του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας, μέσα σε ένα επιτρεπτό ανώτατο όριο και γύρω από ένα προκαθορισμένο πυρήνα ωραρίων και ημερών (flexitime), οι λογαριασμοί αποταμίευσης χρόνου (time-saving accounts) που επιτρέπουν στους/στις εργαζόμενους/-ες να συγκεντρώνουν και να πιστώνουν στην επιχείρηση ώρες εργασίας, μέσα σε επιτρεπτά ανώτατα όρια, τις οποίες μπορούν να πάρουν αργότερα σε ώρες ή ημέρες άδειας, τα εργασιακά ωράρια που επιτρέπουν τις κατά μέσο όρο ώρες εργασίας μέσα σε μια εβδομάδα ή ένα μήνα ή ένα χρόνο, μέσα σε ανώτατα επιτρεπτά ημερήσια ή εβδομαδιαία ωράρια εργασίας, το διακεκομμένο ημερήσιο ωράριο, η εργασία από το σπίτι για κάποιες ημέρες της εβδομάδας και άλλα πιο άτυπα ωράρια (International Labour Organisation 2011, Κουζής 2011).

Κάποιες από τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του εργάσιμου χρόνου που μόλις απαριθμήσαμε διευκολύνουν τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Όμως, αναμφίβολα, ο πρωταρχικός λόγος της εισαγωγής και αξιοποίησής τους ήταν και παραμένουν οι ανάγκες των επιχειρήσεων για μείωση του κόστους εργασίας, με αποτέλεσμα το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών των μορφών να επιβάλλονται σήμερα στους/στις εργαζόμενους/-ες από τις επιχειρήσεις, να δημιουργούν επισφάλεια ή ακούσια υποαπασχόληση, να παρέχουν μειωμένα δικαιώματα ή να αποδιοργανώνουν την οικογενειακή και κοινωνική ζωή των εργαζομένων. Καθοριστικός παράγοντας τόσο από τη σκοπιά της ισορροπίας συμφερόντων μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας όσο και από αυτήν της ισότητας των φύλων είναι οι μορφές ευελιξίας να μην επιβάλλονται μονομερώς στους/στις εργαζόμενους/-ες, αλλά να επιλέγονται από αυτούς/-ές και να αντιστοιχούν στις ανάγκες τους (Plantenga, Remery 2010).

Από τις προαναφερθείσες ευέλικτες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του εργάσιμου χρόνου, οι εξής τρεις φαίνεται να προάγουν τη συμφιλίωση: η εκούσια μερική απασχόληση, τα μειωμένα ωράρια για λόγους φροντίδας, και η ευελιξία στη οργάνωση του προγράμματος εργασίας (workschedules) (European Commission 2016)⁵². Και ενώ το μειωμένο ωράριο έχει θεσμοθετηθεί εδώ και δεκαετίες στη χώρα μας ως δικαίωμα για τους γονείς, δεν υπάρχει θεσμοθετημένο πλαίσιο για την ευελιξία του προγράμματος εργασίας των εργαζομένων γονιών ως προσωρινή επιλογή. Ο σχεδιασμός μιας πολιτικής με στόχο την προώθηση της ευελιξίας του

⁵² Στην ίδια Έκθεση σημειώνεται η ανάγκη, ειδικά όσον αφορά τη μερική απασχόληση, να διασφαλίζεται η επιστροφή στην πλήρη απασχόληση και στην πλήρη εργασιακή επανένταξη.

χρόνου εργασίας, καθιστώντας συμβατές τις ανάγκες εργοδότη και εργαζόμενου/-ης γύρω από συγκεκριμένες ευέλικτες συμβάσεις εργασίας και ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας θα πρέπει να βασίζεται σε μια καλύτερη κατανόηση των περιορισμών και των αντικινήτρων που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις, παρέχοντάς τους καλή γνώση των προτιμήσεων του εργασιακού χρόνου των διαφόρων ομάδων των εργαζομένων σε διάφορα στάδια κατά τη διάρκεια της ζωής τους, η οποία λείπει εντελώς σήμερα (Καραμεσίνη 2009:19). Νομίζουμε ότι αυτή είναι μια περιοχή πολιτικής που αξίζει να μελετηθεί, λαμβάνοντας πάντα υπόψη ότι σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να διασφαλίζονται επαρκώς τα δικαιώματα των εργαζομένων γονιών και να αποφεύγονται οι όποιες αρνητικές επιπτώσεις από τις επιλογές που θα κάνουν στο εργασιακό τους στάτους.

Η χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του εργάσιμου χρόνου διαφέρει σημαντικά ανάμεσα στις ευρωπαϊκές χώρες. Ιδιαίτερως όσον αφορά τη μερική απασχόληση, αυτή παραμένει πάντα ψηλότερη στις γυναίκες (20% των συνολικά απασχολούμενων ανδρών σε σχέση με 33% των συνολικά απασχολούμενων γυναικών) (European Commission 2016). Σύμφωνα με Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2014β) οι μητέρες παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά (36,4%) ως μερικώς απασχολούμενες συγκρινόμενες με τις απασχολούμενες (20,5%) χωρίς παιδιά. Αν και το ποσοστό των μερικά απασχολούμενων που επιλέγουν τη μερική απασχόληση ως συνέπεια της επιμέλειας μικρών παιδιών ή εξαρτημένων ενηλίκων στη χώρα μας αυξήθηκε από 5% το 2004 σε 12% το 2007 (Λυμπεράκη, Τήνιος 2010), το ποσοστό των απασχολούμενων μητέρων με μερική απασχόληση είναι χαμηλό (10,9%) (European Commission 2016), κάτι που αντικατοπτρίζει μεν το γεγονός ότι αυτή δεν έχει θεσμοθετηθεί ως δικαίωμα επιλογής του γονιού με δικαίωμα επανόδου στην πλήρη απασχόληση όταν εκλείψει η ανάγκη, αλλά κυρίως εκφράζει τη χαμηλή προτίμηση από την πλευρά των γυναικών σε αυτού του είδους την απασχόληση λόγω των αρνητικών της πλευρών (χαμηλό εισόδημα, περιορισμένες ημέρες ασφάλισης, δυσμενέστερη εργασιακή εξέλιξη, μεγαλύτερη εργασιακή ανασφάλεια).

Σύμφωνα με την Καραμεσίνη (2009: 17), παρατηρείται το φαινόμενο οι νεαρές γυναίκες με μερική απασχόληση να εμφανίζουν σήμερα υψηλότερο ποσοστό ακούσιας μερικής απασχόλησης συγκρινόμενες με τους άνδρες. Αλλά και στις περισσότερες χώρες της ΕΕ, η μερική απασχόληση παραμένει συγκεντρωμένη σε οικονομικούς κλάδους με χαμηλές αμοιβές και μειωμένες ευκαιρίες επαγγελματικής σταδιοδρομίας και επιμόρφωσης. Δεδομένου ότι περισσότερο από το ήμισυ της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα είναι οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και ότι ο κατώτατος μισθός είναι κάτω από το όριο της φτώχειας, είναι αυτονόητο ότι

η μερική απασχόληση δεν επιτρέπει την οικονομική ανεξαρτησία ή την προοπτική σταδιοδρομίας στην πλειονότητα των εργαζομένων που συμμετέχουν σε αυτή τη μορφή της ευέλικτης απασχόλησης. (Καραμεσίνη, 2009:18-19). Συνεπώς, η ευελιξία στη διάρκεια του εργάσιμου χρόνου δεν συνεπάγεται αυτόματη πρόοδο ως προς την ισότητα των φύλων. Το 2008, στην Ελλάδα το ποσοστό ακούσιας μερικής απασχόλησης μεταξύ των γυναικών ήταν 43%, έναντι 23,6% κατά μέσο όρο στην ΕΕ-28. Το 2015, μετά από επτά χρόνια κρίσης κατά τα οποία υπήρξε μείωση των μισθών 28% κατά μέσο όρο, το εν λόγω ποσοστό είχε εκτοξευτεί στο 68,3% και ήταν το υψηλότερο στην ΕΕ⁵³

ΠΙΝΑΚΑΣ 5 ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΜΟΥ ΧΡΟΝΟΥ / ΕΛΛΑΔΑ 2007
% στο σύνολο των μισθωτών

	Άνδρες	Γυναίκες
Εργαζόμενοι υπερωριακά	4,1	2,2
<i>Μισθωτοί που δουλεύουν 48 ώρες και πάνω την εβδομάδα*</i>	21,6	12,5
Εργαζόμενοι σε βάρδιες	20,8	17,3
Εργαζόμενοι συνήθως τα βράδια	12,8	15,5
Εργαζόμενοι συνήθως τη νύχτα	4,6	2,8
Εργαζόμενοι συνήθως το Σάββατο	25,0	21,4
Εργαζόμενοι συνήθως την Κυριακή	6,7	4,6

* Μέσες εβδομαδιαίες ώρεςεργασίας: 52,1 (άνδρες) - 50,8 (γυναίκες).

Πηγή: Karamessini (2009), Επεξεργασία στοιχείων της βάσης δεδομένων New Cronos.

Από τις παραδοσιακές μορφές ευέλικτης οργάνωσης του χρόνου εργασίας, που κατά κανόνα επιβάλλονται από τον εργοδότη και είναι εις βάρος των οικογενειακών υποχρεώσεων, της κοινωνικής ζωής και του προσωπικού χρόνου των εργαζομένων – ιδιαίτερα των γυναικών – οι επικρατέστερες είναι η εργασία το Σάββατο, η εργασία σε βάρδιες και η βραδυνή εργασία. Επίσης η Ελλάδα είχε το 2007 το μεγαλύτερο ποσοστό μισθωτών γυναικών στην ΕΕ που δούλευαν 48 ώρες και άνω (12,5%) και το δεύτερο μεγαλύτερο ποσοστό ανδρών μισθωτών (21,5%) μετά το Ηνωμένο Βασίλειο (Plantenga, Remery 2010, πίνακας Α, σελ. 102). Παραδόξως, το ίδιο έτος εμφάνιζε τα χαμηλότερα ποσοστά υπερωριακής εργασίας γυναικών στην ΕΕ (2,2%) και τα τρίτα χαμηλότερα υπερωριακής εργασίας στους άνδρες μισθωτούς (4,1%) (ό.π., πίνακας Α3, σελ.100). Η δυσαρμονία φανερώνει τη μεγάλη έκταση του φαινομένου των απλήρωτων υπερωριών στη χώρα πριν από την κρίση του 2008.

Όσον αφορά τις νέες μορφές ευέλικτης οργάνωσης του χρόνου εργασίας (flexible working time schedules), ειδική έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο

⁵³ Στοιχεία από τη βάση δεδομένων της Eurostat στο διαδίκτυο (πρόσβαση στις 4.5.2016).

της Ευρωπαϊκής Έρευνας Εργατικού Δυναμικού έδειξε ότι, το 2004, στην Ελλάδα 14,9% των ανδρών και 15,3% των γυναικών μισθωτών είχαν πρόσβαση σε τέτοιου είδους επιλογές και η χώρα συγκαταλέγονταν σε αυτές της ΕΕ με τα χαμηλότερα ποσοστά (Plantenga, Remery 2009, πίνακας 1, σελ. 26). Την ίδια χρονιά, από τις εργαζόμενες γυναίκες με ευέλικτα προγράμματα εργασίας, το 44,4% εργαζόταν με επιλεγμένες ώρες προσέλευσης και αναχώρησης από την υπηρεσία εντός προκαθορισμένης ζώνης (δημόσιος τομέας), 22,2% με ατομικά διαπραγματευμένα ωράρια προσέλευσης και αποχώρησης (ιδιωτικός τομέας), 13,1% με λογαριασμό αποταμίευσης χρόνου που επιτρέπει την αντιστάθμιση του επιπλέον χρόνου εργασίας με χρόνο απουσίας/άδειας, 6,5% με ωράρια που αποφασίζει μόνος του ο/η εργαζόμενος/-η και 13,7% με καθορισμένη ώρα έναρξης και αναχώρησης οπότε τελειώσει η δουλειά (Karamessini 2009, πίνακας 13, σελ. 16). Είναι πάντως αξιοσημείωτο, ότι σύμφωνα με τα στοιχεία παρόμοιας ειδικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε πρόσφατα στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, το 2010, τα ποσοστά ανδρών και γυναικών εργαζομένων με ευέλικτα ωράρια εργασίας είχαν αυξηθεί σημαντικά στο 25% και στο 28,6% αντίστοιχα⁵⁴, ως αποτέλεσμα κυρίως της αύξησης των περιπτώσεων ατομικής διαπραγμάτευσης της ώρας προσέλευσης και αποχώρησης, με σταθερό τον ημερήσιο χρόνο εργασίας. Παρολαυτά, η ίδια έρευνα έδειξε ότι η Ελλάδα συγκαταλέγεται μεταξύ των χωρών της ΕΕ με χαμηλό ποσοστό μισθωτών που δηλώνει ότι έχει γενικά τη δυνατότητα να πάρει έκτακτα άδεια για μιας μέρας απουσία από την εργασία του για οικογενειακούς λόγους (18,3% έναντι 41% στην ΕΕ-28 κατά μέσο όρο)⁵⁵.

Συνοψίζοντας, η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου είτε με τη μορφή της μερικής απασχόλησης είτε με τις παραδοσιακές και νέες μορφές ευέλικτης οργάνωσης του εργάσιμου χρόνου ήταν περιορισμένη πριν την εμφάνιση της κρίσης του 2008. Ωστόσο, τα πολύ υψηλά ποσοστά πολύωρης εργασίας 48 ωρών και άνω μεταξύ των μισθωτών σε αντίθεση με τα πολύ χαμηλά ποσοστά υπερωριακής απασχόλησής που καταγράφονταν από τις επίσημες στατιστικές έρευνες υποδεικνύουν ότι η άτυπη ευελιξία του χρόνου εργασίας με τη μορφή των αδήλων και απλήρωτων υπερωριών ήταν πολύ εξαπλωμένη στη χώρα μας. Η μεγάλη μέση διάρκεια του χρόνου εργασίας των μισθωτών –ανδρών και γυναικών– σε συνδυασμό με τα υψηλά ποσοστά ακούσιας μερικής απασχόλησης, παρόλο που τα ποσοστά μερικής απασχόλησης παραμένουν πολύ χαμηλά σε ευρωπαϊκή σύγκριση, καθιστούν την ευελιξία του χρόνου εργασίας με επιλογή του εργαζόμενου σημαντικότερο πεδίο

⁵⁴ Δικοί μας υπολογισμοί με online στοιχεία της Eurostat (άντληση δεδομένων στις 4.5.2016).

⁵⁵ Δικοί μας υπολογισμοί με online στοιχεία της Eurostat (άντληση στοιχείων στις 4.5.2016).

παρέμβασης για την πολιτική συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την οικογενειακή και προσωπική ζωή των μισθωτών με αυξημένες υποχρεώσεις φροντίδας.

2.2.3 Υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά προσχολικής ηλικίας

Συνδυάζοντας την ιδιωτική με τη δημόσια σφαίρα, η έννοια της φροντίδας χρησιμεύει ως αναλυτική κατηγορία κατανόησης του χαρακτήρα και των ορίων του κοινωνικού κράτους στην Ελλάδα και της συμβολής του στη συμφιλίωση οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων. Η φροντίδα παιδιών προσχολικής ηλικίας συνδέεται με ποικίλες ρυθμίσεις όπως είναι η γονική άδεια, τα κέντρα ημερήσιας φροντίδας, οι παιδικοί σταθμοί, η ενεργοποίηση οικογενειακών δικτύων φροντίδας (παππούδες/γιαγιάδες) και η κατ' οίκον αμειβόμενη φροντίδα. Το μίγμα τυπικής και άτυπης φροντίδας είναι μεταβλητό, ενώ η διαθεσιμότητα διαφορετικών ειδών φροντίδας επηρεάζει τη ζωή των γονέων και διαφέρει μεταξύ των χωρών.

Λόγω της σπανιότητας των δεδομένων για την παροχή άτυπης φροντίδας οι περισσότερες έρευνες παρουσιάζουν στοιχεία που συνδέονται με τις τυπικές ρυθμίσεις. Σύμφωνα με στοιχεία της EU-SILC, το 2006 η Ελλάδα βρισκόταν μεταξύ των χωρών με τα υψηλότερα ποσοστά (53%) άτυπης φροντίδας για τα παιδιά ηλικίας έως 2 ετών μαζί με την Ουγγαρία, την Αυστρία και την Πολωνία, σε αντίθεση με τη Δανία η οποία εμφάνιζε το χαμηλότερο ποσοστό. Την ίδια χρονιά το 73% των παιδιών στη Δανία, ηλικίας έως 2 ετών, δέχονταν τυπική φροντίδα, ενώ στην Τσεχία και Πολωνία το 2% και στην Ελλάδα το 10%. Στη χώρα μας η πιο κοινή άτυπη ρύθμιση φροντίδας για τα παιδιά έως 2 ετών εργαζομένων γονέων είναι η κατ' οίκον παρεχόμενη με επικρατέστερη τη φροντίδα από μέλη της οικογένειας (παππούδες/γιαγιάδες) και λιγότερο από αμειβόμενη φροντίστρια. Η επιλογή αυτή οφείλεται στην εμπιστοσύνη που έχουν οι γονείς στους συγγενείς, στις περιορισμένες και άκαμπτες ώρες λειτουργίας των βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών και στο κλείσιμο τους κατά τη διάρκεια των Χριστουγέννων, του Πάσχα και του καλοκαιριού. Όσο αυξάνει η ηλικία των νηπίων τόσο αυξάνει και το ποσοστό συμμετοχής τους στην τυπική ρύθμιση φροντίδας. Στην Ελλάδα μόνο το 60% των προνηπίων, ηλικίας 3 έως 5 ετών, βρίσκονται σε παιδικούς σταθμούς έναντι 90% που είναι ο στόχος της Βαρκελώνης.

Κοινωνική φροντίδα για τα παιδιά – ιστορική ανασκόπηση

Η ανάγκη ίδρυσης βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών εμφανίζεται από την εποχή της σύστασης του ελληνικού κράτους. Ο Καποδίστριας δημιούργησε τον θεσμό της παιδικής προστασίας με την οικονομική βοήθεια εθνικών ευεργετών

(Τζάνη & Παμουκτσόγλου 1998, Σαλωνίδης κά. 2008). Κατά τον 20^ο αιώνα, την περίοδο της κατοχής, δημιουργούνται παιδικοί σταθμοί για τη στήριξη της αγρότισσας μητέρας ενώ, την περίοδο του εμφυλίου, δημιουργούνται Εθνικά Αγροτικά Νηπιοτροφεία (ΕΑΝ), κυρίως στην παραμεθόριο, με στόχο την ανάπτυξη του εθνικού φρονήματος (Μαστρογιάννης, 1960, Σαλωνίδης και ά. 2008). Το 1974 τα ΕΑΝ μετατρέπονται σε Εθνικούς Αγροτικούς Παιδικούς Σταθμούς (ΕΑΠΣ)⁵⁶ και το 1984 μετονομάζονται σε Κρατικούς Παιδικούς Σταθμούς (ΚΠΣ)⁵⁷.

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1960 και ύστερα αρχίζει η αργή αύξηση του αριθμού των παιδικών σταθμών σε αστικά κέντρα, των οποίων την εποπτεία είχε το τότε Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας. Οι παιδικοί σταθμοί διαχωρίζονταν σε εκείνους που ανήκαν στο Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, εκείνους που ανήκαν στο ΙΒΣΑ (Ίδρυμα Βρεφονηπιακών Σταθμών Αττικής) και στο ΠΙΚΠΑ (Πατριωτικό Ίδρυμα Κοινωνικής Πρόνοιας και Αντίληψης), ενώ υπήρχαν και ορισμένοι δημοτικοί και ιδιωτικοί σταθμοί (Ομοσπονδία Γυναικών Ελλάδος 2010).

Η ολοκλήρωση του «Καποδίστρια», την περίοδο 1997-2001, αποτέλεσε σταθμό για το καθολικό πέρασμα των παιδικών σταθμών στην Τοπική Αυτοδιοίκηση (ΟΤΑ) υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εσωτερικών⁵⁸. Την ίδια περίοδο δόθηκε μεγάλη ώθηση στην αύξηση του αριθμού των παιδικών σταθμών από την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση που θεσμοθετήθηκε με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ για την ΕΕ (1997). Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως εκφράσθηκε μέσω του Κανονισμού 1260/1999 για τα Διαρθρωτικά Ταμεία, προσδιόριζε πέντε τομείς οι οποίοι περιελάμβαναν και τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Στο πλαίσιο αυτό, υλοποιήθηκαν δράσεις μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση 2000-2006» (ΕΠΑΕΚ) και των 13 Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων. Στόχος των δράσεων ήταν η λειτουργία και η ποιοτική αναβάθμιση των δομών και των υπηρεσιών εξυπηρέτησης παιδιών τόσο σε επίπεδο δήμων, όσο και σε επίπεδο επιχειρήσεων, προκειμένου να διευκολυνθούν οι μητέρες στη συμφιλίωση του επαγγελματικού και του οικογενειακού βίου, ενισχύοντας παράλληλα την πρόσβαση ή/και παραμονή τους στην αγορά εργασίας. Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού 2007-2013» (ΕΠΑΝΑΔ) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης συμπεριέλαβε δράση συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής υπό τον τίτλο: «Εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής». Από τους κύριους στόχους της δράσης υπήρξε η

⁵⁶ ΦΕΚ 95/Α/ 1973.

⁵⁷ ΦΕΚ 46 / Α / 1984

⁵⁸ ΦΕΚ 90 / Α / 1994, άρθρο 42 του Ν 2218/1994 & π.δ. 231/Α/ 1995 & άρθρο 9 του Ν. 2503/1997, Ν. 2881/01, Ν. 2218/94

εξασφάλιση του αναγκαίου χρόνου στις μητέρες που είναι επιφορτισμένες με την εξυπηρέτηση των παιδιών τους που χρήζουν φροντίδας και βοήθειας, ώστε να είναι σε θέση να αναζητήσουν εργασία και να απασχοληθούν. Η δράση αποσκοπούσε στη δημιουργία των προϋποθέσεων ένταξης των μητέρων στο εργατικό δυναμικό και απασχόλησής τους, επειδή έχουν την κύρια ευθύνη φροντίδας των παιδιών προσχολικής ηλικίας.⁵⁹

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Βαρκελώνη, το 2002, όπως ήδη σημειώσαμε, αναγνώρισε την παροχή υπηρεσιών παιδικής φροντίδας ως ένα σημαντικό εργαλείο επιτυχίας των ενεργητικών πολιτικών και υιοθέτησε δύο ποσοτικούς στόχους σχετικά με την παιδική φροντίδα: να παρέχεται έως το 2010 φροντίδα για τουλάχιστον το 90% των παιδιών ηλικίας μεταξύ 3 ετών και της ηλικίας υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης, και τουλάχιστον το 33% των παιδιών ηλικίας κάτω των 3 ετών.⁶⁰ Το Συμβούλιο επίσης, υπογράμμισε την ανάγκη βελτίωσης της παροχής υψηλής ποιότητας παιδικής φροντίδας, δημόσιας και ιδιωτικής, με απώτερο σκοπό την αποτελεσματικότητα της πολιτικής απασχόλησης μέσω της αύξησης του ποσοστού της γυναικείας συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό. Ο «Οδικός χάρτης για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών 2006-2010»⁶¹, στις παρατηρήσεις που αφορούσαν τον στόχο του αρμονικού συνδυασμού ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής, επισήμαινε ότι οι καλύτερες υποδομές φύλαξης των παιδιών επιτρέπουν την εύρεση μιας νέας ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής. Συνεπώς, ο στόχος της συμφιλίωσης συνδέθηκε με ποιοτικές υπηρεσίες παιδικής φροντίδας και αποτέλεσε πρόκληση για την εθνική πολιτική.

Είδη δομών φροντίδας παιδιών προσχολικής ηλικίας⁶²

Η παροχή επίσημης φροντίδας σε εκπαιδευτικές δομές μπορεί να διακριθεί με κριτήριο την ηλικία των παιδιών και το εκπαιδευτικό πλαίσιο λειτουργίας των δομών αυτών. Οι δομές φροντίδας, που απευθύνονται σε παιδιά ηλικίας μικρότερης από εκείνη της φοίτησής τους στην υποχρεωτική εκπαίδευση, διακρίνονται σε δύο κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει δομές που στοχεύουν σε παιδιά πολύ μικρής ηλικίας (κυρίως από τη γέννηση τους έως την ηλικία των τριών ετών) όπως είναι τα κέντρα ημερήσιας φροντίδας, ομάδες παιχνιδιού και βρεφονηπιακοί σταθμοί και περιλαμβάνουν ένα ευρύ πεδίο ρυθμίσεων και λειτουργιών. Αυτές οι δομές δίνουν

⁵⁹ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ Α.Ε.2013

⁶⁰ Διαθέσιμο online: http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download_en/barcelona_european_council.pdf

⁶¹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2006 COM (2006) 92 τελικό

⁶² ΓΠ/Δ27/οικ. 5163/162/18-02-2014 έγγραφο της Γενικής Διεύθυνσης Πρόνοιας-Διεύθυνση Προστασίας Οικογένειας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας

έμφαση στη φροντίδα των μικρών παιδιών και όχι στην εκπαίδευσή τους. Επιτρέπουν στους γονείς να εργαστούν και διευθύνονται είτε από ιδιώτες, αλλά χρηματοδοτούνται από δημόσιους ή ιδιωτικούς πόρους, είτε διευθύνονται και χρηματοδοτούνται από το δημόσιο. Η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει όλες τις δομές που παρέχουν προσχολική αγωγή και απευθύνονται σε παιδιά ηλικίας από τριών ετών έως την ηλικία φοίτησης στην υποχρεωτική εκπαίδευση.⁶³

Τα είδη των δομών - παιδικοί και βρεφονηπιακοί σταθμοί - που απευθύνονται σε νήπια έως την ηλικία υποχρεωτικής εκπαίδευσης και το νομικό καθεστώς ίδρυσης και λειτουργίας τους αναλύονται στη συνέχεια.⁶⁴

α) Παιδικοί – Βρεφονηπιακοί Σταθμοί των Δήμων

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 2880/2001,⁶⁵ οι κρατικοί βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί περιήλθαν αυτοδικαίως στην εποπτεία των Δήμων, στη διοικητική περιφέρεια των οποίων ανήκουν και λειτουργούν εφεξής ως δημοτικά νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου.⁶⁶ Η χρηματοδότηση των δραστηριοτήτων τους, εμπίπτουν στην αρμοδιότητα του Υπουργείου Εσωτερικών. Σύμφωνα με στοιχεία της ΚΕΔΕ, το 2012 λειτουργούσαν 1.800 δημοτικοί παιδικοί και βρεφονηπιακοί σταθμοί στην Ελλάδα.

β) Βρεφονηπιακοί Σταθμοί του ΟΑΕΔ

Οι Βρεφονηπιακοί Σταθμοί (ΒΝΣ) του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) ανήκουν στις υπηρεσίες του και περιήλθαν στην αρμοδιότητά του ύστερα από την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου,⁶⁷ που κατήργησε τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας. Οι ΒΝΣ του ΟΑΕΔ που λειτουργούν σήμερα είναι 25 και εποπτεύονται από τη Διεύθυνση Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης του Οργανισμού.

γ) Ιδιωτικοί Παιδικοί και Βρεφονηπιακοί Σταθμοί

Λειτουργούν περίπου 1.199 Βρεφονηπιακοί Σταθμοί κερδοσκοπικού χαρακτήρα με άδεια λειτουργίας που εκδίδεται από τον οικείο Δήμο σύμφωνα με τις διατάξεις Υπουργικής Απόφασης.⁶⁸

⁶³ OECD 2007:256

⁶⁴ Αρ. Πρωτ. ΓΠ/Δ27/οικ. 5163/162/18.2.2014 έγγραφο του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, Γενική Δ/ση Πρόνοιας, Δ/ση Προστασίας Οικογένειας, Τμήματα Β', Γ'

⁶⁵ άρθρο 12, δημοσιεύτηκε στο ΦΕΚ 9/Α'/2001

⁶⁶ άρθρο 203 του Π.Δ. 410/1995, δημοσιευμένο στο ΦΕΚ 231/Α'/1995

⁶⁷ Υπ' αριθμ. 7/28.2.2012, άρθρο 2 & 3, Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (ΦΕΚ 39 τ. Α'/29.2.2012)

⁶⁸ αριθμ.Π2β/οικ.2808/97 (ΦΕΚ 645/Β'/1997)

δ) Παιδικοί και Βρεφονηπιακοί Σταθμοί από φιλανθρωπικά σωματεία, Μητροπόλεις και ΝΠΙΔ μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα

Σκοπό έχουν την ημερήσια διατροφή, διαπαιδαγώγηση και ψυχαγωγία βρεφών και νηπίων. Φιλοξενούν παιδιά εργαζομένων γονέων και παιδιά οικονομικά αδυνάτων οικογενειών, προτιμώμενων εκείνων που έχουν ανάγκη, λόγω κοινωνικών αιτιών. Οι προϋποθέσεις ίδρυσης και λειτουργίας αυτών καθορίζονται με Υπουργική Απόφαση. Το 2014, λειτουργούσαν παιδικοί και βρεφονηπιακοί σταθμοί 36 φιλανθρωπικών σωματείων, Μητροπόλεων και ιδρυμάτων μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα.⁶⁹ Σύμφωνα με τα στοιχεία της Εκκλησίας της Ελλάδας, λειτουργούσαν 19 βρεφονηπιακοί σταθμοί σε Μητροπόλεις της, ενώ υπήρχαν 62 βρεφονηπιακοί σταθμοί που εποπτεύονταν από φιλανθρωπικά ιδρύματα και 10 βρεφονηπιακοί σταθμοί φιλανθρωπικών μη κερδοσκοπικών σωματείων και εταιρειών.⁷⁰

ε) Παιδικοί Σταθμοί Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων

Συνεταιρισμοί ατόμων που έχουν ειδικότητα σχετική με τους παιδικούς σταθμούς ή συνεταιρισμοί γονέων αναλαμβάνουν τη δημιουργία «εναλλακτικού» σχολείου για παιδιά προσχολικής ηλικίας.⁷¹ Σήμερα λειτουργούν 15 παιδικοί σταθμοί από ΚοινΣΕΠ σε διάφορους δήμους της χώρας.⁷²

Κριτήρια εγγραφής νηπίων στους Παιδικούς και Βρεφονηπιακούς Σταθμούς⁷³

Δικαίωμα εγγραφής στους δημοτικούς Παιδικούς και Βρεφονηπιακούς Σταθμούς, σύμφωνα με τον κανονισμό λειτουργίας τους,⁷⁴ έχουν όλα τα νήπια⁷⁵,

⁶⁹ Σύμφωνα με στοιχεία που μας δόθηκαν με το με αριθμό πρωτοκόλλου ΓΠ/Δ27/οικ. 5163/162/18.2.2014 έγγραφο του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, Γενική Δ/ση Πρόνοιας, Δ/ση Προστασίας Οικογένειας, Τμήματα Β΄,

⁷⁰ <http://www.ecclesia.gr/greek/koinonia/koinonia.asp?what=6>, <https://goldmum.gr/charity/h-%CE%BB%CE%AF%CF%83%CF%84%CE%B1-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%B5%CE%BB%CE%BB%CE%B7%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CF%8E%CE%BD-%CF%86%CE%B9%CE%BB%CE%B1%CE%BD%CE%B8%CF%81%CF%89%CF%80%CE%B9%CE%BA%CF%8E%CE%BD-%CE%B9%CE%B4/>

⁷¹ Παιδικοί Σταθμοί Κοινωνικής Συνεταιριστικής Επιχείρησης βρίσκονται σήμερα στους Δήμους Καλλιθέας, Ιλίου, Χαλανδρίου, Θεσσαλονίκης και αλλού.

⁷² <http://koinsep.org/>

⁷³ Ο κανονισμός λειτουργίας των δημοτικών παιδικών-βρεφονηπιακών σταθμών δημοσιεύτηκε στο ΦΕΚ 497/2002 /Β΄

⁷⁴ Τα κριτήρια εγγραφής των παιδιών στους Παιδικούς και Βρεφονηπιακούς Σταθμούς διαμορφώνονται με βάση τον κανονισμό λειτουργίας τους και την απόφαση των Συμβουλίων, τα οποία έχουν την ευθύνη λειτουργίας τους. Για κάθε κριτήριο ισχύει ανάλογη μοριοδότηση από την οποία προκύπτει και η έγκριση επιλογής φοίτησης του παιδιού/των παιδιών σ' αυτούς.

⁷⁵ Εφ'εξής θα κάνουμε χρήση του όρου προνήπια και όχι νήπια, καθώς σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, η φοίτηση στα Νηπιαγωγεία είναι υποχρεωτική και παρέχεται αποκλειστικά είτε από τα δημόσια Νηπιαγωγεία που υπάγονται στο ΥΠ.Π.Ε.Θ. είτε από ιδιωτικά Νηπιαγωγεία, τα οποία τελούν υπό την εποπτεία και τον έλεγχο του ΥΠ.Π.Ε.Θ.

εξαιρουμένων εκείνων τα οποία πάσχουν από μεταδοτικά νοσήματα.⁷⁶ Εξυπηρετούνται προνήπια και βρέφη από ηλικίας 6 μηνών έως την ηλικία εγγραφής στο Δημοτικό Σχολείο. Στους αποκλειστικά Βρεφικούς Σταθμούς γίνονται δεκτά παιδιά ηλικίας από 6 μηνών έως 2,5 ετών. Οι Νηπιακοί Σταθμοί δέχονται παιδιά από 2,5 ετών έως την ηλικία εγγραφής τους στο Δημοτικό Σχολείο. Οι μικτοί Βρεφονηπιακοί Σταθμοί δέχονται παιδιά από 6 μηνών έως την ηλικία εγγραφής τους στο Δημοτικό Σχολείο. Σε κάθε είδος Βρεφονηπιακό Σταθμό λειτουργούν ξεχωριστά τμήματα βρεφών και προνηπίων ανάλογα με την ηλικιακή βαθμίδα τους.

Σύμφωνα με τον κανονισμό λειτουργίας των Βρεφονηπιακών Σταθμών του 2002, άρχισε να δίνεται προτεραιότητα στα παιδιά που προέρχονται από γονείς με σωματική ή πνευματική αναπηρία, στα παιδιά πολυτέκνων οικογενειών και στα παιδιά των οικονομικά αδυνάτων οικογενειών. Προτεραιότητα επίσης δίνεται στις μητέρες που ανήκουν στην ομάδα των ΑμεΑ⁷⁷ με ποσοστό αναπηρίας 35%. Από τις προαναφερόμενες κατηγορίες μητέρων παρατηρούμε ότι αποκλείονται οι μετανάστριες, οι οποίες μπορεί να μην έχουν άδεια παραμονής ή τα απαραίτητα δικαιολογητικά και εκείνες οι οποίες απασχολούνται στη μαύρη ή αδήλωτη εργασία.

Οι Βρεφονηπιακοί Σταθμοί του ΟΑΕΔ δέχονται τα παιδιά των ασφαλισμένων στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ⁷⁸. Στους Βρεφονηπιακούς Σταθμούς του ΟΑΕΔ φιλοξενούνται βρέφη από οκτώ (8) μηνών έως 2,5 ετών και νήπια από 2,5 ετών έως την εγγραφή τους στο Νηπιαγωγείο. Δικαιούχοι του προγράμματος είναι οι γονείς βρεφών και νηπίων που κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος είχαν τουλάχιστον 50 ημέρες εργασίας ασφαλισμένης στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ή έλαβαν τακτική επιδότηση ανεργίας τουλάχιστον 2 μηνών (50 ημερήσια επιδόματα) ή έλαβαν από τον ΟΑΕΔ 50 ημέρες ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας. Τα κριτήρια επιλογής βρεφών και νηπίων καθορίζονται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΟΑΕΔ και είναι παρόμοια με εκείνα που ισχύουν για τους Δημοτικούς Βρεφονηπιακούς Σταθμούς.

Οι Παιδικοί Σταθμοί των Δήμων⁷⁹ δέχονται προνήπια τα οποία ανήκουν στην στην περιοχή τους, χωρίς να αποκλείεται και η περίπτωση εγγραφής παιδιού/παιδιών που διαμένει/διαμένουν σε όμορη περιοχή και η εγγραφή είναι εφικτή λόγω της ύπαρξης κενής θέσης ή με την εγγραφή εξυπηρετείται ιδιαίτερα οξυμένη κοινωνική ανάγκη των γονέων. Η συμμετοχή των παιδιών σε δημόσιους Βρεφονηπιακούς Σταθμούς ή σε εκείνους που είναι ενταγμένοι στο πρόγραμμα της

⁷⁶ Ο παρών αποκλεισμός ισχύει εφ' όσον και για όσο διάστημα τα παιδιά πάσχουν από το μεταδοτικό νόσημα.

⁷⁷ Άτομα με Αναπηρία

⁷⁸ Σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 678/1977, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει (συνεισπραττόμενη με τις εισφορές υπέρ Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων-Ενιαίου Ταμείου Ασφάλισης Μισθωτών ΙΚΑ – ΕΤΑΜ εισφορά 0,35%), ΙΚΑ ή άλλων Οργανισμών, που ο Κλάδος του καταβάλλει εισφορά υπέρ του τένος Οργανισμού Εργατικής Εστίας

⁷⁹ Απαρτίζουν τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α' βαθμού. Εφεξής θα αναγράφεται ως: ΟΤΑ.

ΕΕΤΑΑ απαιτεί πλήθος δικαιολογητικών, γεγονός που αποκλείει πολλές περιπτώσεις παιδιών όπως επίσης προκαλεί σύγχυση και ανασφάλεια στους γονείς. Εάν δεν κατατεθούν όλα τα απαραίτητα δικαιολογητικά από τους γονείς (εκκαθαριστικό σημείωμα εφορίας, βιβλιάριο ενσήμων των δύο γονέων, κάρτα ΟΑΕΔ κ.λπ.), είναι δυνατή η εγγραφή του παιδιού κατ' εκτίμηση της Επιτροπής Αξιολόγησης και Έγκρισης των αιτήσεων.

Ωράριο Λειτουργίας Βρεφονηπιακών και Παιδικών Σταθμών⁸⁰

Τα ωράρια λειτουργίας των παιδικών σταθμών τις δεκαετίες του 1980 και του 1990 ήταν περιορισμένα και δε συμβάδιζαν με τα ωράρια εργασίας των γονιών.⁸¹ Η Ελλάδα σήμερα, στο πλαίσιο της προσπάθειας να καλύψει την ανεπάρκεια αυτή, αρχίζει να αυξάνει το χρόνο παραμονής των βρεφών και προνηπίων στους Βρεφονηπιακούς Σταθμούς, έτσι ώστε να εναρμονιστεί πλήρως ο χρόνος εργασίας των γονέων το πρωί με τον χρόνο παραμονής των παιδιών τους στους σταθμούς. Ωστόσο, υπάρχει ανελαστικότητα του ωραρίου λειτουργίας των σταθμών με την απογευματινή ή βραδινή εργασία των γονέων. Χώρες όπως η Γαλλία, Φινλανδία και Σουηδία διευρύνουν και ευελικτοποιούν το ωράριο λειτουργίας των δημοτικών Βρεφονηπιακών Σταθμών, σε αντίθεση με την Ελλάδα η οποία ακόμη υστερεί.

Σύμφωνα με πίνακα ωραρίου λειτουργίας των δημοτικών παιδικών και βρεφονηπιακών σταθμών για το έτος 2002 οι ώρες λειτουργίας τους κυμαίνονται από 7 έως 9 ώρες ημερησίως. Οι περισσότεροι Σταθμοί λειτουργούν από 9 και άνω ώρες ενώ ελάχιστοι είναι εκείνοι που λειτουργούν λιγότερο από 7 ώρες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6 ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟ ΗΜΕΡΗΣΙΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΒΡΕΦΩΝ

Ωρες προγράμματος	Ημερήσιο Πρόγραμμα Απασχόλησης Βρεφών
6:45 ή 7:00 π.μ.- 9:00 π.μ.:	Προσέλευση βρεφών. Ικανοποίηση ατομικών αναγκών, ανάπαυση ή ελεύθερη απασχόληση.
9:00 π.μ.- 9:30 π. μ.	Πρωινό
9:30π.μ. -12:00π.μ.:	Ατομικά προγράμματα για εξέλιξη του παιδιού στην κοινωνική, συναισθηματική, νοητική και κινητική του ανάπτυξη και υποβοήθηση κατάκτησης αυτονομίας.
12:00 π.μ. -13:00 μ.μ.	Προετοιμασία-φαγητό.

⁸⁰ Ο χρόνος ή διάρκεια λειτουργίας των Βρεφονηπιακών Σταθμών είναι δείκτης που μετρά το ποσοστό ημερήσιας κάλυψης σε χρόνο και αποκαλείται ημερήσια κάλυψη. Ο δείκτης αναφέρεται στην έκταση των ωρών λειτουργίας της επίσημης φροντίδας. Εάν ένα σύστημα φροντίδας προορίζεται να προσαρμοστεί στις ώρες εργασίας των γονέων, τότε τα κέντρα ημερήσιας φροντίδας και άλλες υπηρεσίες παροχής φροντίδας αναμένεται να διευρύνουν τις ώρες λειτουργίας, καλύπτοντας ολόκληρη την εργάσιμη ημέρα χωρίς διακοπές το απόγευμα και συνεχίζοντας πέρα από τις συνηθισμένες ώρες εργασίας με σκοπό να ελευθερώσουν χρόνο φροντίδας από γονείς. Βλ. στο: <http://forum.europa.eu.int/Public/irc/dsis/eusilc/library>

⁸¹ Καραμεσίνη Μ. 2015: 245

13:00 μ.μ. -14:30 μ.μ.	Ανάπαυση
14:30 μ.μ.- 15:15 μ.μ	Ελεύθερη απασχόληση των βρεφών
15:15 μ.μ. -15:45 μ.μ.	Απογευματινό
15:45 μ.μ. -16:00 μ.μ.	Προετοιμασία- Αποχώρηση

Πηγή: ΦΕΚ 497/2002 τ. Β΄

Η προσέλευση των παιδιών στους δημοτικούς βρεφονηπιακούς σταθμούς σήμερα αρχίζει στις 6.45΄ ή 7:00΄ π.μ. και λήγει στις 8:30΄ ή 9.00΄ π.μ. ανάλογα με την ηλικία των παιδιών.⁸² Η αποχώρηση των παιδιών αρχίζει μετά το μεσημεριανό γεύμα μέχρι το τέλος του ωραρίου λειτουργίας του σταθμού ή και νωρίτερα εφ' όσον υπάρχει ειδικός λόγος όπως είναι η προσαρμογή του παιδιού ή ασθένεια. Η παραλαβή των παιδιών γίνεται από τους γονείς ή τους κηδεμόνες ή από κατάλληλο ενήλικο πρόσωπο που έχει εξουσιοδοτηθεί εγγράφως. Στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς εφαρμόζεται ημερήσιο πρόγραμμα δημιουργικής απασχόλησης που εξασφαλίζει την αρμονική ψυχοσωματική ανάπτυξη. Το πρόγραμμα απασχόλησης των βρεφών παρουσιάζεται στον Πίνακα 6 και αυτό των νηπίων στον Πίνακα 7. Το ημερήσιο πρόγραμμα είναι ευέλικτο, τηρούνται όμως ορισμένα βασικά χρονικά σημεία όπως χρόνος προσέλευσης και αναχώρησης, ώρες φαγητού, διαλείμματος και ανάπαυσης των παιδιών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟ ΗΜΕΡΗΣΙΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΝΗΠΙΩΝ

Ώρες προγράμματος	Ημερήσιο Πρόγραμμα Απασχόλησης Νηπίων
6:45 ή 7:00 π.μ. - 8:30 π.μ.:	Υποδοχή των παιδιών
8:30 π. μ.- 9:00 π. μ	Προετοιμασία των παιδιών για το πρωινό- Συνεχίζεται η υποδοχή
9:00 π.μ.- 9:30	Πρωινό
9:30 π.μ.-10: 00 π μ.:	Μουσικοκινητικές-ρυθμικές δραστηριότητες, ασκήσεις χώρου
10:00 π.μ.-11:00 π.μ.:	Παράλληλα ή μεμονωμένα εργαστήρια ζωγραφικής ή παιδαγωγικές δραστηριότητες του ίδιου χαρακτήρα
11:00 π.μ. - 12:00 π.μ.:	Διάλειμμα των παιδιών- εκ περιτροπής ανά ένα ή δύο τμήματα-διάρκειας γύρω στα 30 λεπτά. Προετοιμασία για το μεσημεριανό (ατομική υγιεινή). Ελεύθερη απασχόληση στις «γωνιές», ή ομαδικά παιχνίδια στην τάξη και στην αυλή, ψυχοκινητικές δραστηριότητες. Προανάγνωση- Προγραφή- Προαρίθμηση.
12:00 π. μ.-13:00 μ.μ	Μεσημεριανό φαγητό. Τα παιδιά με ομάδες εργασίας συμμετέχουν στο σερβίρισμα και την τακτοποίηση της τραπεζαρίας. Ατομική υγιεινή μετά το φαγητό- βούρτσισμα δοντιών.
13:00 μ.μ.-13:30 μ.μ.:	Σταδιακή αναχώρηση των παιδιών που φεύγουν νωρίς. Ήσυχες δραστηριότητες (άκουσμα μουσικής,

⁸² Οι ώρες προσέλευσης πρέπει να τηρούνται αυστηρά σύμφωνα με το άρθρο 11 του κανονισμού λειτουργίας των Δημοτικών Βρεφονηπιακών και Παιδικών Σταθμών.

	αφήγηση παραμυθιού, μυθοπλασία, τραγούδι, διάβασμα βιβλίου)
13:30 μ.μ.-15:00 μ.μ.:	Ανάπαυση
15:00μ.μ.-15:45μ.μ.:	Απογευματινό. Ελεύθερη απασχόληση. Τακτοποίηση των τάξεων. Αναχώρηση
Το πρόγραμμα προσαρμόζεται στις ιδιαιτερότητες της κάθε επιμέρους ηλικίας.	

Πηγή: ΦΕΚ 497/2002 τ. Β΄

Οι Βρεφονηπιακοί Σταθμοί του ΟΑΕΔ λειτουργούν από την 1 Σεπτεμβρίου μέχρι 31 Ιουλίου κάθε έτους και καθημερινά από τις 6.45΄ το πρωί έως τις 4.00΄ το απόγευμα, εκτός του Σαββατοκύριακου.

Χρηματοδότηση της παιδικής φροντίδας⁸³

Σήμερα διατίθεται ένα μικρό κονδύλι του κρατικού προϋπολογισμού στους δήμους για την κάλυψη των αναγκών λειτουργίας των βρεφονηπιακών σταθμών. Οι δήμοι, στη συνέχεια, αποφασίζουν για το ποσό που μπορούν να διαθέσουν από τον ετήσιο δικό τους προϋπολογισμό τους για να χρηματοδοτήσουν τους σταθμούς,⁸⁴ ενώ το υπολειπόμενο κόστος λειτουργίας καλύπτεται από μηνιαία οικονομική εισφορά των γονέων (τροφεία). Ο κοινωνικός χαρακτήρας των παρεχομένων υπηρεσιών παιδικής φροντίδας αποτυπώνεται στην κλιμάκωση του ύψους των τροφείων ανάλογα με την οικονομική δυνατότητα των γονέων. Στην περίπτωση επιβολής τροφείων, αυτή γνωστοποιείται με ανάρτηση πριν την έναρξη της υποβολής των αιτήσεων εγγραφής.

Κάθε δήμος καθορίζει το ύψος των τροφείων ακολουθώντας τη γενικότερη υπόδειξη του Υπουργείου Εσωτερικών. Ενδεικτικά, παρουσιάζεται πίνακας με τα τροφεία που καταβάλλουν οι γονείς που έχουν τα παιδιά τους στους σταθμούς του Δήμου Πειραιά σύμφωνα με το ετήσιο οικογενειακό εισόδημά τους⁸⁵ (ΠΙΝΑΚΑΣ 8).

⁸³ ΦΕΚ 497/2002 /Β΄, άρθρο 9

⁸⁴ Η δωρεάν παροχή παιδικής φροντίδας είναι η διαθεσιμότητα κρατικού χρήματος με στόχο τη δωρεάν παροχή παιδικής φροντίδας και αποτελεί μέτρο δημόσιας δέσμευσης για την προσφορά προσιτής παιδικής φροντίδας. Ο δείκτης αυτός υπολογίζει τον επιμερισμό του κόστους της παιδικής φροντίδας μεταξύ δημόσιων πόρων, ιδιωτικής συμβολής ή εργοδοτικής εισφοράς. Το κόστος της παροχής υπηρεσιών φροντίδας διαφέρει μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, βλ. στο: <http://forum.europa.eu.int/Public/irc/dsis/eusilc/library> & European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2006a

⁸⁵ Δήμος Πειραιά βλ. στο:

<http://www.pireasnet.gr/%CE%94%CF%81%CE%B1%CF%83%CF%84%CE%B7%CF%81%CE%B9%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B5%CF%82/%CE%A0%CE%B1%CE%B9%CE%B4%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%AF%CE%92%CF%81%CE%B5%CF%86%CE%BF%CE%BD%CE%B7%CF%80%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CE%BF%CE%AF%CE%A3%CF%84%CE%B1%CE%B8%CE%BC%CE%BF%CE%AF%CE%9A%CE%B1%CE%BD%CE%BF%CE%BD%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82%CE%9B%CE%B5%CE%B9%CF%84%CE%BF%CF%85%CF%81%CE%B3%CE%AF%CE%B1%CF%82/tabid/1201/Default.aspx>

ΠΙΝΑΚΑΣ 8 ΜΗΝΙΑΙΑ ΤΡΟΦΕΙΑ ΣΤΟΥ ΣΤΑΘΜΟΥΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

Οικογενειακό εισόδημα	1 παιδί	2 παιδιά
12.001-13.000 €	38 €	55 €
13.001-15.000 €	51 €	77 €
15.001-18.000 €	60 €	89€
18.001-24.000 €	68 €	102 €
24.001-30.000 €	85 €	119 €
30.001-33.000 €	94 €	128€
33.001-36.000 €	102 €	136 €
Από 36.001 € και άνω	128 €	153€

Πηγή: Δήμος Πειραιώς.

Απαλλάσσονται από τα τροφεία οι οικογένειες με ετήσιο εισόδημα έως 12.000€⁸⁶, 87 οι οικογένειες με άτομο με ειδικές ανάγκες (γονείς, παιδιά) με ελάχιστο ποσοστό αναπηρίας 67%⁸⁸, 89 οι πολύτεκνες και τρίτεκνες οικογένειες καθώς και οι μονογονεϊκές οικογένειες με εισόδημα μέχρι 15.000€. Εάν το εισόδημα των οικογενειών των ανωτέρω ιδιαίτερων κοινωνικών κριτηρίων είναι άνω των 15.000€ ετησίως, τότε ακολουθούν διαφορετική κλίμακα τροφείων. Ο πίνακας 9 απεικονίζει την κλίμακα των τροφείων ανάλογα με το ύψος του εισοδήματος για τις οικογένειες ιδιαίτερων κοινωνικών κριτηρίων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 9 ΜΗΝΙΑΙΑ ΤΡΟΦΕΙΑ ΓΙΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ ΙΔΙΑΙΤΕΡΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΣΤΟΥΣ ΣΤΑΘΜΟΥΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

Οικογενειακό εισόδημα	1 παιδί	2 παιδιά
15.001-16.000 €	38 €	55 €
16.001-19.000 €	51 €	77 €
19.001-22.000 €	60 €	89€
22.001-28.000 €	68 €	102 €
28.001-34.000 €	85 €	119 €
34.001-37.000 €	94 €	128€
37.001-40.000 €	102 €	136 €
Από 40.001 € και άνω	128 €	153€

Πηγή: Δήμος Πειραιώς.

Η φορολογική δήλωση αποτελεί το κύριο δικαιολογητικό για όλες τις περιπτώσεις οικονομικής ή μη συμμετοχής των γονέων στο πρόγραμμα των Βρεφονηπιακών και Παιδικών Σταθμών, η οποία όμως εμφανίζει την οικονομική κατάσταση της οικογένειας για το προηγούμενο οικονομικό έτος, οπότε δεν υπολογίζει αλλαγές, όπως μείωση εισοδήματος ή απόλυση, που ενδεχομένως να αντιμετωπίζει η οικογένεια την περίοδο υποβολής της αίτησης φοίτησης του νηπίου/των νηπίων της στο σταθμό.

⁸⁶ Εφ'όσον αυτό αποδεικνύεται από όλα τα νόμιμα δικαιολογητικά

⁸⁷ Εφ'όσον αυτό αποδεικνύεται από όλα τα νόμιμα δικαιολογητικά.

⁸⁸ Προσκομίζουν βεβαίωση του ασφαλιστικού φορέα τους ή της Πρωτοβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής.

⁸⁹ Προσκομίζουν βεβαίωση του ασφαλιστικού φορέα τους ή της Πρωτοβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής.

Κάποιοι δήμοι καλύπτουν τα τροφεία για τα παιδιά των υπαλλήλων των υπηρεσιών τους (μονίμων, αορίστου χρόνου και συμβασιούχων) και των φορέων τους (ΝΠΔΔ, δημοτικές επιχειρήσεις κ.ά.). Στα βρέφη και τα νήπια κάθε σταθμού παρέχεται η απαραίτητη ποιοτικά και ποσοτικά τροφή (πρωινό και μεσημεριανό κάθε ημέρα). Στους σταθμούς που έχουν παρατεταμένη (απογευματινή) λειτουργία υπάρχει μέριμνα για επιπρόσθετη διατροφή των παιδιών. Το κόστος του διαιτολογίου των παιδιών δεν επιβαρύνει την οικογένεια του βρέφους-προνηπίου.

Και στους Βρεφονηπιακούς Σταθμούς του ΟΑΕΔ παρέχεται η απαραίτητη ποιοτικά και ποσοτικά τροφή συμπεριλαμβανόμενου του πρωινού, δεκατιανού και μεσημεριανού. Η φροντίδα των παιδιών σε αυτούς τους σταθμούς παρέχεται δωρεάν, ενώ το κόστος λειτουργίας καλύπτεται από τα έσοδα παρακράτησης ύψους 0,35% επί των μισθών όλων των ασφαλισμένων στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Λόγω της μεγάλης μείωσης των προϋπολογισμών των δήμων κατά τη διάρκεια της κρίσης και της αδυναμίας τους να καλύψουν το κόστος λειτουργίας των σταθμών, της αυξημένης ζήτησης για κοινωνική φροντίδα από εκπτώχουμένα στρώματα του πληθυσμού και της αδυναμίας της μεσαίας τάξης να καταβάλει υψηλά τροφεία στους ιδιωτικούς σταθμούς (Καραμεσίνη 2015: 264), το ΕΣΠΑ χρηματοδότησε από την έναρξη της οικονομικής κρίσης και σήμερα συνεχίζει να χρηματοδοτεί τη δωρεάν φοίτηση μεγάλου αριθμού παιδιών σε δημόσιες και ιδιωτικές δομές φροντίδας (βρεφικοί, βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί και Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών) στο πλαίσιο της δράσης⁹⁰ «Εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής» του ενδιάμεσου φορέα διαχείρισης ΕΕΤΑΑ⁹¹. Οι αιτήσεις συμμετοχής στο πρόγραμμα γίνονται από τις μητέρες των παιδιών και έγκειται στην ΕΕΤΑΑ να εγκρίνει ή να απορρίψει την αίτησή τους. Κριτήρια επιλογής των παιδιών στις δομές αποτελούν η εργασιακή και οικογενειακή κατάσταση των μητέρων καθώς και το ετήσιο δηλωθέν οικογενειακό εισόδημα. Αναλυτικότερα οι μητέρες⁹² θα πρέπει:

- Είτε να εργάζονται ως μισθωτές ή αυτοαπασχολούμενες ή αυτοαπασχολούμενες στον πρωτογενή τομέα.
- Είτε να συμμετέχουν σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.

⁹⁰ Η Δράση χρηματοδοτείται από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» (ΕΠ ΑΝΑΔΕΔΒΜ) 2014-2020 και από τα 13 Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (ΠΕΠ) 2014-2020. Δικαίωμα συμμετοχής στις προσκλήσεις της ΕΕΤΑΑ έχουν οι Δομές που διαθέτουν άδεια ίδρυσης και λειτουργίας ως: Βρεφικοί Σταθμοί, Βρεφονηπιακοί Σταθμοί, Βρεφονηπιακοί Σταθμοί Ολοκληρωμένης Φροντίδας, Παιδικοί Σταθμοί, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (Κ.Δ.Α.Π.), και Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών με Αναπηρία (Κ.Δ.Α.Π.-Μ.Ε.Α.)³. που νομίμως έχουν τη δυνατότητα παροχής αυτών των υπηρεσιών και διαθέτουν άδεια ίδρυσης και λειτουργίας, για την παροχή σε γυναίκες ωφελούμενες, θέσεων φροντίδας και φιλοξενίας βρεφών, νηπίων, παιδιών και εφήβων, βλ στο: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ Α.Ε. 2013: 9

⁹¹ Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης

⁹² Δικαίωμα υποβολής αίτησης έχουν οι μητέρες που είναι Ελληνίδες ή φέρουν την ελληνική υπηκοότητα ή είναι υπήκοοι τρίτων χωρών, συμπεριλαμβανόμενων αυτών της ΕΕ, οι οποίες διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα.

- Είτε να είναι άνεργες και να διαθέτουν δελτίο ανεργίας σε ισχύ και αντίγραφο βεβαίωσης εξατομικευμένης προσέγγισης από τις Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ.
- Είτε να είναι μητέρες παιδιών με Αναπηρία (ΑμΕΑ), ανεξαρτήτως εργασιακής, κοινωνικοοικονομικής ή άλλης κατάστασης.

Στην τελευταία πρόσκληση της ΕΕΤΑΑ για το σχολικό έτος 2015-16, αναφέρεται ότι δικαίωμα υποβολής αίτησης έχουν και άνδρες, όπως και αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών στις/ους οποίες/ους είτε έχει παραχωρηθεί με δικαστική απόφαση η επιμέλεια του παιδιού/των παιδιών είτε βρίσκονται σε χηρεία.⁹³

Στην πρόσκληση για το σχολικό έτος 2015-16, το όριο του οικογενειακού εισοδήματος που έδινε δικαίωμα συμμετοχής στο πρόγραμμα ανέρχονταν σε €27.000 για μητέρες με 2 παιδιά, €30.000 για μητέρες με 3 παιδιά, σε €33.000 για μητέρες με 4 παιδιά και σε €36.000 για μητέρες με 5 παιδιά και άνω. Τα ανωτέρω όρια δεν επιτρέπουν μόνο στις οικογένειες χαμηλών αλλά και σε αυτές μεσαίων εισοδημάτων να έχουν πρόσβαση σε δωρεάν φροντίδα των παιδιών τους σε δημόσιες ή ιδιωτικές δομές της επιλογής τους.

Εκπαιδευτικό Προσωπικό

Η ποιότητα της παρεχόμενης φροντίδας στους βρεφονηπιακούς σταθμούς εξαρτάται από τον αριθμό των παιδαγωγών που αναλαμβάνουν τη φροντίδα και τη φύλαξη των νηπίων.

Σύμφωνα με αριθμητικά στοιχεία της ΚΕΔΚΕ, για το έτος 2002, στους 1.346 Παιδικούς Σταθμούς απασχολήθηκαν 6.336 εργαζόμενοι/νες. Από αυτούς/τές οι 3.400 (57%) αποτελούσαν εκπαιδευτικό (επιστημονικό και βοηθητικό) προσωπικό, ενώ η αντιστοιχία εκπαιδευτικού προσωπικού και παιδιών ήταν 1:20.⁹⁴ Το 2012, στις 1.800 δομές παιδικής φροντίδας εργάζονταν 9.114 εργαζόμενες και εργαζόμενοι.⁹⁵ Κάθε Βρεφικό τμήμα του Δήμου φιλοξενεί δώδεκα (12) βρέφη με δύο (2) παιδαγωγούς και μία (1) βοηθό. Κάθε τμήμα Παιδικού Σταθμού του Δήμου εξυπηρετεί έως 25 παιδιά με μία/έναν (1) παιδαγωγό και μία/έναν (1) βοηθό και σε κάθε περίπτωση με το παιδαγωγικό προσωπικό που προβλέπεται κάθε φορά από τις ισχύουσες διατάξεις που ρυθμίζουν την αναλογία παιδαγωγικού προσωπικού και παιδιών.⁹⁶ Ωστόσο, από το 2010 παρατηρήθηκε μείωση του προσωπικού στους

⁹³ Περισσότερες πληροφορίες βρίσκεις στο: <http://www.dikaiologitika.gr/eidhseis/dhmosio/68315/espapaidikoistathmoi-deite-tin-prokiryksi-tis-eetaa>

⁹⁴ http://www.kedke.gr/uploads2006/melethkatanomhs_paidikoistathmoi.doc

⁹⁵ ΚΕΔΕ 2012. Δε διαθέτουμε αναλυτικά τα αριθμητικά στοιχεία για τον αριθμό των ειδικοτήτων των εργαζομένων που περιλαμβάνονται στις προσλήψεις εργαζομένων στις δημοτικές δομές..

⁹⁶ ΦΕΚ 1519/4-12-2002 τ. Β΄ Προϋποθέσεις ίδρυσης και λειτουργίας Βρεφονηπιακών Σταθμών Ολοκληρωμένης Φροντίδας από Δημοτικές Επιχειρήσεις, άρθρο 6

σταθμούς των δήμων. Ο αριθμός των παιδιών ανά παιδαγωγό και τάξη αυξήθηκε, εφ' όσον οι δομές λειτουργούσαν κυρίως με συμβασιούχους που απολύθηκαν και οι θέσεις του μόνιμου προσωπικού που συνταξιοδοτήθηκαν δεν αναπληρώθηκαν με προσλήψεις.⁹⁷ Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει και ο Πανελλήνιος Σύνδεσμος Βρεφονηπιοκόμων ο οποίος υποστηρίζει ότι οι συνθήκες εργασίας είναι εξαιρετικά δύσκολες λόγω των ελείψεων σε ανθρώπινο δυναμικό και της πενιχρής χρηματοδότησης για τη λειτουργία των Παιδικών Σταθμών.⁹⁸

Ο ΟΑΕΔ σήμερα απασχολεί στις δομές του 135 μόνιμες νηπιοβρεφοκόμους που φροντίζουν και εκπαιδεύουν 1.340 βρέφη και νήπια.

Το παιδαγωγικό προσωπικό όλων των σταθμών είχε πετύχει να απασχολείται έως το 2011 με σταθερό συνεχές δωρο. Από το 2011, όλο το προσωπικό στους παιδικούς σταθμούς εργαζόταν με συνεχές 8ωρο. Αυτή η διάρκεια επιβλήθηκε στο όνομα της ισότητας των όρων εργασίας μεταξύ των εργαζομένων, θεωρώντας την εργασία των παιδαγωγών στους παιδικούς σταθμούς ως φύλαξη και όχι ως παροχή υπηρεσίας προσχολικής αγωγής.⁹⁹ Πρόσφατη εγκύκλιος του Υπουργείου Εσωτερικών επαναπροσδιορίζει το ωράριο εργασίας του παιδαγωγικού προσωπικού των παιδικών σταθμών και επαναφέρει το δωρο απασχόλησης για το μόνιμο και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου προσωπικό που υπηρετεί στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς των ΟΤΑ Α΄ Βαθμού. Η ρύθμιση αυτή αφορά το προσωπικό των κλάδων ή ειδικοτήτων Νηπιαγωγών, Βρεφονηπιοκόμων και των συναφών κλάδων Κοινωνικών Λειτουργών, βοηθών Βρεφοκόμων, Παιδοκόμων και Αδελφών Νοσοκόμων, εφόσον και για όσο χρονικό διάστημα ασκούν καθήκοντα των κλάδων ή των ειδικοτήτων Νηπιαγωγών ή Βρεφονηπιοκόμων. Προτείνεται από το Υπουργείο, να ισχύσει το ίδιο ωράριο εργασίας και για το προσωπικό που απασχολείται στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς των ΟΤΑ, στις αντίστοιχες ειδικότητες με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου. Το ωράριο του προσωπικού ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου που απασχολείται σε παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς που λειτουργούν στο πλαίσιο νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (επιχειρήσεων) των ΟΤΑ διαμορφώνεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στις σχετικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, στον Κανονισμό Προσωπικού/Υπηρεσιών τους, καθώς και με

⁹⁷ Καραμεσίνη, Μ. 2015: 265

⁹⁸ <http://www.pasyvn.gr/el/enimerwsi-nea-anakoinoseis/505-apergoume-oloi-geniki-apergia-27-11-2014.html>

Βλ. στο: <http://www.pasyvn.gr/el/enimerwsi-nea-anakoinoseis/529-proslipseis-paidagwgn-stous-paidikous-stathmous.html>

⁹⁹ http://www.oge.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=374:2013-09-04-14-40-51&catid=69:2013-09-04-14-39-17&Itemid=80

τις ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας και εφ' όσον γίνεται παραπομπή στο ισχύον ωράριο του προσωπικού των ΟΤΑ των αντίστοιχων κλάδων και ειδικοτήτων.¹⁰⁰

Ένα πολύ μικρό ποσοστό των εργαζομένων στους δημοτικούς σταθμούς απασχολείται με μόνιμη σχέση εργασίας ή με σύμβαση αορίστου χρόνου. Η συντριπτική πλειονότητα τόσο των παιδαγωγών όσο και του βοηθητικού προσωπικού (μαγειρίσσες, τραπεζοκόμοι, καθαρίστριες) έχουν προσληφθεί είτε με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (11μηνη, 5μηνη, ακόμα και 2μηνη) είτε με μπλοκάκι.¹⁰¹ Στην τελευταία περίπτωση, ο/η εργαζόμενος/-η πληρώνει μόνος/-η του/της την κοινωνική ασφάλιση. Η εργασιακή ανασφάλεια αποτελεί θέμα συζήτησης των εκπροσώπων των Βρεφονηπιοκόμων με την πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Εσωτερικών.¹⁰²

Κάλυψη κοινωνικών αναγκών¹⁰³

Δεν υπάρχουν ακριβή και διαχρονικά στοιχεία για το σύνολο των δομών παιδικής φροντίδας εν λειτουργία, δημοσίων και ιδιωτικών, καθώς και για τον αριθμό των εξυπηρετούμενων παιδιών και οικογενειών. Σύμφωνα με στοιχεία της ΚΕΔΕ και της ΕΕΤΑΑ, το 2012 λειτούργησαν 2.106 δομές παιδικής φροντίδας στο σύνολο της χώρας εκ των οποίων 1.800 αφορούσαν βρεφονηπιακούς/παιδικούς σταθμούς για παιδιά προσχολικής ηλικίας και 306 Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης (ΚΔΑΠ) παιδιών σχολικής ηλικίας. Οι δομές αυτές εξυπηρέτησαν 94.251 οικογένειες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 10 ΔΟΜΕΣ ΚΑΙ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ 2011-2012

Κατηγορία δομής	Δομές	Ωφελούμενες/-οι
Παιδικοί / Βρεφικοί / Βρεφονηπιακοί (ΕΣΠΑ)	866	29.619
Βρεφονηπιακοί Ολοκληρωμένης Φροντίδας (ΕΣΠΑ)	2	97
Παιδικοί/Βρεφικοί/Βρεφονηπιακοί με Δημοτικούς πόρους	932	52.284
ΚΔΑΠ (ΕΣΠΑ)	254	10.893

¹⁰⁰ Δες σχετική ερμηνευτική εγκύκλιο με αριθμό πρωτοκόλλου οικ.6675/2 Μαρτίου 2016 του Υπουργείου Εσωτερικών & Διοικητικής Ανασυγκρότησης με θέμα «Ωράριο εργασίας παιδαγωγικού προσωπικού παιδικών σταθμών».

¹⁰¹ <http://www.pasyvn.gr/el/enimerwsi-nea-anakoinoseis/505-apergoume-oloi-geniki-apergia-27-11-2014.html>

¹⁰² Βλ. στο: <http://www.pasyvn.gr/el/enimerwsi-nea-anakoinoseis/505-apergoume-okoi-geniki-apergia-27-11-2014.html> & <http://pasyvn.gr/el/enimerwsi-nea-anakoinoseis/522-synantisi-tou-dioikitikou-symvouliou-tou-pasyvn-me-ton-ypourgo-eswterikwn.html>

¹⁰³ Αριθμητικά αποτυπώνεται με το ποσοστό/βαθμό κάλυψης των αναγκών, το οποίο αποτελεί το δείκτη ζήτησης επειδή προκύπτει με βάση τον αριθμό αυτών που ζητούν υπηρεσίες φροντίδας και μετρά το ποσοστό των παιδιών μιας ηλικιακής ομάδας που λαμβάνει έναν τύπο επίσημης ή ανεπίσημης παιδικής φροντίδας. Βλ. στο: Δανηλιήδης, Σ. 2012

ΚΔΑΠ ΜΕΑ (ΕΣΠΑ)	52	1.358
Σύνολο	2.106	94.251

Πηγή: ΚΕΔΕ και ΕΕΤΑΑ.

Όσον αφορά το πρόγραμμα «Εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής» του ΕΣΠΑ αναλυτικά στοιχεία για τα έτη 2008-2016 παρουσιάζονται στους Πίνακες 11, 12 και 13. Οι τελευταίοι δείχνουν μία συνεχή αύξηση των δομών και των προσφερόμενων θέσεων που χρηματοδοτήθηκαν από το πρόγραμμα. Το ποσοστό των προσφερομένων θέσεων από τους δήμους επί του συνολικού αριθμού των προσφερομένων θέσεων μειώθηκε στο 75% το 2010-11 από 90% που ήταν το 2008-9. Τα τελευταία στοιχεία της ΕΕΤΑ δείχνουν ότι το ποσοστό αυτό ήταν 74% το 2015-16. Το πρόγραμμα εξασφάλισε υψηλό ποσοστό κάλυψης των αιτήσεων, παρόλο που ο αριθμός παιδιών στις αιτήσεις συνεχώς αυξάνονταν από έτος σε έτος. Ωστόσο, η αύξηση της ζήτησης θέσεων υπήρξε μεγαλύτερη της προσφοράς κι έτσι ο βαθμός κάλυψης των ζητούμενων θέσεων έπεσε από 91% το 2008-9 σε 76% το 2015-16.

ΠΙΝΑΚΑΣ 11 ΑΝΑΛΥΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΣΠΑ «ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ» 2008-2011

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΟΜΩΝ	2008-9	2009-10	2010-11
Συνολικός Αριθμός Δομών	520	539	767
Αριθμός Δημοτικών Δομών	451	471	540
Ποσοστό αύξησης δημοτικών δομών σε σχέση με τον προηγούμενο χρόνο		4%	15%
Συμμετοχή της αυτοδιοίκησης (ποσοστό δομών της αυτοδιοίκησης επί του συνολικού αριθμού δομών)	87%	87%	70%
Συνολικός αριθμός δωρεάν προσφερόμενων θέσεων	14.277	17.785	26.727
Αριθμός δωρεάν προσφερόμενων θέσεων δημοτικών δομών	12.793	13.129	19.995
Ποσοστό αύξησης θέσεων δημοτικών δομών σε σχέση με τον προηγούμενο χρόνο		3%	52%
Συμμετοχή της αυτοδιοίκησης –(ποσοστό προσφερόμενων θέσεων από την αυτοδιοίκηση επί του συνολικού αριθμού προσφερόμενων θέσεων)	90%	74%	75%
Συνολικός αριθμός θέσεων που αιτήθηκαν οι ωφελούμενες μητέρες	Δ/Υ	19.460	30.846
Ποσοστό αύξησης θέσεων που αιτήθηκαν οι ωφελούμενες μητέρες σε σχέση με τον προηγούμενο χρόνο			59%
Ποσοστό κάλυψης των αιτήσεων		91%	87%

Πηγή: ΚΕΔΕ 2012.

ΠΙΝΑΚΑΣ 12 ΕΓΚΥΡΕΣ ΑΙΤΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΘΕΣΕΙΣ ΔΩΡΕΑΝ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΣΠΑ "ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ
ΖΩΗΣ" 2009-2016

	2009- 2010	2010- 2011	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015	2015- 2016
Αριθμός παιδιών στις έγκυρες αιτήσεις	19460*	30846*	67311*	84822	82002	97629	106885
Αριθμός τοποθετηθέντων παιδιών	17785	26727	48360	57534	68526	80326	81003
Βαθμός κάλυψης ζήτησης (%)	91.4	86.6	71.8	67.8	83.6	82.3	75.8

*Στο σύνολο των αιτήσεων.
Πηγή: ΕΕΤΑΑ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 13 ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΙΤΗΣΕΩΝ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ - ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΗΤΕΡΩΝ ΑΝΑ ΕΤΟΣ (2008-2016)

Έτος	Αριθμός Έγκυρων Αιτήσεων Μητέρων	Αριθμός Ωφελουμένων Μητέρων	Ποσοστό κάλυψης
2008 - 2009	-	11.167	
2009 - 2010	-	18.507	
2010 - 2011	-	24.856	
2011 - 2012	-	40.125	
2012 - 2013	69.290	47.881	69%
2013 - 2014	66.810	56.545	85%
2014 - 2015	79.899	66.922	84%
2015 - 2016		66.031	

-Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία
Πηγή: ΕΕΤΑΑ, Στατιστικά Στοιχεία Ωφελουμένων.

Όπως θα δούμε και στο επόμενο κεφάλαιο, το συγκεκριμένο πρόγραμμα του ΕΣΠΑ αφενός διέσωσε το σύστημα παιδικής φροντίδας, σε συνθήκες πρωτοφανούς λιτότητας αφετέρου επέδρασε και προωθητικά ως προς τη ζήτηση φροντίδας από νοικοκυριά χαμηλού εισοδήματος (Καραμεσίνη 2015: 265).

Ισότητα των φύλων

Η λειτουργία δομών φροντίδας παιδιών προσχολικής ηλικίας συμβάλλει στην ισότητα των φύλων. Σύμφωνα με έρευνα αξιολόγησης του προγράμματος του ΕΣΠΑ «Εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής» και των επιπτώσεων του στη γυναικεία απασχόληση, προκύπτει ότι το πρόγραμμα συνέβαλε στην κινητοποίηση των ανέργων μητέρων για εύρεση εργασίας. Από την έρευνα προκύπτει ότι 7 στις 10 περίπου γυναίκες, οι οποίες ήταν άνεργες το διάστημα υποβολής της αίτησής τους και οι οποίες επέτυχαν εν συνεχεία να εργαστούν, κινητοποιήθηκαν σημαντικά στην κατεύθυνση εξεύρεσης απασχόλησης με την ευκαιρία που τους δόθηκε από την αξιοποίηση του προγράμματος. Όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα, το

πρόγραμμα επίσης συνδέεται με τις ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση διότι, μια στις δυο άνεργες μητέρες που ωφελούνται από το πρόγραμμα αναζητούν εργασία και άρα το τελευταίο συμβάλλει στην ενεργοποίησή τους στην αγορά εργασίας. Το πρόγραμμα συνέβαλε επίσης στη διατήρηση της απασχόλησης των εργαζομένων μητέρων. Μεγάλο ποσοστό των ωφελουμένων εργαζομένων μητέρων απερίσπαστες αφιερώθηκαν στην εργασία τους ή διατήρησαν τη θέση εργασίας τους.¹⁰⁴

Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, το ωράριο λειτουργίας των δομών εξυπηρετεί τις εργαζόμενες μητέρες. Μεγάλο ποσοστό μητέρων δήλωσε ότι αξιοποίησε το χρόνο φροντίδας των παιδιών τους στη δομή, βελτιώνοντας τις δεξιότητές τους. Επιπλέον, οι μητέρες, έχοντας τα παιδιά τους σε δομή δημόσιας φροντίδας, καλύπτουν την ανάγκη φύλαξης και φροντίδας των παιδιών τους για την περίπτωση που δεν έχουν εναλλακτική λύση και δυσκολεύονται να πληρώσουν ιδιωτικό παιδικό σταθμό.¹⁰⁵

Ενώ αναμφίβολα έχει συμβάλει στην ένταξη, επανένταξη και διατήρηση των γυναικών στην αγορά εργασίας και την απασχόληση, το πρόγραμμα του ΕΣΠΑ ενισχύει παράλληλα την άποψη ότι οι μητέρες είναι αυτές που οφείλουν να φροντίζουν τα παιδιά, κυρίως ή αποκλειστικά. Από αυτήν την άποψη, η συμπερίληψη των πατέρων στην πρόσκληση του 2015 ως αιτούντων αλλά και ως δικαιούχων – εάν είναι επί κεφαλής μονογονεϊκού νοικοκυριού – αποτελεί μια πολύ θετική εξέλιξη.

Γενικά σχόλια

Η λειτουργία των βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών συμβάλλει στην ισότητα ευκαιριών, εφόσον δημιουργεί προϋποθέσεις ένταξης ή επανένταξης των μητέρων στην αγορά εργασίας και παραμονής τους στην εργασία. Ωστόσο, η πολιτική ηγεσία βρίσκεται σήμερα αντιμέτωπη με το εξής πρόβλημα. Από τη μία πλευρά η αύξηση του αριθμού των αιτήσεων των ενδιαφερομένων μητέρων, σε συνδυασμό με τη μη πλήρη κάλυψή τους, οδηγεί σε πιέσεις κυρίως από την πλευρά των δήμων για επανεξέταση των πλαφόν στο οικογενειακό εισόδημα ενώ παράλληλα η διαθεσιμότητα πόρων του ΕΣΠΑ τα επόμενα χρόνια είναι αμφίβολη, θέτοντας ζήτημα μεγαλύτερης στόχευσης της παροχής δωρεάν πρόσβασης στα χαμηλά εισοδηματικά στρώματα.

Πρόβλημα παρουσιάζουν και οι εργασιακές σχέσεις στις δομές. Οι ελαστικές μορφές απασχόλησης στους βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς οδηγούν σε ανασφάλεια και αβεβαιότητα τους/τις εργαζόμενους/-ες με ορισμένου χρόνου

¹⁰⁴ Βλ. στο: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ Α.Ε., 2013.

¹⁰⁵ Βλ. στο ίδιο: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ Α.Ε., 2013.

απασχόληση, ενώ βλάπτουν και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών (παιδαγωγικό έργο).

Τέλος, υπάρχει ανάγκη σύνταξης και εφαρμογής νέου σύγχρονου κανονισμού λειτουργίας των δομών της αυτοδιοίκησης και αδειοδότησης των σταθμών του ΟΑΕΔ.

2.2.4 Υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά σχολικής ηλικίας

Εισαγωγή

Οι θεσμοί φροντίδας παιδιών σχολικής ηλικίας διακρίνονται για την καθολικότητα της παροχής φροντίδας και επιτρέπουν την ισότιμη πρόσβαση όλων των παιδιών στην εκπαίδευση. Περιλαμβάνουν το Ολοήμερο Νηπιαγωγείο και το Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο. Το Ολοήμερο Νηπιαγωγείο παρέχει φροντίδα σε παιδιά ηλικίας 5 ετών ενώ, το Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο απευθύνεται σε παιδιά ηλικίας από 6 έως 11 ετών.

Το Ολοήμερο Νηπιαγωγείο και Δημοτικό Σχολείο στηρίχθηκαν στην καλή πρακτική που ίσχυε σε άλλα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εναρμονίστηκαν με την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ), εντάχθηκαν στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ) και αποτελούν, για την Ελλάδα, μέτρο πολιτικής συμφιλίωσης με τάση διεύρυνσης. Το Ολοήμερο Νηπιαγωγείο και Δημοτικό Σχολείο εμπίπτουν στην αρμοδιότητα του Υπ. Παιδείας, που είναι αποκλειστικά υπεύθυνο για τη σύσταση και λειτουργία των δημόσιων σχολείων.

Η πολιτική συμφιλίωσης εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων υιοθετήθηκε για πρώτη φορά στην Ελλάδα το 1997 και θεωρήθηκε ως ενεργητική πολιτική απασχόλησης (Καραμεσίνη 2008). Το ΕΣΔΑ του 1998 εισήγαγε μέτρα συμφιλίωσης που ακολούθησαν μία εξελικτική πορεία με την ένταξη νέων ή τη διεύρυνση της λειτουργίας υπαρχουσών δημοσίων δομών. Το ΕΣΔΑ του 1999 εντάσσει τα Ολοήμερα Σχολεία στα προγραμματιζόμενα μέτρα πολιτικής, που συνεχίζουν και διευρύνουν τα μέτρα συμφιλίωσης του προηγούμενου ΕΣΔΑ (Δεληγιάννη-Κουϊμτζή 2003).¹⁰⁶ Τα Επιχειρησιακά Προγράμματα για την απασχόληση τριών διαδοχικών ΚΠΣ και του ΕΣΠΑ που μόλις ολοκληρώθηκε¹⁰⁷ χρηματοδότησαν αυτόν τον καινοτόμο εκπαιδευτικό θεσμό εντάσσοντάς τον στον άξονα για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας

¹⁰⁶ <http://www.ypergka.gr/topics/occupation/esda/pinakes1999.xls>.

¹⁰⁷ Το ολοήμερο σχολείο περιλαμβάνεται στα: Β΄ ΚΠΣ 1994-1999, Γ΄ ΚΠΣ 2000-2006, Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ) 2007-2013, βλ. Στρατηγάκη 2006: 101.

για όλους/-ες και ιδιαίτερα για όσους/-ες απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό.¹⁰⁸ Επιδίωξη της ενέργειας αυτής αποτέλεσε η στήριξη των μητέρων (ωφελούμενος στόχος) ώστε να αντιμετωπίσουν τις δυσκολίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας και να αξιοποιήσουν το σχολικό χρόνο των παιδιών τους (διεύρυνση ωραρίου σχολείου) προκειμένου να ανταποκριθούν στις επαγγελματικές υποχρεώσεις τους.¹⁰⁹ Στην αξιολόγηση των μέτρων του ελληνικού ΕΣΔΑ 2002 που λήφθηκαν με βάση τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, η Κοινή Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Απασχόληση 2002 αναφέρει ότι, αν και η παροχή υπηρεσιών παροχής φροντίδας αυξάνει τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, εντούτοις θα πρέπει να δοθεί έμφαση στην παροχή προληπτικών και εξατομικευμένων προσεγγίσεων και στην ενίσχυση των ενεργητικών πολιτικών για τις γυναίκες. Μεταξύ των δεικτών που τέθηκαν για την ποιοτική και ποσοτική αποτίμηση των πολιτικών, δηλαδή του ιδιαίτερου βάρους των προτεινόμενων παρεμβάσεων, υπήρξε η περαιτέρω διεύρυνση των Ολοήμερων Σχολείων.¹¹⁰

Ιστορική Ανασκόπηση

Ολοήμερο Νηπιαγωγείο

Στην Ελλάδα, η πρώτη προσπάθεια για τη λειτουργία ενός Νηπιαγωγείου με διευρυμένο ωράριο για παιδιά 2,5-6 ετών έγινε με το Νόμο 1566/85, άρθρο 3, ο οποίος προέβλεπε τη λειτουργία Παιδικών Κέντρων υπό την εποπτεία του

¹⁰⁸ Στην πορεία υλοποίησης των μέτρων πολιτικής κατά το 1999 και στο σχεδιασμό για το 2000 το Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο εντάχθηκε ως καλή πρακτική προκειμένου οι γυναίκες να συνδυάσουν επαγγελματικό και οικογενειακό βίο και να διευκολυνθούν στην επανένταξη τους στην αγορά εργασίας, βλ. σχετικά στο: Σύσταση του Συμβουλίου της 14 Φεβρουαρίου 2000 σχετικά με την εφαρμογή των πολιτικών των κρατών μελών για την απασχόληση, 2000/164/ΕΚ, Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, L 52/32 και στην έκθεση της Ελληνίδας εμπειρογνώμονα για θέματα ισότητας: Karamessini (2001). Επίσης βλ. σχετικά στο: ΥΠΕΠΘ (2007), Συμπλήρωμα Προγραμματισμού, ΕΠΕΑΕΚ II,

www.epeaek.gr/epeaek/sitecontent/sym_intro.doc,

<http://www.pi-schools.gr/programs/oloimero/>,

www.epeaek.gr/.../a_2_1_2_2_3.html,

www.epeaek.gr/.../a_2_2_2_1_2.html

Κατά τη σύνταξη του Επιχειρησιακού Προγράμματος του ΥΠΕΠΘ ελήφθησαν υπόψη οι παρακάτω κανονισμοί των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων: Κανονισμός (ΕΚ) 1260/1999, του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου περί γενικών διατάξεων για τα Διαρθρωτικά Ταμεία, Κανονισμός (ΕΚ) 1783/1999, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης και τον κανονισμό (ΕΚ) 1784/1999, του Ευρωπαϊκού κοινοβουλίου και Συμβουλίου σχετικά με το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο Υπάρχουν επίσης πληροφορίες για τα ΕΣΔΑ στα site:

<http://www.ypergka.gr/topics/occupation/esda2000.doc>,

<http://www.ypergka.gr/topics/occupation/esda/nap2001el-el.pdf>,

<http://Europa.eu.in/comm/employment-social/news/2002/may/nap2002/nap2002el-el>

¹⁰⁹ Για το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς 2007-2013, βλ. σχετικά: <http://www.espa.gr/>, για το

μέτρο 1.2. τα στοιχεία αντλήθηκαν από το Συμπλήρωμα Προγραμματισμού του Επιχειρησιακού

Προγράμματος Εκπαίδευσης και Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. 2000-2006), Αθήνα,

Δεκέμβριος 2007: http://www.epeaek.gr/epeaek/el/a_2_2_3.html,

¹¹⁰ Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, Σχέδιο Κοινή Έκθεση για την Απασχόληση 2002, Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Βρυξέλλες, 13.11.2002, COM (2002) 621 τελικό.

Υπουργείου Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Η προσπάθεια αυτή απέτυχε διότι αντέδρασαν οι νηπιαγωγοί υποστηρίζοντας ότι θα υποβαθμιζόταν ο εκπαιδευτικός χαρακτήρας του Νηπιαγωγείου και θα περιορίζονταν σε ρόλο φύλαξης των παιδιών. Η ιδέα υλοποιήθηκε το 1987-1988 στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης με την επωνυμία «Παιδικό Κέντρο» και υπό την εποπτεία του καθηγητή Χρ. Φράγκου. Τη διετία 1995-1997, νηπιαγωγοί που εργάζονταν στα δημόσια Νηπιαγωγεία επιχείρησαν την πειραματική εφαρμογή του διευρυμένου ωραρίου στα Νηπιαγωγεία τους.¹¹¹ Επίσημα, το δημόσιο Ολοήμερο Νηπιαγωγείο υπό την αιγίδα του Υπουργείου Παιδείας ξεκίνησε τη λειτουργία του το σχολικό έτος 1997-1998 με το Νόμο 2525/97, εφαρμόζοντας το πρόγραμμά του σε 160 τμήματα Νηπιαγωγείων που βρίσκονταν σε 15 Νομούς, δηλαδή το 3% των δημόσιων Νηπιαγωγείων της χώρας. Σήμερα, λειτουργούν πανελλαδικά 3.461 Ολοήμερα Νηπιαγωγεία, κυρίως σε αστικές και ημιαστικές περιοχές.

Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο

Η ολοήμερη λειτουργία των δημοτικών σχολείων στην Ελλάδα χρονολογείται από την εποχή της ίδρυσης του ελληνικού κράτους (Λέφας 1942). Ωστόσο, το ολοήμερο σχολείο, ως πολιτική συμφιλίωσης οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων των εργαζόμενων γονέων (στην πράξη των μητέρων), εμφανίστηκε στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα στα τέλη της δεκαετίας του '80. «Θεσμοθετήθηκε ως ένα νέο σχολείο, στον αντίποδα του κανονικού-πρωινού προγράμματος, και αποτέλεσε την απάντηση στην κοινωνική αναγκαιότητα, και «την παιδαγωγική ανεπάρκεια του προμεσημβρινού σχολείου...» (Δημαράς, 1988, Τσουρέκης, 1987, Πυργιωτάκης, 1999). Πρωτοπόροι σε αυτήν την αναγκαιότητα υπήρξαν οι Σύλλογοι Γονέων και Κηδεμόνων, διότι τη δεκαετία του '80 κινητοποιήθηκαν και δημιούργησαν τα Τμήματα Δημιουργικής Απασχόλησης. Τα τμήματα αυτά εξυπηρετούσαν αφενός τις ανάγκες των εργαζομένων γονέων (ειδικότερα την ένταξη των μητέρων στην αγορά εργασίας) και αφετέρου προσέφεραν στα παιδιά υπηρεσίες που δεν περιλαμβάνονταν στο «επίσημο» πρόγραμμα σπουδών (Πυργιωτάκης, 2004, Παμουκτσόγλου, 2003, Σκόμπα, 2013). Τα επόμενα χρόνια ο θεσμός μετεξελίχθηκε περνώντας από διάφορες φάσεις, πριν ενταχθεί στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση, για πρώτη φορά στο τέλος της δεκαετίας του 1990.

¹¹¹ Αλευριάδου κ. ά. (2008: 201), Ντολιοπούλου, Ε., *Το Ολοήμερο Νηπιαγωγείο Τάξεις και Προοπτικές*, ανηρτημένο στο: http://books.eudoxus.gr/publishers/ID_0273/EG-0169-ABS.pdf

Το 1998-99 τέθηκαν σε εφαρμογή τα πρώτα χίλια (1.000) Σχολεία Διευρυμένου Ωραρίου με τη λειτουργία Τμημάτων Δημιουργικών Δραστηριοτήτων¹¹² και η πιλοτική εφαρμογή του Ολοήμερου Σχολείου.¹¹³ Οι μαθητές/-τριες συμμετείχαν αρχικά κατ' επιλογήν, και με γνώμονα κυρίως κοινωνικά κριτήρια όπως η απασχόληση και των δύο γονέων, ενώ στη συνέχεια συμμετείχαν οι μαθητές/-τριες των οποίων οι γονείς επιθυμούσαν και δήλωναν την παρακολούθηση του ολοήμερου προγράμματος (Βιτσιλάκη 2007). Τα Σχολεία Διευρυμένου Ωραρίου επεκτάθηκαν με αυτήν τη μορφή και ονομασία έως το σχολικό έτος 2002-2003, οπότε και αναβαθμίστηκε η λειτουργία τους, με στόχο πρωτίστως την εξυπηρέτηση παιδαγωγικών στόχων.¹¹⁴ Το 2002, το Ολοήμερο Σχολείο Διευρυμένου Ωραρίου μετονομάστηκε, σε «Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο», προαιρετικού χαρακτήρα, με επιδίωξη την καλύτερη αξιοποίηση του χρόνου των παιδιών, την εμπέδωση της γνώσης και τον «εμπλουτισμό του πρωινού προγράμματος με επιπλέον διδακτικά αντικείμενα».¹¹⁵

Το επόμενο έτος (2003) συμπεριελήφθη στους εθνικούς κοινωνικούς στόχους η κοινωνική ένταξη διαφόρων πληθυσμιακών ομάδων. Μεταξύ αυτών των ομάδων περιελήφθησαν οι εργαζόμενες μητέρες και η κάλυψη των αναγκών τους για παιδική προστασία και παιδική φύλαξη, για συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και για τη στήριξη της ελληνικής οικογένειας.¹¹⁶ Η πλήρης κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων γυναικών προϋπέθετε τη χωροταξική κατανομή των Ολοήμερων Δημοτικών Σχολείων ώστε, με τη λήξη του επιχειρησιακού προγράμματος, να ολοκληρωθεί σε όλη τη χώρα η επέκταση του θεσμού. Σήμερα, η στελέχωση και υλοποίηση των προγραμμάτων του Ολοήμερου Δημοτικού Σχολείου δε χρηματοδοτείται ως έργο από το ΕΣΠΑ (Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς) με συγχρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, αλλά από το 2007

¹¹² Ως λόγοι της διεύρυνσης προβάλλονται οι κοινωνικές ανάγκες και προκλήσεις στις οποίες καλείται το σχολείο να απαντήσει. Το ίδιο έτος έχουμε θεσμοθέτηση του προγράμματος, με το Προεδρικό Διάταγμα 201/1998, στο οποίο γίνεται αναφορά στα «Σχολεία εφαρμογής νέων προγραμμάτων» και πιο συγκεκριμένα εντάσσονται «...σε δημοτικά σχολεία της περιφέρειας δοκιμαστικά νέα προγράμματα ή νέες μορφές σχολείου». Το Π.Δ. δημοσιεύτηκε στο Φ.Ε.Κ. 161, τ. Α'

¹¹³ Στην παράγραφο 2 αναφέρει ο νόμος ότι: «Τα προαιρετικά προγράμματα μελέτης των μαθημάτων της επόμενης ημέρας και δημιουργικής απασχόλησης παρακολουθούν κατά προτίμηση μαθητές των οποίων οι γονείς είναι εργαζόμενοι, είτε του ίδιου σχολείου είτε γειτονικών σχολείων, εφόσον είναι δυνατή η πρόσβαση τους σε αυτό».

¹¹⁴ Η συμμετοχή των μαθητών/τριών στα τμήματα αυτά ήταν προαιρετική και υποχρεωτική η παρακολούθηση

¹¹⁵ Αναφέρουμε τις σχετικές εγκυκλίους του ΥΠ.Ε.Π.Θ. για το «Ολοήμερο Σχολείο»:

Φ. 13.1/885/88609/Γ1/3-9-2002

Φ. 50/64/117105/Γ1/6-11-2002

Φ. 50/108/14-12-2002

Φ. 50/57/26650/Γ1/17-3-2003

Φ. 50/ 132/90416/Γ1/28-8-2003

Ετέθη σε εφαρμογή με την υπ' αριθμ. Φ. 30.1/723/Γ1/752/22-9-1999 Υπουργική Απόφαση, σύμφωνα με το Ν. 2525/97

¹¹⁶ Βλ. σχετικά στο: <http://europa.eu.int/comm/employment-social/employment-strategy/nap-2003/nap-el.pdf>, (πρόσβαση στις 6/6/2009)

στηρίζεται σε εθνικούς πόρους. Εξαιρέση αποτελούν τα Ολοήμερα Σχολεία με Ενιαίο Αναμορφωμένο Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα τα οποία χρηματοδοτούνται από το ΕΣΠΑ όσον αφορά την πρόσληψη ειδικοτήτων. Η εισαγωγή ειδικοτήτων και η πρόσληψη εκπαιδευτικών για τη διδασκαλία τους που εγγυώνται την καινοτομία παρεμβάσεων στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, εφόσον δεν υπήρξε μέριμνα για τη σύσταση οργανικών θέσεων στα Ολοήμερα Σχολεία, αποτελεί επιλογή της εκάστοτε πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου Παιδείας.

Το πιλοτικό «Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο» λειτούργησε παράλληλα με τα Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία Διευρυμένου Ωραρίου από το σχολικό έτος 1999-2000. Η παρακολούθηση του προγράμματος αυτού ήταν υποχρεωτική για το σύνολο των μαθητών/τριών της σχολικής μονάδας, ενώ η εγγραφή ήταν υποχρεωτική για όλα τα παιδιά που διέμεναν στη γεωγραφική περιοχή του σχολείου. Η υποχρεωτικότητα της συμμετοχής στο πρόγραμμα φαίνεται ότι συνάντησε προβλήματα και γι' αυτό το Υπουργείο Παιδείας επέτρεπε στους γονείς που δεν επιθυμούν τη φοίτηση του παιδιού/των παιδιών τους στο πιλοτικό πρόγραμμα να μετεγγραφούν σε γειτονικά σχολεία, που θα επέλεγαν οι ίδιοι (ΥΠΕΠΘ 2000). Η πιλοτική εφαρμογή του «Ολοήμερου Σχολείου» έγινε σε 28 δημοτικά σχολεία και στόχευε στην εκπαιδευτική και κοινωνική αξία του θεσμού, «ιδιαίτερα για τις οικογένειες χαμηλού οικονομικού και μορφωτικού επιπέδου, που η ανάγκη εργασίας και των δύο γονέων είναι μεγάλη», διότι έτσι θα διευκόλυναν «...κυρίως τις μητέρες που παραδοσιακά στην Ελλάδα έχουν την ευθύνη της παρακολούθησης των παιδιών» (ΥΠΕΠΘ 2002). Τα 28 Πιλοτικά Ολοήμερα Σχολεία ήταν κατανομημένα σε διάφορες περιοχές της πρωτεύουσας και της ελληνικής επικράτειας. Το Υπουργείο Παιδείας επέλεγε κατά την κρίση του τα σχολεία που συμμετείχαν στο πιλοτικό πρόγραμμα (ΥΠΕΠΘ 1999) ακολουθώντας μία γεωγραφική διασπορά έτσι ώστε να υπάρχει αντιπροσωπευτικότητα σε όλη την επικράτεια, ενώ την εποπτεία και καθοδήγησή τους είχε αρμόδια επιστημονική επιτροπή.¹¹⁷ Τα Πιλοτικά Δημοτικά Σχολεία

¹¹⁷ Τα μέλη της Επιστημονικής Επιτροπής προέβησαν στη συγγραφή και στην παρουσίαση μιας σειράς άρθρων και μελετών κατά τα πρώτα έτη (1996-2002) λειτουργίας του θεσμού, βλ. σχετικά: Πυργιωτάκης, Ι. (2001α), Γνωριμία με το Ολοήμερο Σχολείο: Διεθνείς εξελίξεις και η ελληνική περίπτωση, στο: Πυργιωτάκης, Ι. (επιμ.), *Ολοήμερο Σχολείο: Λειτουργία και προοπτικές*, Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων/ΟΕΔΒ, σσ.69-76 και 23-56 αντίστοιχα. Πυργιωτάκης, Ι. (2001β), *Ολοήμερο Σχολείο: Μία πρώτη προσπάθεια εφαρμογής του στην Ελλάδα, στο Χατζηδήμου, Δ. (επιμ.), Παιδαγωγική και Εκπαίδευση*, Θεσσαλονίκη: Αδελφών Κυριακίδη, σσ.589-604, Χατζηδήμου, Δ. και Τρατάρη, Ε. (2001), Η ομαδική διδασκαλία στη διδακτική πράξη και Η μέθοδος Project στο σχολείο, στο Πυργιωτάκης, Ι. (επιμ.), *Ολοήμερο Σχολείο: Λειτουργία και προοπτικές*, Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων/ΟΕΔΒ, σσ.131-140 και 115-130 αντίστοιχα, Βιτσιλάκη, Χρ. (2001), Βασικοί άξονες διαμόρφωσης του προγράμματος του Ολοήμερου Σχολείου, στο Πυργιωτάκης, Ι., (επιμ.), *Ολοήμερο Σχολείο: Λειτουργία και προοπτικές*, Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων/ΟΕΔΒ, σσ.79-94, Βιτσιλάκη Χρ. και Πυργιωτάκης, Ι. (2001), Το Ολοήμερο Σχολείο: μια συνολική πρόταση για την εφαρμογή του στην πράξη, στο Πυργιωτάκης, Ι., (επιμ.), *Ολοήμερο Σχολείο: Λειτουργία και προοπτικές*, Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων/ΟΕΔΒ, σσ. 57-68.

μετονομάστηκαν σε Πειραματικά Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία ή Σχολεία Εφαρμογής Πειραματικών Προγραμμάτων Εκπαίδευσης-Σ.Ε.Π.Π.Ε. (ΥΠΕΠΘ 2003γ).

Το σχολικό έτος 2010-2011 λειτούργησαν τα πρώτα 800 Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία με Ενιαίο Αναμορφωμένο Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα (ΕΑΕΠ). Τα σχολεία αυτά αποτελούν τη μετεξέλιξη των Πιλοτικών Ολοήμερων. Τα σχολικά έτη 2011-2012 και 2012-2013 λειτούργησαν συνολικά 960 δημοτικά Σχολεία με ΕΑΕΠ, στα οποία φοίτησε περίπου το 40% του μαθητικού πληθυσμού, ενώ για τη σχολική χρονιά 2013-2014 το πρόγραμμα επεκτάθηκε σε 370 επιπλέον σχολεία. Σε αυτά τα σχολεία, κατά το σχολικό έτος 2011-2012, εντάχθηκαν και τα 28 Πειραματικά Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία (ΥΠΔΒΜΘ 2011). Σύμφωνα με το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα του ΕΣΠΑ για την εκπαίδευση ο αριθμός των Δημοτικών Σχολείων με Ενιαίο Αναμορφωμένο Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα κατά το σχολικό έτος 2015-2016 έφθασε τα 1.321.¹¹⁸ Ο στόχος που έχει τεθεί στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα έως το 2023 για κάθε κατηγορία Περιφερειών εμφανίζεται στον παρακάτω πίνακα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 14 ΣΤΟΧΟΙ ΥΠ. ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΓΙΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΣΧΟΛΕΙΩΝ ΕΑΕΠ ΤΟ 2023

Δείκτης	Περιφέρειες	Στόχος το 2023
Αριθμός σχολικών μονάδων που έχουν ενταχθεί στο πλαίσιο του Νέου Σχολείου (ΕΑΕΠ)	Λιγότερο ανεπτυγμένες περιφέρειες Ανατολική Μακεδονία-Θράκη, Κεντρική Μακεδονία, Θεσσαλία, Ήπειρος, Δυτική Ελλάδα	1.297
	Μετάβαση Δυτική Μακεδονία, Ιόνια Νησιά, Στερεά Ελλάδα, Πελοπόννησος, Βόρειο Αιγαίο, Κρήτη	660
	Περισσότερο ανεπτυγμένες Αττική, Νότιο Αιγαίο	700

Πηγή: Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων

Η ιστορική ανασκόπηση της λειτουργίας των ολοήμερων σχολείων φανερώνει την πολυμορφία του θεσμού, την εξελικτική πορεία του αλλά και την προσπάθεια σύνδεσής του με την πολιτική συμφιλίωσης, ως εργαλείο εξυπηρέτησης των αναγκών των εργαζομένων γονέων, κυρίως των μητέρων.

¹¹⁸ Ο ορισμός και η λειτουργία αυτών των Νέων Σχολείων βρίσκονται στα ΦΕΚ: α) ΦΕΚ 804 τ. Β΄ δημοσιεύτηκε στις 9 Ιουνίου 2010, «Ωρολόγια Προγράμματα Δημοτικών Σχολείων με ενιαίο αναμορφωμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα» και β) «Ορισμός 800 Δημοτικών Σχολείων με ενιαίο αναμορφωμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα». Το ΦΕΚ 1048 τ. Β΄ στις 12 Ιουλίου 2010 δημοσίευσης Υπουργικής Απόφασης γ) Φ.50.284/61570/Γ1/30-5-2011, εγκύκλιος ορισμού 161 Ολοήμερων Δημοτικών Σχολείων με Ενιαίο Αναμορφωμένο Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα. Τα ΦΕΚ αφορούν Υπουργικές Αποφάσεις οι οποίες εκδόθηκαν σε εφαρμογή των Νόμων 1566/85 (ΦΕΚ 167, τ. Α΄) και 2525/97 (ΦΕΚ 167 τ. Α΄).

Σημαντική τομή για το θεσμό του Ολοήμερου Σχολείου αποτέλεσε η ψήφιση του νόμου 2525/97, με τον οποίο τέθηκε το πλαίσιο εφαρμογής του Σχολείου Διευρυμένου Ωραρίου, με τη λειτουργία Τμημάτων Δημιουργικών Δραστηριοτήτων και την πιλοτική εφαρμογή του Ολοήμερου Σχολείου. Στον νόμο γίνεται εκτενής αναφορά στο θεσμό, τίθεται η λειτουργία του υπό την απόλυτη ευθύνη της πολιτείας, ορίζεται ο σκοπός του αλλά δεν προσδιορίζεται επακριβώς ο τύπος και ο χαρακτήρας του. Η θέσπισή του στηρίχθηκε στην υποχρεωτικότητα εφαρμογής του προγράμματος, στην προαιρετικότητα μελέτης των μαθημάτων της επόμενης ημέρας και στην προαιρετικότητα εφαρμογής της ενισχυτικής διδασκαλίας. Στον νόμο αναφέρονταν τα κριτήρια επιλογής των μαθητών/-τριών στο απογευματινό πρόγραμμα του ολοήμερου όπως είναι η εργασιακή και οικογενειακή κατάσταση των γονέων τους.¹¹⁹

Κάποιοι/-ες υποστηρίζουν ότι το Ολοήμερο Σχολείο αποτελεί μέτρο εκπαιδευτικής πολιτικής που δε ρυθμίστηκε νομικά, αφού στηρίχθηκε αποκλειστικά σε εγκυκλίους, που είναι ερμηνευτικά και όχι νομικά κείμενα (Σαλτερής 2005, Μαρκαντωνάτου και Σαλτερής 2005). Το 1998 το Υπουργείο Παιδείας με υπουργική απόφαση¹²⁰ όριζε με σαφήνεια ότι στο απογευματινό πρόγραμμά του εντάσσονται μαθητές και μαθήτριες των οποίων οι γονείς εργάζονται.¹²¹ Η παράγραφος αυτή διατύπωνε με σαφή τρόπο ότι το Σχολείο Διευρυμένου Ωραρίου εκπλήρωνε

¹¹⁹ «...να συμβάλλει στην ανακούφιση της οικογένειας του μαθητή/της μαθήτριας, όταν και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι ή όταν ο μαθητής/η μαθήτρια προέρχεται από μονογονεϊκή οικογένεια και δεν υπάρχει άλλος τρόπος προστασίας». Στην παράγραφο 2 αναφέρει επίσης ο νόμος ότι: «Τα προαιρετικά προγράμματα μελέτης των μαθημάτων της επόμενης ημέρας και δημιουργικής απασχόλησης παρακολουθούν κατά προτίμηση μαθητές των οποίων οι γονείς είναι εργαζόμενοι, είτε του ίδιου σχολείου είτε γειτονικών σχολείων, εφόσον είναι δυνατή η πρόσβαση τους σε αυτό». Στην παρ. 5 γίνεται η εξής ενδιαφέρουσα αναφορά: «Με απόφαση του Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, που εκδίδεται ύστερα από εισήγηση του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, καθορίζονται τα προγράμματα του Ολοήμερου Δημοτικού Σχολείου και με όμοια απόφαση, που εκδίδεται ύστερα από αίτημα των Διευθυντών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, ορίζονται τα Δημοτικά Σχολεία που λειτουργούν ως Ολοήμερα, εφόσον εξασφαλίζονται οι προϋποθέσεις λειτουργίας αυτών, μετά από συνεργασία με τους συλλόγους διδασκόντων, τους γονείς των μαθητών και τους Ο.Τ.Α.». Έτσι, μέσω του έργου: «Σχολεία Εφαρμογής Πειραματικών Προγραμμάτων Εκπαίδευσης» (ΣΕΠΠΕ), λειτούργησαν τα 28 πιλοτικά ολοήμερα σχολεία, τα οποία αποτέλεσαν τη δοκιμαστική –πειραματική εφαρμογή του θεσμού αυτού. Ανήκαν στην Ενέργεια 1.1α: «Προγράμματα-Βιβλία» του ΕΠΕΑΕΚ Ι, ως έργο ΣΕΠΠΕ (Σχολεία Εφαρμογής Πειραματικών Προγραμμάτων Εκπαίδευσης) (ΥΠ.Ε.Π.Θ.-2^ο ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ-ΕΠΕΑΕΚ-Π.Ι., Έργο: ΣΕΠΠΕ, Αθήνα, ΙΟΥΝΙΟΣ 1999, σ. 2). Η χρηματοδότηση του πιλοτικού προγράμματος έγινε από το 2^ο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης-ΕΠΕΑΕΚ. Η οικονομική διαχείριση του προγράμματος έγινε μέσα από το πρόγραμμα «ΣΕΠΠΕ» με βάση την Κοινή Υπουργική Απόφαση (ΚΥΑ) των Υπουργών Παιδείας και Οικονομικών για τη «συμμετοχή των σχολικών επιτροπών στη διαχείριση προγραμμάτων του ΕΠΕΑΕΚ» και τις διατάξεις του Ειδικού Λογαριασμού του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου (ΥΠ.Ε.Π.Θ: ό. π. , σ. 11). Το σύγχρονο σχολείο έπρεπε να αντιμετωπίσει την κοινωνική ανάγκη για την προστασία και την φύλαξη των παιδιών.

¹²⁰ Πρόγραμμα Σχολείων Διευρυμένου Ωραρίου, Υπουργική Απόφαση: Φ. 13.1/899/Γ1/1074/26-10-1998

¹²¹ Παράγραφος Ζ': «...Στα Τμήματα με Προγράμματα Δημιουργικών Δραστηριοτήτων εντάσσονται μαθητές που και οι δύο γονείς τους εργάζονται, ή γενικά αντιμετωπίζουν πρόβλημα με τον ισχύοντα χρόνο παραμονής τους στο σχολείο, εξαιτίας των οικογενειακών συνθηκών...»

κοινωνική ανάγκη, την παροχή φροντίδας σε παιδιά εργαζομένων γονέων, τη δημιουργική απασχόληση των μαθητών/τριών τις ώρες παραμονής τους στο σχολικό χώρο και προσδιόριζε ως κριτήριο επιλογής συμμετοχής των μαθητών/τριών στο ολοήμερο πρόγραμμα την ύπαρξη απασχόλησης των γονέων τους. Από το 2002, παρατηρούμε ότι στις εγκυκλίους του Υπουργείου Παιδείας αρχίζουν να υποβαθμίζονται οι κοινωνικοί στόχοι του ολοήμερου και να προβάλλονται μόνο οι παιδαγωγικοί (ΥΠΕΠΘ 2003α, ΥΠΕΠΘ 2003β, ΥΠΕΠΘ 2007) Ενώ από το 2003 οι εγκύκλιοι¹²² του Υπουργείου Παιδείας καταργούν την παράγραφο Ζ΄ της αρχικής υπουργικής απόφασης του 1998 με την οποία τα σχολεία διευρυμένου ωραρίου λειτουργούσαν με σκοπό τη διευκόλυνση των εργαζομένων γονέων (ΥΠΕΠΘ 1998, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ & ΙΠΕΜ/ΔΟΕ 2007: 29, ΥΠΕΠΘ 2009). Με την κατάργηση της παραγράφου αυτής θεωρούμε ότι ουσιαστικά άνοιγε το σχολείο σε όλες τις κατηγορίες γονέων. Όμως, με βάση αυτήν την εξέλιξη, δεν μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι υποβαθμίστηκε ο κοινωνικός στόχος του ολοήμερου και προωθήθηκε μόνο ο εκπαιδευτικός, αλλά ότι ο κοινωνικός διευρύνθηκε, δίνοντας τη δυνατότητα στις άνεργες ή οικονομικά ανενεργές μητέρες να αναζητήσουν εργασία ή να είναι αμέσως διαθέσιμες να εργαστούν.

Η εξέλιξη των Ολοήμερων Σχολείων – Αριθμητικά δεδομένα

Τα αριθμητικά στοιχεία που παρουσιάζουμε στη συνέχεια αποσκοπούν στην παρουσίαση της επέκτασης του θεσμού πανελλαδικά. Ο όρος «νεοσυσταθέντα» που εμφανίζεται στους πίνακες που παρατίθενται, αναφέρεται στις σχολικές μονάδες/ τμήματα που λειτουργούν κάθε χρονιά και όχι σε αυτές/-α που προστίθενται σε εκείνες/-α της προηγούμενης χρονιάς. Αυτό συμβαίνει διότι τα τμήματα ολοήμερου συστήνονται κάθε χρονιά ανάλογα με την υπάρχουσα ζήτηση εκ μέρους των γονέων.

Ολοήμερα νηπιαγωγεία

ΠΙΝΑΚΑΣ 15 ΝΕΟΣΥΣΤΑΘΕΝΤΑ ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΑ (2013-2016)

Τύπος Νηπιαγωγείου	2015-16	2014-15	2013-14
	Πλήθος Σχολικών Μονάδων	Πλήθος Σχολικών Μονάδων	Πλήθος Σχολικών Μονάδων
Ολοήμερο Νηπιαγωγείο	3.394	3.324	3.264
Ολοήμερο Νηπιαγωγείο	15	12	12

¹²² Σκοπός και περιεχόμενο του Ολοήμερου Δημοτικού Σχολείου, Εγκύκλιος Φ.50/57/26650/Γ1/17-3-2003, Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο: Προγραμματισμός λειτουργίας του για το νέο σχολικό έτος, Εγκύκλιος Φ.50/58/26861/Γ1/17-3-2003

Ειδικής Αγωγής			
Ολοήμερο Πειραματικό Νηπιαγωγείο ενταγμένο στο Πανεπιστήμιο	2	2	2
Ολοήμερο Πειραματικό Νηπιαγωγείο μη ενταγμένο στο Πανεπιστήμιο	1	1	1
ΣΥΝΟΛΟ	3.412	3.339	3.279

Πηγή: Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων

Ο αριθμός των Ολοήμερων Νηπιαγωγείων αυξήθηκε την τελευταία τριετία. Το σχολικό έτος 2013-2014 λειτούργησαν 3.279 σχολικές μονάδες, το 2014-2015 3.339 ενώ, το 2015-2016 3.412. Τα περισσότερα Ολοήμερα Νηπιαγωγεία είναι Γενικής Αγωγής και ελάχιστα είναι Ειδικής Αγωγής. Σύμφωνα με στοιχεία του Υπουργείου Παιδείας, το σχολικό έτος 2013-14 τα Ολοήμερα Νηπιαγωγεία αποτελούσαν το 61,4% του συνόλου των νηπιαγωγείων της χώρας, το 2014-2015 το 63,9% και το 2015-2016 το 65,3%. Αυτό αποδεικνύει μια αργή πρόοδο του θεσμού.

ΠΙΝΑΚΑΣ 16 ΟΛΟΗΜΕΡΑ ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΑ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ (ΣΧΟΛΙΚΑ ΕΤΗ 2013-2014, 2014-2015 & 2015-2016)

Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης	Αριθμός Ολοήμερων Νηπιαγωγείων που λειτούργησαν το σχολικό έτος 2013-2014	Αριθμός Ολοήμερων Νηπιαγωγείων που λειτούργησαν το σχολικό έτος 2014-2015	Αριθμός Ολοήμερων Νηπιαγωγείων που λειτούργησαν το σχολικό έτος 2015-2016
Αττικής	815	827	841
Κεντρικής Μακεδονίας	634	644	656
Αν. Μακεδονίας & Θράκης	196	207	212
Στερεάς Ελλάδας	183	187	193
Θεσσαλίας	215	222	226
Κρήτης	319	327	327
Ηπείρου	99	101	107
Δυτικής Μακεδονίας	97	102	105
Ιονίων Νήσων	103	107	109
Δυτικής Ελλάδας	173	183	200
Βορείου Αιγαίου	127	128	129
Νοτίου Αιγαίου	115	123	126
Πελοποννήσου	223	227	230
ΣΥΝΟΛΟ	3299	3385	3461

Πηγή: Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων

Η λειτουργία του απογευματινού προγράμματος του Ολοήμερου Νηπιαγωγείου καλύπτει σήμερα (σχολικό έτος 2015-16) την ανάγκη φοίτησης και το απόγευμα σε 50.772 νήπια. Συνεπώς, το 42,18% του συνόλου του νηπιακού πληθυσμού των νηπιαγωγείων της χώρας έχει ανάγκη παροχής δημόσιας φροντίδας, πράγμα το

οποίο σημαίνει ότι για τα υπόλοιπα νήπια είτε οι ίδιες οι μητέρες αναλαμβάνουν τη φροντίδα τους είτε οι μητέρες ενεργοποιούν τα συγγενικά δίκτυα.

Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία

Κατά το σχολικό έτος 2011-2012 λειτούργησαν 4.425 Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία τα οποία κάλυπταν το 96,4% του συνόλου των δημοτικών σχολείων της χώρας, ενώ το 2015-2016 καλύπτουν το 90,67% του συνόλου των σχολείων. Τα σχολεία είναι καταμεμημένα σε δύο τύπους προγράμματος: τα Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία και τα Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία με Ενιαίο Αναμορφωμένο Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα (ΕΑΕΠ). Από το σχολικό έτος 2016-2017 θα υπάρχει ένας μόνο τύπος Ολοήμερου Δημοτικού Σχολείου με την ονομασία Ενιαίος Τύπος Ολοήμερου Δημοτικού Σχολείου.¹²³

ΠΙΝΑΚΑΣ 17 ΑΡΙΘΜΟΣ ΝΗΠΙΩΝ ΠΡΩΙΝΟΥ ΚΑΙ ΑΠΟΓΕΥΜΑΤΙΝΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΟΥ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ (ΣΧΟΛΙΚΟ ΕΤΟΣ 2015-16)

Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης	Αριθμός νηπίων πρωινού προγράμματος Νηπιαγωγείου	Αριθμός νηπίων απογευματινού προγράμματος Νηπιαγωγείου	Ποσοστό νηπίων απογευματινού προγράμματος
Αττικής	33.720	14.578	43,23
Κεντρικής Μακεδονίας	20.735	8.921	43,02
Αν. Μακεδονίας & Θράκης	6.293	2.562	40,71
Στερεάς Ελλάδας	6.095	2.042	33,50
Θεσσαλίας	7.082	3.040	42,92
Κρήτης	9.647	4.704	48,76
Ηπείρου	2.910	1.167	40,10
Δυτικής Μακεδονίας	2.688	1.273	47,36
Ιονίων Νήσων	2.937	1.300	44,26
Δυτικής Ελλάδας	6.139	2.004	32,64
Βορείου Αιγαίου	3.111	1.398	44,94
Νοτίου Αιγαίου	3.646	1.744	47,83
Πελοποννήσου	6.275	2.735	43,58
ΣΥΝΟΛΟ	120.354	50.772	42,18

Πηγή: Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων

¹²³ Φ12/657/70691/Δ1/26-4-2016, Υπουργική Απόφαση

ΠΙΝΑΚΑΣ 18 ΠΡΟΣΘΕΤΑ ΟΛΟΗΜΕΡΑ ΔΗΜΟΤΙΚΑ ΣΧΟΛΕΙΑ ΠΟΥ ΣΥΣΤΑΘΗΚΑΝ ΑΝΑ ΣΧΟΛΙΚΟ ΕΤΟΣ, 1998-2011

Σχολικά έτη	Αριθμός Ολοήμερων Δημοτικών Σχολείων	Αριθμός τμημάτων που λειτούργησαν
1998-1999	1651	1834
1999-2000	502	500
2001-2002	243	402
2003-2004	425	543
2004-2005	1317	2218
2005-2006	145	205
2006-2007	107	150
2007-2008	66	111
2009-2010	1	1
2010-2011	18	23
Σύνολο	4551	6095

Πηγή: Υπουργείο Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων

Ο Πίνακας 18 παρουσιάζει τα πρόσθετα Ολοήμερα Σχολεία που λειτούργησαν ανά σχολικό έτος, από την έναρξη του θεσμού το 1998 έως το 2011. Σύμφωνα με τα αριθμητικά στοιχεία, τα περισσότερα ολοήμερα συστήθηκαν κατά τα σχολικά έτη 1998-1999 (1.651 σχολεία) και 2004-2005 (1.317 σχολεία). Το 2011 λειτούργησαν συνολικά 4.551 ολοήμερα σχολεία και 6.095 τμήματα ολοήμερου προγράμματος. Τα στοιχεία του Πίνακα 19 δείχνουν ότι το σχολικό έτος 2013-2014 λειτούργησαν πολύ λιγότερα σχολεία (4.018) έναντι του σχολικού έτους 2010-2011. Αυτό συνέβη διότι τα παλιά ολοήμερα σχολεία μετασχηματίστηκαν σε Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία με ΕΑΕΠ. Τα δύο επόμενα σχολικά έτη (2014-15 και 2015-16) παρατηρήθηκε μικρή αύξηση του συνολικού αριθμού των ολοήμερων σχολείων, γεγονός που υποδηλώνει ότι σε εποχή κρίσης υπήρξε αυξημένη ζήτηση για φοίτηση παιδιών στο απογευματινό πρόγραμμα του σχολείου και πρόθεση από την πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Παιδείας να υποστηρίξει την συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γονέων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 19 ΝΕΟΣΥΣΤΑΘΕΝΤΑ ΟΛΟΗΜΕΡΑ ΔΗΜΟΤΙΚΑ ΣΧΟΛΕΙΑ ΑΝΑ ΣΧΟΛΙΚΟ ΕΤΟΣ, 2013-2016

Τύπος Σχολείου	Πλήθος Σχολικών Μονάδων 2015-2016	Πλήθος Σχολικών Μονάδων 2014-2015	Πλήθος Σχολικών Μονάδων 2013-2014
Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο	3916	3879	3846
Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης	13	13	13
Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο Ειδικής	60	58	54

Αγωγής			
Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο Μειονοτικής Εκπαίδευσης	90	90	90
Ολοήμερο Πειραματικό Δημοτικό Σχολείο Ειδικής Αγωγής (ενταγμένο στο Πανεπιστήμιο)	1	1	
Ολοήμερο Πειραματικό Δημοτικό Σχολείο ενταγμένο στο Πανεπιστήμιο	15	15	13
ΣΥΝΟΛΟ	4.099	4.060	4.018

Πηγή: Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων

Από τα στοιχεία του Πίνακα 20 φαίνεται ότι μεταξύ των σχολικών ετών 2001-2 και 2011-12, ο αριθμός των Ολοήμερων Σχολείων μειώθηκε συνολικά και σε επτά από τις δεκατρείς περιφέρειες της χώρας. Η μείωση αυτή οφείλεται στις συγχωνεύσεις σχολείων, στη μετατροπή κάποιων σχολείων σε ολοήμερα με ΕΑΕΠ και στη μείωση του μαθητικού δυναμικού εξαιτίας της αποχώρησης οικονομικών μεταναστών και επανόδου τους στις χώρες προέλευσής τους κατά τα πρώτα χρόνια της κρίσης. Ωστόσο, τα επόμενα σχολικά έτη παρατηρείται αύξηση του συνολικού αριθμού των δημοτικών σχολείων τα οποία λειτούργησαν ως ολοήμερα, με αποτέλεσμα ο αριθμός των ολοήμερων σχολείων να αυξηθεί κατά % μεταξύ 2011-12 και 2015-16.

ΠΙΝΑΚΑΣ 20 ΟΛΟΗΜΕΡΑ ΔΗΜΟΤΙΚΑ ΣΧΟΛΕΙΑ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ (ΣΧΟΛΙΚΑ ΕΤΗ 2001-2002, 2011-2012 & 2015-2016)

Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης	Αριθμός Ολοήμερων Δημοτικών Σχολείων που λειτούργησαν το σχολικό έτος 2001-2002	Αριθμός Ολοήμερων Δημοτικών Σχολείων που λειτούργησαν το σχολικό έτος 2011-2012	Αριθμός Ολοήμερων Δημοτικών Σχολείων που λειτούργησαν το σχολικό έτος 2015-2016
Αττικής	888	540	896
Κεντρικής Μακεδονίας	626	560	750
Αν. Μακεδονίας & Θράκης	218	178	317
Στερεάς Ελλάδας	242	203	270
Θεσσαλίας	270	273	318
Κρήτης	229	252	277
Ηπείρου	156	159	183
Δυτικής Μακεδονίας	108	129	149
Ιονίων Νήσων	102	98	105
Δυτικής Ελλάδας	240	301	318
Βορείου Αιγαίου	126	123	136
Νοτίου Αιγαίου	157	144	173

Πελοποννήσου	215	215	248
ΣΥΝΟΛΟ	3.577	3.175	4.140

Πηγή: Υπ.Π.Ε.Θ.-Δ/ση Σπουδών, Προγραμμάτων και Οργάνωσης Π.Ε Τμήμα Α'-Σπουδών και Εφαρμογής Προγραμμάτων

Το απογευματινό πρόγραμμα του Ολοήμερου Δημοτικού Σχολείου παρακολούθησαν τη φετινή σχολική χρονιά (2015-16) 189.368 μαθητές και μαθήτριες. Αυτό το ποσοστό αντιστοιχεί στο 33,09% του συνόλου του μαθητικού πληθυσμού που φοιτά στα ολοήμερα δημοτικά σχολεία. Το ποσοστό αυτό δείχνει ότι οι μητέρες των παιδιών του πρωινού προγράμματος είτε αναλαμβάνουν οι ίδιες τη φροντίδα των παιδιών τους, είτε αναθέτουν σε συγγενικά πρόσωπα ή αμειβόμενο πρόσωπο την παροχή υπηρεσιών παιδικής φροντίδας είτε αφήνουν μόνα τους τα παιδιά στο σπίτι (Σκόμπα 2013:252).

ΠΙΝΑΚΑΣ 21 ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΑΘΗΤΩΝ/ΤΡΙΩΝ ΠΡΩΙΝΟΥ ΚΑΙ ΑΠΟΓΕΥΜΑΤΙΝΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΟΛΟΗΜΕΡΟΥ ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ (ΣΧΟΛΙΚΟ ΕΤΟΣ 2015-2016)

Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης	ΟΛΟΗΜΕΡΟ ΔΗΜΟΤΙΚΟ ΣΧΟΛΕΙΟ		
	Αριθμός μαθητών/-τριών πρωινού προγράμματος	Αριθμός μαθητών/-τριών απογευματινού προγράμματος	Ποσοστό μαθητών/-τριών απογευματινού προγράμματος
Αττικής	186.492	60.507	32,4
Κεντρικής Μακεδονίας	105.624	41.845	39,6
Αν. Μακεδονίας & Θράκης	32.511	12.994	40,0
Στερεάς Ελλάδας	28.736	7.982	27,5
Θεσσαλίας	39.019	11.995	30,7
Κρήτης	39.516	10.781	27,3
Ηπείρου	16.479	6.330	38,4
Δυτικής Μακεδονίας	14.343	4.566	31,8
Ιονίων Νήσων	12.346	3.890	31,5
Δυτικής Ελλάδας	35.669	10.222	28,7
Βορείου Αιγαίου	10.706	3.722	34,8
Νοτίου Αιγαίου	20.364	6.842	33,6
Πελοποννήσου	30.468	7.782	25,5
ΣΥΝΟΛΟ	572.273	189.368	33,1

Πηγή: Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων

Ωρολόγιο πρόγραμμα Ολοήμερων Σχολείων

Οι ώρες λειτουργίας των ολοήμερων σχολείων καθορίζονται κεντρικά με ευθύνη του Υπουργείου Παιδείας και περιλαμβάνονται στο ωρολόγιο πρόγραμμά του Νηπιαγωγείου και του Δημοτικού Σχολείου.

Νηπιαγωγείο

Το ωρολόγιο πρόγραμμα του νηπιαγωγείου συντάσσεται από την/τον προϊσταμένη/-ο νηπιαγωγό, σε συνεργασία με το διδακτικό προσωπικό και αναπροσαρμόζεται ανάλογα με τις ιδιαίτερες συνθήκες του νηπιαγωγείου. Τα ολοήμερα τμήματα λειτουργούν τις εργάσιμες ημέρες εκτός από εκείνες που έχουν ορισθεί ως επίσημες σχολικές αργίες.¹²⁴ Η έναρξη του προγράμματος γίνεται στις 8 η ώρα (Πίνακας 22).

Η πρωινή ζώνη (7:00–8:00) είναι προαιρετική και λειτουργεί εφόσον συμπληρωθεί ο ελάχιστος απαιτούμενος αριθμός των πέντε (5) νηπίων, των οποίων οι γονείς δηλώνουν ότι επιθυμούν να συμμετέχουν στο πρόγραμμα. Η αποχώρηση των νηπίων γίνεται με ευθύνη του/της Νηπιαγωγού από 15:45 έως και τις 16:00.¹²⁵

ΠΙΝΑΚΑΣ 22 ΩΡΑΡΙΟ-ΩΡΟΛΟΓΙΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΤΟΥ ΟΛΟΗΜΕΡΟΥ ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΟΥ

Ώρες	Πρόγραμμα
7:00- 8:00	Πρωινή Προαιρετική Ζώνη
07:00-07:30	Προσέλευση νηπίων
8:00 - 8:15	Προσέλευση νηπίων
8:00 - 9:00	Αυθόρμητες Δραστηριότητες στις γωνιές δραστηριοτήτων / Προσευχή
9:00 – 9:30	Συζήτηση / Ημερήσιος Προγραμματισμός Δραστηριοτήτων
9:30 –10:30	Ανάπτυξη Διαθεματικών Δραστηριοτήτων
10:30 11:15	Πρόγευμα – Διάλειμμα
11:15-12:00	Αυθόρμητες Δραστηριότητες στις γωνιές δραστηριοτήτων Παιδαγωγικά Παιχνίδια
12:00–12:30	Ανάπτυξη Διαθεματικών Δραστηριοτήτων
12:30-13:00	Διάλειμμα
13:00-13:45	Προετοιμασία γεύματος - Γεύμα
13:45-14:30	Χαλάρωση – Ύπνος
14:30-15:15	Ανάπτυξη Διαθεματικών Δραστηριοτήτων
15:15-15:45	Συζήτηση Αξιολόγηση των Ημερήσιων Δραστηριοτήτων Προγραμματισμός της επόμενης ημέρας Προετοιμασία για αποχώρηση
15:45-16:00	Αποχώρηση των νηπίων

Πηγή: Αρ. Πρωτ. Φ. 32/1106/142065/11-09-2015 ΥΠΟΠΑΙΘ

Δυνατότητα πρόωρης αποχώρησης από το Ολοήμερο Πρόγραμμα δεν δίνεται, παρά μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις και ύστερα από προκαθορισμένα κριτήρια

¹²⁴ Σύμφωνα με το άρθρο 4, του Π.Δ. 200/98 (ΦΕΚ 160, τ.Α').

¹²⁵ Π.Δ. 200/98, άρθρα 7 και 11

που ορίζονται σε συνεργασία του/της Προϊσταμένου/ης του Νηπιαγωγείου με τον/την οικείο/-α Σχολική Σύμβουλο Προσχολικής Αγωγής και τον/την Διευθυντή/-τρια Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, ώστε να μην αλλοιώνεται ο χαρακτήρας και ο ρόλος του Ολοήμερου Νηπιαγωγείου. Η ώρα έναρξης και λήξης του εκπαιδευτικού προγράμματος είναι δυνατό να τροποποιείται με απόφαση του Περιφερειακού Υπηρεσιακού Συμβουλίου (ΠΥΣΠΕ), αναλόγως των τοπικών συνθηκών, χωρίς να μεταβάλλεται η χρονική διάρκειά του.¹²⁶

Ωράριο λειτουργίας των ολοήμερων δημοτικών σχολείων

Στόχος της επιμήκυνσης του ωραρίου λειτουργίας του σχολείου είναι η διευκόλυνση των εργαζομένων γονέων ή των γονέων που επιθυμούν να απασχοληθούν. Το ωράριο λειτουργίας του Ολοήμερου Δημοτικού Σχολείου μετά από σειρά αλλαγών οριστικοποιήθηκε το 2006. Από το σχολικό έτος 2011-2012 έχει διαμορφωθεί πρόγραμμα το οποίο ισχύει για όλα τα ολοήμερα δημοτικά σχολεία ανάλογα με την οργανικότητά τους (αριθμός τμημάτων) και τον τύπο τους (ΕΑΕΠ, Ολοήμερο). Η λειτουργία της προαιρετικής απογευματινής ζώνης 16.15'-17.00', η οποία ίσχυε για το σχολικό έτος 2010-2011, έχει ανασταλεί από το 2011, αν και υπήρχε σε εγκύκλιο του Υπουργείου Παιδείας με συνέπεια να μη διευκολύνονται πλήρως οι εργαζόμενοι γονείς (ΥΠΔΒΜΘ 2011).

Σύμφωνα με νέα Υπουργική Απόφαση του ΥΠΠΕΘ, το σχολικό έτος 2016-2017 το απογευματινό πρόγραμμα του Ολοήμερου Δημοτικού Σχολείου, θα ξεκινάει κανονικά στις 8:10' και θα τελειώνει στις 16.00'.¹²⁷ Η απόφαση αντιμετωπίζεται με σκεπτικισμό από τους γονείς διότι μειώνεται ο χρόνος παραμονής των παιδιών και ο χρόνος μελέτης των μαθημάτων στο σχολείο. Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα, ο δαπανώμενος χρόνος για την ανατροφή και τη μελέτη των παιδιών σχολικής ηλικίας είναι λιγότερος για τις μητέρες και τους/τις υπόλοιπους/-ες φροντιστές/-τριες του ολοήμερου προγράμματος συγκριτικά με τις μητέρες και τους φροντιστές του πρωινού προγράμματος (Σκόμπα 2013: 291-206). Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, οι μητέρες του ολοήμερου προγράμματος έχουν κατά μέσο όρο περισσότερο ελεύθερο χρόνο από αυτές του πρωινού προγράμματος. Μεταξύ των μελών της οικογένειας των οποίων αυξάνεται ο ελεύθερος χρόνος, λόγω διεύρυνσης του ωραρίου λειτουργίας του σχολείου, οι μητέρες είναι οι κατ' εξοχήν ωφελημένες και ακολουθούν οι πατέρες του παιδιού/των παιδιών τους (Σκόμπα 2013: 302-304).

¹²⁶ Φ.32/190/81670/Γ1/20-7-2007 (ΦΕΚ 1420/2007 τ. Β', παρ. 6)

¹²⁷ Φ12/657/70691/Δ1/26-4-2016 Υπουργική Απόφαση του ΥΠ. Π.Ε.Θ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 23 ΩΡΑΡΙΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΟΛΟΗΜΕΡΩΝ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ (ΣΧΟΛΕΙΑ 6/ΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΑΝΩ) ΕΤΟΣ 2010-2016

Ωρες	Πρόγραμμα
7:00-8:00	Προαιρετική πρωινή ζώνη/προσέλευση μαθητών/-τριών
8:00-8:10	Προσέλευση μαθητών στο σχολείο
8:10-12:25* ή 13:15/14:00**	Μαθήματα πρωινού προγράμματος
12:25* ή 13:15/14:00**	Πρωινό πρόγραμμα Λήξη μαθημάτων πρωινού προγράμματος/ αποχώρηση μαθητών από το σχολείο
12:35 ή 13:20 ή 14:00-16:15	Μελέτη/μαθήματα ειδικοτήτων
	Ολοήμερο πρόγραμμα Φαγητό/ξεκούραση 14:00'-14:40'***
	Μελέτη/μαθήματα ειδικοτήτων
16:15-17:00	Προαιρετική απογευματινή ζώνη (I)

Πηγή: Φ.50/288/63058/Γ1/2-6-2011 Εγκύκλιος του Υπ.ΠΔΒΜΘ με θέμα: «Προγραμματισμός λειτουργίας Ολοήμερων Δημοτικών Σχολείων και Ολοήμερων Νηπιαγωγείων για το Σχολικό Έτος 2011-2012» Φ.50/289/108596/Γ1/3-9-2010 Εγκύκλιος του Υπ.ΠΔΒΜΘ με θέμα: «Προγραμματισμός λειτουργίας Ολοήμερων Δημοτικών Σχολείων για το Σχολικό Έτος 2010-2011»

*Λήξη του υποχρεωτικού προγράμματος για τις Α' και Β' τάξεις

**Λήξη του υποχρεωτικού προγράμματος για τις τάξεις Γ', Δ', Ε' και ΣΤ'. Δύο φορές την εβδομάδα οι μαθητές/τριες των τάξεων Ε' και ΣΤ' σχολούν στις 14:00

***Με απόφαση του συλλόγου διδασκόντων η ώρα του φαγητού-ξεκούρασης χαλάρωσης μπορεί να μετατίθεται για τις τάξεις Α' και Β' στις 13:20-14:00.

(I) Υπήρχε μόνο στην εγκύκλιο του Υπουργείου Παιδείας για το σχολικό έτος 2010-2011.

Οι πίνακες 23 και 24 παρουσιάζουν το ωράριο λειτουργίας των Ολοήμερων Δημοτικών Σχολείων όπως λειτούργησαν κατά την εξαετία 2010-2016. Η προαιρετική πρωινή ζώνη των Ολοήμερων Δημοτικών Σχολείων ανεξάρτητα οργανικότητας (μεγαλύτερο ή μικρότερο του 6/θεσίου σχολείου) λειτουργεί από τις 7:00 π.μ. έως τις 8:10 π.μ. και χρειάζεται το ελάχιστο 5 μαθητές/-τριες για να λειτουργήσει, ενώ στο ολοήμερο πρόγραμμα θα πρέπει να συμμετέχουν προαιρετικά τουλάχιστον 15 μαθητές/-τριες. Οι μαθητές/-τριες που συμμετέχουν στην πρωινή ζώνη είναι υποχρεωμένοι/νες να προσέλθουν στο σχολείο από τις 7.00 έως τις 7.15 π.μ. Στόχος λειτουργίας της πρωινής ζώνης είναι η διευκόλυνση των εργαζομένων γονέων. Οι Πίνακες 23 και 24 παρουσιάζουν τη διαφορά στο χρόνο λήξης του υποχρεωτικού-πρωινού προγράμματος και στο χρόνο που διατίθεται στα παιδιά ως ώρα φαγητού και ξεκούρασης μεταξύ των σχολείων που είναι εξαθέσια και άνω και αυτών που είναι μικρότερης οργανικότητας των εξαθέσιων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 24 ΩΡΑΡΙΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΟΛΟΗΜΕΡΩΝ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ
(ΣΧΟΛΕΙΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΗΣ ΟΡΓΑΝΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ 6/ΘΕΣΙΩΝ)

Ωρες	Πρόγραμμα	
7:00-8:00	Προαιρετική πρωινή ζώνη	
8:00-8:10	Προσέλευση των μαθητών/-τριών στο σχολείο	
8:10-12:50* ή 13:30**	Πρωινό πρόγραμμα	Μαθήματα πρωινού-προγράμματος
		Λήξη μαθημάτων πρωινού προγράμματος/ αποχώρηση μαθητών από το σχολείο
12:50 ή 13:30-16:00	Ολοήμερο πρόγραμμα	Μελέτη/μαθήματα ειδικοτήτων
		Φαγητό/διάλειμμα 13:30'-13:55'
		Μελέτη/μαθήματα ειδικοτήτων

Πηγή: Φ.50/288/63058/Γ1/2-6-2011 Εγκύκλιος του Υπ.ΠΔΒΜΘ με θέμα: «Προγραμματισμός λειτουργίας Ολοήμερων Δημοτικών Σχολείων και Ολοήμερων Νηπιαγωγείων για το Σχολικό Έτος 2011-2012»

*Λήξη του υποχρεωτικού-πρωινού προγράμματος για τις Α' και Β' τάξεις

**Λήξη του υποχρεωτικού-πρωινού προγράμματος για τις τάξεις Γ', Δ', Ε' και ΣΤ'.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και το ωράριο λειτουργίας του ολοήμερου δημοτικού σχολείου με Ενιαίο Αναμορφωμένο Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα (ΕΑΕΠ), που όπως προαναφέραμε αποτελεί τη μετεξέλιξη του πιλοτικού ολοήμερου σχολείου. Η έναρξη του υποχρεωτικού προγράμματος αυτού του τύπου ολοήμερου σχολείου είναι στις 8:10 και η λήξη στις 14:00 για όλες τις τάξεις (Πίνακας 25). Η προσέλευση των μαθητών/-τριών της προαιρετικής πρωινής ζώνης ολοκληρώνεται στις 7:15 ενώ μπορούν να συμμετέχουν μόνο όσοι μαθητές/όσες μαθήτριες παρακολουθούν το ολοήμερο-απογευματινό πρόγραμμα από τις 14:05 έως τις 16:15.

ΠΙΝΑΚΑΣ 25 ΩΡΑΡΙΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΟΛΟΗΜΕΡΟΥ ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ
ΜΕ ΕΑΕΠ 2015-2016

Ωρες	Πρόγραμμα	
7:00-8:00	Προαιρετική πρωινή ζώνη/προσέλευση μαθητών/-τριών	
8:00-8:10	Προσέλευση των μαθητών στο σχολείο	
8:10-14:00*	Υποχρεωτικό-πρωινό πρόγραμμα	Μαθήματα πρωινού-υποχρεωτικού προγράμματος
		Λήξη μαθημάτων υποχρεωτικού προγράμματος/ αποχώρηση μαθητών/τριών από το σχολείο
14:05-16:15	Ολοήμερο πρόγραμμα	Φαγητό/ξεκούραση 14:05'-14:50'

16:15-17:00

Προαιρετική απογευματινή ζώνη (I)

*Λήξη του υποχρεωτικού προγράμματος όλων των τάξεων
(I) Δε λειτούργησε απότο σχολικό έτος 2011-2012

Το Υπουργείο Παιδείας προτίθεται να λειτουργήσει όλα τα Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία με ενιαίο ωράριο το σχολικό έτος 2016-17. Το πρωινό πρόγραμμα θα τελειώνει στις 13.15΄ για όλες τις τάξεις ενώ το απογευματινό πρόγραμμα θα τελειώνει στις 16.00΄.¹²⁸

Κόστος Παρακολούθησης Ολοήμερου Προγράμματος

Η συμμετοχή των μαθητών/-τριών, οι οποίοι/ες παρακολουθούν είτε την προαιρετική πρωινή ζώνη είτε το απογευματινό-ολοήμερο πρόγραμμα του σχολείου, είναι χωρίς δίδακτρα. Η μελέτη και τα πρόσθετα γνωστικά αντικείμενα παρέχονται δωρεάν, με συνέπεια τη μείωση του οικονομικού και χρονικού κόστους που βαραίνει τις μητέρες όταν αναγκάζονται να προσλάβουν αμειβόμενο πρόσωπο για τη φροντίδα των παιδιών τους (Σκόμπα 2013: 299-301). Οι γονείς επιβαρύνονται ιδιωτικά μόνο με τη σίτιση των παιδιών τους την ώρα του φαγητού στο σχολείο, διότι αναλαμβάνουν οι ίδιοι την προετοιμασία του φαγητού των παιδιών τους στο σπίτι.¹²⁹

Εκπαιδευτικό Προσωπικό - Ποιότητα Εκπαίδευσης

Το ολοήμερο σχολείο στελεχώνεται με εκπαιδευτικούς Ανώτατης Εκπαίδευσης, αποφοίτους/τες των τμημάτων Εκπαίδευσης και Αγωγής στην Προσχολική ηλικία και Παιδαγωγικών τμημάτων Δημοτικής Εκπαίδευσης των Πανεπιστημίων της χώρας.

Το εκπαιδευτικό προσωπικό αποτελεί δείκτη που επηρεάζει την επιλογή του Ολοήμερου Δημοτικού Σχολείου διότι προβλέπει του εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων για τη λειτουργία του προγράμματός σε αντίθεση με το Νηπιαγωγείο. Σύμφωνα με έρευνα η οποία πραγματοποιήθηκε σε 45 Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία της εκπαιδευτικής περιφέρειας της Αθήνας, μεταξύ των λόγων επιλογής παρακολούθησης και του απογευματινού-ολοήμερου προγράμματος του σχολείου είναι η καλύτερη προετοιμασία των παιδιών στα μαθήματα, η διδασκαλία νέων

¹²⁸ Φ12/657/70691/Δ1/26-4-2016, Υπουργική Απόφαση

¹²⁹ Αρ.Πρωτ.Φ.50/1169/149005/Δ1/23-09-2015/Υ.ΠΟ.ΠΑΙ.Θ. εγκύκλιος του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων με θέμα: «Λειτουργία Ολοήμερων Δημοτικών Σχολείων 2015-2016»

γνωστικών αντικειμένων και η αποφυγή πληρωμένων εξωσχολικών δραστηριοτήτων (Σκόμπα 2013: 256).

Οι θέσεις των Νηπιαγωγών στα Ολοήμερα Νηπιαγωγεία είναι ενιαίες, χωρίς να γίνεται διάκριση σε θέσεις για πρωινό ή απογευματινό ωράριο, για Κλασικό ή Ολοήμερο Πρόγραμμα, επειδή δεν υπάρχουν μαθήματα ειδικοτήτων¹³⁰.

Οι εκπαιδευτικοί που συμμετέχουν και στο απογευματινό-ολοήμερο πρόγραμμα του Δημοτικού Σχολείου και αναλαμβάνουν τη μελέτη των μαθητών/τριών και την προετοιμασία των κατ' οίκον εργασιών, είναι επίσης Ανωτάτης Εκπαίδευσης, απόφοιτοι/-ες των τμημάτων Δημοτικής Εκπαίδευσης των Πανεπιστημίων. Οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι/ες ασχολούνται με τη διδασκαλία των πρόσθετων γνωστικών αντικειμένων είναι οι περισσότεροι/-ες απόφοιτοι/-ες Πανεπιστημίου, εξειδικευμένοι/νες στο συγκεκριμένο μάθημα το οποίο διδάσκουν.

Οι εκπαιδευτικοί είναι υπεύθυνοι/νες για την ασφάλεια των μαθητών/-τριών την ώρα των διαλειμμάτων, την ώρα διδασκαλίας και μεριμνούν για τη χαλάρωση και ξεκούραση των μαθητών/-τριών κατά την ώρα χαλάρωσης και ξεκούρασης. Στο Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο προβλέπεται χρόνος για το γεύμα των μαθητών/-τριών, το οποίο ετοιμάζουν οι γονείς από το σπίτι (Υ.Π. Δ. Β. Μ. Θ. 2009).

Προβλήματα-Ζητήματα Εφαρμογής

Το Ολοήμερο Νηπιαγωγείο και Δημοτικό Σχολείο παρουσίασε προβλήματα κατά τη διάρκεια εφαρμογής του. Το κυριότερο πρόβλημα, που ανάγκασε το Υπουργείο Παιδείας να απαντήσει με διευκρινιστικές εγκυκλίους, υπήρξε η ώρα αποχώρησης των μαθητών/τριών από το σχολείο.

Ολοήμερο Νηπιαγωγείο

Ένα σημαντικό ζήτημα, που αφορά το Ολοήμερο Νηπιαγωγείο, δημιουργήθηκε με τη δυνατότητα πρόωρης αποχώρησης των νηπίων από το Ολοήμερο Νηπιαγωγείο που έδωσε σχετική εγκύκλιος του Υπουργείου Παιδείας (Φ.32/339/124196/Γ1-11.10.2012). Αυτή η εγκύκλιος κατηγορήθηκε ότι ουσιαστικά καταργεί τον παιδαγωγικό προορισμό του Ολοήμερου Νηπιαγωγείου μετατρέποντάς το σε «παιδοφυλακτήριο». Συγκεκριμένα, ασκήθηκε κριτική στην ενδιάμεση αποχώρηση των νηπίων στις 14:00, που κρίθηκε αντιπαιδαγωγική και ότι αγνοεί τους σκοπούς και τους στόχους του Ολοήμερου Νηπιαγωγείου, καθώς το πρόγραμμα του

¹³⁰ Σύμφωνα με τη Φ.32/1106/142065/11-09-2015/ΥΠΟΠΑΙΘ εγκύκλιο με θέμα: «Ενέργειες Προγραμματισμού του εκπαιδευτικού έργου σχολικού έτους 2015-2016»

τελευταίου δεν είναι όπως αυτό του Δημοτικού Σχολείου. Το πρόγραμμα του Ολοήμερου Νηπιαγωγείου δεν έχει διαφορετικές διδακτικές ώρες διαφορετικού διδακτικού περιεχομένου, αλλά εξελίσσεται σταδιακά καθ' όλη τη διάρκεια παραμονής των νηπίων. Υποστηρίζεται ακόμη πως η ενδιάμεση αποχώρηση μέρους των νηπίων προκαλεί προβλήματα στην ομαλή λειτουργία του Νηπιαγωγείου, καθώς ο/η νηπιαγωγός θα πρέπει να φροντίσει ταυτόχρονα την προετοιμασία των μαθητών/-τριών που παραμένουν για τη μεσημεριανή χαλάρωση και των μαθητών/-τριών που αποχωρούν. Επιπλέον, εκθέτει σε κίνδυνο τους/τις μαθητές/-τριες, καθώς η πόρτα του Νηπιαγωγείου παραμένει ανοιχτή για 15 λεπτά και ο/η νηπιαγωγός της δεύτερης βάρδιας, ο/η οποίος/-α σημειωτέον είναι μόνος/-η του/της, θα πρέπει να συνοδέψει τα νήπια κατά την αποχώρησή τους, αφήνοντας μόνα τους τα νήπια που παραμένουν. Από την άλλη πλευρά, διατυπώθηκαν κριτικές ότι η θεσμοθέτηση και εφαρμογή του διευρυμένου ωραρίου (8:00-16:00) στο δημόσιο Νηπιαγωγείο υποβαθμίζει την αξία της προσχολικής εκπαίδευσης, μετατρέποντας το Νηπιαγωγείο σε χώρο φύλαξης.¹³¹

Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο

Το Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο, ενώ έτυχε θετικής αποδοχής από γονείς και εκπαιδευτικούς, παρουσίασε προβλήματα κατά την υλοποίησή του. Οι έρευνες που διεξήχθησαν έδειξαν ότι τα στοιχεία που συνθέτουν τον κοινωνικό και παιδαγωγικό χαρακτήρα του θεσμού δεν εφαρμόστηκαν πλήρως ή με σωστό τρόπο.

Ο αυξημένος όγκος των «κατ' οίκον εργασιών», τις οποίες αναθέτουν οι εκπαιδευτικοί στους/στις μαθητές/-τριες και τα πρόσθετα γνωστικά αντικείμενα αντιμετωπίζονται με σκεπτικισμό από τους γονείς. Θεωρούν, σύμφωνα με έρευνες, ότι συμβάλλουν στην ανεπάρκεια ενός βασικού στόχου του ολοήμερου που είναι η μείωση του χρόνου εργασίας στο σπίτι και η μείωση της ανάγκης για ιδιωτικά παρεχόμενη εκπαίδευση (φροντιστήρια) (Τρίγκα 2006:43, Δίκτυο για την Εκπαίδευση «Ευρυδίκη» 2005:153-165).

¹³¹ Σχετικές αναφορές βλέπε στις ακόλουθες ηλεκτρονικές διευθύνσεις: <http://www.syllogosperiklis.gr/%CF%83%CF%85%CE%BB%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%BF%CF%83-%CE%B5%CE%BA%CF%80k%CF%89%CE%BD-%CF%80-%CE%B5-%CE%BF-%CF%80%CE%B5%CF%81%CE%B9%CE%BA%CE%BB%CE%B7%CF%83%CF%80%CF%81%CF%8C%CF%89%CF%81/>
www.avgi.gr/article/5597001/to-oloimero-nipiagogeio, <http://dipe-peiraia.att.sch.gr/index.php/ekpaideytikathemata/191-proori-apoxorisi-nipion-apo-to-oloimero-sx-etous-2013-2014>
<http://www.dimokratiki.gr/14-09-2015/ipourgio-pedias-ti-tha-ischisi-gia-ta-oloimera-nipiagogia/>

Τα πρόσθετα γνωστικά αντικείμενα και ο κοινωνικός χαρακτήρας του ολοήμερου προϋποθέτουν κατάλληλη κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή. Οι κοινοτικοί πόροι που διατέθηκαν για τα ολοήμερα σχολεία έπρεπε να χρησιμοποιηθούν όχι μόνο για την πρόσληψη εκπαιδευτικών ειδικοτήτων αλλά και για την διαμόρφωση του σχολικού χώρου. Δυστυχώς όμως, η υλοποίηση του ολοήμερου διευρυμένου ωραρίου πραγματοποιήθηκε με ελλιπή υλικοτεχνική υποδομή. Ο Οργανισμός Σχολικών Κτιρίων (ΟΣΚ) δεν προέβη στις απαραίτητες και αναγκαίες τροποποιήσεις στους σχολικούς χώρους για αρκετές περιπτώσεις σχολείων. Συνέπεια αυτών των ελλείψεων ήταν να δημιουργηθούν για πολλούς μαθητές ανθυγιεινές συνθήκες διαβίωσης και εργασίας και να προκληθούν συζητήσεις και αντιπαραθέσεις εκπαιδευτικών, γονέων ειδικών και Υπουργείου Παιδείας (Πυργιωτάκης 2004: 15-16, Γερμανός 2006: 190).

Η ώρα αποχώρησης των μαθητών από το απογευματινό πρόγραμμα του Ολοήμερου Σχολείου, έως το 2011, στάθηκε αιτία πολλών προστριβών μεταξύ γονέων και σχολείου εξ αιτίας της ανελαστικότητας του προγράμματος. Η διεύρυνση του ωραρίου λειτουργίας του Ολοήμερου Σχολείου είχε ως στόχο τη διευκόλυνση των εργαζομένων γονέων και κυρίως των μητέρων. Ορισμένοι γονείς ζητούσαν την πρόωρη αποχώρηση των παιδιών τους από το πρόγραμμα, γεγονός που προκάλεσε τριβή μεταξύ γονέων και διευθυντών/-τριών σχολείων οι οποίοι/οιες ακολουθούσαν τις οδηγίες του Υπουργείου Παιδείας. Το Υπουργείο Παιδείας, προσπαθώντας να ανατάξει την αρνητική εντύπωση ότι το Ολοήμερο Σχολείο είναι «παιδοφυλακτήριο», επειδή ακριβώς οι γονείς αποκαλούσαν «φύλαξη»¹³² το απογευματινό πρόγραμμα, άφησε μικρό περιθώριο διευκόλυνσης των εργαζομένων γονέων φοβούμενοι ότι η πρόωρη αποχώρηση των παιδιών από το σχολείο θα δημιουργούσε πρόβλημα στην εύρυθμη λειτουργία του προγράμματος (ΥΠΕΠΘ 1998, Πυργιωτάκης 2004, Τζήκας κ.ά. 2005, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ & ΙΠΕΜ/ΔΟΕ 2007).

Τα σχολικά έτη 2011-2012 και 2012-2013, τα Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία δε στελέχωσαν το απογευματινό πρόγραμμα με καθηγητές/-τριες ειδικοτήτων αλλά τα κενά του προγράμματος συμπληρώθηκαν από τους/τις καθηγητές/-τριες ειδικοτήτων και δασκάλους/-ες του πρωινού προγράμματος, οι οποίοι/-ες συμπλήρωσαν το ωράριό τους και το απόγευμα. Αυτό οδήγησε στη σταδιακή αποστέρηση του απογευματινού προγράμματος από τα πρόσθετα γνωστικά αντικείμενα που

¹³² Ο όρος φύλαξη χρησιμοποιείται με μειωτικό περιεχόμενο από όσους ασκούν κριτική στη μορφή που έλαβε ο θεσμός

δημιουργούν πλουραλισμό στη μάθηση και εμπλουτίζουν το ωρολόγιο πρόγραμμα του ολοήμερου σχολείου.¹³³

Απασχόληση εκτός ωραρίου λειτουργίας Ολοήμερου Σχολείου

Το Ολοήμερο Σχολείο δύναται να λειτουργήσει, όπως προαναφέραμε, από τις 7:00 το πρωί έως τις 4.15 το απόγευμα τις εργάσιμες ημέρες, από Δευτέρα έως και Παρασκευή. Παραμένει κλειστό τις ημέρες των επίσημων αργιών, δεκαπέντε ημέρες τα Χριστούγεννα, δεκαπέντε ημέρες το Πάσχα και κλείνει για τις καλοκαιρινές διακοπές από τις 16 Ιουνίου έως τις 10 Σεπτεμβρίου. Η παύση των μαθημάτων δημιουργεί πρόβλημα φροντίδας και φύλαξης των παιδιών σε γονείς οι οποίοι εργάζονται τις απογευματινές ή βραδινές ώρες αλλά και κατά τη διάρκεια των διακοπών. Λύση στην παροχή επίσημης φροντίδας αυτές τις χρονικές περιόδους δόθηκε με τα Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (ΚΔΑΠ) και τα Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών με Αναπηρία (ΚΔΑΠ-ΜΕΑ) που λειτουργούν στους Δήμους και αναλαμβάνουν την απασχόληση και φροντίδα παιδιών ηλικίας από 5 έως 12 ετών τις ώρες μετά το σχολείο (Καραμεσίνη 2011).

Σύμφωνα με την Καραμεσίνη, μετά από τα πρώτα Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (ΚΔΑΠ) του δεύτερου μισού της δεκαετίας του 1980 ο θεσμός αυτός έκανε ένα νέο ξεκίνημα το 1994, μέσα από τη συνεργασία της Γενικής Γραμματεία Ισότητας, το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας των Φύλων, το Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος και την Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (ΕΕΤΑΑ, 2010). Οι οργανισμοί αυτοί από κοινού σχεδίασαν και υλοποίησαν σε πιλοτική βάση δέκα ΚΔΑΠ σε δέκα δήμους με χρηματοδότηση από την κοινοτική πρωτοβουλία NOW. Το 1996, οι ίδιες υπηρεσίες ανέλαβαν τη δημιουργία οκτώ νέων ΚΔΑΠ σε άλλους οκτώ δήμους, καθώς και τη συνέχιση και βελτίωση της λειτουργίας των ήδη λειτουργούντων Κέντρων με πόρους από την Κοινοτική Πρωτοβουλία ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (Καραμεσίνη 2011).

Η λειτουργία των ΚΔΑΠ άρχισε να παίρνει την τελική της μορφή στις αρχές της δεκαετίας του 2000 με πόρους από το 3ο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (2000-2006), οι οποίοι διοχετεύτηκαν σε δημοτικές υπηρεσίες και ιδιωτικούς φορείς μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα. Οι φορείς αυτοί είχαν το αποκλειστικό δικαίωμα να δημιουργήσουν και να λειτουργήσουν ΚΔΑΠ. Το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, με

¹³³ Η αντίδραση της Διδασκαλικής Ομοσπονδίας Ελλάδος ήταν άμεση. Συνέταξε διαμαρτυρία την οποία δημοσίευσε στις 30/11/2011 στην εφημερίδα της και αφορούσε την «υπολειτουργία ολοήμερων σχολείων-προσπάθεια κατάργησης των ειδικοτήτων των μαθημάτων αισθητικής αγωγής»

υπουργική απόφαση του 2001, έδωσε τον κοινό ορισμό των ΚΔΑΠ, τους κοινούς στόχους και τα κριτήρια για την ίδρυση και λειτουργία τους. Στα ΚΔΑΠ θα μπορούν να συμμετέχουν παιδιά ηλικίας 6-12 ετών, εκτός σχολικού ωραρίου για ορισμένες ώρες την ημέρα. Στόχος τους θα είναι να απασχολήσουν τα παιδιά δημιουργικά κατά τον ελεύθερο χρόνο τους μέσα από οργανωμένες δραστηριότητες, σε ατομική ή ομαδική βάση και να διευκολύνουν τους γονείς. Προτεραιότητα πρόσβασης στις υπηρεσίες τους έχουν τα παιδιά από οικογένειες χαμηλού εισοδήματος, παιδιά πολύτεκνων ή μονογονεϊκών οικογενειών και παιδιά γονέων με ειδικές ανάγκες. Στα μέσα του 2008, λειτούργησαν 241 ΚΔΑΠ και 44 ΚΔΑΠ για παιδιά με ειδικές ανάγκες που απασχόλησαν περίπου 1.300 άτομα (ΕΕΤΑΑ, 2008, Καραμεσίνη 2011).

Με την αλλαγή στον τρόπο χρηματοδότησης των προγραμμάτων από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ 2007-2013, ένας μεγάλος αριθμός των ΚΔΑΠ έκλεισαν το φθινόπωρο του 2008, μετά τη λήξη της χρηματοδότησής τους από το 3ο Κοινοτικό πλαίσιο Στήριξης (2000-2006). Επιπλέον, τα ΚΔΑΠ ήταν υποχρεωμένα να επεκτείνουν τις υπηρεσίες τους και στα νήπια, από το σχολικό έτος 2007-2008 και μάλιστα σε περιορισμένες ομάδες δικαιούχων. Σήμερα υπάρχουν περίπου 524 ΚΔΑΠ στην Ελλάδα, δημοτικά και ιδιωτικά, που παρέχουν φροντίδα και δημιουργικές δραστηριότητες σε παιδιά ηλικίας 5-12 ετών και 89 ΚΔΑΠ, δημοτικά και ιδιωτικά, για παιδιά με ειδικές ανάγκες. Το ποσοστό κάλυψης των παιδιών στην αντίστοιχη ηλικιακή ομάδα είναι περίπου 1% (Καραμεσίνη 2011).

ΠΙΝΑΚΑΣ 26 ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΛΕΞΙΜΩΝ ΔΟΜΩΝ ΚΔΑΠ - ΕΤΟΣ 2015

Είδος δομής	Δημοτικές		Επιχειρήσεις Ιδιωτικού τομέα	Σύνολο
	ΝΠΔΔ	ΝΠΙΔ		
ΚΔΑΠ	153	318	53	524
ΚΔΑΠ-ΜΕΑ	24	43	22	89
Σύνολο	177	361	75	613

Πηγή: ΕΕΤΑΑ 2015

Οι ώρες λειτουργίας τους διαφέρουν από δήμο σε δήμο. Συνήθως κυμαίνονται από τις 3 το απόγευμα έως τις 9 το βράδυ τις ημέρες από Δευτέρα έως Παρασκευή και 8 το πρωί με 3 το απόγευμα για το Σάββατο. Οι ώρες λειτουργίας είναι διαφορετικές το καλοκαίρι. Τα ΚΔΑΠ είναι ανοιχτά είτε 11 ή 12 μήνες το χρόνο, ανάλογα με το Δήμο. Τα παιδιά που επισκέπτονται τακτικά ΚΔΑΠ συνήθως παραμένουν εκεί για 2 ή 3 ώρες. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι Δήμοι των μεγαλύτερων ελληνικών πόλεων, δηλαδή η Αθήνα, ο Πειραιάς, η Θεσσαλονίκη και η Πάτρα, δε λειτουργούν ΚΔΑΠ. Στους Δήμους αυτούς λειτουργούν ιδιωτικά κέντρα

παροχής εξω-σχολικών δραστηριοτήτων. Ωστόσο, δεν υπάρχουν στοιχεία για τον αριθμό των παιδιών που δραστηριοποιούνται σε αυτά (Καραμεσίνη 2011).

Ισότητα των Φύλων

Μελέτες αξιολόγησης και αποτίμησης των επιπτώσεων των υποδομών φροντίδας στην κατάσταση των γυναικών στην Ελλάδα στην αγορά εργασίας, επισημαίνουν ότι αυτές συμβάλλουν στην ενεργοποίηση των οικονομικά ανενεργών γυναικών (Καραμεσίνη 2008, DataRC 2006, EETAA 2006).

Έρευνα, η οποία αφορούσε τις επιπτώσεις του Ολοήμερου Δημοτικού Σχολείου στη γυναικεία συμμετοχή στον ενεργό πληθυσμό, αποδεικνύει ότι ο εκπαιδευτικός θεσμός αποτελεί μέτρο συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (Σκόμπα 2013). Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, το ολοήμερο δημοτικό καλύπτει την ανάγκη των μητέρων για παροχή μάθησης και δημιουργικής απασχόλησης των παιδιών τους σε ωράριο εκτός λειτουργίας του υποχρεωτικού προγράμματος του σχολείου. Συμφιλιώνει τις επαγγελματικές με τις οικογενειακές υποχρεώσεις των μητέρων καθώς υποκαθιστά το κενό της γονικής φροντίδας το διάστημα που εκείνες εργάζονται ή αναζητούν εργασία τόσο για τις μητέρες με σύντροφο όσο και τις μητέρες χωρίς σύντροφο. Βοηθά στη συμμετοχή των μητέρων στον ενεργό πληθυσμό και άρα στην πρόσβασή τους στην απασχόληση. Στηρίζει τις μητέρες που ήδη απασχολούνται για να αυξήσουν τις ώρες εργασίας, συνεπώς συμβάλλει στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Διευκολύνει τις άνεργες μητέρες να αναζητήσουν δουλειά ή να είναι διαθέσιμες να αναλάβουν εργασία και ενισχύει τις οικονομικά μη ενεργές μητέρες να αναζητήσουν δουλειά ή να είναι διαθέσιμες προς εργασία εφόσον απελευθερώνει χρόνο από οικογενειακές υποχρεώσεις, οι οποίες αποτελούν αιτία δυσκολιών εναρμόνισης οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων. Επιπλέον, μειώνει το χρόνο που δαπανούν οι μητέρες και οι υπόλοιποι/-ες φροντιστές/-τριες για την παροχή παιδικής φροντίδας. Ως κοινωνικό εργαλείο, συμβάλλει στην αποεμπορευματοποίηση της φροντίδας με τη μείωση του κόστους της αμειβόμενης φροντίδας και απελευθερώνει χρόνο προς όφελος των μητέρων και των υπολοίπων πάροχων παιδικής φροντίδας.

Νέα Δεδομένα - Προϋποθέσεις Λειτουργίας του Ολοήμερου Προγράμματος

Σε όλα τα Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία και με βάση τις εγκυκλίους του Υπουργείου Παιδείας, έως σήμερα, ο ελάχιστος αριθμός μαθητών/-τριών για τη

λειτουργία του ολοήμερου προγράμματος είναι δεκαπέντε (15) μαθητές/-τριες, ενώ για το σχολικό έτος 2016-2017 προϋποθέτει δεκατέσσερις (14) μαθητές/-τριες. Σε όλα τα Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία που έχουν οργανικότητα μικρότερη του 6/θεςίου απαιτείται, για τη λειτουργία του ολοήμερου-απογευματινού προγράμματος, να είναι εγγεγραμμένοι/νες και να φοιτούν ανελλιπώς στο πρωινό-υποχρεωτικό πρόγραμμα τουλάχιστον 60 μαθητές/-τριες στο σχολείο.

Προϋπόθεση για τη φοίτηση των μαθητών/-τριών και στο απογευματινό πρόγραμμα είναι η εργασιακή κατάσταση του/των γονέα/-ιών, εφόσον προσκομίσουν βεβαίωση εργασίας. Καμία εγκύκλιος του υπουργείου δεν αναφέρει ως προϋπόθεση φοίτησης τη χώρα προέλευσης των παιδιών. Συνεπώς, το ολοήμερο πρόγραμμα το παρακολουθούν χωρίς διάκριση ή αποκλεισμό τα παιδιά των μητέρων όλων των εθνικοτήτων αρκεί οι μητέρες να αποδεικνύουν ότι απασχολούνται ή αναζητούν εργασία. Η συμμετοχή στο πρόγραμμα δεν γίνεται με βάση κοινωνικά κριτήρια, όπως είναι η οικογενειακή κατάσταση.

Τα ολοήμερα σχολεία έχουν ευέλικτη ώρα απόχώρησης των παιδιών από το σχολείο. Από τη σχολική χρονιά 2011-12 αναμορφώνουν πλέον το ωράριο λειτουργίας τους και το προσαρμόζουν με την επιθυμητή ώρα παραμονής των μαθητών/-τριών, εξυπηρετώντας τις εκπαιδευτικές και κοινωνικές ανάγκες του/της μαθητή/-τριας και της οικογένειάς τους. Η αποχώρηση των μαθητών/-τριών από το ολοήμερο μπορεί να γίνεται μετά το τέλος κάθε διδακτικής ώρας του απογευματινού προγράμματος, με την προϋπόθεση ότι έχει κατατεθεί κατά την εγγραφή των μαθητών/τριών στο πρόγραμμα σχετική υπεύθυνη δήλωση των γονέων και κηδεμόνων τους.

Τα τμήματα του ολοήμερου προγράμματος συγκροτούνται με βάση τις υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων, λαμβάνοντας υπόψη τη δηλωθείσα ώρα αποχώρησης.¹³⁴

Σχόλια

Το Ολοήμερο Νηπιαγωγείο λειτουργεί χωρίς διαφοροποιήσεις, ενώ το Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο δεν έχει αποκτήσει ακόμα την ταυτότητά του. Λειτουργεί σύμφωνα με δύο τύπους σχολείων, γεγονός που δημιουργεί σύγχυση και ανισότητες για γονείς και μαθητές/-τριες. Η νυν πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Παιδείας, με δήλωσή της, αναγνωρίζει την ανάγκη για λειτουργία ενός ενιαίου τύπου Ολοήμερου Σχολείου.

¹³⁴ βλ. σχετικές εγκυκλίους Υ.ΠΑΙ.Θ.Π.Α. για τα έτη 2011-2012 & 2012-2013

Οι εγκύκλιοι του Υπουργείου Παιδείας, με τις οποίες προσδιορίζεται η λειτουργία του Ολοήμερου Σχολείου, δεν έχουν καταστήσει ρητό με σαφή και αναλυτικό τρόπο τον κοινωνικό στόχο του ολοήμερου προγράμματος. Ο στόχος του θεσμού για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των μητέρων δεν αναφέρεται ρητά και με σαφήνεια στις ενημερωτικές συναντήσεις γονέων και συλλόγων διδασκόντων που προτείνονται από το Υπουργείο Παιδείας και προγραμματίζονται στην αρχή κάθε σχολικού έτους. Αποτέλεσμα αυτής της έλλειψης είναι η αποσιώπηση και υποβάθμιση της σύνδεσης του Ολοήμερου Σχολείου με την αγορά εργασίας, γεγονός που υποβαθμίζει τον ρόλο του θεσμού στην πολιτική απασχόλησης.

Η δυνατότητα σταδιακής αποχώρησης των μαθητών/-τριών από το Ολοήμερο, καθιστά το σχήμα ευέλικτο, καθώς δίνει τη δυνατότητα στις εργαζόμενες μητέρες να παραλαμβάνουν τα παιδιά τους σύμφωνα με τη λήξη του εργασιακού τους ωραρίου. Για τη συνέχιση της επιτυχίας του θεσμού η πολιτεία οφείλει να ενσκήψει με περισσότερη θέρμη και ζήλο, έτσι ώστε το Ολοήμερο Σχολείο να είναι πάντα στελεχωμένο με το απαραίτητο εκπαιδευτικό προσωπικό ώστε να επιτελεί τον κοινωνικό του ρόλο στο πλαίσιο της κοινωνικής πολιτικής που η πολιτεία θέλει να ασκήσει.

Το θεσμικό πλαίσιο του Ολοήμερου Σχολείου αποσιώπησε ή δεν προώθησε σωστά τον πραγματικά κοινωνικό στόχο του ολοήμερου που ήταν η στήριξη της γυναικείας απασχόλησης αλλά και η ισότητα ευκαιριών στην αγορά εργασίας. Το Υπουργείο Παιδείας, στον νόμο-πλαίσιο για το ολοήμερο κάνει γενική αναφορά στον κοινωνικό στόχο του ολοήμερου ενώ μέσω των εγκυκλίων άλλοτε επιτρέπει τη φοίτηση στο απογευματινό πρόγραμμα σε παιδιά ανέργων ή οικονομικά μη ενεργών μητέρων και άλλοτε το αναιρεί. Επιπλέον, δε δημιουργήθηκαν σε όλα τα σχολεία χώροι παροχής ολοκληρωμένης φροντίδας και παιδαγωγικής σε παιδιά σχολικής ηλικίας, μέσω κατάλληλης υλικοτεχνικής υποδομής και αναμόρφωσης του σχολικού χώρου.

Η λειτουργία δύο τύπων ολοήμερου σχολείου δημιουργεί ανισότητα στην εκπαιδευτική κοινότητα επειδή προσφέρει άνισα τα πρόσθετα γνωστικά αντικείμενα στα παιδιά των εργαζομένων γονέων. Τέλος, όταν η φοίτηση στο απογευματινό πρόγραμμα του ολοήμερου σχολείου γίνεται ανεξαρτήτως εργασιακής κατάστασης των γονέων, αυτό επιτρέπει την ισότιμη πρόσβαση των παιδιών στην πρόσθετη εκπαίδευση, διευκολύνοντας του γονείς να εργαστούν ή να αναζητήσουν εργασία, ιδίως σε μία περίοδο οικονομικής κρίσης την οποία διανύει η χώρα.

2.2.5 Υπηρεσίες φροντίδας για ηλικιωμένους/-ες και άτομα με αναπηρία

Εισαγωγή

Παραδοσιακά η φροντίδα ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία καλυπτόταν είτε μέσα στην οικογένεια είτε σε ιδρύματα 24ωρης φιλοξενίας, σε περιπτώσεις όπου η οικογένεια αδυνατούσε να παράσχει την απαραίτητη ενδοοικογενειακή φροντίδα (Millar και Warman 1996, Bettio και Plantenga 2004). Η πρώτη περίπτωση οδηγούσε σε σημαντική επιβάρυνση στο χρόνο και την ενέργεια των γυναικών, που αποτελούν τη συντριπτική πλειονότητα των φροντιστών, συχνά στην αδυναμία συνδυασμού εργασιακής και οικογενειακής ζωής αλλά και σε οικονομικό κόστος, στην περίπτωση πρόσληψης αμειβόμενης φροντίστριας για την περίθαλψη των ηλικιωμένων ατόμων.

Ο τομέας της φροντίδας ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία οπωσδήποτε συνδυάζει την παροχή υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας και υγείας. Ο συνδυασμός και η αλληλεξάρτηση υπηρεσιών φροντίδας και υγείας παρατηρείται μέσα σε όλες τις υπάρχουσες δομές και εμφανίζεται ανάγλυφα μέσω των επαγγελματιών που απασχολούνται σε αυτές και κατανέμονται ανάμεσα στις ειδικότητες των επαγγελματιών πρόνοιας και υγείας. Στην πρώτη περίπτωση πρωταγωνιστικό ρόλο διαδραματίζουν οι κοινωνικοί/-ές λειτουργοί, ενώ στη δεύτερη κυρίως το νοσηλευτικό προσωπικό. Η βαρύτητα, όμως, που λαμβάνει είτε η παροχή υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας είτε η παροχή υπηρεσιών υγείας ποικίλει ανάλογα με την εξεταζόμενη δομή ή πρόγραμμα. Σε γενικές γραμμές, οι δομές κλειστής περίθαλψης εστιάζουν στην παροχή υπηρεσιών υγείας, ενώ οι δομές ανοικτής περίθαλψης στις υπηρεσίες φροντίδας. Σε κάθε περίπτωση, ωστόσο, δεν είναι εύκολο να διαχωριστεί πλήρως η κοινωνική φροντίδα από τη φροντίδα υγείας (Καραμεσίνη, Μουκάνου 2006).

Οι κοινωνικές υπηρεσίες που στη χώρα μας παρέχουν φροντίδα σε ηλικιωμένους και άτομα με αναπηρία είναι περιορισμένες, δεδομένου ότι η φροντίδα των ηλικιωμένων – όπως και των αναπήρων – θεωρείτο πάντοτε και εξακολουθεί να θεωρείται «οικογενειακή υπόθεση», που στην πράξη αποτελούσε και αποτελεί «γυναικεία υπόθεση». Συνεπώς, η ανεπίσημη φροντίδα εντός της οικογένειας σε συνδυασμό με την παροχή υπηρεσιών που χρηματοδοτούν ιδιωτικά οι ηλικιωμένοι ή/και το οικογενειακό τους περιβάλλον διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στην κάλυψη αναγκών (Petmesidou 2006). Έτσι η Ελλάδα βρίσκεται μεταξύ των τριών χωρών στην Ευρώπη, μαζί με την Τσεχία και την Πολωνία, που στηρίζονται περισσότερο στην ανεπίσημη φροντίδα ηλικιωμένων στο πλαίσιο της οικογένειας (Bettio, F. and Verashchagina, A. 2012: 83). Η ανεπίσημη φροντίδα μπορεί να παρέχεται τόσο από μη αμειβόμενους συγγενείς ή φίλους όσο και από αμειβόμενους φροντιστές/-τριες.

Οι λιγοστές κοινωνικές υπηρεσίες που απευθύνονταν σε ηλικιωμένους/-ες είχαν αρχικά προσανατολιστεί στην παροχή ιδρυματικής (κλειστής) φροντίδας. Υπηρεσίες εξωιδρυματικής (ανοιχτής) φροντίδας εγκαινιάζονται τη δεκαετία του 1980 με την ίδρυση των Κέντρων Ανοικτής Προστασίας Ηλικιωμένων (Κ.Α.Π.Η.), ενώ ο θεσμός της κατ' οίκον βοήθειας εισάγεται σε πιλοτική βάση στα μέσα της δεκαετίας του 1990 με το Πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι». Το τελευταίο επεκτάθηκε μετά το 2000, όταν η λειτουργία του ανατέθηκε στην τοπική αυτοδιοίκηση, λαμβάνοντας χρηματοδότηση από το Β' και το Γ' Κοινωνικό Πλαίσιο Στήριξης και έπειτα από το ΕΣΠΑ.

Υπάρχει στενή σχέση μεταξύ κοινωνικών υπηρεσιών φροντίδας ηλικιωμένων και κοινωνικών υπηρεσιών σε άτομα με ειδικές ανάγκες. Δομές ή υπηρεσίες που είχαν σχεδιαστεί για να παρέχουν φροντίδα στα άτομα με ειδικές ανάγκες (π.χ. Θεραπευτήρια Χρονίων Παθήσεων) παρέχουν φροντίδα και στους/στις ηλικιωμένους/-ες, ενώ άλλες που είχαν αρχικά προγραμματιστεί για την παροχή υπηρεσιών φροντίδας σε ηλικιωμένους (π.χ. Βοήθεια στο Σπίτι) έχουν διευρύνει το πεδίο εφαρμογής τους για να παρέχουν φροντίδα και σε άτομα με ειδικές ανάγκες (Karamessini 2010: 2).

Οι ανοικτές υπηρεσίες φροντίδας ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία αποτελούν τις κατεξοχήν υπηρεσίες που διευκολύνουν τον συνδυασμό εργασίας και οικογενειακών υποχρεώσεων, δεδομένου ότι η ιδρυματική-κλειστή φροντίδα καταργεί εξ ορισμού την ανάγκη συμφιλίωσης. Αλλά ο προβληματισμός για ανοικτές υπηρεσίες φροντίδας ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία μέσα στην κοινότητα ξεκίνησε στη χώρα μας ως ανταπόκριση στην κριτική για τα ιδρύματα κλειστού τύπου («ιδρυματισμός» φιλοξενουμένων, υψηλό κόστος λειτουργίας κ.λπ.), και στην ανάγκη βελτίωσης της ποιότητας ζωής και συμμετοχής των ηλικιωμένων. Μόνο εκ των υστέρων οι ανοικτές υπηρεσίες συνδέθηκαν με το θέμα της συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας και της απασχολησιμότητας των γυναικών, και αυτό προσχηματικά, προκειμένου να χρηματοδοτηθούν με κοινοτικούς πόρους.

Ωστόσο, η γήρανση του πληθυσμού αυξάνει με ταχείς ρυθμούς στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια - ο πληθυσμός ηλικίας 65 ετών και άνω ως ποσοστό του συνολικού πληθυσμού αυξήθηκε από 13,7% το 1990 σε 18,7% το 2007 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2009) - και οι προβλέψεις δείχνουν ότι η τάση αυτή θα συνεχιστεί και θα επιταχυνθεί τα επόμενα χρόνια. Η αυξητική αυτή τάση οδηγεί στην ανάγκη επέκτασης των υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας, δεδομένου ότι, με την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, οι τελευταίες δυσκολεύονται σήμερα να συνδυάσουν την οικογενειακή με την επαγγελματική τους ζωή και θα είναι στο εξής όλο και λιγότερο διαθέσιμες να αναλάβουν τη φροντίδα των ηλικιωμένων. Ερχόμενη αντιμέτωπη με τις αλλαγές που συντελούνται από τη γήρανση του πληθυσμού, την

αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία, τη μεταβολή της δομής της οικογένειας, αλλά και την έλλειψη υπηρεσιών και εργατικού δυναμικού σε αυτές, η χώρα μας προσπάθησε καθυστερημένα - από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 και ύστερα - να καλύψει τις ανάγκες φροντίδας των ηλικιωμένων πολιτών με την ανάπτυξη κοινωνικών υπηρεσιών φροντίδας. Το χάσμα ανάμεσα στη ζήτηση και προσφορά υπηρεσιών φροντίδας γεφυρώνεται εν μέρει με την εργασία μεταναστριών - με ή χωρίς άδεια εργασίας. Οι μετανάστριες απασχολούνται στην κατ' οίκον φροντίδα ηλικιωμένων και αναπήρων, αλλά και σε γηροκομεία κερδοσκοπικού κυρίως χαρακτήρα, όντας το βασικό εργατικό δυναμικό αυτών των δύο τομέων.

Οι υπηρεσίες φροντίδας ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία οργανώνονται γύρω από τρεις τύπους φροντίδας:

- την κοινωνική φροντίδα, που παρέχεται από το κράτος και τις τοπικές αρχές
- την εθελοντική φροντίδα, που παρέχεται από ιδιωτικές μη κερδοσκοπικές οργανώσεις, και
- τις αγοραίες υπηρεσίες φροντίδας, που παρέχονται από αμειβόμενες/-ους οικιακές/-ούς βοηθούς ή ιδιωτικούς κερδοσκοπικούς φορείς (επιχειρήσεις).

Ανάλογα με τον χώρο παροχής της φροντίδας, αυτή διακρίνεται μεταξύ ιδρυματικής, ημερήσιας και κατ' οίκον φροντίδας.

Στη συνέχεια θα ασχοληθούμε μόνο με την **κοινωνική φροντίδα** – που παρέχεται από **δημόσιους φορείς** – και, συγκεκριμένα, τα δύο είδη ανοιχτής φροντίδας που – κατά τη γνώμη μας – συνιστούν τα βασικά εργαλεία της πολιτικής συμφιλίωσης εργασίας και προσωπικής ζωής, δηλαδή την **ημερήσια** κοινωνική φροντίδα μη αυτοεξυπηρετούμενων ατόμων και την **κατ' οίκον** κοινωνική φροντίδα.

Ανοιχτή ημερήσια και κατ' οίκον κοινωνική φροντίδα

Οι ανοικτές υπηρεσίες εξυπηρέτησης ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία μέσα στις κοινότητες διαμονής τους άρχισαν να αναπτύσσονται από τη δεκαετία του '80 και μετά με τα Κέντρα Ανοικτής Προστασίας Ηλικιωμένων (ΚΑΠΗ). Τα ΚΑΠΗ δέχονταν και δέχονται ηλικιωμένους που αυτοεξυπηρετούνται. Αν τα ΚΑΠΗ είναι ιδιαίτερα επιτυχημένος και κοινωνικά αποδεκτός θεσμός, κομβικός για την ευημερία των ηλικιωμένων, οι αυτοεξυπηρετούμενοι/-ες ηλικιωμένοι/-ες δεν βρίσκεται στο κύριο πεδίο ή – ακόμα περισσότερο – στο επίκεντρο της πολιτικής συμφιλίωσης εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Αντίθετα, η τελευταία εστιάζει στους/στις ηλικιωμένους/-ες και τα άτομα με αναπηρία με δυσκολίες αυτοεξυπηρέτησης και έχει ως κύρια εργαλεία τις εξής τρεις ανοιχτές υπηρεσίες

φροντίδας: το πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι», τα Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (ΚΗΦΗ) και τα Κέντρα Δημέρευσης και Φροντίδας για άτομα με αναπηρία.

Το πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι», αποτέλεσε το πρώτο πρόγραμμα ανοικτής φροντίδας ηλικιωμένων και μέχρι σήμερα αποτελεί ένα από τα πλέον σημαντικά και ευπρόσδεκτα προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα. Αρχικά αφορούσε μόνο ηλικιωμένα άτομα αλλά στη συνέχεια συμπεριέλαβε και άτομα με αναπηρία. Το πρώτο πιλοτικό πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι» υλοποιήθηκε από τον Ελληνικό Ερυθρό Σταυρό το 1988.

Την πρώτη περίοδο υλοποίησης του προγράμματος (τέλη δεκαετίας του '80 και αρχές δεκαετίας του 90), αρκετοί δήμοι μέσω των Κέντρων Ανοικτής Προστασίας Ηλικιωμένων, ανέπτυξαν με την έγκριση του αρμόδιου Υπουργείου, προγράμματα κατ' οίκον βοήθειας. Όμως το πρόγραμμα καθιερώθηκε ως εθνική πολιτική μετά το 1996. Στο πλαίσιο αυτής της πολιτικής, εφαρμόστηκε το πρώτο πιλοτικό πρόγραμμα το 1996 από τον δήμο Περιστερίου, ενώ από το 1997 άρχισε να εφαρμόζεται σε 102 δήμους της χώρας με εθνική χρηματοδότηση και με τη συνεργασία των Υπουργείων Εσωτερικών και Υγείας και Πρόνοιας.¹³⁵ Πρόσφατα και συγκεκριμένα το 2012, το πρόγραμμα θεσμοθετήθηκε σε μια καινούρια βάση και με νέο προσανατολισμό. Σήμερα όλοι οι καλλικρατικοί δήμοι διαθέτουν τέτοια προγράμματα.

Τα Κέντρα Δημέρευσης και Ημερήσιας Φροντίδας για άτομα με αναπηρία θεσμοθετήθηκαν το 1993 ως υποκατηγορία των Κέντρων Αποθεραπείας και Αποκατάστασης.

Τα Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (ΚΗΦΗ) αποτελούν μια πιο πρόσφατη δομή ολοήμερης φροντίδας ηλικιωμένων, αφού θεσμοθετήθηκαν το 2001 με σκοπό να παρέχουν ημερήσια φροντίδα σε ηλικιωμένα άτομα αρχικά και στη συνέχεια και σε άτομα με αναπηρία. Η δομή αυτή ιδρύθηκε με κοινοτικούς πόρους οι οποίοι επενδύθηκαν στην παροχή βοήθειας μακριά από παραδοσιακά ιδρύματα φροντίδας ηλικιωμένων και για τη στήριξη μιας ημι-ιδρυματικής φροντίδας (Karamessini 2010: 4) στο πλαίσιο της κοινωνικής πολιτικής που ασκείται από την Τοπική Αυτοδιοίκηση Α΄ Βαθμού.

Η ανάπτυξη όλων των ανωτέρω δομών και προγραμμάτων διευκολύνθηκε σημαντικά από το 1999 και μετά από τους ευρωπαϊκούς χρηματοδοτικούς πόρους (2^ο και 3^ο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης και ΕΣΠΑ), που συνδέθηκαν με τους στόχους απασχόλησης και ισότητας ευκαιριών των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων, δηλαδή την απασχολησιμότητα των φροντιστών/-τριών.

¹³⁵ Μια πλήρης ανάπτυξη της θεσμικής εξέλιξης του θεσμού παρέχεται σε σχετικό με αυτό το θέμα βιβλίο του Γ. Αμίση (2013).

Περιγραφή ισχύουσας κατάστασης

Το πρόγραμμα «**Βοήθεια στο Σπίτι**»¹³⁶ απευθύνεται σε άτομα της τρίτης ηλικίας που δεν αυτοεξυπηρετούνται πλήρως και σε άτομα με κινητικές δυσλειτουργίες και ειδικά προβλήματα, με προτεραιότητα αυτούς/-ές που ζουν μόνοι/-ες τους ή δεν έχουν την πλήρη φροντίδα της οικογένειας ή που το εισόδημά τους δεν τους/τις επιτρέπει να εξασφαλίσουν τις απαιτούμενες υπηρεσίες για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής τους.

Σκοπός του προγράμματος είναι να βελτιώσει την ποιότητα ζωής των ατόμων της τρίτης ηλικίας καθώς και ατόμων με κινητικά ή άλλα ειδικά προβλήματα (ΑμεΑ), να υποβοηθήσει την αυτόνομη και αξιοπρεπή διαβίωση και να υποστηρίξει το οικογενειακό περιβάλλον των επωφελούμενων. Η ανάγκη συμφιλίωσης της οικογενειακής και εργασιακής ζωής δεν εκφράστηκε ως σκοπός του προγράμματος στο αρχικό θεσμικό του πλαίσιο, αλλά ούτε και σε πρόσφατη σχετική νομοθεσία.¹³⁷

Υπάρχουν κριτήρια επιλογής στο πρόγραμμα όπως είναι το εισόδημα, η κατάσταση υγείας (π.χ. βαθμός αυτοεξυπηρέτησης) των επωφελούμενων και η οικογενειακή κατάσταση.

Ανάλογα με τον αριθμό και τις ειδικότητες του διαθέσιμου προσωπικού, παρέχονται συμβουλευτική και συναισθηματική στήριξη, ιατρική φροντίδα με επισκέψεις στο σπίτι, νοσηλευτική μέριμνα και φυσιοθεραπεία, οικογενειακή – οικιακή φροντίδα και ικανοποίηση πρακτικών αναγκών διαβίωσης, διευκόλυνση στις μικροαγορές, πληρωμή λογαριασμών, συνοδεία στις διάφορες υπηρεσίες και συντροφιά. Οι υπηρεσίες παρέχονται δωρεάν.

Το πρόγραμμα αυτό εφαρμόζεται κυρίως από φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Μετά τη λήξη της χρηματοδότησής του από κοινοτικούς πόρους, χρηματοδοτείται από το 2012 και μετά αποκλειστικά από εθνικούς πόρους (προϋπολογισμοί της κεντρικής και τοπικής διοίκησης και των ασφαλιστικών ταμείων).

¹³⁶ Ν. 2082/1992 (άρθρα 5-7), Υ.Α. Π5Β/ΟΙΚ.4514 (ΦΕΚ 801Β/3.9.96), Υ.Α. Π4Β/5814 (ΦΕΚ 917Β/17.10.97), Υ.Α. Π1Γ/ΟΙΚ.4128/1 (ΦΕΚ 1360Β/8.11.2000), Ν. 3146/2003, Ν. 4052/2012 (άρθρο 138), Ν. 4075/2012 (άρθρο 30), Ν. 4199/2013 (άρθρο 127), Ν. 4277/2014 (άρθρο 64).

¹³⁷ Σύλλογοι εργαζομένων και σύνδεσμοι επαγγελματιών εκφράστηκαν αρνητικά στην ταύτιση του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι» με τους στόχους της συμφιλίωσης τονίζοντας ότι αυτός αποτελεί έναν μόνο από τους στόχους του προγράμματος. Η κριτική αυτή ασκήθηκε ιδιαιτέρως για το «Πρόγραμμα Εναρμόνισης Εργασιακής και Οικογενειακής Ζωής» (κονδύλια ΕΣΠΑ) στο οποίο είχε ενταχθεί για ένα διάστημα το πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι», προκειμένου να λάβει χρηματοδότηση. Η σύνδεση του προγράμματος με την απασχολησιμότητα των φροντιστών/τριών άφησε κατηγορίες παλαιότερα επωφελούμενων εκτός χρηματοδότησης είτε γιατί ήταν μοναχικά άτομα και δεν διέθεταν φροντιστές/τριες είτε γιατί οι φροντιστές/-τριες δεν διέθεταν κάρτα ανεργίας (Αμίση 2013: 192 και 200).

Η προοπτική της λήξης της κοινοτικής χρηματοδότησης οδήγησε σε μια ευρύτερη συζήτηση όσον αφορά τη βιωσιμότητα του προγράμματος, καθώς και την κατεύθυνση και φιλοσοφία του. Το σύστημα που εν τέλει υιοθετήθηκε θεσμοθετεί την εξάρτηση των ηλικιωμένων/ατόμων με αναπηρία ως ασφαλιστικό κίνδυνο, επιτρέποντας την κάλυψη του από ασφαλιστικούς οργανισμούς βάσει της αρχής της ανταποδοτικότητας. Παράλληλα ενισχύει το πλουραλισμό τόσο από την πλευρά των φορέων παροχής όσο και από την πλευρά των πηγών χρηματοδότησης, καθώς και των κατηγοριών των εξυπηρετούμενων.

Έτσι, το 2012, με νομοθεσία καθιερώθηκε μια νέα υποκατηγορία προγράμματος κατ' οίκον κοινωνικής βοήθειας, το «πρόγραμμα κατ' οίκον φροντίδας συνταξιούχων», ενώ το 2013 με νέα νομοθεσία θεσμοθετήθηκε και διευκρινίστηκε το πλαίσιο λειτουργίας μιας δεύτερης υποκατηγορίας, «το πρόγραμμα κατ' οίκον κοινωνική φροντίδας». Η τελευταία υποκατηγορία ταυτίζεται στην ουσία με το προϋπάρχον πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι».

Σκοπός του πρώτου προγράμματος, δηλαδή της κατ' οίκον φροντίδας συνταξιούχων, είναι η κατοχύρωση συνθηκών αυτόνομης διαβίωσης των ηλικιωμένων και των αναπήρων συνταξιούχων στην κατοικία τους, ώστε να εξασφαλισθεί η παραμονή τους στον οικείο φυσικό και κοινωνικό περιβάλλον, να αποφευχθεί η παραπομπή σε δομές κλειστής φροντίδας και να προληφθούν καταστάσεις κοινωνικού αποκλεισμού. Η συμφιλίωση δεν αναφέρεται στους σκοπούς του προγράμματος. Οι ωφελούμενοι/-ες του προγράμματος είναι οι ασφαλισμένοι συνταξιούχοι των ταμείων κύριας ασφάλισης αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και των συνταξιούχων του δημοσίου, οι οποίοι και δικαιούνται συμπληρωματική ασφαλιστική παροχή αυξημένης κατ' οίκον φροντίδας.¹³⁸ Ο νόμος προβλέπει η εφαρμογή του προγράμματος να γίνεται από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, στον προϋπολογισμό του οποίου μεταφέρονται από το Λογαριασμό της Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων, που τηρείται στο ΑΚΑΓΕ, οι σχετικοί πόροι χρηματοδότησης του προγράμματος, ενώ θεσμοθετείται από 1.5.2012 η παροχή ποσοστού 0,2% των συνολικών ετήσιων εσόδων από εισφορές των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης κύριας ασφάλισης, αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, του Δημοσίου και του ΝΑΤ για τους σκοπούς του προγράμματος. Το ΙΚΑ – ΕΤΑΜ προβλέπεται να συνάπτει ειδικές συμβάσεις με παρόχους, με τις οποίες αυτοί αναλαμβάνουν, έναντι καθορισμένης αμοιβής ανά ωφελούμενο/η, να παρέχουν υπηρεσίες κατ' οίκον βοήθειας στους λήπτες/-τριες του

¹³⁸ Ωφελούμενοι/-ες του Προγράμματος μπορεί να είναι και οι δικαιούχοι της σύνταξης ανασφάλιστων υπεργολικών του Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων (ΟΓΑ), οι δικαιούχοι της σύνταξης του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου (ΝΑΤ) και του Δημοσίου, καθώς και οι δικαιούχοι, με κάποιες προϋποθέσεις, προνοιακών επιδομάτων αρμοδιότητας του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

«επιδόματος αυξημένης κατ' οίκον φροντίδας» (επιχειρήσεις Δήμων και Περιφερειών, νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, ιδιωτικές επιχειρήσεις, Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Κοινωνικής Φροντίδας). Προβλέπεται ακόμα η σύσταση στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης Εθνικής Επιτροπής κατ' Οίκον Φροντίδας.

Σκοπός του δεύτερου προγράμματος, δηλαδή του προγράμματος κατ' οίκον κοινωνικής φροντίδας, είναι η παροχή τέτοιας φροντίδας σε άλλες κατηγορίες του πληθυσμού που αντιμετωπίζουν κοινωνικά προβλήματα, όπως οι ηλικιωμένοι/-ες ανασφάλιστοι/-ες, τα ΑμεΑ και άλλοι οικονομικά αδύνατοι πολίτες οι οποίοι χρήζουν υπηρεσιών κατ' οίκον βοήθειας, ήτοι υποστηρικτικών και νοσηλευτικών υπηρεσιών. Το πρόγραμμα επιοπτεύεται από τα Υπουργεία Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας και Εσωτερικών και χρηματοδοτείται από πόρους του Τακτικού Προϋπολογισμού, του Κρατικού Λαχείου Κοινωνικής Αντίληψης, των δήμων, του ΕΣΠΑ 2007–2013 και του ΣΕΣ 2014–2020, των Προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ιδιωτικούς πόρους στο πλαίσιο ανάπτυξης δράσεων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης προνοιακού χαρακτήρα και στο πλαίσιο ανάπτυξης δράσεων οργανωμένης κοινωνικής προσφοράς από Ιδρύματα και Σωματεία. Στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας συνιστάται Εθνική Επιτροπή Πρωτοβάθμιας Κοινωνικής Φροντίδας.

Και στα δύο προγράμματα, υπάρχουν κριτήρια επιλογής στα οποία συμπεριλαμβάνεται η ηλικία, το εισόδημα, η οικογενειακή κατάσταση και η κατάσταση υγείας των ενδιαφερομένων.

Στο τέλος του 2014 και πριν προλάβει να εφαρμοστεί η νομοθεσία του 2012 και του 2013, νέα νομοθεσία προβλέπει τη μεταφορά της αρμοδιότητας διαχείρισης του όλου προγράμματος κατ' οίκον βοήθειας στην ΕΕΤΑΑ, με την οποία καλούνται οι δήμοι/δημοτικές επιχειρήσεις να συνάψουν συμβάσεις προκειμένου να υλοποιήσουν το τρέχον πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι», ενώ από το 2016 η ΕΕΤΑΑ θα έχει τη διαχειριστική ευθύνη των προαναφερθεισών δύο υποκατηγοριών προγραμμάτων φροντίδας.

Τα **Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (ΚΗΦΗ)**¹³⁹ είναι ανοικτές δομές ημερήσιας φιλοξενίας ηλικιωμένων, που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν απόλυτα και το περιβάλλον που τα φροντίζει εργάζεται ή αντιμετωπίζει σοβαρά οικονομικά προβλήματα ή προβλήματα υγείας αδυνατώντας να ανταποκριθεί στη φροντίδα που έχει αναλάβει.

¹³⁹ ΥΑ Π1γ/ΑΓΠ/οικ.14963 (ΦΕΚ Β 1397/2001), ΥΑ Δ27/οικ. 9746/409 (ΦΕΚ Β/914/15.4.13), πράξη νομοθετικού περιεχομένου που ψηφίστηκε στις 24.12.15 (άρθρο 5).

Βασικοί σκοποί των ΚΗΦΗ είναι, αφενός, η βελτίωση της ποιότητας ζωής των ηλικιωμένων και η παραμονή τους στο οικείο φυσικό και οικογενειακό τους περιβάλλον και αφετέρου η διατήρηση μιας φυσιολογικής κοινωνικής και εργασιακής ζωής των μελών του οικογενειακού και συγγενικού περιβάλλοντος που τα φροντίζουν. Σημειώνουμε ότι τα ΚΗΦΗ είναι η μόνη υπηρεσία φροντίδας ηλικιωμένων στο θεσμικό πλαίσιο της οποίας γίνεται σαφής αναφορά στο θέμα της συμφιλίωσης.

Τα ΚΗΦΗ παρέχουν νοσηλευτική φροντίδα, φροντίδα για την ικανοποίηση πρακτικών αναγκών διαβίωσης και ατομικής υγιεινής, ανάπτυξη λειτουργικών και κοινωνικών δεξιοτήτων και δημιουργική απασχόληση. Διασυνδέονται με τα Κ.Α.Π.Η. που ενδεχομένως υπάρχουν στην περιοχή και με άλλες παρεμφερείς κοινωνικές υπηρεσίες.

Σε κάθε ΚΗΦΗ απασχολούνται 5 άτομα: 1 νοσηλευτής/-τρια, 2 κοινωνικοί/-ές φροντιστές/-τριες, 1 άτομο βοηθητικό προσωπικό και 1 οδηγός εφόσον υπάρχει διαθέσιμο μέσο.

Τα ΚΗΦΗ μπορούν να τα λειτουργούν δημοτικές επιχειρήσεις ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου και φορείς ιδιωτικού δικαίου μη κερδοσκοπικού και κερδοσκοπικού χαρακτήρα.

Τα **Κέντρα Δημέρευσης και Ημερήσιας Φροντίδας**¹⁴⁰ παρέχουν υπηρεσίες ημερήσιας φροντίδας σε άτομα με αναπηρία με ανώτατο ημερήσιο όριο τις 16 ώρες ανάλογα με τις ανάγκες των ΑμεΑ. Τα Κέντρα αποτελούν μια από τις τέσσερις κατηγορίες των Κέντρων Αποκατάστασης και Αποθεραπείας ΑμεΑ που θεσπίστηκαν το 1993 για να παρέχουν υπηρεσίες ημερήσιας φροντίδας και παραμονής σε άτομα με διάφορες μορφές αναπηρίες. Οι υπηρεσίες που παρέχουν συμπεριλαμβάνουν υπηρεσίες υγείας και νοσηλείας, επαγγελματική κατάρτιση, ενημέρωση και ψυχαγωγία.

Τα Κέντρα αυτά λειτουργούν από φορείς ιδιωτικού δικαίου μετά από σχετική άδεια που χορηγείται από τις αρμόδιες υπηρεσίες των Περιφερειακών Διοικήσεων. Τα νοσήλια καλύπτονται από τους ασφαλιστικούς φορείς των επωφελουμένων μόνο εφόσον η παραμονή και η ημερήσια φροντίδα είναι μεγαλύτερη των 8 ωρών (40 ευρώ νοσήλιο για 8 ώρες και 50 ευρώ για πάνω από 8 ώρες).¹⁴¹

Νομική βάση ρυθμίσεων

Όσον αφορά το πρόγραμμα **«Βοήθεια στο Σπίτι»**, με το νόμο 2082/1992 (άρθρα 5-7) παρέχεται η δυνατότητα ανάπτυξης κατ' οίκον κοινωνικής προστασίας με

¹⁴⁰ Ν. 2072/92 (άρθρο 10), Π.Δ.395 /1993 (άρθρο 15),ΥΑ Π 4α οικ.4633 (ΦΕΚ 789/Β/1993).

¹⁴¹ ΕΟΠΥΥ, Εγκύκλιος 16821/2013.

κοινωνικούς βοηθούς από το Υπουργείο Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικής Ασφάλισης ή τους εποπτευόμενους φορείς, από δημοτικούς φορείς, την εκκλησία και από άλλους κοινωφελείς φορείς εφόσον διαθέτουν την απαραίτητη υποδομή. Με την ΥΑ Π5B/ΟΙΚ.4514 (ΦΕΚ 801B/3.96) εφαρμόζεται για πρώτη φορά πιλοτικό πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι» από το δήμο Περιστερίου, ενώ με την ΥΑ Π4B 5814 (ΦΕΚ 917B/17.10.97) καθιερώθηκε για πρώτη φορά η λειτουργία του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι» σε εθνικό επίπεδο (102 δήμους) και με εθνική χρηματοδότηση. Με την ΥΑ Π1Γ/ΟΙΚ.4128/18.10.2000 (ΦΕΚ 1360B/8.11.2000) επεκτάθηκε η δραστηριότητα του προγράμματος με την υπηρεσία «Τηλεβοήθεια στο Σπίτι». Με τον νόμο 3146/2003, θεσμοθετείται η δυνατότητα υλοποίησης του προγράμματος από φορείς του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα μετά από έγκριση του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας και εφόσον διαθέτουν τους απαραίτητους πόρους, ενώ διευρύνονται οι κατηγορίες εξυπηρετούμενων και στα άτομα με αναπηρία.

Με τον νόμο 4052/2012 (άρθρο 138) καθιερώνεται για πρώτη φορά «Πρόγραμμα κατ' οίκον φροντίδας Συνταξιούχων», προκειμένου να καλυφθούν οι ανάγκες κατ' οίκον φροντίδας συνταξιούχων λόγω γήρατος, αναπηρίας και θανάτου των φορέων κύριας ασφάλισης αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Με τον νόμο 4075/2012 (άρθρο 30) θεσμοθετείται παροχή ποσοστού 0,2% των συνολικών ετήσιων εσόδων από εισφορές των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης κύριας ασφάλισης, αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, του Δημοσίου και του ΝΑΤ με ισόποση μείωση των κωδικών εξόδων των προϋπολογισμών των φορέων, που αφορούν κυρίως παροχές ασθένειας σε είδος και σε χρήμα.

Με τον νόμο 4199/2013 (άρθρο 127) θεσμοθετείται (για πρώτη φορά) ολοκληρωμένο πρόγραμμα με τίτλο «Κατ' οίκον Κοινωνική Φροντίδα» που εποπτεύεται από τα Υπουργεία Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας και Εσωτερικών και συντονίζεται από τις υπηρεσίες της Γενικής Γραμματείας Πρόνοιας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας με κύριο σκοπό την εξυπηρέτηση και τη στήριξη των ανασφάλιστων και οικονομικά αδύνατων πολιτών (ηλικιωμένων και ΑμεΑ) που πληρούν τα κριτήρια. Στον ίδιο νόμο διευκρινίζεται επίσης ότι το ισχύον πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι» παρέχει υπηρεσίες: α) σε δικαιούχους του «Κατ' Οίκον Φροντίδα Συνταξιούχων» (ν. 4052/2012), οι οποίοι δεν εξυπηρετούνται από άλλους παρόχους και β) σε άλλες κατηγορίες του πληθυσμού που αντιμετωπίζουν κοινωνικά προβλήματα, ηλικιωμένους/-ες ανασφάλιστους/-ες και ΑμεΑ, οικονομικά αδύνατους πολίτες που εντάσσονται στο υπό θεσμοθέτηση πρόγραμμα «Κατ' οίκον Κοινωνική Φροντίδα».

Με τον νόμο 4277/2014 (άρθρο 64) παρατείνεται η διάρκεια του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι» μέχρι τις 31.12.2015 και διασφαλίζονται οι πόροι χρηματοδότησής του από διάφορες πηγές με κύρια πηγή τους πόρους της Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων που τηρείται στο Ασφαλιστικό Κεφάλαιο Αλληλεγγύης Γενεών (ΑΚΑΓΕ). Προβλέπεται ακόμα η ανάληψη από την ΕΕΤΑΑ της όλης διαχείρισης του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι» και των υποκατηγοριών του από τον Ιανουάριο 2016 και η σύναψη σχετικών συμβάσεων μεταξύ της ΕΕΤΑΑ και των δημοτικών επιχειρήσεων που επιθυμούν να υλοποιήσουν τέτοια προγράμματα. Η προβλεπόμενη όμως κοινή Υπουργική Απόφαση δεν έχει ακόμα (Δεκέμβριος 2015) εκδοθεί.

Με τον νόμο 4351/2015 (άρθρο 49), παρατείνεται και πάλι η διάρκεια του προγράμματος μέχρι τις 31.12.2016, καθώς και οι συμβάσεις των εργαζομένων και διασφαλίζονται εθνικοί πόροι για τη λειτουργία του.

Όσον αφορά τα **ΚΗΦΗ**, με την ΥΑ Π1γ/ΑΓΠ/οικ.14963 (ΦΕΚ Β 1397/2001) προσδιορίζονται οι προϋποθέσεις ίδρυσης και λειτουργίας τους από δημοτικές επιχειρήσεις και νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου. Η απόφαση αυτή τροποποιήθηκε με μεταγενέστερες αποφάσεις ως προς το προβλεπόμενο προσωπικό, ενώ με την ΥΑ Δ27/οικ. 9746/409 (ΦΕΚ Β/914/15.4.13) η δυνατότητα ίδρυσης και λειτουργίας ΚΗΦΗ επεκτείνεται και σε φορείς ιδιωτικού δικαίου μη κερδοσκοπικού και κερδοσκοπικού χαρακτήρα. Με την πράξη νομοθετικού περιεχομένου που ψηφίστηκε στις 24.12.2015 (άρθρο 5), η διάρκεια παροχής υπηρεσιών ΚΗΦΗ των ΟΤΑ, καθώς και οι συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων, παρατείνονται έως την έναρξη των σχετικών πράξεων στα επιχειρησιακά προγράμματα του ΕΣΠΑ 2014-16 και πάντως όχι πέραν της 30.6.2016.

Όσον αφορά τα **Κέντρα Διημέρευσης και Ημερήσιας Φροντίδας** ΑμεΑ, με τον νόμο 2072/92 (άρθρο 10) δίνεται η δυνατότητα ίδρυσης κέντρων αποθεραπείας και αποκατάστασης, συμπεριλαμβανομένων και κέντρων διημέρευσης, ατόμων με αναπηρία. Με βάση τις προβλέψεις του προαναφερθέντος νόμου, εκδίδεται το ΠΔ 395/1993 (άρθρο 15) όπου διευκρινίζονται 4 διαφορετικές κατηγορίες κέντρων, μια από τις οποίες είναι τα Κέντρα Διημέρευσης και Ημερήσιας Φροντίδας ατόμων με αναπηρία που παρέχουν υπηρεσίες ημερήσιας φροντίδας και παραμονής. Με την ΥΑ Π4α οικ.4633 (ΦΕΚ 789/Β/1993), καθορίζονται οι προδιαγραφές λειτουργίας των Κέντρων ανά κατηγορία.

Έκταση κάλυψης πληθυσμού

Με βάση στοιχεία της ΕΕΤΤΑ, του φορέα που διαχειρίζεται το πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι», κατά το 2013-14 λειτουργούσαν 864 δομές του προγράμματος, εξυπηρετώντας 71.686 άτομα, ενώ οι εργαζόμενοι/-ες ανέρχονταν στα 3.286 άτομα. Τις δομές αυτές λειτουργούσαν 289 φορείς, κυρίως φορείς και κοινωφελείς επιχειρήσεις των δήμων. Όσον αφορά τα ΚΗΦΗ, με βάση πάλι στοιχεία της ΕΕΤΑΑ που είναι ο διαχειριστής φορέας του Προγράμματος «Εναρμόνιση Οικογενειακής και Εργασιακής Ζωής» στο οποίο εντάσσονται τα ΚΗΦΗ, οι δομές αυτές κατά το 2013-14 ήταν 76 και εξυπηρετούσαν 71.686 άτομα. Οι δομές αυτές λειτουργούσαν κυρίως από τους δήμους και τις δημοτικές επιχειρήσεις.

ΠΙΝΑΚΑΣ 27 ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΕΞΥΠΗΡΕΤΟΥΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ «ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ» (2014)

Περιφέρεια	Δομές		Εξυπηρετούμενοι/-ες	
	Αριθμός	%	Αριθμός	%
Αν. Μακεδονίας και Θράκης	55	6	6 452	9
Αττικής	87	10	5 735	8
Βορείου Αιγαίου	36	4	2.867	4
Δυτικής Ελλάδας	56	6	6 452	9
Δυτικής Μακεδονίας	49	6	3 584	5
Ηπείρου	80	9	5 018	7
Θεσσαλίας	76	9	6 452	9
Ιονίων Νήσων	27	3	2 867	4
Κεντρικής Μακεδονίας	158	19	12 187	17
Κρήτης	72	8	7 885	11
Νοτίου Αιγαίου	32	4	2 151	3
Πελοποννήσου	51	6	5 018	7
Στερεάς Ελλάδας	85	10	5 018	7
Γενικό Σύνολο	864	100	71 686	100

Πηγή: ΕΕΤΑΑ, «Οι Δήμοι σε αριθμούς» και στοιχεία υπηρεσιών

Τέλος, όσον αφορά τα Κέντρα Δημέρευσης και Ημερήσιας Φροντίδας ΑμεΑ, τα οποία επίσης εντάσσονται στο Πρόγραμμα «Εναρμόνιση Εργασιακής και

Οικογενειακής Ζωής», κατά το 2013-14 λειτουργούσαν 45 δομές (συμπεριλαμβανομένου και μικρού αριθμού λοιπών παρεμφερών δομών) που εξυπηρετούσαν ένα σύνολο 1619 ατόμων. Τα Κέντρα αυτά τα λειτουργούσαν κυρίως φορείς του ιδιωτικού τομέα (σωματεία, ιδρύματα, αστικές μη κυβερνητικές οργανώσεις και ιδιωτικές επιχειρήσεις).

Όπως παρατηρεί κανείς/καμία από όλα τα παραπάνω στοιχεία, η γεωγραφική κατανομή των υπηρεσιών είναι άνιση, με περιφέρειες ολόκληρες να στερούνται τέτοιων υπηρεσιών ή να διαθέτουν έναν εξαιρετικά μικρό αριθμό. Αλλά και μέσα στις γεωγραφικές περιφέρειες, υπάρχουν δήμοι που έχουν παντελή έλλειψη τέτοιων υπηρεσιών ή τουλάχιστον κάποιων από αυτές.

Είναι προφανές ότι, επειδή η φροντίδα στις υπηρεσίες αυτές παρέχεται σε ημερήσια βάση, η εγγύτητα της υπηρεσίας στην κατοικία του/της χρήστη/-τριας είναι εξαιρετικά σημαντική. Από την άλλη, υπάρχουν περιφέρειες που σε κάθε κατηγορία υπηρεσιών παρουσιάζουν μια υπερσυγκέντρωση όπως για παράδειγμα η περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας σε σχέση με το «Βοήθεια στο Σπίτι», η περιφέρεια Κρήτης σε σχέση με τα ΚΗΦΗ και η περιφέρεια Αττικής σε σχέση με τα Κέντρα Δημέρευσης ΑμεΑ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 28 ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΕΞΥΠΗΡΕΤΟΥΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΚΕΝΤΡΩΝ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΗΛΙΩΜΕΝΩΝ ΕΝΤΑΓΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ» (2014)

Περιφέρεια	ΚΗΦΗ		Εξυπηρετούμενοι/-ες	
	Αριθμός	%	Αριθμός	%
Αν. Μακεδονίας και Θράκης	2	3	29	2
Αττικής	9	12	192	12
Βορείου Αιγαίου	2	3	40	2
Δυτικής Ελλάδας	2	3	45	3
Δυτικής Μακεδονίας	14	18	301	18
Ηπείρου	9	12	195	12
Θεσσαλίας	4	5	82	5
Ιονίων Νήσων	3	4	70	4
Κεντρικής Μακεδονίας	7	9	178	11
Κρήτης	16	21	337	21
Νοτίου Αιγαίου	5	6	95	6
Πελοποννήσου	2	3	30	2

Στερεάς Ελλάδας	1	1	25	2
Γενικό Σύνολο	76	100	1619	100

Πηγή: ΕΕΤΑΑ (απόσπασμα πρακτικού ΔΣ 479): Επεξεργασία στοιχείων από συγγραφείς παρούσας μελέτης

Η κατανομή των υπηρεσιών προφανώς δεν αντιστοιχεί στην εθνική πληθυσμιακή κατανομή, όπως προφανές είναι ότι δεν υπήρξε ένας ορθολογικός τρόπος ανάπτυξής τους. Εξάλλου ο εθελοντικός χαρακτήρας της ανάπτυξης τους υποδηλώνει ότι μόνο όπου οι φορείς έχουν τη δυνατότητα και την ευελιξία μπορούν να αναπτύξουν τέτοιες υπηρεσίες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 29 ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΕΞΥΠΗΡΕΤΟΥΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΚΕΝΤΡΩΝ ΔΙΗΜΕΡΕΥΣΗΣ ΑΜΕΑ ΕΝΤΑΓΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ» (2014)

Περιφέρεια	ΚΕΝΤΡΑ ΔΙΗΜΕΡΕΥΣΗΣ *	%	Εξυπηρετούμενοι/ -ες	%
Αν. Μακεδονίας και Θράκης	1	2	30	2
Αττικής	19	43	783	54
Βορείου Αιγαίου	1	2	16	1
Δυτικής Ελλάδας	5	11	68	5
Δυτικής Μακεδονίας	1	2	25	2
Ηπείρου	1	2	28	2
Θεσσαλίας	2	4	35	2
Ιονίων Νήσων	1	2	17	1
Κεντρικής Μακεδονίας	8	19	295	20
Κρήτης	4	9	111	8
Νοτίου Αιγαίου	1	2	21	2
Πελοποννήσου	-		-	
Στερεάς Ελλάδας	1	2	15	1
Γενικό Σύνολο	45	100	1444	100

* Συμπεριλαμβάνει και κάποιες παρεμφερείς δομές.

Πηγή: ΕΕΤΑΑ (απόσπασμα πρακτικού ΔΣ 479): Επεξεργασία στοιχείων από τις συγγραφείς της παρούσας μελέτης.

Εφόσον οι παραπάνω υπηρεσίες μερικώς μόνο και ανισομερώς καλύπτουν τις ανάγκες ημερήσιας φροντίδας των ηλικιωμένων και των ατόμων με αναπηρία, είναι φανερό ότι δεν μπορούν να συμβάλουν ουσιαστικά στο θέμα της συμφιλίωσης. Αν λάβουμε υπόψη ότι, με βάση στοιχεία της απογραφής του 2011, οι άνω των 70 χρόνων κάτοικοι ανέρχονται σε 1,6 εκ¹⁴² και ότι με βάση κάποια ερευνητικά δεδομένα περίπου το 1/5 του πληθυσμού ανεξαρτήτως ηλικίας αντιμετωπίζει προβλήματα υγείας που συνδέονται με κάποιο είδος αναπηρίας,¹⁴³ συμπεραίνουμε ότι ο εξαιρετικά μικρός αριθμός των δομών, ιδιαιτέρως αυτών που παρέχουν ολοήμερη φροντίδα, είναι αδύνατο να ανταποκριθεί στις ανάγκες.¹⁴⁴

Πρέπει να σημειωθεί βέβαια ότι προγράμματα όπως το Βοήθεια στο Σπίτι, όπου οι επισκέψεις γίνονται περιστασιακά και είναι μικρής διάρκειας δεν μπορούν να αποτελέσουν ουσιαστικούς μηχανισμούς συμφιλίωσης παρόλο που διευκολύνουν σε ένα βαθμό τους/τις εργαζόμενους/-ες, μέλη του οικογενειακού περιβάλλοντος τους, που έχουν την ευθύνη της φροντίδας τους.¹⁴⁵

Να σημειωθεί ακόμα ότι η ισχυρή κοινωνική αντίληψη ότι η φροντίδα των ηλικιωμένων πρέπει να αναλαμβάνεται από άτομα του οικογενειακού περιβάλλοντος (Eurobarometer 2007: 67), μπορεί να έχει σε ένα βαθμό επηρεάσει τη ζήτηση και να έχει αμβλύνει κάπως την πίεση για θεσμοθέτηση άλλων μορφών φροντίδας. Εξ άλλου, οι άτυποι/-ες οικογενειακοί φροντιστές/-τριες, οι οποίοι/-ες κατά κανόνα δεν έχουν ισχυρή συλλογική φωνή, αποτελούν ένα «βολικό ανθρώπινο πόρο» για τους κυβερνήτες (Naiditch M. Etal. 2013: 61).

Πάντως η έλλειψη πρόσφατων ερευνών που θα αναδείκνυαν τη ζήτηση σε σχέση με την προσφορά, μας εμποδίζει να αξιολογήσουμε ουσιαστικά την έκταση της επίπτωσης των υπηρεσιών στον εξυπηρετούμενο πληθυσμό τόσο σε σχέση με τους στόχους που οι ίδιες οι υπηρεσίες έχουν θέσει, αλλά και σε σχέση με τη δυνατότητά τους να καλύψουν με επάρκεια το ζήτημα της συμφιλίωσης της εργασιακής και οικογενειακής ζωής των φροντιστών/-τριών των ηλικιωμένων και των ατόμων με αναπηρία.

¹⁴² Ελληνική Στατιστική Αρχή (2013) Δελτίο Τύπου «Ανακοίνωση δημογραφικών και κοινωνικών χαρακτηριστικών» του μόνιμου πληθυσμού της χώρας σύμφωνα με την Απογραφή Πληθυσμού-Κατοικιών 2011.

¹⁴³ Δελτίο Τύπου της ΕΣΥΕ 3.6.03 που αναφέρεται στα αποτελέσματα της ειδικής έρευνας για τα άτομα με προβλήματα υγείας ή αναπηρίας. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το 2002.

¹⁴⁴ Εκτιμήσεις για την Ελλάδα αναφέρουν ότι μόνο 2-14% της ανάγκης μακροχρόνιας φροντίδας καλύπτεται από επίσημες υπηρεσίες φροντίδας. Οι εκτιμήσεις αυτές αναφέρονται σε σχετική έκθεση του προγράμματος Interlinks (Triantafyllou et al 2010:34). Επίσης οι έρευνες για τη υγεία, τη γήρανση και τη συνταξιοδότηση στην Ευρώπη (SHARE 2007) δείχνουν ότι από το σύνολο των ηλικιωμένων που λαμβάνουν φροντίδα, οι 7 στους 10 τη λαμβάνουν από άτομα του οικογενειακού ή φιλικού τους περιβάλλοντος (Lyberaki 2008: 23).

¹⁴⁵ Υπάρχουν αναφορές και παρατηρήσεις ότι και πριν την περίοδο της κρίσης, η συχνότητα και διάρκεια των επισκέψεων δεν ήταν η προβλεπόμενη (Καραμεσίνη 2010), κάτι που υποθέτουμε ότι μάλλον χειροτέρεψε τα χρόνια που ακολούθησαν.

Σε κάθε περίπτωση, τα υπάρχοντα δεδομένα μας οδηγούν στο συμπέρασμα, ότι η φροντίδα ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία εξακολουθεί να καλύπτεται στο μεγαλύτερο ποσοστό της με «ιδιωτικές δυνάμεις», είτε μέσω των οικογενειακών δικτύων με ότι αυτό μπορεί να σημαίνει για τη συμφιλίωση εργασιακής και οικογενειακής ζωής αυτών που φροντίζουν, είτε μέσω ιδιωτικά αμειβόμενων κατ' οίκον φροντιστών είτε μέσω κλειστού τύπου ιδρυμάτων.¹⁴⁶ Όμως η αυξανόμενη οικονομική αδυναμία των οικογενειών, ως συνέπεια της κρίσης, θέτει σοβαρές πιέσεις στις οικογένειες και ιδιαίτερες στις γυναίκες ως προς την ανάληψη αυτής της ευθύνης. Ενδιαφέρον θα είχε να διαπιστωθούν μέσω της έρευνας σε ποιο βαθμό η κρίση επηρέασε τη δυνατότητα των οικογενειών να αγοράζουν υπηρεσίες φροντίδας, τι στρατηγικές ανέπτυξαν οι οικογένειες για να ανταποκριθούν στις ανάγκες φροντίδας των εξαρτημένων μελών τους και κατά πόσο η ανεργία διευκόλυνε (από πλευράς διαθέσιμου χρόνου) ή δυσκόλεψε (από πλευράς διαθέσιμου εισοδήματος) τη φροντίδα των εξαρτημένων μελών.

Μια ενδιαφέρουσα επίπτωση της κρίσης καταγράφεται από δημοσιογραφικές πηγές και αφορά την επιστροφή των ηλικιωμένων στις οικογένειες τους. Αναφέρεται λοιπόν ότι οι οικογένειες, ιδιαίτερες αυτές με άνεργα μέλη, προκειμένου να επιβιώσουν, κρίνουν σκόπιμο να αξιοποιούν το εισόδημα των ηλικιωμένων για τις ανάγκες όλης της οικογένειας αναλαμβάνοντας οι ίδιες τη φροντίδα των ηλικιωμένων μελών.¹⁴⁷ Και πάλι δεν γνωρίζουμε τι επίπτωση έχει αυτή η εξέλιξη στην ένταξη των ανέργων γυναικών στην αγορά εργασίας ή στη συμφιλίωση οικογενειακών και εργασιακών υποχρεώσεων για όσες εργάζονται.

Ποιότητα υπηρεσιών

Αναμφισβήτητα υπάρχουν ζητήματα όσον αφορά την ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών και αυτά συνδέονται με τη χρηματοδότηση και το ανθρώπινο δυναμικό: Η μη εξασφάλιση του συνόλου του απαραίτητου προσωπικού, οι καθυστερήσεις στην καταβολή των απολαβών τους λόγω της μη συνεχούς ροής των πόρων και οι επισφαλείς θέσεις εργασίας οδηγούν σε διαρροές έμπειρου

¹⁴⁶ Σε πανελλήνια έρευνα που διεξήχθη πριν δέκα περίπου χρόνια τα άτομα που φρόντιζαν εξαρτημένα μέλη του οικογενειακού τους περιβάλλοντος δήλωσαν ότι έπρεπε να μειώσουν τις ώρες που εργάζονταν, να σταματήσουν την καριέρα τους, να εγκαταλείψουν πλήρως την εργασία τους ή να μην αναζητούν εργασία λόγω των καθιόντων παροχής φροντίδας: 12,6% του δείγματος δήλωσαν ότι αυτή η κατάσταση τα εμπόδιζε να συνεχίσουν την καριέρα τους ή τις σπουδές τους, 12,2% πίστευαν ότι μπορούσαν να εργαστούν μόνο περιστασιακά και 19,2% δήλωσαν ότι έπρεπε να μειώσουν τις ώρες που εργάζονταν για να αντεπεξέλθουν στις ανάγκες φροντίδας των ατόμων που φρόντιζαν (Τριανταφύλλου και ά. 2006: 34).

¹⁴⁷ Εκτιμάται από υπευθύνους ιδρυμάτων ότι περίπου 20% των φιλοξενούμενων σε ιδρύματα ηλικιωμένων έχουν επιστρέψει γι' αυτό το λόγο στις οικογένειες τους <http://www.ekathimerini.com/154505/article/ekathimerini/community/care-homes-see-mass-exodus>.

προσωπικού και εμποδίζουν τη σταθερή, χωρίς διακοπές και επαρκή λειτουργία των υπηρεσιών. Επιπλέον, δεν υπάρχουν μηχανισμοί επαρκούς παρακολούθησης και αξιολόγησης της λειτουργίας των υπηρεσιών, όπως απουσιάζουν και τα κοινά πρότυπα ποιότητας ή κοινά κριτήρια αξιολόγησης των αναγκών υποστήριξης. Θα προσθέταμε ακόμα την έλλειψη προγραμμάτων συνεχούς εκπαίδευσης του προσωπικού και ευκαιριών ανταλλαγής απόψεων και εμπειριών καθώς και την απουσία Οδηγών δεοντολογίας και καλής πρακτικής. Όλα αυτά επηρεάζουν την ποιότητα των υπηρεσιών και τη δυνατότητα τους να λειτουργήσουν ως ουσιαστικοί μηχανισμοί συμφιλίωσης αποτρέποντας τη στροφή στον ιδιωτικό τομέα φροντίδας για εξεύρεση λύσης (π.χ. αμειβόμενος φροντιστής στο σπίτι), όπου βέβαια αυτό είναι οικονομικά εφικτό για τις οικογένειες. Όμως στον εκτεταμένο και μη θεσμοθετημένο αυτόν τομέα φροντίδας δεν υπάρχουν ασφαλιστικές δικλείδες διασφάλισης της ποιότητας, γιατί απουσιάζουν παντελώς κάποιοι κανόνες ως προς τις προϋποθέσεις λειτουργίας, την εκπαίδευση, την εποπτεία και τον έλεγχο.

Ζητήματα εφαρμογής

Σημαντικά προβλήματα στην παροχή των υπηρεσιών ιδιαιτέρως του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι» εμφανίζονται σχεδόν κάθε χρόνο για λόγους χρηματοδότησης και για λόγους προσωπικού.

Όσον αφορά τη χρηματοδότηση, η απουσία μιας ή περισσότερων σταθερών πηγών χρηματοδότησης και οι περιορισμένες δυνατότητες του κρατικού προϋπολογισμού δεν διασφαλίζουν τη σταθερή ροή των πόρων, με συνέπεια να παρουσιάζονται κενά στη χρηματοδότηση, να καθυστερεί η καταβολή των δεδουλευμένων στους εργαζόμενους και τα προγράμματα να τίθενται κατά διαστήματα σε κίνδυνο. Σημαντική συμβολή πάντως στη διασφάλιση μιας σταθερής πηγής για τη χρηματοδότηση του προγράμματος υπήρξε η θεσμοθέτηση της εισφοράς αλληλεγγύης συνταξιούχων και της παροχής ποσοστού 0,2% των συνολικών ετήσιων εσόδων από εισφορές των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης κύριας ασφάλισης.

Όσον αφορά το προσωπικό, η αδυναμία ένταξης του σε μόνιμες θέσεις εργασίας αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στην απρόσκοπτη και ποιοτική λειτουργία του προγράμματος. Για 13 συνεχή χρόνια οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου των εργαζομένων ανανεώνονται σε ετήσια βάση, ενώ αποτελεί πάγιο αίτημα η μετατροπή των συμβάσεων τους σε αορίστου χρόνου (<http://voithiastospiti.blogspot.gr/>).

Τίθεται ακόμα ως προτεραιότητα από τους/τις εργαζόμενους/-ες να υπάρξει εκ μέρους της κυβέρνησης ρύθμιση τέτοια που να προβλέπει τη διασύνδεση και τον

συντονισμό όλων των κοινωνικών δομών –και του «Βοήθεια στο Σπίτι»– και την υπαγωγή τους σε διευθύνσεις κοινωνικών υπηρεσιών στους κατά τόπους δήμους, ώστε να διασφαλιστούν μόνιμες δομές που θα λειτουργούν με τακτικό προσωπικό (http://www.kedke.gr/wp-content/uploads/2015/05/Synantisi_040515.pdf).

Σταθερή ροή χρηματοδότησης για πληρωμή των εργαζομένων και σταθερή δουλειά αποτελούν επίσης αίτημα της Κεντρικής Ένωσης Δήμων και Κοινοτήτων (http://www.kedke.gr/wp-content/uploads/2015/05/Synantisi_040515.pdf).

Η διάσταση της ισότητας

Η διάσταση της ισότητας στη συμφιλίωση της εργασιακής και οικογενειακής ζωής σε ότι έχει σχέση με τη φροντίδα ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία αφορά κυρίως τους/τις φροντιστές/-τριες είτε αυτοί/-ές προέρχονται από το οικογενειακό περιβάλλον είτε είναι αμειβόμενοι/-ες κατ' οίκον φροντιστές/-τριες.

Η φροντίδα κατά την κρατούσα κυρίαρχη αντίληψη ταυτίζεται με τις γυναίκες. Η απόφαση για το εάν η φροντίδα για τους/τις ηλικιωμένους/-ες και τα άτομα με αναπηρία παραμένει μέσα στην οικογένεια ή όχι και εάν οι γυναίκες εργαστούν, αναζητώντας παράλληλα διάφορες λύσεις φροντίδας για τα εξαρτημένα μέλη τους, ή δεν εργαστούν, θα εξαρτηθεί από συναισθηματικούς λόγους (π.χ. δεσμοί με το άτομο που χρειάζεται φροντίδα, έλλειψη εμπιστοσύνης ως προς την ποιότητα της εναλλακτικής φροντίδας), ηθικούς λόγους (π.χ. αναμενόμενες κοινωνικές προσδοκίες ως προς την φροντίδα), προσωπικούς λόγους (π.χ. επαγγελματικές προσδοκίες, στάσεις ζωής), αλλά και οικονομικούς λόγους (το κόστος φροντίδας σε σύγκριση με την απώλεια εισοδήματος από την εργασία).

Όσον αφορά αυτούς/-ές που φροντίζουν άτομα του οικογενειακού τους περιβάλλοντος και παράλληλα εργάζονται, μια σχετικά πρόσφατη ευρωπαϊκή έρευνα παρουσιάζει σημαντικές αποκλίσεις στον αριθμό των ωρών που αφιερώνουν αντίστοιχα εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες στη χώρα μας για τη φροντίδα ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία, με τις γυναίκες να αφιερώνουν κατά μέσο όρο 16 ώρες την εβδομάδα και τους άνδρες 10 (Eurofound 2012: 60). Τα στοιχεία αυτά κατατάσσουν την Ελλάδα στις υψηλότερες βαθμίδες ανισότητας στις χώρες της ΕΕ μαζί με τη Σλοβακία και τις Βαλτικές χώρες. Είναι προφανές ότι αυτή η κατάσταση δεν μπορεί παρά να έχει επιπτώσεις στη σωματική υγεία των εργαζομένων φροντιστριών αλλά και στην εργασιακή τους απόδοση και εξέλιξη.

Σε παλαιότερη έρευνα που πραγματοποιήθηκε στη χώρα μας, το 80,9% αυτών που φρόντιζαν ηλικιωμένα άτομα του οικογενειακού τους περιβάλλοντος ήταν

γυναίκες, αφιερώνοντας κατά μέσο όρο 51 ώρες εβδομαδιαίως για τη φροντίδα τους (Τριανταφύλλου και ά. 2006: 31 και 37). Οι Μονάδες Κοινωνικής Φροντίδας ήταν μεταξύ των υπηρεσιών που αξιολογήθηκαν στην πρώτη μελέτη από την ΕΕΤΑΑ (ΕΕΤΑΑ, 2006). Η αξιολόγηση τους βασίστηκε σε μια έρευνα μεταξύ 881 γυναικών φροντιστριών που ήταν έμμεσες αποδέκτριες των υπηρεσιών που παρέχονται από αυτές τις μονάδες σε συζύγους, γονείς ή συγγενείς τους. Η μελέτη έδειξε ότι το 30,6% των γυναικών αυτών ήταν ηλικίας 65 ετών και άνω και έτσι αδιαφορούν για τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, ενώ μόνο το 26,7% είχε κάνει χρήση των υπηρεσιών αυτών για να απαλλαγεί από τα καθήκοντα φροντίδας που τους απέτρεπε από το να είναι διαθέσιμες για εργασία ή για αναζήτηση εργασίας (Karamessini 2010: 19).

Τα προγράμματα Βοήθεια στο Σπίτι και τα Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας (ΚΑΠΗ) ήταν μεταξύ των υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας που αξιολογήθηκαν από τη δεύτερη μελέτη (Data RC, 2006). Η αξιολόγησή τους βασίστηκε σε μια έρευνα μεταξύ 271 ανεπίσημων φροντιστριών και έμμεσων δικαιούχων των εν λόγω επίσημων υπηρεσιών φροντίδας για τους ηλικιωμένους. Η μελέτη διαπίστωσε ότι ένα μικρό ποσοστό των γυναικών φροντιστριών βρισκόταν στην απασχόληση αφότου το ηλικιωμένο άτομο χρησιμοποίησε το πρόγραμμα Βοήθεια στο Σπίτι ή τα Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας. Αυτό οφειλόταν κυρίως στην αύξηση του ποσοστού των ανέργων και των συνταξιούχων, ενώ το ποσοστό των νοικοκυρών παρέμεινε σταθερό. Προκύπτει ότι οι υπηρεσίες αυτές δεν έχουν σημαντική επίπτωση στην συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και την απασχόληση (Karamessini 2010: 19).

Σημαντική συμβολή στη φροντίδα ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία και ως εκ τούτου και την ένταξη των ελληνίδων στην αγορά εργασίας, από τη δεκαετία του '90 και μετά, διαδραμάτισαν και εξακολουθούν να διαδραματίζουν οι μετανάστριες που παρέχουν κατ' οίκον φροντίδα. Κατά την Α. Λυμπεράκη οι μετανάστριες λειτούργησαν ως «ο από μηχανής θεός», που με τις σχετικά χαμηλές αμοιβές και την ευελιξία της απασχόλησης τους απελευθέρωσαν το ντόπιο γυναικείο δυναμικό από τις υποχρεώσεις φροντίδας και του έδωσαν την ευκαιρία να εργαστεί (Lymbberaki 2008). Εξ άλλου, αυτό το μοντέλο φροντίδας παρέμεινε «φιλικό» προς τον ηλικιωμένο αφού του επέτρεπε να παραμείνει στον φυσικό του χώρο, ικανοποιούσε την κοινωνική αντίληψη που θεωρούσε αρνητική την τοποθέτηση του σε ίδρυμα και μπορούσε να θεωρηθεί σαν μια άμεσα ελεγχόμενη επέκταση της φροντίδας που εναλλακτικά θα παρείχε η οικογένεια. Ακόμα, η εναλλακτική λύση της τοποθέτησης σε ίδρυμα δεν παρείχε εχέγγυα ποιότητας και ήταν ακριβότερη (Καραμεσίνη 2010: 21). Εκτιμήσεις προς το τέλος της δεκαετίας 2000, προσδιόριζαν ότι περίπου 15-20%

των αστικών νοικοκυριών χρησιμοποιούσαν τις υπηρεσίες μεταναστών/τριών για το νοικοκυριό τους (Lymberaki 2008: 29-30).

Όμως αυτή η συνήθως μη δηλωμένη εργασία δημιούργησε παράλληλα ένα άτυπο, γυναικοκρατούμενο και μη θεσμοθετημένο και ελεγχόμενο τομέα φροντίδας, που επιβεβαιώνει την αντίληψη ότι η φροντίδα έχει γυναικείο πρόσωπο και ότι αποτελεί μια ιδιωτική υπόθεση. Παραμένει ανοικτό ερευνητικό ερώτημα το πώς ο τομέας αυτός λειτούργησε μετά την εμφάνιση της οικονομικής κρίσης.

Σχόλια

Οι υπηρεσίες και τα προγράμματα φροντίδας ηλικιωμένων έχουν έναν εθελοντικό χαρακτήρα, από την άποψη ότι παρέχονται μόνον εφόσον οι δήμοι και οι ιδιωτικοί φορείς θελήσουν να τα αναπτύξουν και εφόσον διασφαλίσουν τις προϋποθέσεις λειτουργίας τους. Δεν αποτελούν δηλαδή ούτε υποχρέωση του κράτους ούτε δικαίωμα των πολιτών.

Το σύστημα της επίσημης φροντίδας, όλο και περισσότερο, γίνεται πλουραλιστικό επιτρέποντας σε φορείς τόσο του δημοσίου τομέα όσο και του ιδιωτικού τομέα να λειτουργήσουν υπηρεσίες φροντίδας, ενώ το κράτος όλο και περισσότερο διατηρεί έναν ρόλο ρυθμιστή και επόπτη μέσω των συμβάσεων που συνάπτει με ιδιωτικούς φορείς για τη χρηματοδότηση τους, της έκδοσης άδειας ίδρυσης και λειτουργίας και της παρακολούθησης τήρησης των προϋποθέσεων λειτουργίας από κρατικές υπηρεσίες.

Αυτές οι στρατηγικές όμως δεν μπορούν να διασφαλίσουν την καθολική και ισότιμη πρόσβαση στις υπηρεσίες. Οι υπηρεσίες είναι άνισα καταμεμημένες, με δυσκολία στην πρόσβαση και διαφορετική ποιότητα. Ακόμα, σε όλες τις υπηρεσίες υπάρχουν εισοδηματικά και άλλα κριτήρια που περιορίζουν τον αριθμό των δικαιούχων.

Η χρηματοδότηση των υπηρεσιών στηρίζεται σε ένα μικτό σύστημα πηγών που περιλαμβάνει πόρους του τακτικού προϋπολογισμού του κράτους (κεντρικής και τοπικής διοίκησης), πόρους των ασφαλιστικών ταμείων και κοινοτικούς πόρους. Ιδιαίτερως η λειτουργία των ΚΗΦΗ στηρίζεται κυρίως στους κοινοτικούς πόρους, ενώ η λειτουργία του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι» σε εθνικούς πόρους. Οι εθνικοί πόροι χρηματοδότησης όμως παραμένουν ασταθείς και επηρεάζονται καθοριστικά από το αβέβαιο οικονομικό περιβάλλον. Υπάρχει έντονος φόβος ότι η στενότητα των εσόδων του κράτους και των ασφαλιστικών φορέων θα προκαλέσει μεγαλύτερη αυστηριοποίηση των κριτηρίων ένταξης, περιορίζοντας περαιτέρω τον αριθμό των

δικαιούχων. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε ένα πολύ επιλεκτικό (και άδικο) σύστημα κοινωνικής φροντίδας που αφήνει πολλούς εκτός πεδίου εξυπηρέτησης.

Συμπερασματικά, παρά τη σχετική ανάπτυξη των υπηρεσιών, τα κενά φροντίδας παραμένουν εξαιρετικά μεγάλα, η παροχή φροντίδας περιστασιακή και η ποιότητα προβληματική. Ως εκ τούτου, η οικογένεια εξακολουθεί να φέρει το μεγαλύτερο βάρος και οι εργαζόμενοι (κυρίως οι γυναίκες) να αναζητούν ιδιωτικές λύσεις, συχνά πέρα από τις οικονομικές τους δυνατότητες ή να σηκώνουν δυσβάστακτα βάρη φροντίδας ή να αποφασίζουν να περιορίσουν ή και να σταματήσουν την εργασία τους. Δηλαδή, η συμβολή των υπηρεσιών αυτών στην απασχόληση των γυναικών δεν φαίνεται να είναι σημαντική.

2.2.6 Πολιτικές και πρακτικές σε επίπεδο επιχείρησης

Εισαγωγή

Είναι προφανές ότι οι επιχειρήσεις δεν διαμορφώνουν το γενικότερο πλαίσιο πολιτικής όσον αφορά τη συμφιλίωση. Εμμέσως βέβαια, μέσω των συλλογικών τους οργάνων εκπροσώπησης, επηρεάζουν σημαντικά τις εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές στο θέμα της συμφιλίωσης, ιδιαίτερα όσον αφορά τον τομέα των γονικών αδειών και άλλων αδειών φροντίδας.

Οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να εφαρμόζουν την εθνική νομοθεσία, όμως έχουν τη δυνατότητα για τους/τις δικούς/-ες τους εργαζομένους/-ες να υλοποιούν πρόσθετα μέτρα συμφιλίωσης.

Είναι γεγονός ότι τις τελευταίες δεκαετίες αναπτύχθηκε διεθνώς μια διαφορετική φιλοσοφία στον χώρο των επιχειρήσεων όσον αφορά τον τρόπο αντιμετώπισης των εργαζομένων, που στηρίζεται στο σκεπτικό ότι ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον ωφελεί την απόδοση των εργαζομένων και την παραγωγικότητα της επιχείρησης (business case). Για τα μέτρα συμφιλίωσης, αυτή η φιλοσοφία υποστηρίζει ότι το κόστος των πολιτικών συμφιλίωσης για την επιχείρηση εξισορροπείται, αφενός, από τη μείωση του κόστους των απουσιών από την εργασία και της παραίτησης έμπειρου προσωπικού για το οποίο η επιχείρηση έχει ενδεχομένως επενδύσει σε εκπαίδευση και, αφετέρου, από τη βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων από την ικανοποίηση και αφοσίωση στην εργασία (Faganand Norman 2013: 80).

Παράλληλα, μια άλλη φιλοσοφία αναπτύχθηκε που πρέσβευε ότι θα ήταν επιθυμητό και συμφέρον για τις επιχειρήσεις να επιδείξουν ένα κοινωνικό πρόσωπο, προωθώντας την κοινωνική συνοχή, την εταιρική κοινωνική ευθύνη και τη βιώσιμη

ανάπτυξη. Οι επιχειρήσεις δεν πρέπει να είναι αδιάφορες για το τι συμβαίνει στην κοινωνία, αντίθετα πρέπει και μπορούν να συμμετάσχουν στην επίλυση κοινωνικών προβλημάτων και στην προώθηση σκοπών κοινωνικού χαρακτήρα (<http://www.csreurope.org>).

Τέλος, οι ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση, εδώ και κάποιες δεκαετίες, αποτελούν κυρίαρχο στόχο στις πολιτικές που υλοποιούνται τόσο σε επίπεδο ΕΕ και εθνικών κρατών, όσο και σε επίπεδο εθνικών και ευρωπαϊκών συλλογικών οργάνων εργαζομένων και εργοδοτών. Ο κοινωνικός διάλογος έχει αναδειχθεί σε σημαντική αξία για την ευαισθητοποίηση του κόσμου της εργασίας στην ισότητα των φύλων και την προώθηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Μέσα από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών έχουν προωθηθεί με ουσιαστικό τρόπο τα θέματα των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης στον εργασιακό χώρο. Όλο και περισσότερο η ισότητα των φύλων δεν θεωρείται μόνο «ως στόχος πολιτικής που σχετίζεται με την κοινωνική δικαιοσύνη αλλά και ως παραγωγικός συντελεστής, άρα υπόθεση που αφορά και τις επιχειρήσεις» (Καραμεσίνη 2008: 307).

Στην Ελλάδα εμφανής υπήρξε ο αντίκτυπος των διεθνών αυτών τάσεων. Ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) έχει θέσει ως σκοπούς, πέρα από την προώθηση των συμφερόντων των μελών του, την προώθηση της κοινωνικής ευθύνης των επιχειρήσεων, την καλή διακυβέρνηση και την ισότητα στην απασχόληση. Στο Χάρτη Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων του ΣΕΒ, τονίζεται ότι οι επιχειρήσεις πρέπει να υπηρετούν τα ίσα δικαιώματα και τις ίσες ευκαιρίες για όλους και ότι πρέπει να σέβονται την ισορροπία μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής. Ο ΣΕΒ διατηρεί επίσης τμήμα κοινωνικής πολιτικής με βασικά θεματικά πεδία την ισότητα και τη συμφιλίωση. Πιο πρόσφατα, τόσο ο ΣΕΒ όσο και άλλοι σύνδεσμοι εργοδοτών όπως η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ) και η Εθνική Συνομοσπονδία Εμπόρων Ελλάδας (ΕΣΕΕ), μέσω κονδυλίων του ΕΣΠΑ που διαχειρίζεται η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013») ανέπτυξαν δομές ισότητας και δράσεις προώθησης της ισότητας, αν και το τέλος της χρηματοδότησης το 2015 σήμανε και το τέλος λειτουργίας των δομών, όπως τουλάχιστον λειτουργούσαν στο πλαίσιο της συγκεκριμένης χρηματοδότησης.¹⁴⁸

¹⁴⁸ Αξίζει να σημειωθεί ότι τη δεκαετία του 2000 με πρωτοβουλία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και στο πλαίσιο του Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», πραγματοποιήθηκε πρόγραμμα «Θετικές Δράσεις υπέρ των γυναικών στις Μικρομεσαίες και Μεγάλες Επιχειρήσεις» με στόχο την παροχή κινήτρων για την εφαρμογή μέτρων ισότητας στις επιχειρήσεις. Ειδικότερα στο έργο, το οποίο πραγματοποιήθηκε σε δύο κύκλους, συνολικού προϋπολογισμού 14 εκατομμυρίων ευρώ, συμμετείχαν 138 επιχειρήσεις, ενώ ωφελήθηκαν συνολικά 18.122 γυναίκες (Δελτίο Τύπου ΓΓΙΦ, 20.11.2008).

Ακόμα στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού προγράμματος PROGRESS, κατά το 2014-15 ο ΣΕΒ και το ΙΜΕ-ΓΣΒΕΕ, σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, πραγματοποίησαν ένα έργο για την ενίσχυση των ηγετικών προσόντων των γυναικών στελεχών επιχειρήσεων μέσω ομαδικών εκπαιδευτικών συνεδριών (coaching).¹⁴⁹

Σε επίπεδο οργανώσεων εργαζομένων, η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ), λειτουργεί Γραμματεία Γυναικών, ενώ πρόσφατα μέσω του προαναφερθέντος Επιχειρησιακού Προγράμματος, ανέπτυξε 13 δομές ισότητας των φύλων τόσο σε κεντρικό επίπεδο όσο και σε περιφερειακό και κλαδικό επίπεδο. Η ΓΣΕΕ διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην προώθηση ιδιαίτερα των γονικών αδειών μέσω των εθνικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Μια ενδιαφέρουσα πρωτοβουλία έλαβε χώρα το 2014-15, με κοινές δράσεις εργαζομένων και εργοδοτών, με τις οποίες επιδιώχθηκε «να αναδειχθεί η αξία του κοινωνικού διαλόγου για την ευαισθητοποίηση του κόσμου της εργασίας στην ισότητα των φύλων, στη διαφορετικότητα, στην πολυφυλετική και αλληλοεξαρτώμενη σύγχρονη κοινωνία και (οι οποίες) σηματοδοτούν την ανάγκη οικοδόμησης κουλτούρας σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και τη σημασία έγκαιρης και αποτελεσματικής καταπολέμησης των φαινομένων ρατσισμού και ξενοφοβίας στους χώρους εργασίας».¹⁵⁰ Κατά την άποψη μας, η πρωτοβουλία αυτή αποτελεί μια μικρή νησίδα κοινωνικού διαλόγου, μέσα σε ένα γενικό πλαίσιο «κατάργησης» του τελευταίου, με την κατάρρευση του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων, την εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων και την αποσάθρωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε ένα περιβάλλον υψηλής ανεργίας, χαμηλών μισθών και εργασιακής επισφάλειας. Σε αυτό το γενικότερο περιβάλλον, ο αντίκτυπος στην πράξη τέτοιων πρωτοβουλιών αναμένεται ασήμαντος.

Παλαιότερη και περισσότερα υποσχόμενη εξέλιξη στο προ της κρίσης οικονομικό και εργασιακό περιβάλλον υπήρξε η ίδρυση το 2000 του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, στο πλαίσιο του αντίστοιχου ευρωπαϊκού δικτύου που είχε ιδρυθεί το 1995, με μέλη ελληνικές επιχειρήσεις και συλλογικά όργανα επιχειρήσεων που επιθυμούν να συμμετέχουν στο Δίκτυο. Στην ιδρυτική του πράξη, κυρίαρχοι στόχοι ήταν «η ευαισθητοποίηση και η συστράτευση της επιχειρηματικής κοινότητας αλλά και των επιμέρους κοινωνικών ομάδων προς

¹⁴⁹ Δελτίο τύπου ΣΕΒ 5.12.14.

¹⁵⁰ Κοινό Δελτίο Τύπου Εργοδοτικών Οργανώσεων και ΓΣΕΕ, 2.3.15. Οι δράσεις αυτές αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο του προγράμματος «Ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου με στόχο την καταπολέμηση των απαγορευμένων από το νόμο διακρίσεων στην αγορά εργασίας» και αποτελούν τμήμα του Σχεδίου Κοινών Δράσεων των Εθνικών Κοινωνικών Εταίρων με τη συμμετοχή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας «Για την αποκατάσταση της εμπιστοσύνης και την ενδυνάμωση της αποτελεσματικής συμμετοχής τους στον κοινωνικό διάλογο», έργου που υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού 2007-2013 Προσανατολισμός στον Άνθρωπο».

την κατεύθυνση της προώθησης της κοινωνικής συνοχής στη χώρα, καθώς και η συγκέντρωση των πόρων, ο συντονισμός και η διάθεσή τους προς ένα κοινό σκοπό: την κοινωνική αλληλεγγύη» (<http://csrhellas.eu>).

Ανάμεσα στους σκοπούς του Δικτύου είναι και η προώθηση της ισότητας στην απασχόληση που θεσμοθετήθηκε με το Πρωτόκολλο Συνεργασίας που υπέγραψε το Δίκτυο το 2006 και ξανά, ανανεωμένο, το 2011 με τη Γενική Γραμματέα Ισότητας των Φύλων. Βάσει του Πρωτοκόλλου Συνεργασίας, το Δίκτυο προβαίνει σε ενέργειες ευαισθητοποίησης και προώθησης της ισότητας. Ιδιαίτερως σημειώνεται η προώθηση πολιτικών εναρμόνισης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, η διευκόλυνση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών και η ενθάρρυνση της χρήσης της γονικής άδειας ανατροφής τόσο από τον πατέρα όσο και από τη μητέρα εργαζόμενη. Σχετικές δράσεις είναι η οργάνωση συνεδρίων, η Δήλωση για το Δικαίωμα στη Διαφορά που υπογράφουν οι επιχειρήσεις, όπου γίνεται σαφής αναφορά στην ισότητα ευκαιριών ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες και η παραγωγή και διάδοση εργαλείου αυτοαξιολόγησης των επιχειρήσεων ως προς τα θέματα ισότητας.¹⁵¹

Το 2006, η Γενική Γραμματεία Ισότητας υπογράφει ένα επιπλέον πρωτόκολλο συνεργασίας με το ανωτέρω Δίκτυο και τις μεγαλύτερες εθνικές εργοδοτικές οργανώσεις (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ και ΕΒΕΑ), με σκοπό αυτές να εξετάσουν την εφαρμογή νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας και στόχο αφενός την εναρμόνιση της οικογενειακής και εργασιακής ζωής, αφετέρου, την ενίσχυση της απασχολησιμότητας και της προσαρμοστικότητας των γυναικών, μέσω της διευκόλυνσης της συμμετοχής τους σε προγράμματα δια βίου μάθησης (<http://www.isotita.gr/index.php/docs/c72/>).

Μια άλλη αξιοπρόσεκτη εξέλιξη ήταν η δημιουργία το 2004 του Great Place to Work Hellas, που αποτελεί παράρτημα του Great Place to Work Institute. Το Ινστιτούτο αυτό, το οποίο ιδρύθηκε τη δεκαετία του '90, αποτελεί μια ιδιωτική πρωτοβουλία που πρεσβεύει ότι «το κλειδί για τη δημιουργία ενός εξαιρετικού εργασιακού περιβάλλοντος δεν είναι μια συνταγή που περιλαμβάνει μια σειρά παροχών, προγραμμάτων και πρακτικών προς τους/τις εργαζομένους/-ες, αλλά η οικοδόμηση σχέσεων υψηλής ποιότητας στο εργασιακό περιβάλλον, σχέσεων που χαρακτηρίζονται από εμπιστοσύνη, υπερηφάνεια και συντροφικότητα» (<http://www.greatplacetowork.gr/about-us/our-history>). Μέσω των ετήσιων βραβεύσεων των καλύτερων χώρων εργασίας, το Ινστιτούτο και τα παραρτήματά του ενθαρρύνουν τη βελτίωση των σχέσεων και όρων εργασίας στις επιχειρήσεις.

¹⁵¹ Ίσως αξίζει να σημειωθεί ότι το τρέχον ΔΣ του Δικτύου αποτελείται από πέντε γυναίκες και δύο άνδρες.

Το ερώτημα βέβαια είναι σε τι ποσοστό και σε ποιον βαθμό οι ελληνικές επιχειρήσεις είχαν αποδεχθεί και υιοθετήσει αυτές τις αρχές και τη φιλοσοφία, αντιμετωπίζοντας τα μέτρα συμφιλίωσης ως μέτρα επένδυσης στον ανθρώπινο δυναμικό και όχι ως κόστος και βάρος ακόμα και πριν από την τρέχουσα βαθιά και παρατεταμένη κρίση, που άλλαξε εντελώς το οικονομικό και εργασιακό περιβάλλον. Το Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη έχει περίπου 120 μέλη (κυρίως μεγάλες επιχειρήσεις) και δεν είναι σίγουρο πόσες από αυτές ήδη πριν την κρίση ενστερνίζονταν πράγματι αυτές τις αρχές και υιοθετούσαν στην πράξη πρακτικές για την προώθησή τους, ενώ πολύ συχνά οι λίστες των βραβευμένων επιχειρήσεων ως καλύτερων χώρων εργασίας δεν διέφεραν από χρόνο σε χρόνο. Επίσης, ήδη από τα χρόνια που προηγήθηκαν της κρίσης είχε τεθεί το ερώτημα τι γίνεται με όλες τις υπόλοιπες επιχειρήσεις (κυρίως μικρού και μεσαίου μεγέθους) που δεν συμμετέχουν σε τέτοια δίκτυα και έχουν λιγότερες ευκαιρίες να ζυμωθούν με τις σύγχρονες τάσεις του μάντζμεντ, της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και της σημασίας των ίσων ευκαιριών; Το σημαντικότερο όμως, τα οκτώ προηγούμενα χρόνια παρατεταμένης κρίσης που βίωσε και βιώνει η χώρα, οι εργαζόμενοι/-ες, οι άνεργοι/-ες και οι επιχειρήσεις της, έχουν οδηγήσει τις τελευταίες σε μεγάλες εξοικονομήσεις κόστους, μειώσεις προσωπικού και επενδυτική στασιμότητα. Συνεπώς, έχουν ακυρώσει πλήρως στην πράξη την όποια λογική του αναμενόμενου οφέλους μιας επένδυσης στο εργατικό δυναμικό – ιδιαίτερα το γυναικείο – μέσω μέτρων συμφιλίωσης υπήρχε προ της κρίσης. Το κύριο λοιπόν ερώτημα σήμερα δεν είναι ποια επιπλέον μέτρα συμφιλίωσης διατήρησαν οι όποιες επιχειρήσεις εφαρμόζαν τέτοια μέτρα πριν την κρίση, αλλά σε ποιο βαθμό εφαρμόζουν ή, αντίθετα, καταστρατηγούν τα νομοθετικά κατοχυρωμένα δικαιώματα των εργαζομένων και ιδίως των εργαζομένων γυναικών και μητέρων.

Ο ρόλος των επιχειρήσεων στα θέματα συμφιλίωσης: Ερευνητικά δεδομένα από την ευρωπαϊκή εμπειρία

Οι επιχειρήσεις αποτελούν ουσιαστικό παράγοντα στη συμφιλίωση της εργασιακής και οικογενειακής ζωής, γιατί διαμορφώνουν το περιβάλλον το οποίο μπορεί να διευκολύνει τη συμφιλίωση ή να την αποθαρρύνει και να τη δυσκολέψει. Ακόμα, αυτό το περιβάλλον μπορεί να αποδέχεται τη συμφιλίωση ως προς τις γυναίκες αλλά να αποθαρρύνει άμεσα ή έμμεσα τους άνδρες εργαζόμενους από τη χρήση διάφορων μέτρων συμφιλίωσης.

Είναι γεγονός ότι πολλές επιχειρήσεις διεθνώς τα τελευταία χρόνια, επηρεασμένες από τις τάσεις που αναφέραμε παραπάνω, ανέπτυξαν, πέραν από τις

εθνικές πολιτικές, μια πληθώρα φιλικών προς τους/τις εργαζόμενους/-ες μέτρων, συμπεριλαμβανομένων μέτρων συμφιλίωσης, ή βελτίωσαν περαιτέρω τις προβλέψεις της εθνικής νομοθεσίας (π.χ. ευελιξία στον χρόνο προσέλευσης και αποχώρησης, τράπεζες χρόνου όπου αποθηκεύεται επιπλέον χρόνος εργασίας για να εισπραχθεί σε χρόνο απουσίας ανάλογα με τις ανάγκες των εργαζομένων, κοινή ευθύνη πάνω σε μια θέση εργασίας – jobsharing, εργασία από το σπίτι).¹⁵² Οι ρυθμίσεις αυτές, στις οποίες αναφερθήκαμε στην ενότητα 2.2, αντικατοπτρίζουν και ταυτόχρονα ενισχύουν μια αλλαγή στην εργασιακή κουλτούρα (Plantenga and Remery, 2010).

Οι εφαρμοζόμενες πολιτικές σε επίπεδο επιχείρησης και η επιχειρησιακή κουλτούρα επηρεάζουν σημαντικά τον βαθμό αξιοποίησης των μέτρων συμφιλίωσης. Έρευνες έχουν δείξει ότι μπορεί να υπάρχουν θεσμικές ρυθμίσεις, αλλά η εργασιακή κουλτούρα είναι αυτή που καθορίζει την αξιοποίησή τους όχι μόνο από τις γυναίκες αλλά και από τους άνδρες εργαζόμενους (Haas, Allard and Hwang 2002, Tremblay and Genin 2011).

Σε όλες τις χώρες, η ισχύουσα επιχειρησιακή κουλτούρα συνδέει τη φροντίδα με τις μητέρες, αποτρέποντας τη χρήση των γονικών αδειών από τους πατέρες. Όπως έχει παρατηρηθεί, οι αιτήσεις των ανδρών για ευέλικτη εργασία έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να απορριφθούν από ό,τι των γυναικών (Faganetal 2006), ενώ γενικά δεν υπάρχει αποδοχή της ιδέας, ιδιαίτερα από τους άνδρες προϊσταμένους, της χρήσης της γονικής άδειας από πατέρες (O'Brien και Shemilt: 2003).

Σε πολλές επιχειρήσεις η επαγγελματική αφοσίωση συσχετίζεται με τις πολλές ώρες εργασίας, περιορίζοντας τη χρήση της από τους/τις εργαζόμενους/-ες και ιδιαίτερα τους πατέρες. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι πατέρες σημείωσαν ότι μια αλλαγή στην εργασιακή κουλτούρα που θα απέτρεπε την υπερ-εργασία και θα έδινε περισσότερη ευελιξία στο ωράριο, θα μείωνε το εργασιακό στρες και θα διευκόλυνε σημαντικά τη συμφιλίωση (Hatten et al. 2002). Όμως η ευελιξία έχει και τις αρνητικές της διαστάσεις. Μια σχετικά πρόσφατη έρευνα διαπιστώνει ότι οι σύγχρονες επιχειρήσεις που βασίζονται στη δημιουργία και τη διαχείριση της γνώσης (knowledge-based companies) και επιτρέπουν στα στελέχη να λειτουργούν με μεγάλη αυτονομία, ευελιξία και ευθύνη στο αντικείμενο εργασίας τους -πρακτικές που θεωρητικά ευνοούν τη συμφιλίωση - οδηγούν σε αυξημένο αριθμό

¹⁵² Για παράδειγμα η Ιταλική ΝΕΣΤΛΕ ΤΟ 2012 επέκτεινε την προβλεπόμενη από τη νομοθεσία άδεια για πατέρες από 3 ημέρες σε δύο εβδομάδες με 100% αναπλήρωση του μισθού (Eurofound 2015). Ένα άλλον ενδιαφέρον παράδειγμα πρακτικής αναπτύχθηκε από την ομάδα των επιχειρήσεων Microsoft στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπου γυναίκες που γίνονται για πρώτη φορά μητέρες εγγράφονται στο “Bump Club” ένα δίκτυο της Microsoft UK, του οποίου ο σκοπός είναι η βοήθεια σε εγκύους ώστε να προετοιμάσουν τη γέννηση του πρώτου τους παιδιού. Το δίκτυο, μετά τη γέννηση του παιδιού, βοηθά τις μητέρες να επανέλθουν ομαλά στην εργασία τους (Leveringand Erb 2011).

ωρών εργασίας, περιορίζοντας έτσι έμμεσα τη συμμετοχή των εργαζομένων τους στις οικογενειακές υποχρεώσεις (Kvande 2012).

Τέλος, έχει διαπιστωθεί ότι οι εργαζόμενοι/-ες δεν έχουν συχνά καλή ενημέρωση για τα δικαιώματά τους όσον αφορά τα μέτρα συμφιλίωσης και αυτό οδηγεί στη μη αξιοποίηση τους. Το γεγονός αυτό αποδεικνύει ότι τόσο το κράτος όσο και οι επιχειρήσεις δεν διαδραματίζουν έναν ιδιαίτερα ενεργό ρόλο στην ενημέρωση των εργαζομένων για τα δικαιώματά τους (Fagan and Norman 2013).

Συμπερασματικά, αυτό που έχει σημασία για τη συμφιλίωση και ιδιαίτερα για την ισότητα δεν είναι απλά η ύπαρξη πολιτικών. Σημασία έχουν οι ενεργητικές πολιτικές ισότητας που αποδεικνύουν τη θέληση της επιχείρησης να κάνει πράξη την ισότιμη αντιμετώπιση των ανδρών και γυναικών στον χώρο εργασίας, καθώς και η υποστήριξη των προϊσταμένων και των συναδέλφων στη δημιουργία ενός θετικού και ισότιμου, ως προς τη χρήση των μέτρων, περιβάλλοντος ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Αξιοσημείωτο παράδειγμα ενεργητικών πολιτικών ισότητας στον χώρο εργασίας ως προς τη χρήση της γονικής άδειας από πατέρες έρχεται από τη Σουηδία. Συγκριτικές έρευνες μεταξύ 1993 και 2006 δείχνουν «δραματική αύξηση» της υποστήριξης των ιδιωτικών επιχειρήσεων προς τους πατέρες για τη λήψη των γονικών αδειών, με δείκτες μέτρησης τις επίσημες πολιτικές και πρακτικές της επιχείρησης, την ανεπίσημη υποστήριξη από τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους και το συνεχώς αυξανόμενο αριθμό πατέρων που κάνουν χρήση των γονικών αδειών. Στα μέτρα υποστήριξης συμπεριλαμβάνονται αποφάσεις πολιτικής των επιχειρήσεων, επίσημα προγράμματα ενθάρρυνσης της λήψης της γονικής άδειας, ορισμός ομάδας/ατόμου υπευθύνου για την πολιτική ενθάρρυνσης, διατήρηση αρχείου, καθώς και η ανεπίσημη υποστήριξη της λήψης αδειών από πατέρες εκ μέρους των εργοδοτών, των προϊσταμένων και των άλλων εργαζομένων (Haasand Hwang, 2008).¹⁵³ Οι ίδιοι μελετητές διαπιστώνουν επίσης ότι όταν υπάρχει μεγάλο ποσοστό γυναικείου εργατικού δυναμικού στην επιχείρηση ή περισσότερες γυναίκες σε θέσεις ανώτερης διοίκησης, οι επιχειρήσεις είναι πιο φιλικές στη λήψη αδειών από τους πατέρες.

¹⁵³ Παρόλα αυτά, οι συγγραφείς επισημαίνουν ότι η πλειονότητα των μεγάλων επιχειρήσεων που ερευνήθηκαν δεν ήταν ενεργά υποστηρικτικοί στους πατέρες σε σχέση με τη λήψη των γονικών αδειών, ούτε οι προϊστάμενοι και οι συνάδελφοι τους αντιδρούσαν θετικά στην ιδέα (Haas and Hwang, 2008). Σε πιο πρόσφατη έρευνα τους, οι ίδιοι επιστήμονες διαπιστώνουν ότι η πλειοψηφία των τοπικών συνδικάτων στη Σουηδία δεν θεωρούν ότι είναι σημαντικό να επικεντρώσουν την προσοχή τους στους άνδρες ως φροντιστές στην οικογένεια (Haas and Hwang, 2013).

Περιγραφή ισχύουσας κατάστασης στην Ελλάδα

Οι ελληνικές επιχειρήσεις ακολουθούν και αυτές τις διεθνείς τάσεις αναπτύσσοντας πολιτικές και πρακτικές φιλικές προς τους εργαζόμενους. Από τις ετήσιες έρευνες που διοργανώνει το Great Place to Work Hellas με την επιστημονική υποστήριξη του ALBA Graduate Business School, αναφέρουμε μερικές από τις πρακτικές που εφαρμόζονται από κάποιες επιχειρήσεις και σχετίζονται με τη συμφιλίωση:

- Περισσότερες άδειες από αυτές που προβλέπονται από τη νομοθεσία (π.χ. δύο ακόμα ημέρες άδεια για πατέρες, επιπλέον άδεια μητρότητας).
- Ευελιξία στο ωράριο εργασίας (π.χ. ελαστικό ωράριο εργασίας, δυνατότητα εργασίας από το σπίτι μια φορά την εβδομάδα, εξ αποστάσεως εργασία κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή των μητέρων με μικρά παιδιά, αποφυγή πραγματοποίησης επαγγελματικών συναντήσεων πριν τις 10 το πρωί).
- Άμεσες ή έμμεσες οικονομικές παροχές (επίδομα παιδικού σταθμού, επίδομα γέννησης παιδιού, κατασκηνώσεις για παιδιά των εργαζομένων).

Κατά κανόνα, οι επιχειρήσεις που είναι φιλικές προς τα μέτρα συμφιλίωσης είναι φιλικές γενικότερα προς τους/τις εργαζόμενους/-ες, αναπτύσσοντας ένα ευρύτερο πλαίσιο παροχών και προβάλλοντας μια κουλτούρα ισχυρών αξιών.¹⁵⁴

Βέβαια οι πολιτικές αυτές εφαρμόζονται κατά κύριο λόγο από μεγάλες επιχειρήσεις που έχουν οργανωμένα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού. Δεν έχουμε επαρκή στοιχεία για το τι συμβαίνει με την πληθώρα των υπολοίπων επιχειρήσεων, ιδιαίτερος των μικρών σε μέγεθος και εάν και σε ποιο βαθμό παρουσιάζονται ζητήματα που ενδεχομένως δυσκολεύουν τη συμφιλίωση της εργασιακής και οικογενειακής ζωής.¹⁵⁵

Ενδιαφέρον επίσης θα ήταν να γνωρίζαμε ποια ήταν η συμμετοχή και η συμβολή των εργαζομένων (άτυπη ή μέσω των συλλογικών τους οργάνων) στη διατύπωση, διεκδίκηση και επίτευξη λύσεων σε ζητήματα που σχετίζονται με τη συμφιλίωση.

Από τη μελέτη των πολιτικών και πρακτικών που εφαρμόζονται στη χώρα μας από τις επιχειρήσεις, δύο είναι τα βασικά συμπεράσματα που μπορούμε να

¹⁵⁴ Όλες οι πληροφορίες σχετικά με τα μέτρα συμφιλίωσης που αναπτύσσουν κάποιες από τις επιχειρήσεις στην Ελλάδα αντλήθηκαν από το αφιέρωμα της εφημερίδας «Το Βήμα» για «Best Workplaces 2015», 24.3.15.

¹⁵⁵ Δυσκολίες που καταγράφονται στις μικρές κυρίως επιχειρήσεις είναι η δυσκολία αναπλήρωσης των εργαζομένων σε άδεια, ζητήματα στη συνεχή ροή της εργασίας, η έλλειψη σιγουριάς ως προς την επιστροφή στην εργασία, τα προβλήματα από την ταυτόχρονη απουσία εργαζομένων και δυσκολίες επαναπροσαρμογής για όσους επιστρέφουν (Eurofound 2007: 41).

εξάγουμε: Πρώτο, οι πολιτικές συμφιλίωσης και η όποια καταστρατήγηση τους αφορά μόνο τις γυναίκες και δεύτερο, υπάρχει μια παντελής απουσία ενεργητικών πολιτικών και πρακτικών που να ενθαρρύνουν την αξιοποίηση των μέτρων συμφιλίωσης και από τους πατέρες.

Η περίοδος της κρίσης είναι μια περίοδος που όξυνε τα προβλήματα επιβίωσης των επιχειρήσεων και δημιουργεί δυσκολίες και ανασφάλεια τόσο στους εργοδότες όσο και στους/στις εργαζόμενους/-ες. Κάτω από αυτές τις συνθήκες, τα μέτρα συμφιλίωσης δεν αξιοποιούνται πλήρως, είτε γιατί οι ίδιοι οι εργαζόμενοι/-ες δεν τα διεκδικούν, φοβούμενοι/-ες την πιθανή απώλεια της θέσης εργασίας τους, είτε γιατί οι εργοδότες δεν είναι θετικά προσκείμενοι στη χρήση τους από τους/τις εργαζόμενους/-ες, επικαλούμενοι τη δυσχερή οικονομική κατάσταση της επιχείρησης. Δεν διαθέτουμε όμως ερευνητικά δεδομένα που να μας επιτρέπουν να εξάγουμε συμπεράσματα ως προς το τι ακριβώς συνέβη ή συμβαίνει και σε ποιον βαθμό, σε ποιους εργασιακούς χώρους και σε ποιες κατηγορίες εργαζομένων η κρίση επηρέασε την αξιοποίηση των μέτρων συμφιλίωσης.

Πάντως, κάποια δεδομένα για την αύξηση των καταγγελιών καταστρατήγησης των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων μητέρων έχουν καταγραφεί τόσο από το Συνήγορο του Πολίτη όσο και από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. Στα δεδομένα αυτά αναφερθήκαμε ήδη στην ενότητα 2.2.1 και θα επανέλθουμε στο αμέσως επόμενο κεφάλαιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ ΤΟΥΣ ΙΔΙΑΙΤΕΡΩΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΤΡΕΧΟΥΣΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, οι αλλαγές στις μορφές οικογένειας και η δημογραφική πίεση από έναν γηράσκοντα πληθυσμό, κατέστησαν την πολιτική συμφιλίωσης απαραίτητη σε εθνικό επίπεδο και βασικό πυλώνα της ευρωπαϊκής κοινωνικής ατζέντας (Plantenga, Remery 2005). Παρόλο που η ένταξη της πολιτικής συμφιλίωσης στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση το 1997 – ως βασική προϋπόθεση για την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και την επίτευξη ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών στην απασχόληση – έδωσε ώθηση στην ενδυνάμωση της εν λόγω πολιτικής σε όλες τις χώρες της ΕΕ, αυτές διαφοροποιήθηκαν ως προς το μίγμα των μέτρων που υιοθέτησαν. Άλλες έδωσαν μεγαλύτερο βάρος στην μερική απασχόληση και την ευελιξία του χρόνου και των ωραρίων εργασίας, άλλες έδωσαν μεγάλη έμφαση στην ενίσχυση των δημοσίων ή ιδιωτικών υπηρεσιών, ενώ άλλες εστίασαν περισσότερο στον ισότιμο καταμερισμό της αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Τα αποτελέσματα των εθνικών πολιτικών ως προς την επιτυχή αντιμετώπιση των προκλήσεων επίσης διαφέρουν.

Στο κεφάλαιο αυτό θα αποτιμήσουμε τις πολιτικές συμφιλίωσης που ασκήθηκαν στη χώρα μας τις τελευταίες δεκαετίες ως προς τις επιπτώσεις τους

- α) στον μετασχηματισμό του συστήματος φροντίδας
- β) στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, το οικογενειακό μοντέλο, την ισότητα των φύλων και τη γονιμότητα.

3.1 Πολιτική συμφιλίωσης: επιπτώσεις στο σύστημα φροντίδας πριν το 2008

Οι πολιτικές συμφιλίωσης που αναπτύχθηκαν από τη δεκαετία του 1980 και μέχρι την εμφάνιση της τρέχουσας κρίσης το 2008 στην Ελλάδα, με **ενεργητικό χαρακτήρα** από το τέλος της δεκαετίας του 1990, οδήγησαν στον μετασχηματισμό του συστήματος φροντίδας παιδιών και σε οριακή αλλαγή αυτού, της φροντίδας ηλικιωμένων και αναπήρων, δεδομένης της προτεραιότητας που δόθηκε στη στήριξη των εργαζόμενων με παιδιά. Υπενθυμίζουμε ότι δύο ήταν τα στοιχεία της ενεργητικής πολιτικής συμφιλίωσης: η ταχεία **ανάπτυξη κοινωνικών υπηρεσιών φροντίδας**, με μεγάλη επένδυση πόρων σε δημόσιες υποδομές, και η **βελτίωση του συστήματος**

γονικών αδειών, με επέκταση της διάρκειας των αμειβόμενων αδειών και των δικαιωμάτων των πατέρων. Ταυτόχρονα, δεν αναγνωρίστηκε καθόλου η εισαγωγή ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας ως πυλώνας της ελληνικής πολιτικής συμφιλίωσης εργασίας, οικογένειας και προσωπικής ζωής.

ΠΙΝΑΚΑΣ 30 ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΩΝ – ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΤΗΣ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑΣ ΔΕΚΑΕΤΙΑΣ

	2005	2008	2010	2014	ΕΕ28 - 2014
Επίσημη φροντίδα (βαθμός κάλυψης παιδιών %)					
Παιδιά κάτω των 3 ετών	8	12	8	13	28
1-29 ώρες	3	5	3	6	14
30 ώρες και άνω	4	7	5	7	14
Παιδιά 3 ετών έως την υποχρεωτική ηλικία σχολείου	62	67	69	65	83
1-29 ώρες	27	40	46	29	34
30 ώρες και άνω	34	27	23	36	49
Παιδιά από την υποχρεωτική ηλικία σχολείου έως 12 ετών	99	100	87	92	97
1-29 ώρες	54	52	52	30	34
30 ώρες και άνω	45	48	37	62	63
Άλλο είδος φροντίδας (βαθμός κάλυψης παιδιών %)					
Παιδιά κάτω των 3 ετών	48	55	59	56	30
Παιδιά 3 ετών έως την υποχρεωτική ηλικία σχολείου	39	41	46	41	30
Παιδιά από την υποχρεωτική ηλικία σχολείου έως 12 ετών	17	22	24	27	24
Μέση εβδομαδιαία διάρκεια φροντίδας (ώρες)					
Επίσημη φροντίδα	32,2	29,4	29,9	31	27
Άλλο είδος φροντίδας	30,5	27	26,3	29,2	30,2
Παιδιά που φροντίζονται μόνο από τους γονείς (%)					
Παιδιά κάτω των 3 ετών	47	37	35	37	50
Παιδιά 3 ετών έως την υποχρεωτική ηλικία σχολείου	21	16	13	16	10

Πηγή: Στοιχεία της βάσης δεδομένων της Eurostat (άντληση 10.4.2016).

Παρά την ταχεία ανάπτυξη κοινωνικών υπηρεσιών φροντίδας κατά τη δεκαετία πριν την εμφάνιση της τρέχουσας κρίσης, το 2006, ο βαθμός κάλυψης των παιδιών ηλικίας 0-2 ετών από επίσημη φροντίδα¹⁵⁶ ήταν ο όγδοος χαμηλότερος, ενώ ο βαθμός κάλυψής τους από άλλο είδος φροντίδας ήταν ο τέταρτος υψηλότερος στην ΕΕ-27 (Plantenga, Remery 2009, διάγραμμα 10, σελ. 31). Όσον αφορά τα παιδιά ηλικίας 3-6 ετών, την ίδια χρονιά, ο βαθμός κάλυψής τους από επίσημη φροντίδα ήταν ο έκτος χαμηλότερος, ενώ ο βαθμός κάλυψής τους από άλλο είδος φροντίδας ο έκτος υψηλότερος στην ΕΕ-27 (Plantenga, Remery 2009, διάγραμμα 16, σελ. 36).

Το 2008, μόνο 12% των παιδιών κάτω των 3 ετών φροντίζονταν σε επίσημες δομές, ιδιωτικές ή δημόσιες, 55% ελάμβαναν άλλο είδος φροντίδας, συγκεκριμένα από επαγγελματίες φροντιστές/-τριες στο σπίτι τους ή στο σπίτι των φροντιστών/-τριών ή από γιαγιάδες-παπούδες ή από γείτονες, φίλους/-ες και συγγενείς, ενώ 37% των παιδιών της ηλικίας αυτής φροντίζονταν μόνο από τους γονείς τους. Τα αντίστοιχα ποσοστά για τα παιδιά 3-6 ετών ήταν 67%, 41% και 27%. Η μέση εβδομαδιαία διάρκεια επίσημης φροντίδας ήταν 29,4 ώρες και άλλης φροντίδας – πλην εκείνης των γονέων – ήταν 27 ώρες (Πίνακας 30). Η τάση πριν την κρίση ήταν αυξητική τόσο ως προς επίσημη όσο και ως προς τα άλλα είδη φροντίδας, που σημαίνει ότι ενώ το κράτος βελτίωνε τις κοινωνικές του υπηρεσίες, την ίδια στιγμή ένας αυξανόμενος αριθμός νοικοκυριών της μεσαίας τάξης κατέφευγε σε ιδιωτικές υπηρεσίες κατ' οίκον φροντίδας μέσω της πρόσληψης επαγγελματιών, ιδίως για τα παιδιά κάτω των 3 ετών. Τέλος, το 2008, επετεύχθη πλήρης κάλυψη (100%) των παιδιών 6-12 ετών από υπηρεσίες επίσημης φροντίδας, ενώ το ποσοστό αυτών των παιδιών που απολαμβάνουν φροντίδα 30 ωρών και άνω έφθασε στο 48%. Αυτά ήρθαν ως αποτέλεσμα της επέκτασης του ολοήμερου σχολείου και άλλων εξωσχολικών ιδιωτικών και δημόσιων δομών δημιουργικής απασχόλησης παιδιών σχολικής ηλικίας τη δεκαετία πριν την κρίση.

Όπως σημειώσαμε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 μέχρι το 2008, αλλά και κατά τη διάρκεια της κρίσης, επήλθε ουσιαστική βελτίωση στο σύστημα των γονικών αδειών. Όμως αυτή η βελτίωση προέκυψε με διαρκείς προσθήκες, χωρίς εξορθολογισμό και ενοποίηση του συστήματος, με αποτέλεσμα να είναι δύσκολο να βρει ο/η εργαζόμενος-η άκρη με τα δικαιώματά του. Στον παρακάτω πίνακα δίνουμε μία εικόνα της μέγιστης συνολικής διάρκειας απουσίας από την εργασία που δικαιούται μία μητέρα μετά τον τοκετό, σύμφωνα με τη νομοθεσία. Όπως φαίνεται, η μέγιστη διάρκεια συνεχόμενης απουσίας με αμοιβή

¹⁵⁶ Σύμφωνα με τη Eurostat, η επίσημη φροντίδα παιδιών περιλαμβάνει τέσσερα είδη φροντίδας: προσχολική εκπαίδευση, εκπαίδευση στο σχολείο, υπηρεσίες φροντίδας εκτός ωρών σχολείου σε δομές, φροντίδα σε κέντρα ημερήσιας φροντίδας (βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί).

είναι 12 μήνες τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Εντούτοις, οι εργαζόμενοι γονείς του ιδιωτικού τομέα δεν είναι πλήρως ισότιμοι με αυτούς του δημοσίου, εφόσον κατά την εξάμηνη άδεια προστασίας της μητρότητας η αμοιβή της μητέρας δεν είναι πλήρης, αλλά αντιστοιχεί στον κατώτατο μισθό, ενώ για το τετράμηνο της άδειας φροντίδας – 3,75 μήνες ακριβώς – χρειάζεται η συγκατάθεση του εργοδότη. Πέραν των 12 μηνών, οι άδειες τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα είναι μη αμειβόμενες και η αξιοποίησή τους μηδαμινή.

ΠΙΝΑΚΑΣ 31 ΜΕΓΙΣΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΤΗΣ ΜΗΤΕΡΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΑΔΕΙΑ ΜΕΤΑ ΤΟΝ ΤΟΚΕΤΟ (2016)

ΓΟΝΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ	ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ
ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΕΣ	12 ΜΗΝΕΣ	11,75 ΜΗΝΕΣ
Άδεια μητρότητας*	3 μήνες	8 μήνες
<i>Βασική</i>	3 μήνες	9 εβδομάδες
<i>Ειδική</i>	-	6 μήνες
Άδεια φροντίδας**	9 μήνες	3,75 μήνες
ΜΗ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΕΣ	60 ΜΗΝΕΣ	4 ΜΗΝΕΣ
Άδεια ανατροφής***	5 χρόνια	4 μήνες

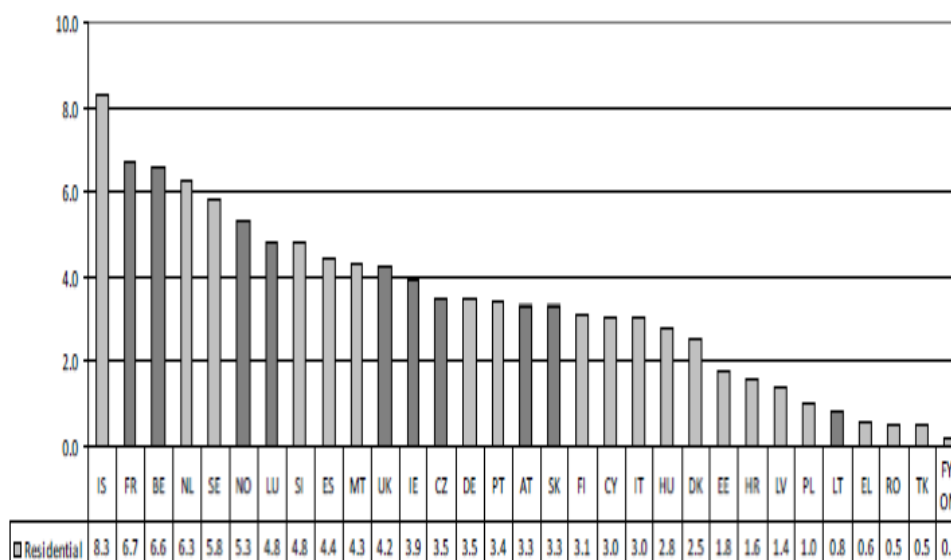
* Η βασική πλήρως αμειβόμενη, η ειδική με κατώτατες αποδοχές.

** Γονική, οικογενειακό δικαίωμα, συμφωνία κατανομής μεταξύ γονέων.

*** Γονική, ατομικό δικαίωμα κάθε γονέα, μη μεταβιβάσιμο στον άλλο.

Πηγή: Δικοί μας υπολογισμοί.

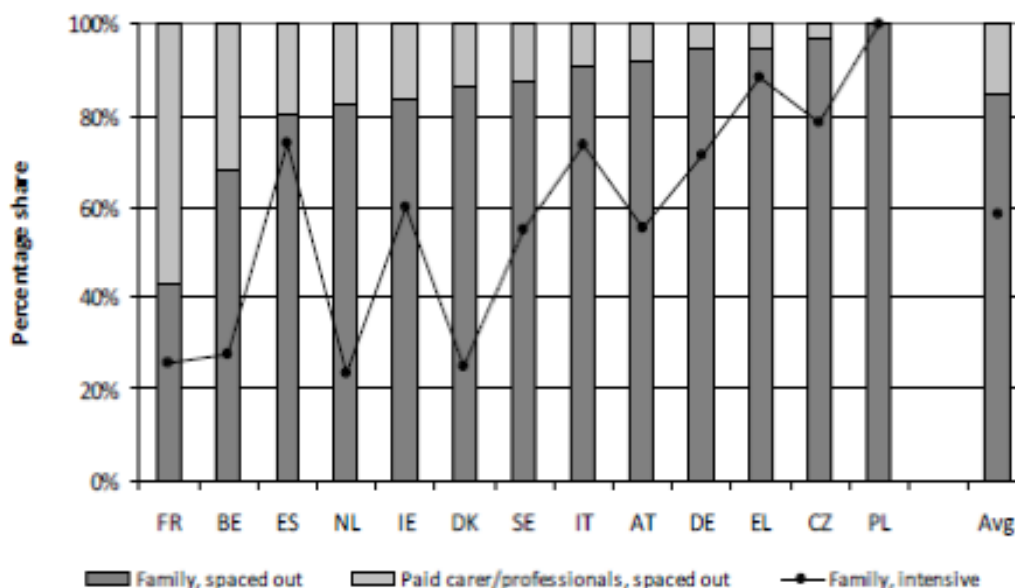
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: ΚΑΛΥΨΗ (%) ΑΤΟΜΩΝ 65 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ ΑΠΟ ΙΔΡΥΜΑΤΙΚΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑ



Πηγή: Bettio & Verarshchagina (2010), σελ. 71.

Το σύστημα φροντίδας των ηλικιωμένων βελτιώθηκε κάπως τη δεκαετία του 2000, αλλά η αλλαγή ήταν αναμφίβολα οριακή. Στο Διάγραμμα 2 φαίνεται καθαρά ότι η κάλυψη των ατόμων 65 ετών και άνω από ιδρυματική φροντίδα είναι ασήμαντη και η χώρα παρουσιάζει το δεύτερο χαμηλότερο ποσοστό στην ΕΕ μετά τη Ρουμανία, ενώ το Διάγραμμα 3 δείχνει ότι η Ελλάδα εμφανίζει το δεύτερο υψηλότερο ποσοστό μετά την Πολωνία μεταξύ 13 χωρών της ΕΕ ως προς το ποσοστό των οικογενειών που τα μέλη τους παρέχουν τα ίδια εντατική φροντίδα στους μακροχρόνια φροντιζόμενους/-ες ηλικιωμένους/-ες. Η αρνητική προκατάληψη απέναντι στην ιδρυματική φροντίδα των ηλικιωμένων αποτελεί ισχυρό πολιτισμικό παράγοντα που, σε συνδυασμό με τη χαμηλή ποιότητα υπηρεσιών και τα σχετικά υψηλά τροφεία, εξηγεί τη μικρή ανάπτυξη του τομέα αυτού στη χώρα (Karameessini 2010β).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3 ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑ ΦΡΟΝΤΙΖΟΜΕΝΟΙ/-ΕΣ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΟΙ/-ΕΣ ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΠΑΡΟΧΟΥ ΚΑΙ ΕΝΤΑΣΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ (μερίδιο %)



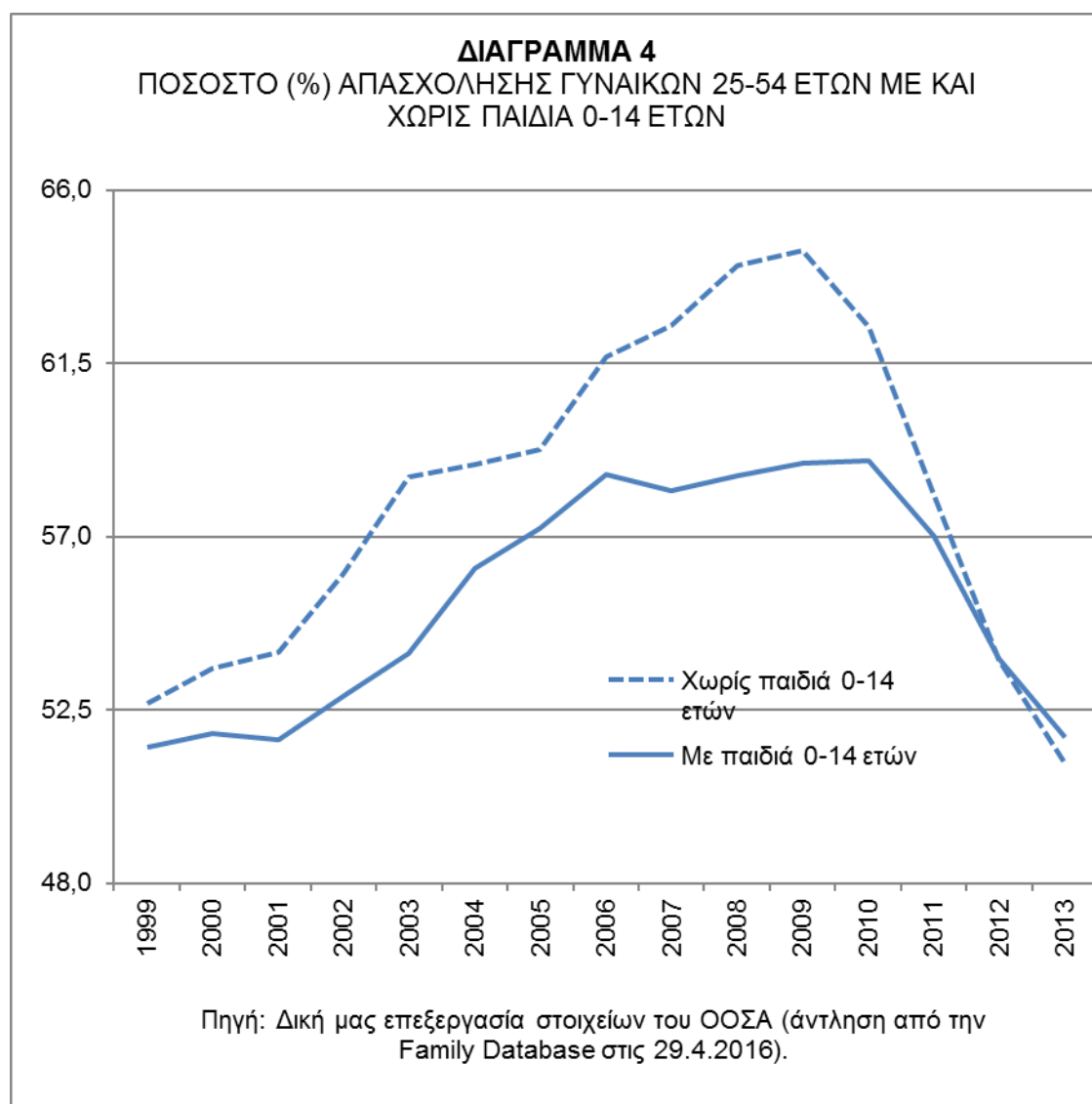
Πηγή: Bettio & Verarshchagina (2010), σελ. 82.

3.2 Πολιτική συμφιλίωσης: αποτίμηση των κοινωνικών επιπτώσεων πριν το 2008

Η ενεργητική πολιτική συμφιλίωσης πρέπει να είχε θετική επίδραση στη συμμετοχή των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία μεταξύ 1999 και 2008, όπως φαίνεται από την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των μητέρων ηλικίας 25-54 ετών με παιδιά 0-14 ετών από 51,5% σε 58,6% (Διάγραμμα 4).

Βέβαια, δεν γνωρίζουμε σε ποιο βαθμό η αύξηση οφείλεται στη διευκόλυνση των εργαζόμενων γυναικών μέσω μέτρων συμφιλίωσης και σε ποιο στη βελτίωση του

εκπαιδευτικού επιπέδου των μητέρων ή των ευκαιριών απασχόλησης των γυναικών ηλικίας 25-54 ετών συνολικά. Παραδόξως, στο ίδιο διάστημα, η επίπτωση της μητρότητας στην απασχόληση αυξήθηκε. Ενώ το 1999 η διαφορά στο ποσοστό απασχόλησης μεταξύ γυναικών με και χωρίς παιδιά ηλικίας 0-14 ετών ήταν μόλις 1,2 ποσοστιαίες μονάδες, η διαφορά είχε ανέβει στις 5,4 μονάδες το 2008 (Διάγραμμα 4). Θα μπορούσε λοιπόν να συμπεράνει κανείς, ότι η ενώ η ενεργητική πολιτική συμφιλίωσης εργασίας και οικογενειακής ζωής τη δεκαετία πριν από την κρίση του 2008 έδωσε ώθηση στη συμμετοχή των μητέρων με μικρά παιδιά στην αγορά εργασίας, οι διακρίσεις που υφίστανται αυτές στις προσλήψεις έναντι των γυναικών χωρίς παιδιά και των ανδρών δεν επέτρεψαν στην παραπάνω δυναμική και διαθεσιμότητα προς εργασία να μεταφραστεί αυτούσια σε αντίστοιχη αύξηση της απασχόλησής τους.



Είναι πάντως αξιοσημείωτο, ότι παρά τη μεγάλη υστέρηση της Ελλάδας σε κοινωνικές υπηρεσίες παιδικής φροντίδας, το 2006, η επίπτωση της μητρότητας στην απασχόληση στη χώρα μας ήταν κατά 3,4 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερη του μέσου όρου των κρατών-μελών της ΕΕ (Eurostat 2009, πίνακας 2.5, σελ. 32). Από τις διεθνείς συγκρίσεις με χώρες της ΕΕ προέκυψε ότι η σχετικά μικρή επίπτωση οφειλόταν στο πολύ χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών χωρίς παιδιά στη χώρα μας – ιδίως αυτών με χαμηλό και μεσαίο εκπαιδευτικό επίπεδο – και όχι στο υψηλό ποσοστό απασχόλησης των μητέρων με μικρά παιδιά (Karamessini 2008c).

Δύο υποθέσεις εργασίας συνάγονται από τα παραπάνω για την περίοδο πριν την κρίση, που χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης. Πρώτον, οι μητέρες μικρών παιδιών με χαμηλό και μεσαίο εκπαιδευτικό επίπεδο περιορίζονταν ως προς τη συμμετοχή τους στην αμειβόμενη εργασία περισσότερο από την έλλειψη ευκαιριών απασχόλησης ή πολιτισμικά πρότυπα παρά από την έλλειψη κοινωνικών υπηρεσιών φροντίδας ή άλλων μέτρων συμφιλίωσης (γονικές άδειες, ευέλικτα ωράρια). Η τελευταία αντισταθμιζόταν σε μεγάλο βαθμό από τα οικογενειακά και συγγενικά δίκτυα της διευρυμένης οικογένειας όποτε παρίστατο ανάγκη, ιδιαίτερα όταν δεν υπήρχαν διαθέσιμες και οικονομικά προσιτές υπηρεσίες φροντίδας στον τόπο κατοικίας. Δεύτερον, οι γυναίκες με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο συμμετείχαν στην αμειβόμενη εργασία με πλήρη απασχόληση και δεν διέκοπταν τον εργασιακό τους βίο με τη γέννηση των παιδιών και για την ανατροφή τους.¹⁵⁷ Για τη φροντίδα των παιδιών επιστράτευαν όλες τις επιλογές και τους συνδυασμούς (γιαγιάδες-παπούδες, παιδικοί σταθμοί, αμειβόμενη κατ' οίκον φροντίδα) ανάλογα με το εισόδημα και τα πρότυπά τους ως προς την ενδεδειγμένη και κατάλληλη ανατροφή των παιδιών και ανάλογα με τη διαθεσιμότητα, το κόστος και την ποιότητα των διαφορετικών επιλογών. Και στις δύο περιπτώσεις είναι η ζήτηση εργασίας (ευκαιρίες απασχόλησης) που είλκε την απασχόληση των μητέρων, είτε η πολιτική συμφιλίωσης του κράτους ήταν καχεκτική είτε ήταν ενεργητική. Τη δεκαετία του 2000 φαίνεται ότι η τελευταία έδρασε επικουρικά προς τη μεγάλη αύξηση της ζήτησης εργασίας.

Η Λυμπεράκη ισχυρίζεται ότι η κατ' οίκον εργασία φροντίδας των παιδιών εκ μέρους των αλλοδαπών γυναικών στα ελληνικά νοικοκυριά συνέβαλε σημαντικά στην άνοδο της συμμετοχής των Ελληνίδων στην αγορά εργασίας από την αρχή της δεκαετίας του 1990 και έπειτα (Lyberaki 2008, 2011). Ο παραπάνω ισχυρισμός δεν

¹⁵⁷ Η Συμεωνίδου και ο Μαγδαληνός είχαν αποδείξει οικονομετρικά, με βάση τα στοιχεία της Έρευνας Γονιμότητας του ΕΚΚΕ του 1983, ότι οι γυναίκες κατά κανόνα, είτε εργάζονται συνέχεια ανεξάρτητα από το γάμο και τη γέννηση των παιδιών ή, αν σταματήσουν εργασία, δεν εντάσσονται ξανά στο εργατικό δυναμικό (Magdalinos, Symeonidou 1989). Επειδή οι διαπιστώσεις αναφέρονται σε παντρεμένες γυναίκες που ερωτήθηκαν το 1983, δεν μπορούμε να θεωρήσουμε ότι τα πρότυπα συμπεριφοράς ισχύουν μέχρι σήμερα, ιδιαίτερα σε ότι αφορά τη μη επανένταξη των γυναικών που αποχωρούν από την αγορά εργασίας με το γάμο και τη γέννηση των παιδιών.

είναι αυταπόδεικτος. Αντίθετα, είναι πολύ πιθανό η κατ' οίκον παροχή φροντίδας από μετανάστριες να ήταν κυρίως το αποτέλεσμα παρά το αίτιο της μεγάλης ανόδου της συμμετοχής στην αμειβόμενη εργασία των γυναικών των ανώτερων και μεσαίων εισοδηματικών στρωμάτων που είχαν και την οικονομική δυνατότητα να κάνουν αυτήν την επιλογή (Karamessini 2012). Η άνοδος του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών των μεσαίων στρωμάτων, ως επακόλουθο της μαζικής συμμετοχής τους στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, αύξησε το οικογενειακό εισόδημα και άρα την οικονομική δυνατότητα και τη ζήτηση για κατ' οίκον ιδιωτικές υπηρεσίες φροντίδας, των οποίων το κόστος ήταν χαμηλό λόγω της μεγάλης προσφοράς μεταναστευτικής εργασίας. Η σημαντικότερη όμως ένσταση στο επιχείρημα για τον σημαντικό ρόλο που έπαιξε η κατ' οίκον φροντίδα των παιδιών από τις μετανάστριες στη συμμετοχή των Ελληνίδων μητέρων στην αγορά εργασίας απορρέει από το γεγονός, ότι ενώ τη δεκαπενταετία πριν την κρίση η κατ' οίκον φροντίδα των ηλικιωμένων και οι δουλειές του σπιτιού ανατέθηκαν μαζικά σε γυναικείο αλλοδαπό εργατικό δυναμικό από τα νοικοκυριά της μεσαίας τάξης, αυτό συνέβη σε πολύ περιορισμένη κλίμακα στην περίπτωση της φροντίδας των μικρών παιδιών για πολλούς λόγους (γλώσσα, αρχές και πρότυπα ανατροφής, προτίμηση συγγενικών προσώπων ως φροντιστών/-τριών, κ.λπ.).

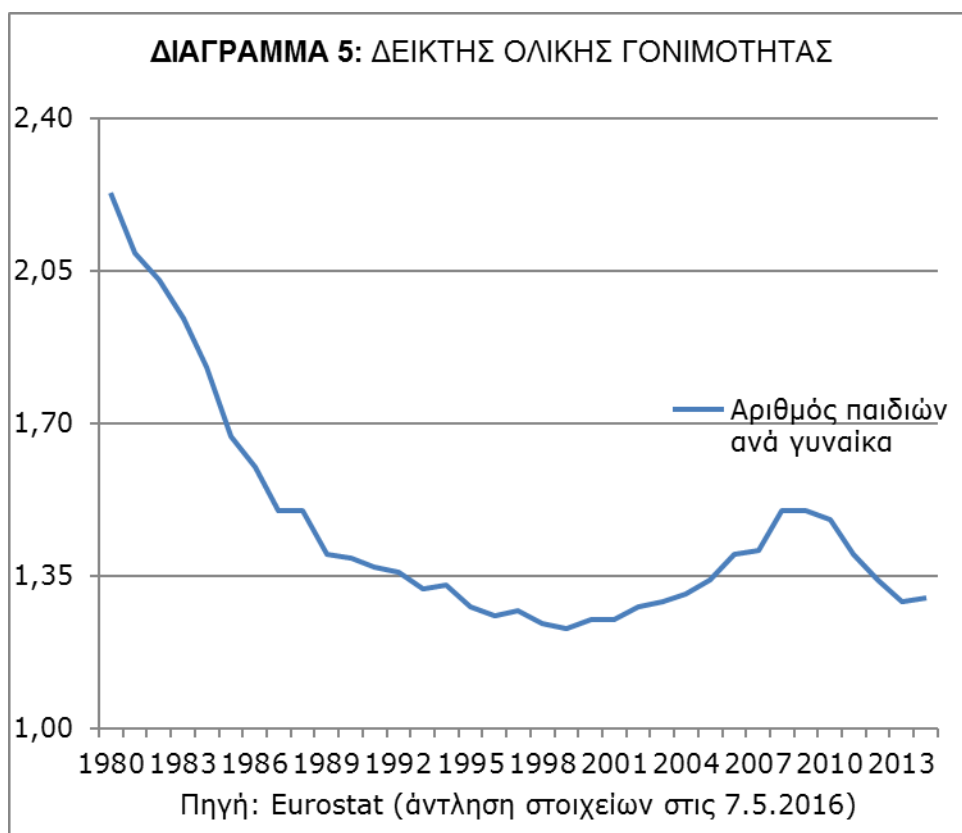
ΠΙΝΑΚΑΣ 32 ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Ζευγάρια με τουλάχιστον ένα παιδιά κάτω των 6 ετών

	1984	1989	1994	1999	2008
Άνδρας και γυναίκα πλήρως απασχολούμενοι	26.3	34.5	37.6	41.4	46.2
Άνδρας πλήρως απασχολούμενος/γυναίκα μερικώς απασχολούμενη	4.5	4.9	3.2	4.2	5.9
Άνδρας πλήρως απασχολούμενος/γυναίκα δεν εργάζεται	61.0	55.7	52.6	47.3	44.4
Ούτε ο άνδρας ούτε η γυναίκα εργάζεται	5.4	2.6	3.5	3.4	1.6
Άλλο μοντέλο	2.8	2.3	3.1	3.7	1.9
Σύνολο	100	100	100	100	100

Πηγή: Karamessini (2012), Πίνακας 4.7, σελ. 85.

Η μεγάλη άνοδος του ποσοστού απασχόλησης των μητέρων τις δεκαετίες του 1980, 1990 και 2000 οδήγησε σε δραστική αλλαγή του οικογενειακού μοντέλου. Το 2008, 52,1% των ζευγαριών με τουλάχιστον ένα παιδί κάτω των 6 ετών ανήκε στο οικογενειακό μοντέλο των δύο κουβαλητών, έναντι 31,8% το 1984 και 45,6% το 1999 (Πίνακας 32). Στο 89% αυτών των ζευγαριών η μητέρα εργαζόταν με πλήρη απασχόληση. Συνεπώς, στον βαθμό που η πολιτική συμφιλίωσης συνέβαλε στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των μητέρων και μάλιστα με πλήρη απασχόληση, επέδρασε θετικά στην ισότητα των φύλων στην αμειβόμενη εργασία. Δεν συνέβαλε όμως η ίδια πολιτική στην ανάληψη περισσότερων ευθυνών φροντίδας των παιδιών από τους εργαζόμενους πατέρες, εφόσον το σύστημα γονικών αδειών άργησε να δώσει στους τελευταίους δικαίωμα πρόσβασης στην άδεια φροντίδας και, όταν το έκανε, το δικαίωμα αυτό δεν ήταν ατομικό μη μεταβιβάσιμο, αλλά οικογενειακό, με προτεραιότητα χρήσης στις μητέρες.



Η πολιτική συμφιλίωσης επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό και τις δημογραφικές εξελίξεις. Η σύνθεση των ευρημάτων της μεγάλης έρευνας του ΟΟΣΑ (Babies and Bosses) έδειξε την ισχυρή συσχέτιση μεταξύ υψηλών ποσοστών γυναικείας απασχόλησης και υψηλών δεικτών γονιμότητας, γεγονός που οφείλεται στην ανάπτυξη των πολιτικών συμφιλίωσης, οι οποίες παίζουν καθοριστικό ρόλο στην

ταυτόχρονη επίτευξη και των δύο παραπάνω στόχων (OECD 2007a). Έτσι και στη χώρα μας, η ενεργητική πολιτική συμφιλίωσης της περιόδου 1998-2008 δεν συνέβαλε μόνο στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των μητέρων, αλλά και στην αντιστροφή της μακροχρόνια καθοδικής τάσης της γονιμότητας, με ιστορικό χαμηλό τα 1,23 παιδιά ανά γυναίκα το 1999 (Διάγραμμα 5). Αξίζει να σημειωθεί, ότι την ίδια χρονιά, η Ελλάδα, μαζί με την Ισπανία, την Ιταλία, την Τσεχία, τη Βουλγαρία και τη Σλοβενία είχαν τους χαμηλότερους δείκτες ολικής γονιμότητας στην ΕΕ Αν και δεν μπορεί κάποιος/-α να αποδώσει μόνο στην αναβάθμιση της πολιτικής συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας την παραπάνω αντιστροφή της τάσης, όμως αναμφίβολα η πολιτική αυτή άσκησε θετική επίδραση στις αποφάσεις των γυναικών και των ζευγαριών για απόκτηση παιδιών και άρα συνέβαλε στην άνοδο του δείκτη ολικής γονιμότητας από 1,23 σε 1,50 παιδιά ανά γυναίκα μεταξύ 1999 και 2008.

Συμπερασματικά, η άσκηση ενεργητικής πολιτικής συμφιλίωσης την τελευταία δεκαετία πριν από την κρίση του 2008, συνέβαλε σε κάποιο βαθμό στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και στη διατήρηση της απασχόλησης ιδίως αυτών με χαμηλό και μεσαίο εκπαιδευτικό επίπεδο, χωρίς να μπορέσει να αποτρέψει τις διακρίσεις στην απασχόληση έναντι των μητέρων με μικρά παιδιά. Αντίθετα, η πολιτική αυτή επηρέεσε πολύ περισσότερο:

- τον χρόνο φροντίδας που οι εργαζόμενοι γονείς –κυρίως οι μητέρες– καθημερινά διαθέτουν για την ανατροφή των παιδιών τους και τον βαθμό εξάρτησής τους από γιαγιάδες/παπούδες και αγοραίες λύσεις,
- τον βαθμό ευκολίας/δυσκολίας των διευθετήσεων που οι εργαζόμενοι γονείς αναγκάζονται καθημερινά να κάνουν για τον συντονισμό ωραρίων, χρόνων και διαφορετικών ειδών και παρόχων φροντίδας και άρα την ευημερία τους,
- τη δυνατότητα των ζευγαριών να αποκτήσουν τον επιθυμητό αριθμό παιδιών (Συμεωνίδου 2006) και άρα την ανάκαμψη της γονιμότητας.

3.3 Η κρίση και οι αλλαγές στην εργασιακή κατάσταση των γυναικών¹⁵⁸

Η κρίση επηρέασε βαθύτατα την αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις. Η μέχρι τότε αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας ανατράπηκε πλήρως, το ποσοστό ανεργίας τους εκτινάχθηκε, ενώ οι εργασιακές σχέσεις και τα εργασιακά δικαιώματα καταβαραθρώθηκαν. Βέβαια, η επίπτωση της κρίσης στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις ήταν εξίσου σημαντικές και στο ανδρικό εργατικό δυναμικό και σε ορισμένους τομείς ήταν πιο έντονη από ότι στο γυναικείο. Η

¹⁵⁸ Η ενότητα αυτή βασίστηκε σε μεγάλο βαθμό στο άρθρο της Μ. Καραμεσίνη «Διαρθρωτική Κρίση και προσαρμογή στην Ελλάδα», στο Καραμεσίνη και Rubery 2015.

εικόνα που μας δίνουν τα στατιστικά δεδομένα είναι αποκαλυπτική των εξελίξεων αυτών, ενώ τις επιπτώσεις τις βιώνουν καθημερινά τα άτομα και οι οικογένειες.

Απασχόληση

Όπως βλέπουμε στον Πίνακα 33, κατά την περίοδο 2008-14, η απασχόληση των ανδρών περιορίστηκε κατά 26,4% και των γυναικών κατά 19,5%. Τα μεγαλύτερα ποσοστά μείωσης της ανδρικής απασχόλησης οφείλονται στο γεγονός ότι οι ανδροκρατούμενοι κλάδοι απασχόλησης (κατασκευές, μεταποίηση) επλήγησαν πιο έντονα και πιο νωρίς από την οικονομική κρίση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 33 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ, ΤΟΥΣ/ΤΙΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥΣ/-ΕΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ/ΤΙΣ ΑΝΕΡΓΟΥΣ/-ΕΣ (2008-2014)

Έτη- β' τρίμηνο	Εργατικό δυναμικό	Απασχολούμενοι/-ες	Άνεργοι/-ες
Ανδρες			
2008-10	-1,5	-6,4	97,4
2010-14	-6,9	-21,4	131,2
2008-14	-8,3	-26,4	356,5
Γυναίκες			
2008-10	3,9	-1,2	45,5
2010-14	-1,0	-18,6	95,5
2008-14	2,9	-19,5	183,5

Πηγή: Καραμεσίνη 2015: 248

Η γυναικεία απασχόληση συγκεντρώνεται πολύ περισσότερο στις υπηρεσίες. Κατά τα πρώτα χρόνια της κρίσης το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης συρρικνώθηκε πολύ λιγότερο από ότι το ποσοστό της ανδρικής απασχόλησης, γιατί η κρίση μεταδόθηκε στις ιδιωτικές υπηρεσίες λίγο αργότερα από ότι στους ανδροκρατούμενους κλάδους των κατασκευών και της μεταποίησης. Στη συνέχεια, λόγω κυρίως των πολιτικών λιτότητας που επηρέασαν την απασχόληση στο δημόσιο τομέα (όπου εργαζόταν πάνω από το ένα τρίτο των εργαζομένων γυναικών) αλλά και της μείωσης της ζήτησης για οικιακές εργασίες (όπου εργαζόταν το 80% των μεταναστριών πριν την κρίση), η μείωση της γυναικείας απασχόλησης έγινε πιο έντονη πλησιάζοντας τα ποσοστά μείωσης της ανδρικής απασχόλησης. Η απασχόληση των γυναικών στον ιδιωτικό τομέα συρρικνώθηκε αισθητά, αναιρώντας

προόδους μίας 15ετίας, ενώ λιγότερο έντονη ήταν η οπισθοχώρηση στο δημόσιο τομέα όπου αναιρέθηκαν πρόοδοι μιας δεκαετίας (Λυμπεράκη 2014).

ΠΙΝΑΚΑΣ 34 ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ, 2008-2014 (%)

Έτη	Απασχολούμενοι/-ες		Άνεργοι/-ες	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
2008	74,4	48,6	5,1	11,5
2009	73,0	48,9	7,0	13,3
2010	70,3	48,0	10,1	16,4
2011	65,4	45,0	15,2	21,5
2012	60,1	41,7	21,6	28,2
2013	57,9	39,9	24,5	31,4
2014	58,0	41,1	23,7	30,2

Πηγή: Eurostat, βάση δεδομένων

Συνέπεια αυτής της δραματικής μείωσης της απασχόλησης ήταν τα ποσοστά της ανεργίας, όπως βλέπουμε και στον Πίνακα 34, να εκτιναχθούν στους μεν άνδρες από 5,1% το 2008 στο 23,7% το 2014 και στις δε γυναίκες από 11,5% το 2008 στο 30,2% το 2014, αν και παρατηρούμε μικρές βελτιώσεις κατά το 2014 και κατά το 2015 σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια.¹⁵⁹ Η γυναικεία ανεργία δηλαδή έφτασε στα ύψη και παραμένει πολύ υψηλότερη από αυτή των ανδρών, όσο δε νεώτερο είναι το γυναικείο εργατικό δυναμικό τόσο πιο υψηλό είναι το ποσοστό ανεργίας (58,1% στις γυναίκες κάτω των 25 ετών κατά το 2014 και 47,4% στους άνδρες της αντίστοιχης ηλικιακής κατηγορίας). Τα ποσοστά τόσο της γυναικείας όσο και της ανδρικής ανεργίας στη χώρα μας είναι τα ψηλότερα όλων των χωρών της ΕΕ, ενώ αντιθέτως τα ποσοστά της γυναικείας και ανδρικής απασχόλησης είναι τα χαμηλότερα.

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι εξηγήσεις που δίνονται ως προς τις αιτίες αύξησης της ανεργίας στους άνδρες και στις γυναίκες. Κατά τη Μ. Καραμεσίνη (2015), η αύξηση της ανδρικής ανεργίας εξηγείται κυρίως από τις πολύ μεγάλες απώλειες θέσεων εργασίας, ενώ η αύξηση της γυναικείας ανεργίας οφείλεται επίσης στις μεγάλες εισροές γυναικών στην αγορά εργασίας. Η αύξηση ήταν ιδιαίτερα

¹⁵⁹ Σημειώνεται ότι ανάμεσα στους/στις μετανάστες/ριες η αύξηση της ανεργίας ήταν ιδιαίτερα δραματική. Συγκριμένα το ποσοστό ανεργίας στις μετανάστριες υπερτριπλασιάστηκε μεταξύ του 2008 και του 2013 (β' τέταρτο) φτάνοντας στο 39,5% το 2013 από 11,5% που ήταν το 2008 (Λυμπεράκη 2014: 39).

έντονη στις μετανάστριες. Αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες δραστηριοποιήθηκαν έντονα στην αναζήτηση εργασίας για να καλύψουν τις προσωπικές και οικογενειακές τους ανάγκες και να αντισταθμίσουν την απώλεια οικογενειακού εισοδήματος λόγω της ανεργίας ή μερικής απασχόλησης των ανδρών. Και η Λυμπεράκη (2014) επισημαίνει το φαινόμενο της ενεργοποίησης των γυναικών στην αναζήτηση εργασίας, σε αντίθεση με τους άνδρες που δείχνουν να αποθαρρύνονται περισσότερο και να περιορίζεται η συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας.

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν επίσης τα στοιχεία που δείχνουν θεαματική αύξηση της μερικής απασχόλησης στους άνδρες αλλά μόνο μικρή αύξηση στις γυναίκες κατά την περίοδο της κρίσης, οδηγώντας έτσι στην «αρρενοποίηση» της μερικής απασχόλησης και σε «θηλυκοποίηση» των συνθηκών εργασίας τους (Καραμεσίνη 2015). Όπως σημειώνει η ίδια συγγραφέας, η επέκταση της μερικής απασχόλησης είχε έντονο το στοιχείο του καταναγκασμού τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες.¹⁶⁰

Παράλληλα με τη μείωση της απασχόλησης, ο δείκτης μισθών επίσης μειώθηκε κατά τα χρόνια της κρίσης, δείχνοντας όμως τάσεις βελτίωσης από το 2014 και μετά (ΕΛΣΤΑΤ, 2015).

Εργασιακές σχέσεις

Κατά τη διάρκεια της κρίσης σημαντικές διαρθρωτικές αλλαγές στην αγορά εργασίας έλαβαν χώρα. Αυτές αφορούσαν τόσο το μοντέλο απασχόλησης όσο και το σύστημα καθορισμού των μισθών οδηγώντας στην ουσία σε περικοπή των εργασιακών δικαιωμάτων. Όσον αφορά τις αλλαγές στο μοντέλο απασχόλησης, συνοπτικά, οι αλλαγές αυτές κατά την περίοδο αυτή ήταν οι ακόλουθες:

- Μείωση της μέγιστης προθεσμίας προειδοποίησης για ατομικές απολύσεις από 24 μήνες σε 4 μήνες και του ύψους της σχετικής αποζημίωσης από 2-24 μισθούς σε 1-6 μισθούς (με προειδοποίηση) ή 2-12 μισθούς (χωρίς προειδοποίηση).
- Αύξηση του ελάχιστου ορίου για ομαδικές απολύσεις από 2-3% σε 10%.
- Επέκταση της δοκιμαστικής περιόδου για νεοπροσληφθέντες από 3 μήνες σε 1 έτος.

¹⁶⁰ Με βάση στοιχεία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, κατά το 2013 το ποσοστό των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης που μετατράπηκαν σε εκ περιτροπής συμβάσεις απασχόλησης με μονομερή απόφαση των εργοδοτών υπερέβη για πρώτη φορά το ποσοστό των μετατροπών που έγιναν με τη σύμφωνη γνώμη εργαζομένων-εργοδοτών (ΣΕΠΕ 2014, Πίνακας 12, σελ.66). Κατά τον χρόνο συγγραφής αυτής της Έκθεσης δεν υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία για το 2014.

- Επέκταση της συνολικής μέγιστης διάρκειας για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου από 2 σε 3 χρόνια και διευκόλυνση των εξαιρέσεων.
- Επέκταση της μέγιστης διάρκειας των διαστημάτων απασχόλησης των προσωρινών εργαζομένων από 18 σε 36 μήνες.
- Επέκταση της εκ περιτροπής απασχόλησης σε μια επιχείρηση που αντιμετωπίζει οικονομικές δυσκολίες από 6 μήνες σε 9 τον χρόνο.
- Μείωση της αμοιβής της υπερωριακής απασχόλησης κατά 20%.

Οι αλλαγές αυτές έχουν επηρεάσει τα εργασιακά δικαιώματα όλων των εργαζομένων, συνετέλεσαν δε στη μείωση της απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα τόσο για τους άνδρες, όσο και για τις γυναίκες. Ειδικά οι αλλαγές που σχετίζονται με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, όπου υπεραντιπροσωπεύονται οι γυναίκες, έχουν επηρεάσει κυρίως αυτές.

Όσον αφορά το σύστημα καθορισμού των μισθών, οι αλλαγές συνοψίζονται στα ακόλουθα:

- Ο κατώτατος μισθός και το ημερομίσθιο μειώθηκαν με νόμο κατά 22% (και κατά 32% για νέους κάτω των 25 χρόνων).
- Ο κατώτατος μισθός καθορίζεται από την κυβέρνηση μετά από διαβούλευση.
- Οι συλλογικές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα δεσμεύουν μόνο τους/τις υπογράφοντες/-ουσες, ενώ μειώθηκε η περίοδος μετενέργειας.
- Οι επιχειρησιακές συμβάσεις υπερισχύουν έναντι των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων σε περίπτωση συρροής.

Οι παραπάνω διαρθρωτικές αλλαγές επέδρασαν σημαντικά στη μείωση των αποδοχών κατά τα χρόνια της κρίσης. Σύμφωνα με στοιχεία της Τράπεζας της Ελλάδας κατά τα έτη 2009-2014, οι μέσες ακαθάριστες ονομαστικές αποδοχές μειώθηκαν στις τράπεζες κατά 24,7% και στον μη τραπεζικό ιδιωτικό τομέα κατά 23,3% (Τράπεζα της Ελλάδας 2015, Πίνακας V.10, σελ.106).

Αν και όπως σημειώνεται (Καραμεσίνη 2015), οι έμφυλες επιπτώσεις αυτών των εξελίξεων δεν έχουν μελετηθεί επαρκώς, η εκτίμηση είναι ότι μεγαλύτερες επιπτώσεις θα υπάρχουν στις γυναίκες, οι οποίες βρίσκονται στα κατώτατα μισθολογικά κλιμάκια, λόγω της μείωσης του κατώτατου μισθού και της αποδυνάμωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Όμως πέραν των επιπτώσεων από θεσμικές ρυθμίσεις που έχουν υιοθετηθεί, η εργασιακή ανασφάλεια οδηγεί συχνά και στην καταστρατήγηση των ισχυόντων εργασιακών δικαιωμάτων. Ενδεικτικό είναι ότι μεταξύ 2012-2103 διπλασιάστηκαν οι καταγγελίες για παράβαση της νομοθεσίας για ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση που

αφορούσαν κατ' εξοχήν παραβιάσεις που είχαν σχέση με την προστασία των εγκύων και της μητρότητας (ΣΕΠΕ 2012 και 2013). Όπως ήδη αναφέραμε σε προηγούμενο κεφάλαιο, ο Συνήγορος του Πολίτη το 2012 σημείωνε ότι οι ίδιες οι γυναίκες, λόγω της ανασφάλειας σχετικά με τη θέση της εργασίας και του φόβου της ανεργίας δεν προβαίνουν στην καταγγελία τέτοιων περιπτώσεων ή, ακόμα και όταν προβαίνουν, στη συνέχεια τις αποσύρουν (Συνήγορος 2012α).

Οι επιπτώσεις της κρίσης από τη σκοπιά του φύλου

Οι επιπτώσεις της κρίσης και των πολιτικών που υιοθετήθηκαν στο εργατικό δυναμικό υπήρξαν σαρωτικές. Επηρέασαν σταδιακά όλους τους κλάδους και τις βαθμίδες των εργαζομένων και οδήγησαν στην ανεργία ένα πολύ μεγάλο ποσοστό ανθρώπων.

Συνοπτικά θα λέγαμε, ότι οι επιπτώσεις της κρίσης από τη σκοπιά του φύλου, είναι οι ακόλουθες:

- Στους/στις εργαζόμενους/-ες: Περιορισμός του εισοδήματος από την εργασία λόγω των μισθολογικών μειώσεων και του πολύ μεγάλου ποσοστού συμβάσεων μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης. Μεγαλύτερη εργασιακή ανασφάλεια και μεγαλύτερος κίνδυνος απόλυσης (λόγω και της μεγαλύτερης θεσμικής διευκόλυνσης των απολύσεων). Μεγαλύτερος κίνδυνος καταστράτηγησης των εργασιακών δικαιωμάτων (ιδιαίτερως των εγκύων και των μητέρων).
- Στους/στις άνεργους/-ες: Πολύ μεγάλη δυσκολία ένταξης ή επανένταξης στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερως για τις νέες σε ηλικία γυναίκες¹⁶¹. Μεγαλύτερος κίνδυνος διακρίσεων στις προσλήψεις νέων γυναικών λόγω της αναπαραγωγικής τους δραστηριότητας.¹⁶² Πτώση βιοτικού επιπέδου. Υψηλός κίνδυνος φτώχειας ιδιαίτερως στις γυναίκες.

Η ανεργία, η μερική και εκ περιτροπής απασχόληση και η μείωση των μισθών οδήγησαν σε μεγάλο περιορισμό των ατομικών εισοδημάτων και των εισοδημάτων των νοικοκυριών, ενώ οδήγησαν ένα σημαντικό ποσοστό του πληθυσμού κάτω από το όριο της φτώχειας και σε κατάσταση διαρκούς οικονομικής ανασφάλειας. Ιδιαίτερως για τις γυναίκες ο κίνδυνος φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού ανέβηκε

¹⁶¹ Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών κάτω των 24 χρόνων ήταν το 2015 (β' τρίμηνο), 54,1% έναντι 45,1% των ανδρών δείχνοντας μια μικρή βελτίωση σε σχέση με το 2014 (ΕΛΣΤΑΤ, δελτίο τύπου 15.9.2015).

¹⁶² Οι περιορισμοί στις προσλήψεις στο δημόσιο τομέα επηρέασαν σημαντικά τη δυνατότητα των γυναικών, ιδιαίτερως υψηλού μορφωτικού επιπέδου, να αναζητήσουν εργασία στο πιο φιλικό σε σχέση με τη μητρότητα περιβάλλον του δημοσίου τομέα και τις ανάγκασε να αναζητούν εργασία στον ιδιωτικό τομέα όπου οι διακρίσεις λόγω φύλου είναι κατά κανόνα πιο εκτεταμένες.

στο 36,7% το 2014, από 29,8% το 2008, και εξακολουθεί να είναι ψηλότερος των ανδρών αν και η διαφορά έγινε μικρότερη.¹⁶³ Το ποσοστό των μονογονεϊκών οικογενειών με ανήλικα παιδιά που διατρέχουν τον κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού και που είναι κατ' εξοχήν νοικοκυριά με μητέρα αρχηγό, ανέβηκε από το 52% το 2008 στο 75% το 2012 για να επανέλθει όμως στο 50% το 2014.¹⁶⁴

Συνέπεια της πτώσης των εισοδημάτων, της ανεργίας και της εργασιακής ανασφάλειας φαίνεται να είναι επίσης η μείωση των γεννήσεων. Η γονιμότητα η οποία ανέβηκε σε 1,47 παιδιά ανά γυναίκα αναπαραγωγικής ηλικίας το 2010 από 1,27 που ήταν το 2000, ξανακατέβηκε το 2013 στα 1,31 παιδιά. Ταυτόχρονα ο μέσος όρος ηλικίας των γυναικών κατά τον χρόνο γέννησης του παιδιού ανέβηκε από 30,2 το 2008 στο 30,9 το 2013, ενώ ο μέσος όρος ηλικίας των γυναικών κατά τον χρόνο γέννησης του πρώτου παιδιού ανέβηκε από 28,8 το 2008 στο 29,9 το 2013.¹⁶⁵

Οι οικονομικές επιπτώσεις προφανώς επιφέρουν κοινωνικές και ψυχολογικές επιπτώσεις, στερούν από τους νέους ανθρώπους την ελπίδα και την προοπτική και από τους μεγαλύτερους τη δυνατότητα μιας αξιοπρεπούς διαβίωσης. Το βίωμα της κρίσης είναι σαφώς πολύ μεγαλύτερο από τα οικονομικά μεγέθη.

Σε επίπεδο συνολικής ανισότητας, η κρίση φαίνεται να έχει μειώσει τις έμφυλες ανισότητες στην απασχόληση και στην ανεργία. Αυτό όμως επιτεύχθηκε μέσα από μια σημαντική μείωση της απασχόλησης που έπληξε και τα δύο φύλα, αλλά έπληξε με μεγαλύτερη ένταση το ανδρικό εργατικό δυναμικό. Με βάση στοιχεία του 2014 (β' τρίμηνο) οι γυναίκες κατά το έτος αυτό αποτελούσαν το 41,7% του απασχολούμενου πληθυσμού έναντι 39,6% το 2008, το 59,4% των ανέργων έναντι 62,1% το 2008 και 51% των μακροχρόνια ανέργων έναντι 67,5% το 2008.¹⁶⁶

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι αλλαγές στον κατά φύλο καταμερισμό της αμειβόμενης εργασίας στα νοικοκυριά με τουλάχιστον ένα παιδί κάτω των 18 ετών (Καραμεσίνη 2015: 268). Μεταξύ 2008 και 2014 τετραπλασιάστηκε το ποσοστό των νοικοκυριών χωρίς εργαζόμενο μέλος (από 2,5% στο 10%), ενώ μειώθηκε σημαντικά το ποσοστό των νοικοκυριών όπου εργάζονται και οι δυο γονείς (από 55,2% σε 44,1%). Στο ίδιο διάστημα υπερτριπλασιάστηκε το ποσοστό των νοικοκυριών όπου εργάζεται μόνο η μητέρα (από 2,5% σε 8,5%). Κατά πόσο αυτές οι αλλαγές και ο πιο ενεργός οικονομικός ρόλος των γυναικών επηρέασαν τον κατά φύλο καταμερισμό της απλήρωτης οικιακής εργασίας και των ευθυνών μέσα στην οικογένεια παραμένει ένα ανεξερεύνητο ζήτημα, ιδιαιτέρως εάν λάβουμε υπόψη ότι οι μεσαίες τάξεις δεν μπορούν πια να αγοράσουν υπηρεσίες φροντίδας και οικιακής βοήθειας όπως

¹⁶³ Eurostat, βάση δεδομένων (Εισόδημα και Συνθήκες Διαβίωσης).

¹⁶⁴ Eurostat, βάση δεδομένων (Εισόδημα και Συνθήκες Διαβίωσης).

¹⁶⁵ Eurostat, βάση δεδομένων (Δημογραφικά Δεδομένα).

¹⁶⁶ Για μεγαλύτερη ανάλυση των στοιχείων βλ. Καραμεσίνη, 2015, Πίνακας 9.7, σελ. 267.

έκαναν στο παρελθόν. Θα είναι αυτές οι αλλαγές η αφορμή για μια νέα διεύθυνση των εργασιακών και οικογενειακών ρόλων; Θα επιτρέψουν, αναρωτιέται η Λυμπεράκη (2014: 42), οι κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες να ολοκληρωθεί αυτή η νέα χειραφέτηση ή μήπως οι κεντρομόλες δυνάμεις της συντήρησης αποθαρρύνουν αυτήν την εξέλιξη;

Δυστυχώς δεν υπάρχουν τα απαραίτητα ερευνητικά δεδομένα που θα μας επέτρεπαν να εξάγουμε συμπεράσματα. Θα ήταν πράγματι μια θετική εξέλιξη στο θέμα της ισότητας, αν έστω κάτω από τις πολύ αρνητικές για τις οικογένειες επιπτώσεις της κρίσης, υπήρχε μια βελτίωση της ισότητας σε θέματα οικογενειακών ευθυνών. Η διεθνής εμπειρία όμως μας διδάσκει με πόσο αργό ρυθμό αλλάζουν τα πράγματα στον τομέα αυτό.

3.4 Οι πολιτικές συμφιλίωσης και οι επιπτώσεις τους στη διάρκεια της κρίσης

Στον τομέα των μέτρων και πολιτικών συμφιλίωσης οι επιπτώσεις της κρίσης είναι διαφοροποιημένες. Το θεσμικό πλαίσιο παρέμεινε σε έναν μεγάλο βαθμό το ίδιο, οι κρατικοί πόροι όμως περιορίστηκαν σημαντικά, ιδιαίτερα σε ότι αφορά τις υπηρεσίες. Αυτό όμως που είναι η σημαντικότερη επίπτωση της κρίσης είναι η αδυναμία των οικογενειών να αγοράσουν υπηρεσίες φροντίδας, κάτι που καθιστά επιτακτικότερη την ανάγκη της κρατικής στήριξης με παροχή δωρεάν υπηρεσιών και συμβάλλει στην αναγνώριση της φροντίδας ως δημόσιο αγαθό.

Όσον αφορά τις γονικές άδειες, το θεσμικό πλαίσιο βελτιώθηκε ελαφρά, ενώ είχαμε μειώσεις μόνο στα επιδόματα που συνδέονται με κατώτατα ημερομίσθια και επηρεάζονται από τη μείωση που αυτά υπέστησαν. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι η εξάμηνη άδεια προστασίας της μητρότητας που επιδοτείται από τον ΟΑΕΔ, παρά την κατάργηση της εργοδοτικής εισφοράς που αποτελούσε την πηγή χρηματοδότησής της, συνεχίζει να χορηγείται από τον προϋπολογισμό του ΟΑΕΔ, ενώ για πρώτη φορά άρχισε να χορηγείται το 2014 επίδομα μητρότητας στις αυτοαπασχολούμενες, σε εφαρμογή της σχετικής ευρωπαϊκής Οδηγίας.

Σοβαρά ερωτηματικά όμως προκύπτουν ως προς τον βαθμό χρήσης των γονικών αδειών κατά την περίοδο της κρίσης. Ιδιαίτερα οι άδειες που είναι άνευ αποδοχών είχαν μικρό βαθμό αξιοποίησης, αλλά ερωτηματικά τίθενται ακόμα και για την αξιοποίηση αμειβόμενων αδειών λόγω, αφενός, του αρνητικού κλίματος που μπορεί να δημιουργηθεί από κάποιους εργοδότες από τη συνεχή απουσία του/της εργαζομένου/-ης, ιδιαίτερα όταν αυτός κρίνεται απαραίτητος, και αφετέρου του φόβου απώλειας της θέσης εργασίας από την πλευρά του εργαζόμενου. Ιδιαίτερα

όσον αφορά την προστασία της μητρότητας, όπως έχουμε παρατηρήσει και στο σχετικό κεφάλαιο, έχουν αυξηθεί οι καταγγελίες κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Όμως από την άλλη, κάποιοι εργοδότες, όταν οι άδειες αμείβονται από το κράτος, μπορεί ενδεχομένως να ενισχύσουν τη λήψη τους, προκειμένου να απαλλαγούν από το βάρος της μισθολογικής δαπάνης, για όσο διάστημα ο εργαζόμενος απουσιάζει με άδεια. Δυστυχώς ενώ από την εμπειρία έχουμε παραδείγματα και από τις δύο τάσεις, τα διαθέσιμα στοιχεία δεν μας επιτρέπουν να εξάγουμε ακριβή συμπεράσματα.

Η Λυμπεράκη (2014) τονίζει τον κίνδυνο των επιπτώσεων στην ισότητα, αν μέσα στο γενικό στρίμωγμα των δημοσιονομικών περικοπών κοπούν δαπάνες που πηγαίνουν σε πολιτικές φροντίδας. Λαμβάνοντας υπόψη τα χαμηλά εισοδήματα των γυναικών και την αδυναμία τους τώρα πια να χρησιμοποιούν ιδιωτικές υπηρεσίες φροντίδας, το πιθανό αποτέλεσμα θα ήταν να επιστρέψουν περισσότερες γυναίκες στο σπίτι προκειμένου να φροντίσουν μέλη της οικογένειάς τους, επειδή δεν θα υπάρχει κανείς άλλος να το κάνει. Μέχρι στιγμής βέβαια έχει παρουσιαστεί η αντίθετη τάση, δηλαδή άνοδος του γυναικείου ποσοστού συμμετοχής στην αγορά εργασίας από το 2008. Όμως η κρίση έπληξε αναμφίβολα τις υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας.

Όσον αφορά τις υπηρεσίες φροντίδας παιδιών προσχολικής ηλικίας, οι δήμοι που έχουν την ευθύνη λειτουργίας όλων σχεδόν των δημόσιων βρεφονηπιακών σταθμών, είδαν τους συνολικούς τους πόρους να περιορίζονται κατά 60% μεταξύ 2010-2014, ενώ οι ιδιωτικοί παιδικοί σταθμοί ήρθαν αντιμέτωποι με τη μείωση της ζήτησης από τις οικογένειες της μεσαίας τάξης που είδαν τα εισοδήματά τους να μειώνονται δραστικά. Απέναντι σε αυτές τις θανάσιμες απειλές, το σύστημα φροντίδας των παιδιών προσχολικής ηλικίας διασώθηκε χάρη στο πρόγραμμα του ΕΣΠΑ «Εναρμόνιση Εργασιακής και Οικογενειακής Ζωής», που έδωσε σε εργαζόμενες ή άνεργες μητέρες (ή και πατέρες φροντιστές) με χαμηλά και μεσαία εισοδήματα τη δυνατότητα δωρεάν φιλοξενίας των παιδιών τους σε βρεφονηπιακούς σταθμούς (Καραμεσίνη 2015: 264-265). Το πρόγραμμα βοήθησε να καλυφθούν οι ανάγκες ενός αυξανόμενου αριθμού οικογενειών, αλλά και να καλυφθούν ανάγκες σίτισης παιδιών των οποίων οι οικογένειες πλήττονται από τη φτώχεια, αυξάνοντας τη ζήτηση φροντίδας στα νοικοκυριά χαμηλού εισοδήματος. Παρόλα αυτά, όπως είδαμε στο σχετικό κεφάλαιο και με βάση τα στοιχεία της ΕΕΤΑΑ, αν και υπήρξε μεγάλη αύξηση των προσφερόμενων θέσεων από 17.785 το 2009 στις 81.003 το 2015-16, ο βαθμός κάλυψης της ζήτησης έπεσε από το 91% το 2009 στο 76% το 2015 λόγω της μεγάλης αύξησης των αιτήσεων και άρα των παιδιών που περιλαμβάνονται στις αιτήσεις (από 19.460 το 2009 στις 106.885 το 2015). Η μεγάλη ζήτηση δεν υποδηλώνει μόνο την αδυναμία των φτωχών οικογενειών να πληρώσουν

ακόμα και τα χαμηλά τροφεία των δημοτικών σταθμών. Λόγω του σχετικά υψηλού εισοδηματικού πλαφόν του προγράμματος ως προς την επιλεξιμότητα, πολλά νοικοκυριά της μεσαίας τάξης που υπέστησαν μεγάλες μειώσεις του εισοδήματός τους θέλησαν να αξιοποιήσουν τη δυνατότητα δωρεάν φροντίδας και υπέβαλαν αιτήσεις.

ΠΙΝΑΚΑΣ 35 ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (%) ΓΥΝΑΙΚΩΝ 25-49 ΕΤΩΝ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΠΑΙΔΙΑ

	2008	2010	2014
Γυναίκες χωρίς παιδιά	70,2	67,5	55,8
Γυναίκες με 1 παιδί μικρότερο των 6 ετών	57,1	59,1	54,9
Γυναίκες με 2 παιδιά, εκ των οποίων το οποίων το μικρότερο είναι κάτω των 6 ετών	55,7	57,9	50,7
Γυναίκες με 3 ή περισσότερα παιδιά, εκ των οποίων το μικρότερο είναι κάτω των 6 ετών	51,5	45,0	45,6

Πηγή: Στοιχεία από τη βάση δεδομένων της Eurostat (άντληση στις 29.4.2016).

Η ποιότητα των υπηρεσιών φροντίδας παιδιών προσχολικής ηλικίας δεν έχει βελτιωθεί. Αντίθετα, λόγω των περιοριστικών όρων στις προσλήψεις, ο αριθμός των παιδιών ανά παιδαγωγό αυξήθηκε, ο αριθμός των ωρών εργασίας των παιδαγωγών επίσης αυξήθηκε, ενώ ο περιορισμός των κονδυλίων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης δεν επιτρέπει την επαρκή αντιμετώπιση των παιδαγωγικών αναγκών των παιδιών.

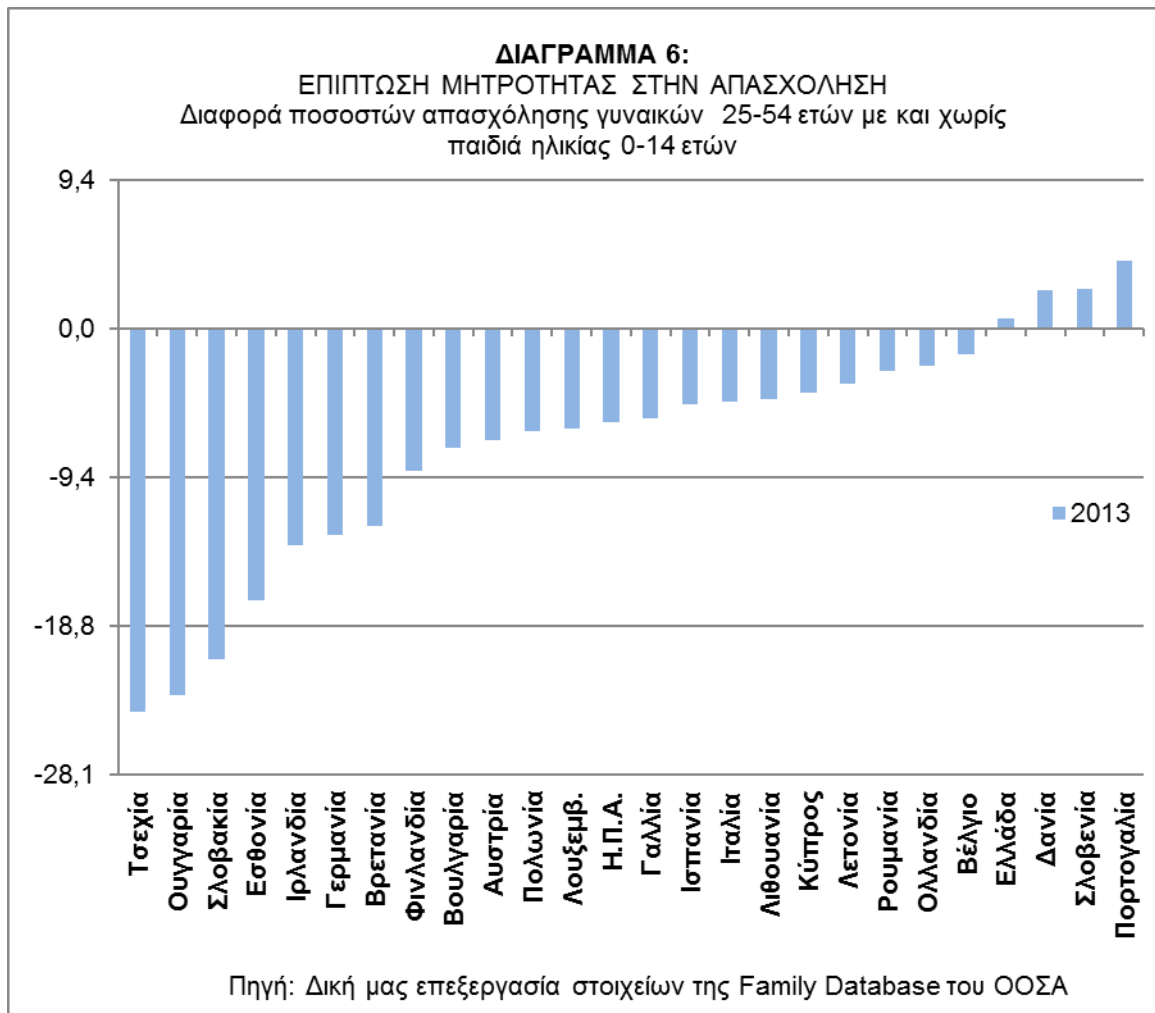
Όσον αφορά το ολόημερο σχολείο, και όπως είδαμε στο σχετικό κεφάλαιο, αυτό φαίνεται να επηρεάστηκε λιγότερο από την κρίση, ενώ ο αριθμός των σχολείων συνέχισε να αυξάνεται. Πάντως, όλο και λιγότερο φαίνεται να προβάλλεται ως κοινωνικός θεσμός που διευκολύνει τη συμφιλίωση και όλο και περισσότερο προβάλλεται ως εκπαιδευτικός θεσμός που ενισχύει την εκπαιδευτική διαδικασία. Αυτό έχει σημασία γιατί σημαίνει ότι δίνεται λιγότερη σημασία στη φροντίδα των παιδιών και στις ανάγκες των εργαζομένων γονιών. Πάντως οι περικοπές δαπανών και οι περιορισμοί στις προσλήψεις έχουν πλήξει την ποιότητα των προσφερομένων υπηρεσιών (ανεπαρκής στελέχωση, μη έγκαιρη πρόσληψη, προβλήματα στην υλικοτεχνική υποδομή, κ.λπ.) ενώ έχουν τεθεί και περιορισμοί στη συμμετοχή των παιδιών (π.χ. δεν μπορούν να συμμετέχουν παιδιά με ένα ανενεργό γονιό) (Σκόμπα, 2013: 189-202 & 209-210, Καραμεσίνη 2015: 266).

Οι παραπάνω εξελίξεις αναμφίβολα επηρέασαν τη διαθεσιμότητα κάποιου αριθμού μητέρων να αναζητήσουν αμειβόμενη εργασία ή να διατηρήσουν μια θέση

εργασίας. Ωστόσο, από την άλλη πλευρά, η δραματική μείωση των εισοδημάτων και η ανεργία των ανδρών κατά τη διάρκεια της κρίσης δημιούργησαν τεράστια πίεση σε όσες γυναίκες παραγωγικών ηλικιών δεν συμμετείχαν στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα στα νοικοκυριά με παιδιά, να αναζητήσουν πάσει θυσία αμειβόμενη εργασία. Όπως είδαμε παραπάνω, η άνοδος της γυναικείας συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό ήταν μεγάλη. Αυτό που έχει σημασία να τονίσουμε εδώ είναι ότι, ως αποτέλεσμα του μεγάλου αγώνα που έδωσαν οι γυναίκες στα νοικοκυριά με μικρά παιδιά – περισσότερο σ' αυτά που ανήκουν στις χαμηλές εισοδηματικές τάξεις – για επιβίωση και αξιοπρέπεια, η απασχόληση των γυναικών 25-49 ετών με μικρά παιδιά μειώθηκε πολύ λιγότερο απ' ό,τι αυτή των γυναικών χωρίς παιδιά (Πίνακας 35). Ενώ μεταξύ 2008 και 2014 το ποσοστό απασχόλησης των τελευταίων έπεσε κατά 14 ποσοστιαίες μονάδες, το ποσοστό των μητέρων με 1, 2 ή 3 και πάνω παιδιά, με το μικρότερο κάτω των 6 ετών, μειώθηκε κατά 2, 5 και 6 ποσοστιαίες μονάδες αντίστοιχα.

Το ίδιο φαινόμενο εμφανίζεται ανάγλυφα στο Διάγραμμα 6, με τη χρήση στοιχείων της Family Database του ΟΟΣΑ για τις γυναίκες ηλικίας 25-54 ετών με ή χωρίς παιδιά ηλικίας 0-14 ετών. Μάλιστα, τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία αυτής της βάσης δεδομένων που επεξεργαστήκαμε δείχνουν ότι, ως αποτέλεσμα των παραπάνω συγκριτικών εξελίξεων, το 2013, η επίπτωση της μητρότητας στην απασχόληση είχε μετατραπεί από αρνητική (προ κρίσης) σε θετική (διάγραμμα 5), τοποθετώντας την Ελλάδα μαζί με τη Δανία, τη Σλοβενία και την Πορτογαλία, στις μοναδικές χώρες της ΕΕ με θετική επίπτωση της μητρότητας στην απασχόληση.

Από τα παραπάνω συμπεραίνουμε ότι, κατά τη διάρκεια της κρίσης, σημαντικά μέτρα της πολιτικής συμφιλίωσης υπέρ των εργαζόμενων/άνεργων γονέων με μικρά παιδιά (π.χ. voucher δωρεάν φροντίδας, άδεια προστασίας μητρότητας) επέδρασαν διευκολυντικά για την ένταξη στην αγορά εργασίας ή τη διατήρηση της απασχόλησης των μητέρων με μικρά παιδιά – κυρίως αυτών σε νοικοκυριά με χαμηλό εισόδημα – και αρνητικά σε άλλες περιπτώσεις (π.χ. αποκλεισμός παιδιών ανενεργών μητέρων από το ολοήμερο σχολείο). Σίγουρα όμως, η πολιτική συμφιλίωσης δεν υπήρξε ο καθοριστικός παράγοντας των τάσεων της γυναικείας απασχόλησης και ακόμα λιγότερο της μείωσης των γεννήσεων και της εκ νέου αντιστροφής της τάσης της γονιμότητας, στις οποίες οδήγησε η μαζική ανεργία, η οικονομική ανασφάλεια και η έλλειψη προοπτικών για γρήγορη βελτίωση της κατάστασης (Διάγραμμα 5). Ο δείκτης ολικής γονιμότητας μειώθηκε από 1,50 στο 1,29 παιδιά ανά γυναίκα μεταξύ 2008 και 2013, ενώ παρουσιάζει μικρά σημάδια ανάκαμψης τα τελευταία χρόνια.



Όσον αφορά, τέλος, τη φροντίδα ηλικιωμένων και ανθρώπων με αναπηρία, οι υπάρχουσες υπηρεσίες αντιμετώπισαν σοβαρά προβλήματα λειτουργίας λόγω των περιορισμένων προϋπολογισμών και της υποστελέχωσης, όσες όμως από αυτές χρηματοδοτούνται από ευρωπαϊκούς πόρους, κατόρθωσαν να συνεχίσουν τη λειτουργία τους. Σε κάθε περίπτωση όμως, όπως και πριν την κρίση, οι υπηρεσίες αυτές μόνο σε πολύ μικρό βαθμό κάλυπταν τις ανάγκες που τις περισσότερες φορές εξυπηρετούνταν από αμειβόμενες από τα νοικοκυριά μετανάστριες φροντίστριες. Αναμφισβήτητα η οικονομική δυνατότητα των ελληνικών νοικοκυριών να συνεχίσουν να χρησιμοποιούν κατ' οίκον φροντίστριες των ηλικιωμένων μελών τους περιορίστηκε πάρα πολύ, όμως τα ερευνητικά δεδομένα δεν μας επιτρέπουν να γνωρίζουμε τι στρατηγικές ανέπτυξαν τα νοικοκυριά για να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα και πώς αυτές επηρέασαν την απασχόληση και τις επιλογές γυναικών και ανδρών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

4.1. Συμπεράσματα σε σχέση με τις πολιτικές και τα μέτρα συμφιλίωσης

Είναι γεγονός ότι παρά τα ποικίλα μέτρα συμφιλίωσης της εργασιακής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής που έχουν ληφθεί τις τελευταίες δεκαετίες τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και εθνικό επίπεδο, ουσιαστικές ανισότητες παραμένουν ανάμεσα στα δύο φύλα όσον αφορά το ποσοστό απασχόλησης τους, τις ώρες απασχόλησης τους, την εργασιακή τους εξέλιξη και τις αμοιβές από την εργασία. Το επιδιωκόμενο μοντέλο του ισότιμου διπλού κουβαλητή (εργαζόμενοι και οι δύο γονείς) δεν έχει επιτευχθεί ακόμα και στις καλύτερες των περιπτώσεων. Αυτό αποδίδεται κυρίως στο γεγονός ότι οι πολιτικές που ακολουθήθηκαν δεν κατόρθωσαν, αφενός, να αντιμετωπίσουν επαρκώς το ζήτημα της φροντίδας των εξαρτημένων μελών και, αφετέρου, να επιφέρουν μια πιο ουσιαστική αλλαγή στη συμμετοχή των ανδρών στην οικογενειακή φροντίδα και στις ευθύνες του νοικοκυριού. Από ό,τι φαίνεται, όσο πιο ελλείψεις είναι οι πολιτικές αυτές τόσο πιο πολύ οι εργασιακές ανισότητες αυξάνονται και τόσο πιο πολύ οι γυναίκες καλούνται να επιλέξουν ανάμεσα στην εργασία (εάν πρέπει να εργαστούν και κάτω από ποιες συνθήκες) και στη φροντίδα, εφόσον στην κοινωνική συνείδηση η επιλογή αυτή αφορά κατ' εξοχήν τις γυναίκες. Στις αποφάσεις αυτές πρέπει να σταθμίσουν ακόμα οι γυναίκες εάν είναι συμφέρον γι' αυτές να εργαστούν σε μια χαμηλά αμειβόμενη φτωχής ποιότητας απασχόληση που ενδεχομένως τους στερήσει τα οικογενειακά επιδόματα που λαμβάνουν. Οι ήδη ενταγμένες στην αγορά εργασίας και με περισσότερα προσόντα γυναίκες θα πρέπει να σταθμίσουν και να αποφασίσουν πόσο χρόνο θα λείψουν από την εργασία τους με άδειες φροντίδας και τι επίπτωση θα έχει η απουσία αυτή στην καριέρα τους.¹⁶⁷

Στη χώρα μας εξακολουθεί ακόμα να λειτουργεί ένα άτυπο σύστημα οικογενειακής αλληλεγγύης και υποστήριξης που σε ένα μεγάλο βαθμό καλύπτει ή συμπληρώνει τις ανάγκες φροντίδας, υποκαθιστώντας την έλλειψη ή ανεπάρκεια των κοινωνικών υπηρεσιών φροντίδας. Και ενώ η δυνατότητα της πρόωρης συνταξιοδότησης επέτρεπε σε έναν βαθμό στις γυναίκες μέσης ηλικίας να

¹⁶⁷ Κάποιοι συγγραφείς αναφέρονται στην «ποινή της μητέρας» (motherhood penalty), η οποία αν και διαφέρει στην Ευρώπη, παραμένει ένα θέμα παντού (European Commission 2016). Οι εργαζόμενες μητέρες αμειβονται κατά κανόνα λιγότερο από τις γυναίκες χωρίς παιδιά και λιγότερο από τους πατέρες με όμοια χαρακτηριστικά απασχόλησης και νοικοκυριού. Αυτό το μειονέκτημα, κατά τους συγγραφείς της συγκεκριμένης Έκθεσης, παραμένει εφ' όρου ζωής.

λειτουργήσουν πλήρως, συμπληρωματικά ή εφεδρικά στη φροντίδα εγγονών και εξαρτημένων ηλικιωμένων γονέων ή συγγενών, η κατάργηση κάθε μορφής πρόωρης συνταξιοδότησης, είτε θα επιβαρύνει δυσανάλογα τις γυναίκες αυτές της ηλικίας, είτε θα οδηγήσει σε μεγάλα κενά φροντίδας, ιδίως στα χαμηλά εισοδηματικά στρώματα, εφόσον δεν αναπτυχθούν κοινωνικές υπηρεσίες φροντίδας ώστε να τα καλύψουν. Τέλος, με τα εκτεταμένα - συγκριτικά με άλλες χώρες - ωράρια εργασίας, ο εκτός εργασίας χρόνος των εργαζομένων, κυρίως των γυναικών, συμπιέζεται με ότι αυτό συνεπάγεται για την προσωπική τους ζωή, την ποιότητα της φροντίδας που παρέχουν και τις απαιτήσεις τους από το δημόσιο σύστημα φροντίδας.

Είναι προφανές ότι ένα σύστημα/πλέγμα πολιτικών και μέτρων συμφιλίωσης για να είναι αποτελεσματικό πρέπει να είναι συνεκτικό και ολοκληρωμένο, να διαθέτει ευελιξία παρέχοντας δυνατότητες επιλογών, να είναι οικονομικά προσιτό και να είναι δίκαιο και ισότιμο για τους άνδρες και τις γυναίκες εργαζόμενους/-ες όλων των τομέων εργασίας ενσωματώνοντας πάντα τη διάσταση της ισότητας. Πόσο το ελληνικό σύστημα διαθέτει αυτά τα χαρακτηριστικά;

Είναι το σύστημα συνεκτικό και ολοκληρωμένο;

Χωρίς να υποβαθμίζουμε τις πραγματικά πολύ σημαντικές πολιτικές και μέτρα που υιοθετήθηκαν τις τελευταίες δεκαετίες στη χώρα μας, πρέπει παράλληλα να σημειώσουμε ότι το σύστημα στερείται μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης εμπεριέχοντας διαφορετικές φιλοσοφίες και αφήνοντας σημαντικά κενά φροντίδας. Ορισμένα παραδείγματα είναι ενδεικτικά:

1. Στο σύστημα των γονικών αδειών, όπως είδαμε, υπάρχουν ανισότητες ανάμεσα στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα, με τον δημόσιο τομέα να είναι πιο γενναιόδωρος και πιο φιλικό προσκείμενος προς τους εργαζόμενους γονείς. Αλλά και μέσα στον ίδιο τον ιδιωτικό τομέα υπάρχουν σημαντικές ανισότητες ανάμεσα στους/στις μισθωτούς/-ές και τους/τις αυτοπασχολούμενους/-ες. Ακόμα, στον δημόσιο τομέα οι παροχές έχουν το χαρακτήρα δικαιωμάτων, κάτι που δεν συμβαίνει με όλες τις παροχές του ιδιωτικού τομέα. Τέλος, το σύστημα στερείται, όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα, μιας κωδικοποίησης που θα βοηθούσε την εύκολη αναγνώριση των διαφόρων δικαιωμάτων από τους δυνητικά δικαιούχους.
2. Το σύστημα των γονικών αδειών δεν συνδέεται με το δημόσιο σύστημα φροντίδας (π.χ. βρεφονηπιακούς σταθμούς). Δηλαδή, οι γονείς μετά τη γονική άδεια δεν είναι δεδομένο ότι εξασφαλίζουν μια θέση σε δημόσιο παιδικό σταθμό. Η πρόσβαση στο δημόσιο σύστημα φροντίδας δεν αποτελεί δικαίωμα των παιδιών και αντίστοιχη υποχρέωση του κράτους. Δικαίωμα

πρόσβασης παρέχεται μόνο στα νηπιαγωγεία (για τον τελευταίο χρόνο πριν την έναρξη του σχολείου). Συνέπεια αυτής της κατάστασης είναι η χώρα μας, ανάμεσα στις ευρωπαϊκές χώρες, να παρουσιάζει ένα από τα μεγαλύτερα κενά θεσμοθετημένης διασφάλισης φροντίδας (διάστημα μεταξύ τέλους γονικών αδειών και έναρξης σχολικής δραστηριότητας) (Moss 2015).

3. Υπάρχουν τεράστια κενά δημόσιας παροχής ανοικτής και κατ' οίκον φροντίδας ηλικιωμένων και ανάπηρων ατόμων στο πλαίσιο της τοπικής κοινότητας.
4. Σε όλες τις κατηγορίες των μέτρων συμφιλίωσης υπάρχουν σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό εργαζόμενοι που αποκλείονται (π.χ. εργαζόμενοι/-ες σε αδήλωτη εργασία ή που δεν πληρούν τις προϋποθέσεις που θέτει η νομοθεσία).

Διαθέτει το σύστημα ευελιξία παρέχοντας δυνατότητες πραγματικών επιλογών;

Η θεσμική ευελιξία που παρέχεται από τα επίσημα μέτρα συμφιλίωσης, αλλά και η πιο άτυπη ευελιξία που διαθέτει το εργασιακό περιβάλλον, είναι σημαντικοί παράγοντες που διευκολύνουν τους/τις εργαζόμενους/-ες φροντιστές/-τριες να συνδυάσουν τις εργασιακές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Το σύστημα των γονικών αδειών παρέχει σχετική ευελιξία (μειωμένο ωράριο και δυνατότητα μετατροπής του σε συνεχόμενη απουσία από την εργασία, επιλογές ως προς τον χρόνο λήψης των αδειών). Όμως το σύστημα στον δημόσιο τομέα είναι πολύ πιο ευέλικτο, αφού η επιλογή αποτελεί δικαίωμα του/της εργαζόμενου/-ης, ενώ στον ιδιωτικό τομέα προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη.

Στις υπηρεσίες φροντίδας παιδιών, η προσβασιμότητα στις υπηρεσίες αυτές δεν είναι πάντα εύκολη ενώ τα ωράρια λειτουργίας, παρόλο που έχουν διευρυνθεί, δεν ανταποκρίνονται πάντα στις ώρες εργασίας των γονέων και οι ώρες λειτουργίας έχουν περιοριστεί κατά τη διάρκεια της κρίσης (π.χ. ολοήμερο σχολείο).

Η προώθηση της μερικής απασχόλησης αποτελεί σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες μέτρο πολιτικής συμφιλίωσης. Για να αποτελεί όμως τέτοιο μέτρο, η μερική απασχόληση θα πρέπει να αποτελεί επιλογή και όχι καταναγκασμό (έλλειψη εναλλακτικών ευκαιριών απασχόλησης) για τους/τις εργαζόμενους/-ες, να εξασφαλίζει προδιαγραφές ποιότητας (διάρκεια εργασίας και σύμβασης, ασφαλιστικά και άλλα δικαιώματα) και να δίνει τη δυνατότητα μεταπήδησης στην πλήρη απασχόληση, όταν οι υποχρεώσεις φροντίδας περιοριστούν. Αυτό δεν συνέβαινε παραδοσιακά στις χώρες του νότου και ιδιαίτερως στην Ελλάδα (Lewis 2008: 26) τόσο γιατί το θεσμικό πλαίσιο δεν διευκόλυνε αλλά και γιατί η επιλογή αυτή - σε συνδυασμό με χαμηλές αμοιβές στις προσφερόμενες θέσεις εργασίας - μείωνε

σημαντικά το οικογενειακό εισόδημα, συνήθως δε οι προσφερόμενες θέσεις εργασίας δεν διασφάλιζαν ποιότητα και ασφάλεια¹⁶⁸. Η μερική και εκ περιτροπής απασχόληση αυξήθηκε κατά τη διάρκεια της κρίσης, ως αναγκαστική επιλογή που επιβλήθηκε από τους εργοδότες.

Είναι το σύστημα οικονομικά προσιτό;

Όσον αφορά το σύστημα των γονικών αδειών, υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, με τον δημόσιο τομέα να παρέχει άδεια φροντίδας μακράς διάρκειας με πλήρη αναπλήρωση των αποδοχών, ενώ οι αντίστοιχες πλήρως αμειβόμενες άδειες στον ιδιωτικό τομέα είναι μικρότερης διάρκειας και απαιτούν την έγκριση του εργοδότη ως προς τον τρόπο λήψης τους. Είναι γνωστό από τη διεθνή βιβλιογραφία ότι όσο μεγαλύτερο είναι το ποσοστό αναπλήρωσης του μισθού κατά τη διάρκεια της άδειας τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα να αξιοποιηθεί η άδεια και άρα να λειτουργήσει ως αποτελεσματικό μέτρο συμφιλίωσης, ιδίως για τους άνδρες.

Όσον αφορά τις κοινωνικές υπηρεσίες φροντίδας παιδιών, το σύστημα είναι για πολλούς γονείς ακριβό, λόγω της μείωσης των εισοδημάτων. Είναι λοιπόν ιδιαίτερα σημαντικό που, μέσω του ΕΣΠΑ, ένας μεγάλος αριθμός παιδιών φιλοξενούνται δωρεάν σε δημόσιους και ιδιωτικούς σταθμούς, αν και η ζήτηση είναι μεγαλύτερη από την προσφορά, όπως είδαμε και στο σχετικό κεφάλαιο.

Τεράστια είναι τα κενά στη φροντίδα ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία. Οι άδειες είναι υποτυπώδεις ή ανύπαρκτες. Όσον αφορά τις υπηρεσίες ημερήσιας φροντίδας, ενώ κάποιες από αυτές παρέχονται δωρεάν (Βοήθεια στο Σπίτι, ΚΗΦΗ) και κάποιες καλύπτονται από ασφαλιστικά ταμεία όταν η φροντίδα είναι ημερήσια (Κέντρα Δημέρευσης), δεν μπορούν, ακόμα και όταν αυτές είναι διαθέσιμες σε τοπικό επίπεδο, να καλύψουν άτομα που χρειάζονται συνεχή φροντίδα ή χαμηλού εισοδήματος άτομα, που όμως δεν εμπίπτουν στις προϋποθέσεις εισοδήματος που θέτουν οι υπηρεσίες. Σε αυτές τις περιπτώσεις, αναζητούνται, είτε ενδοοικογενειακές λύσεις φροντίδας (σε βάρος συχνά των εργαζομένων γυναικών), είτε η πρόσληψη αμειβόμενων φροντιστών/-τριών που επιβαρύνει τον οικογενειακό προϋπολογισμό.

¹⁶⁸ Σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, στις αρχές της δεκαετίας του 2000, το «50-60% των μερικώς απασχολούμενων γυναικών θα επιθυμούσαν να απασχοληθούν πλήρως» (Καραμεσίνη 2008: 320).

Είναι το σύστημα δίκαιο και ισότιμο για τους άνδρες και τις γυναίκες εργαζόμενους/-ες όλων των τομέων εργασίας;

Είναι γεγονός ότι η νομοθεσία που αφορά θέματα συμφιλίωσης αντιμετωπίζει ισότιμα τους άνδρες και τις γυναίκες. Υπάρχουν κάποιες ακόμα εξαιρέσεις που όμως σταδιακά αντιμετωπίζονται, μετά ιδιαιτέρως από παρεμβάσεις του Συνηγόρου του Πολίτη ο οποίος έχει ένα ρόλο «ελεγκτή» ως προς την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση. Εκεί που φαίνεται να υπάρχουν οι μεγαλύτερες θεσμικές αποκλίσεις είναι ανάμεσα στις κατηγορίες των εργαζομένων και όχι ανάμεσα στα δύο φύλα.

Όμως στην πράξη, όπως φαίνεται από τα στατιστικά στοιχεία και τις εκθέσεις δημόσιων υπηρεσιών και ανεξάρτητων αρχών, άνδρες και γυναίκες, και ιδιαιτέρως οι μητέρες, δεν αντιμετωπίζονται ισότιμα στην εργασία. Παρόλη την πρόοδο και τις σημαντικές βελτιώσεις, οι γυναίκες υστερούν σε αμοιβές και επαγγελματική εξέλιξη και είναι σε μεγαλύτερο βαθμό ευάλωτες σε παραβιάσεις των εργασιακών τους δικαιωμάτων.

Αυτό οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι οι πολιτικές φροντίδας αγγίζουν μια ευαίσθητη περιοχή που έχει να κάνει με τις ισχύουσες στάσεις και αξίες όσον αφορά τον ρόλο του άνδρα και της γυναίκας στην απασχόληση και στην οικογένεια και τα αποδεκτά πρότυπα φροντίδας. Αυτές οι στάσεις, αξίες και πρότυπα επηρεάζουν την κατεύθυνση και το περιεχόμενο των πολιτικών, τον βαθμό που οι πολιτικές αξιοποιούνται από τους εργαζόμενους συνολικά και από τους άνδρες και τις γυναίκες ξεχωριστά, καθώς και τον τρόπο που το εργασιακό και κοινωνικό περιβάλλον αντιμετωπίζει τα θέματα αυτά. Φαίνεται λοιπόν, ότι ενώ οι «πολιτικές έχουν σημασία» (Lewis 2008), επηρεάζοντας θετικά την απασχόληση των γυναικών και οδηγώντας στην κοινωνική αποδοχή της, δεν δείχνουν να έχουν πετύχει τα αναμενόμενα αποτελέσματα, όσον αφορά τις στάσεις και αξίες που σχετίζονται με τα πρότυπα φροντίδας και την κατανομή των οικογενειακών ευθυνών ανάμεσα στα δύο φύλα.

Ωστόσο, έρευνα του ΚΕΘΙ για τον ρόλο των πατέρων στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της οικογενειακής-προσωπικής ζωής, που πραγματοποιήθηκε το 2006, έδειξε ότι, αν και διατηρούνται παραδοσιακά πρότυπα σε πολλές εκφάνσεις της οικογενειακής ζωής (π.χ. οικιακή εργασία), διαπιστώνονται κανοτόμες στάσεις και αντιλήψεις των πατέρων ως προς την ενασχόλησή τους με την περιποίηση των παιδιών μικρής ηλικίας, που δείχνουν ότι οι πατρικές στάσεις και συμπεριφορές απέναντι στα παιδιά αλλάζουν προς το προοδευτικότερο σε αρκετά μεγάλο μέρος της κοινωνίας (Κορωναίου κ.ά. 2007). Αν και ενθαρρυντικά, τα αποτελέσματα της

παραπάνω έρευνας στάσεων πρέπει να διασταυρωθούν με έρευνες χρήσης χρόνου, που παρέχουν αντικειμενικότερη βάση εξακρίβωσης του τι πράγματι συμβαίνει.

Είναι προφανές, ότι οι πολιτικές, συνδικαλιστικές και εργοδοτικές ηγεσίες και οι φορείς ισότητας πρέπει να επανεκτιμήσουν τις προσπάθειες και τις εφαρμοζόμενες πολιτικές, έτσι ώστε να διευκολύνουν τον στόχο της ισότητας και να διαπαιδαγωγήσουν τις νέες γενιές σε μια πιο ισότιμη αντιμετώπιση των δύο φύλων στους διάφορους τομείς της εργασιακής και οικογενειακής ζωής και όχι μόνον.

4.2 Συμπεράσματα σε σχέση με τα κενά πληροφόρησης και τα ερευνητικά κενά

Το πεδίο της συμφιλίωσης εργασιακής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής δεν απέτελεσε ένα πεδίο ερευνητικής προτεραιότητας στη χώρα μας. Ελάχιστες είναι οι περιπτώσεις ερευνών με πρωτεύοντα στόχο το πεδίο αυτό. Επίσης, όπως και σε πολλά άλλα πεδία πολιτικής, δεν υπάρχουν μελέτες αξιολόγησης της επίπτωσης των πολιτικών, εκτός και εάν αυτές συνδέονται με κοινοτικά προγράμματα όπου τέτοιες μελέτες αποτελούν υποχρέωση.

Ενδεικτικοί τομείς για τους οποίους, μέσα από την παρούσα μελέτη, κρίνουμε ότι χρειάζεται να υπάρχει μεγαλύτερη πληροφόρηση και εμβάθυνση είναι οι ακόλουθοι:

A. Αξιολόγηση πολιτικών

- Γονικές άδειες: (α) Βαθμός αξιοποίησης κατά κατηγορία αδειών σε σχέση με τους/τις δυνητικά δικαιούχους. Σύνδεση της αξιοποίησης με τα χαρακτηριστικά της άδειας (αμειβόμενες ή μη, ανάλογα με τον βαθμό αναπλήρωσης του εισοδήματος από την εργασία, ανάλογα με τον βαθμό ευελιξίας, ανάλογα με τα κίνητρα λήψης κ.λπ.), τα χαρακτηριστικά του εργαζομένου/ης (εκπαιδευτικό επίπεδο, εισόδημα, τόπος διαμονής, είδος απασχόλησης, θέση στην επαγγελματική ιεραρχία, αντιλήψεις σε σχέση με το τι αποτελεί αποδεκτό πρότυπο φροντίδας κ.λπ.), τον εργασιακό χώρο (δημόσιος ή ιδιωτικός τομέας, περιβάλλον περισσότερο ή λιγότερο φιλικό προς τους εργαζόμενους, μέγεθος επιχείρησης, κ.λπ.), τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης (μέγεθος, τομέας, στάσεις προϊσταμένων και συναδέλφων, κ.λπ.) και το ευρύτερο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον (οικονομική αβεβαιότητα και ανεργία). Η διάσταση του φύλου θα πρέπει να αποτελεί υποχρεωτική προσέγγιση σε όλες τις επιμέρους αναλύσεις. (β) Βαθμός ικανοποίησης χρηστών. (γ) Βαθμός κάλυψης του πληθυσμού από τις άδειες σύμφωνα με τις θεσμικές προβλέψεις. Βαθμός ανισότητας μεταξύ διαφορετικών

κατηγοριών εργαζομένων. (δ) Χρηματοδότηση συστήματος αδειών ανάλογα με τον τύπο άδειας, την πηγή χρηματοδότησης (εργοδότες, ασφαλιστικά ταμεία, κράτος) και το ύψος της χρηματοδότησης. Εκτίμηση της δυνατότητας συντήρησης του συστήματος.

- Υπηρεσίες φροντίδας: (α) Βαθμός αξιοποίησης κατά κατηγορία υπηρεσίας σε σχέση με τους/τις δυνητικά δικαιούχους. Σύνδεση αξιοποίησης με χαρακτηριστικά υπηρεσίας (ποιότητα, προσβασιμότητα, κόστος για τον χρήστη) και με χαρακτηριστικά χρήστη ή συγγενή με ευθύνη ως προς τον χρήστη (εισόδημα, μορφωτικό επίπεδο, ηλικία, φύλο, στάσεις, τύπος νοικοκυριού κ.λπ.). (β) Βαθμός ικανοποίησης χρηστών/-τριών. (γ) Βαθμός κάλυψης του πληθυσμού από τις υπηρεσίες – γεωγραφικές και κοινωνικές ανισότητες. (δ) Χρηματοδότηση συστήματος υπηρεσιών ανάλογα με τον τύπο φροντίδας, την πηγή χρηματοδότησης (κράτος, ασφαλιστικά ταμεία, ιδιωτικός τομέας) και το ύψος της χρηματοδότησης.

Β. Στάσεις, αξίες και ιδεατά πρότυπα φροντίδας (σε σχέση με το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, το εισόδημα, την προέλευση κ.λπ. των ερωτωμένων, καθώς και την αντίληψή τους ως προς την ύπαρξη, κόστος, ανταπόκριση στις ανάγκες και ποιότητα των παροχών). Οι προτιμήσεις ανδρών και γυναικών, και ιδιαίτερας των πατέρων και των μητέρων, ως προς την οικογενειακή σε σχέση με την εξωοικογενειακή φροντίδα και ως προς τους διάφορους τύπους εξωοικογενειακής φροντίδας. Οι προτιμήσεις τους ως προς το ρόλο των δύο φύλων στη φροντίδα.

Γ. Η λήψη αποφάσεων από τους/τις εργαζόμενους/-ες φροντιστές/-τριες (γονείς και φροντιστές/-τριες ενηλίκων) σε θέματα συμφιλίωσης (περιεχόμενο αποφάσεων και σκεπτικό). Παράγοντες που επηρεάζουν τη λήψη αποφάσεων (οικονομικοί, συναισθηματικοί, ηθικοί, προσωπικοί). Διαδικασία λήψης αποφάσεων. Πιθανές διαφωνίες ή συγκρούσεις. Η επίδραση της κρίσης στη λήψη αποφάσεων (π.χ βαθμός επηρεασμού της δυνατότητας για αγορά υπηρεσιών φροντίδας, κατά πόσο η ανεργία διευκόλυνε από πλευράς διαθέσιμου χρόνου ή δυσκόλεψε από πλευράς διαθέσιμου εισοδήματος τη φροντίδα των εξαρτημένων μελών, η συμβολή του εισοδήματος των ηλικιωμένων κ.λπ.).

Δ. Οι στρατηγικές των οικογενειών (και ιδιαίτερας των γυναικών) για τον συνδυασμό εργασίας και φροντίδας. Βαθμός συμβιβασμού μεταξύ του εφικτού και του δυνατού. Οι πρακτικές σε επίπεδο καθημερινότητας.

Ε. Η επίδραση της κρίσης στην κατανομή της οικογενειακής φροντίδας και στην ισότητα. Κατά πόσο η κρίση αύξησε το βάρος φροντίδας των γυναικών λόγω της μείωσης των εισοδημάτων ή δημιούργησε προϋποθέσεις για πιο ισότιμη κατανομή

της φροντίδας λόγω της αύξησης της ανεργίας και μερικής απασχόλησης των ανδρών. Κατά πόσο οι σχέσεις ανάμεσα στα δύο φύλα, οι ρόλοι γενικότερα του άνδρα και της γυναίκας στην οικογένεια και στην εργασία και η θέση της γυναίκας επηρεάστηκαν από τις συνθήκες που δημιούργησε η κρίση.

ΣΤ. Τα κυρίαρχα μοντέλα οικογένειας σε σχέση την εργασία και τη φροντίδα: Πόσο ισχυρό ή ασθενές είναι το παραδοσιακό μοντέλο του μόνου άνδρα-κουβαλητή; Ποια άλλα μοντέλα συνυπάρχουν και σε ποιο βαθμό; Ποια είναι η δυναμική των νέων μοντέλων; Πόσο οι υπάρχουσες πολιτικές διευκολύνουν το ένα ή το άλλο μοντέλο; Πόσο η κρίση διευκόλυνε ή ενίσχυσε κάποια μοντέλα;

Ζ. Η ιδιωτική κατ' οίκον φροντίδα (οικογενειακή και αμειβόμενη): Έκταση, οι φροντιστές/-τριες (φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, προέλευση, κ.λπ.), οι ώρες φροντίδας, τα υποκείμενα φροντίδας, το είδος φροντίδας, το πλαίσιο φροντίδας (θεσμικές ρυθμίσεις, εκπαίδευση και υποστήριξη φροντιστών/-τριών, κ.λπ.), οι αμοιβές, η σχέση του/της φροντιστή/-τριας με τον/την φροντιζόμενο/-η και με τον/την οικογενειακό/-ή εργοδότη/-τρια, ο βαθμός ικανοποίησης του/της φροντιστή/-τριας, φροντιζόμενου/ης και του/της οικογενειακού εργοδότη/-τριας.

Η. Η επίδραση του χώρου της εργασίας στη συμφιλίωση ανάλογα με:

- Τον τομέα και μέγεθος της επιχείρησης
- Το είδος της απασχόλησης
- Την κατανομή ανδρών και γυναικών στην επιχείρηση
- Το ποσοστό γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων
- Τις πρακτικές που εφαρμόζονται σε επίπεδο επιχείρησης για τη συμφιλίωση
- Τις πρακτικές της επιχείρησης όσον αφορά ιδιαίτερως τη διαχείριση του χρόνου εργασίας (ώρες εργασίας, ευελιξία ωραρίου, κ.λπ.)
- Τις στάσεις εργοδοτών ως προς τη συμφιλίωση γενικά και ιδιαίτερως ως προς τη χρήση των γονικών αδειών, ως προς τον ρόλο των ανδρών και γυναικών σε θέματα φροντίδας, ως προς την εργασιακή εξέλιξη των γυναικών, ως προς τη μητρότητα, ως προς την ισότητα, κ.λπ.
- Τις στάσεις των εργαζομένων φροντιστών/-τριών και των συναδέλφων ως προς τη συμφιλίωση, ως προς το ρόλο των ανδρών και των γυναικών σε θέματα φροντίδας, ως προς την εργασιακή εξέλιξη των γυναικών, κ.λπ.
- Το γενικότερο επιχειρησιακό κλίμα (κατά πόσο αυτό είναι αποτρεπτικό, ουδέτερο ή ενθαρρυντικό στα μέτρα συμφιλίωσης)
- Τον βαθμό επηρεασμού από τα δεδομένα της κρίσης των στάσεων και πρακτικών των εργοδοτών και των εργαζομένων σε θέματα συμφιλίωσης (π.χ. κατά πόσο αξιοποιούνται λιγότερο οι γονικές άδειες, κατά πόσο υπάρχει ένα αρνητικό εργασιακό κλίμα ως προς τη χρήση τους, κ.λπ.).

- Τον βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων από τα ισχύοντα στην επιχείρηση μέτρα συμφιλίωσης. Αξιολόγηση των μέτρων που κρίνονται ιδιαίτερω χρήσιμα. Προτάσεις για νέα μέτρα ή βελτίωση των υπαρχόντων μέτρων.

Θ. *Η ιδεατή εικόνα του εαυτού:* Πώς οι άνδρες και οι γυναίκες θα ήθελαν να βλέπουν τον εαυτό τους ως προς την εργασία και την εξέλιξη τους σε αυτή, ως προς στην οικογένεια, ως προς την επιθυμία τους να αποκτήσουν παιδιά και πόσα, ως προς τη συμμετοχή τους στα κοινά, ως προς τη διεκδίκηση δικαιωμάτων, ως προς την ισότητα κ.λπ.; Πώς διαφοροποιείται η εικόνα του εαυτού ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, την προέλευση, την εθνότητα, την αστικότητα του τόπου διαμονής κ.λπ., των ερωτώμενων; Πώς οι ίδιοι/-ες αναγνωρίζουν ότι επηρεάστηκαν στη διαμόρφωση της ιδεατής εικόνας του εαυτού; Πώς κρίνουν τη σημερινή τους εικόνα σε σχέση με την ιδεατή εικόνα;

4.3 Προτάσεις

Μέσα από τη μελέτη αυτή, η οποία προσπάθησε να αποτυπώσει τόσο τις θετικές εξελίξεις, όσο και τα κενά και τις αδυναμίες των πολιτικών συμφιλίωσης, καθώς και των κενών πληροφόρησης και ερευνητικών δεδομένων και έχοντας παράλληλα υπόψη μας τη διεθνή βιβλιογραφία και τα πορίσματα αξιολόγησης πρακτικών συμφιλίωσης από τον διεθνή χώρο, διατυπώνουμε παρακάτω μια σειρά προτάσεων, οι οποίες μπορούν να αποτελέσουν μια βάση συζήτησης για τους εμπλεκόμενους φορείς.

Γενικού χαρακτήρα προτάσεις:

A. Καταρχήν πρέπει να υπάρξει μια διαφορετική αξιολόγηση της *πολιτικής προτεραιότητας* που αποδίδεται στα θέματα συμφιλίωσης και γενικότερα στα θέματα ισότητας. Η συμφιλίωση έχει οφέλη για το άτομο (οικονομική ανεξαρτησία, μείωση του κινδύνου φτώχειας), για τις επιχειρήσεις (πιθανή απώλεια έμπειρου ανθρώπινου δυναμικού) και για την κοινωνία (συμβάλλει στην ανάπτυξη, αυξάνει τη φορολογητέα ύλη, προωθεί τη δημοκρατία και την κοινωνική δικαιοσύνη). Αποτελεί στην ουσία μια κοινωνική επένδυση με μακροχρόνια οφέλη. Η συμφιλίωση ακόμα σηματοδοτεί την ανάγκη για μια επαναξιολόγηση της αξίας της εργασίας σε σχέση με την αξία της φροντίδας. Η συμφιλίωση είναι τέλος μια επένδυση για την ισότητα και τις ίσες ευκαιρίες, αλλά ταυτόχρονα η κοινωνική αποδοχή της ισότητας και η πολιτική προτεραιότητα που αποδίδεται σε αυτήν διευκολύνουν την υιοθέτηση

μέτρων συμφιλίωσης.¹⁶⁹ Αυτά όλα σημαίνουν μια μεγαλύτερη αναγνώριση από όλους τους φορείς λήψης αποφάσεων της σημασίας της ισότητας και των μέτρων συμφιλίωσης που τη συνοδεύουν.

Β. Η πρόταση μας ως προς τις πολιτικές είναι ότι απαιτείται να μελετηθούν, να σχεδιαστούν και να εφαρμοστούν ως ένα *ενιαίο σύστημα αλληλοσυμπληρούμενων παροχών με εσωτερική συνοχή και κοινές αρχές και φιλοσοφία*. Η διάσταση της ισότητας θα πρέπει να αποτελεί βασικό άξονα αναφοράς τόσο στον κεντρικό σχεδιασμό του συστήματος όσο και στις επιμέρους πολιτικές. Η επίπτωση κάθε μέτρου στην ισότητα πρέπει να αξιολογείται τόσο εκ των προτέρων όσο και εκ των υστέρων. Μόνο έτσι θα μπορούν να εξαλειφθούν οι ανισότητες μεταξύ των εργαζομένων, να υπάρχει αίσθηση δικαίου και να μπορούν εύκολα να προσδιορίζονται και να αντιμετωπίζονται, όσο αυτό είναι δυνατόν, τα κενά και οι αδυναμίες. Επίσης, η χρηματοδότηση (ύψος, πηγές, ισορροπία μεταξύ πηγών) και η βιωσιμότητα του συστήματος θα πρέπει να αποτελούν κυρίαρχο μέλημα μελέτης και να εξεταστούν τρόποι άμβλυνσης του εργασιακού κόστους για τον εργοδότη από την απουσία του/της εργαζόμενου/-ης. Ιδιαίτερως πρέπει να προσεχθεί το μεγάλο κενό φροντίδας μεταξύ της λήξης των αμειβόμενων γονικών αδειών και της ισχύουσας ελάχιστης ηλικίας πρόσβασης στις υπηρεσίες φροντίδας.

Γ. Είναι σημαντικό να υπάρχουν *επαρκή και αξιόπιστα στοιχεία* για να μπορούν οι πολιτικές στοιχειωδώς να αξιολογηθούν και βάσει αυτών των αξιολογήσεων να γίνονται προτάσεις βελτίωσής τους. Παρόλο που κάποια δεδομένα σε σχέση με τις γονικές άδειες συγκεντρώνονται από την Επιθεώρηση Εργασίας και κάποια δεδομένα για τις υπηρεσίες φροντίδας συγκεντρώνονται από την ΕΕΤΑΑ, χρειάζεται να εξεταστούν η επάρκεια και η αξιοπιστία τους όπως και η δυνατότητα τους να τεκμηριώσουν επαρκώς προτάσεις πολιτικής. Πρέπει ακόμα να αξιολογηθεί ποιες πληροφορίες είναι απαραίτητο να συγκεντρώνονται σε συνεχή βάση από τις δημόσιες υπηρεσίες και τη Στατιστική Υπηρεσία και ποιες θα μπορούσαν να αποτελέσουν αντικείμενο ειδικών ερευνών.

Επιμέρους προτάσεις:

Α. *Κωδικοποίηση*: Όσον αφορά το σύστημα των γονικών αδειών, το οποίο εμφανίζεται ως ένα μωσαϊκό ρυθμίσεων ιδιαίτερως στον ιδιωτικό τομέα, χρειάζεται να γίνει *κωδικοποίηση*, έτσι ώστε οι ρυθμίσεις να είναι ορατές, αναγνωρίσιμες και εύκολα κατανοητές από τους/τις δυνητικά δικαιούχους και άλλους/-ες εμπλεκόμενους/-ες. Και ενώ μια τέτοια κωδικοποίηση είναι τώρα διαθέσιμη για τον

¹⁶⁹ Η Χατζηβαρνάβα (2014) συνδέει την ύπαρξη επαρκών μέτρων συμφιλίωσης με το ευρύτερο περιβάλλον ισότητας μέσα στο οποίο αυτά αναπτύσσονται.

δημόσιο τομέα (μέσω της ετήσιας επικαιροποίησης του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα), δεν υπάρχει κάτι αντίστοιχο για τον ιδιωτικό τομέα.

B. Η διάσταση της ισότητας: Παρόλο που στη νομοθεσία έχουν γίνει και εξακολουθούν και γίνονται προσπάθειες τήρησης της αρχής της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης στην εργασία, στην πράξη τα αποτελέσματα δεν είναι τα αναμενόμενα. Αυτό σε έναν μεγάλο βαθμό αποδίδεται στο γεγονός ότι οι κυρίαρχες νόρμες αποδίδουν στις γυναίκες τον ρόλο του βασικού φροντιστή των εξαρτημένων μελών της οικογένειας. Χρειάζεται λοιπόν μεγαλύτερη προσπάθεια για πιο ισότιμο καταμερισμό των οικογενειακών ευθυνών και αυτό σημαίνει πολιτικές που *όχι μόνο διασφαλίζουν, αλλά και προάγουν με μέτρα ενίσχυσης τη συμμετοχή των ανδρών* στις οικογενειακές ευθύνες. Υπάρχουν πολλές ρυθμίσεις με θετικά αποτελέσματα που έχουν εφαρμοστεί σε άλλες χώρες που θα μπορούσαμε να αξιοποιήσουμε και στη χώρα μας (μέρες αμειβόμενης άδειας αποκλειστικά για πατέρες, οικονομικά κίνητρα για τη λήψη αδειών από πατέρες, κ.λπ.). Ακόμα, χρειάζεται να εξεταστούν και να εφαρμοστούν μέτρα ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του κοινού, αυτών που λαμβάνουν αποφάσεις και αυτών που διαπαιδαγωγούν, ιδιαιτέρως αυτών που διαπαιδαγωγούν τις νέες γενιές, στη διαμόρφωση αντιλήψεων για μια πιο ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην εργασία, στην κοινωνία και στην οικογένεια. Γνωρίζουμε ότι κάποιες καλές πρακτικές έχουν υλοποιηθεί και στη χώρα μας και αρκετό υλικό έχει παραχθεί στα πλαίσια συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων, αλλά δεν φαίνονται οι εμπειρίες αυτές να έχουν ενταχθεί στη δημόσια πολιτική ή να την έχουν τροφοδοτήσει επαρκώς ή να έχουν καταφέρει να έχουν αξιόλογα πολλαπλασιαστικά οφέλη.¹⁷⁰

Αντίθετα, μέτρα με αρνητικό αντίκτυπο για την ισότητα, όπως είναι μέτρα τα οποία αφήνουν να εννοηθεί ότι η φροντίδα είναι γυναικεία υπόθεση ή μέτρα που οδηγούν στην αποκοπή των γυναικών από την αγορά εργασίας ή δυσκολεύουν την επανένταξη τους, πρέπει να αποφεύγονται. Για παράδειγμα, οι μακροχρόνιες, έστω και χαμηλά αμειβόμενες άδειες φροντίδας ή τα γενναιόδωρα επιδόματα φροντίδας για μη εργαζόμενες γυναίκες επηρεάζουν αρνητικά την ένταξη ή επανένταξη των γυναικών στην απασχόληση. Παρόλο που τα μέτρα αυτά φαίνονται κατ' αρχήν να διευκολύνουν, μακροχρόνια έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, στις αμοιβές τους και στο επίπεδο των συντάξεων που

¹⁷⁰ Να σημειώσουμε ότι φορείς προώθησης των δικαιωμάτων του παιδιού όπως είναι το Eurochild τονίζουν ότι η συμφιλίωση πρέπει να ειδωθεί και από τη πλευρά των παιδιών, των δικαιωμάτων τους και της σημασίας της συμμετοχής και των δύο των γονιών στη ζωή των παιδιών (Eurochild 2016). Η σύνδεση της συμφιλίωσης με τα δικαιώματα του παιδιού γίνεται και σε πρόσφατη έκθεση του Eurofound (2015).

διασφαλίζουν. Γι' αυτό είναι προτιμότερο να ενισχυθεί η χρήση των υπηρεσιών φροντίδας και για παιδιά μικρότερα των 3 χρόνων.

Γ. Η ποιότητα και το κόστος για τον χρήστη των μέτρων φροντίδας και συμφιλίωσης:

Και τα δύο αποτελούν βασικούς παράγοντες στην αξιοποίηση τους και κρίνουν την ικανότητά τους να αποτελούν αποτελεσματικούς μηχανισμούς συμφιλίωσης. Αν και τα περιορισμένα έσοδα του κράτους, των ασφαλιστικών ταμείων και των εργοδοτών δυσκολεύουν τις προσπάθειες για βελτίωση της ποιότητας των παροχών και άμβλυνση της οικονομικής επιβάρυνσης για τον/τη χρήστη/-τρια, είναι προφανές ότι κάποια βελτίωση απαιτείται που θα επιτρέψει την καλύτερη αξιοποίησή τους. Όσον αφορά τις υπηρεσίες πρέπει να λειτουργούν με ελάχιστα πρότυπα ποιότητας που προϋποθέτουν την ύπαρξη σταθερής, συνεχούς και επαρκούς σε ύψος χρηματοδότησης, η οποία επιτρέπει να στελεχώνονται οι υπηρεσίες από επαρκές σε αριθμό και εκπαιδευμένο προσωπικό με καλές και σταθερές συνθήκες εργασίας και απασχόλησης και δυνατότητες συνεχούς επιμόρφωσης. Ιδιαίτερως όσον αφορά τις υπηρεσίες φροντίδας/εκπαίδευσης για παιδιά όσο πιο εκτεταμένες, ποιοτικές και προσιτές είναι οι υπηρεσίες αυτές τόσο πιο πολύ μπορούν να αντισταθμίσουν τις πιθανές αδυναμίες του οικογενειακού περιβάλλοντος προσφέροντας προοπτικές στα παιδιά. Όσον αφορά δε τις άδειες για γονείς, θα πρέπει να υπάρχει υψηλό ποσοστό αναπλήρωσης του μισθού τους για ένα σημαντικό διάστημα κατά τον πρώτο χρόνο της ζωής του παιδιού, ώστε να μπορούν να αξιοποιηθούν και από τα δύο φύλα, ιδιαίτερως δε από τους άνδρες που κατά κανόνα έχουν υψηλότερες αποδοχές και άρα πιο πολλά να χάσουν από χαμηλά αμειβόμενες άδειες φροντίδας.

Δ. Πολιτικές διαχείρισης χρόνου για ανάγκες φροντίδας: Ο χρόνος αποτελεί μια σημαντική αξία στην εποχή μας. Παρόλο που οι ανάγκες φροντίδας έχουν περιόδους έντασης (π.χ. όταν τα παιδιά είναι μικρά), σε όλη τη διάρκεια της ζωής παρουσιάζονται ανάγκες φροντίδας ή οικογενειακές ανάγκες που απαιτούν την πιο μακροχρόνια ή πρόσκαιρη απουσία από την εργασία. Ίσως αξίζει να μελετηθούν πιο καινοτόμες πρακτικές ως προς τη δια βίου διαχείριση του χρόνου φροντίδας στα πρότυπα ενδεχομένων άλλων χωρών.¹⁷¹ Πάντως η θεσμοθέτηση μέτρων

¹⁷¹ Κάποιοι μελετητές, υποστηρίζοντας μια λογική απλούστευσης, μια πιο ολοκληρωμένη και διατομεακή πολιτική στο θέμα των διευθετήσεων χρόνου σε σχέση με την εργασία και τις προσωπικές – οικογενειακές ανάγκες και μια προσέγγιση διάρκειας ζωής (life-long approach) που δείχνουν για το μέλλον ένα σύστημα «πίστωσης χρόνου» (time-credit system), όπως αυτό του Βελγίου. Το σύστημα αυτό, υποστηρίζουν, ανταποκρίνεται με καλύτερο τρόπο στην πραγματικότητα των διαφορετικών ανθρώπινων αναγκών και των χρονικών στιγμών στις οποίες αυτές εμφανίζονται: ο εργαζόμενος θα έχει στη διάθεση του έναν συγκεκριμένο εργασιακό χρόνο που θα μπορεί να χρησιμοποιεί κατά τη διάρκεια της εργασιακής του ζωής για διάφορες ανάγκες του π.χ. φροντίδα παιδιού ή συγγενούς, εκπαίδευση ακόμα και ψυχαγωγία, ενδεχομένως με πρόσθετες ευνοϊκές ρυθμίσεις για τη φροντίδα μελών (Masuy 2009, Kamerman and Moss 2009).

μεγαλύτερης ευελιξίας στη διαχείριση του χρόνου των εργαζομένων φροντιστών/τριών θα διευκόλυνε ενδεχομένως και τη μεγαλύτερη αξιοποίηση τους από τους πατέρες/άνδρες φροντιστές. Προς το παρόν, θα μπορούσε τουλάχιστον να θεσμοθετηθεί το δικαίωμα ενός/μιας εργαζομένου/-ης με οικογενειακές υποχρεώσεις να ζητήσει από την επιχείρηση στην οποία εργάζεται και η υποχρέωση της διεύθυνσης της επιχείρησης να συζητήσει με αυτόν/-ήν τις επιλογές ευελιξίας ωραρίου, προκειμένου να διευκολυνθεί ο/η εργαζόμενος/-η στην κάλυψη των αναγκών φροντίδας εξαρτημένων μελών της οικογένειάς του.

Ε. Ο ρόλος του οικογενειακού φροντιστή/-τριας (εργαζόμενου/-ης και μη), ανεξαρτήτως αν αυτός φροντίζει παιδιά, συζύγους, συντρόφους, γονείς, αδέρφια, ακόμα και μη συγγενικά άτομα πρέπει να αναγνωριστεί τόσο στη νομοθεσία (με ενδεχόμενη διεύρυνση των κατηγοριών των φροντιστών/-τριών που δικαιούνται άδειας φροντίδας), αλλά και με προγράμματα και πράξεις που τον/τη στηρίζουν ποικιλοτρόπως στο έργο του/της (πληροφόρηση, εκπαίδευση, συμβουλευτική υποστήριξη, ανακουφιστικού τύπου υπηρεσίες φροντίδας, ενθάρρυνση κοινωνικής δικτύωσης, κ.λπ.).

ΣΤ. Πολιτικές και πρακτικές σε επίπεδο επιχείρησης: Η διεθνής εμπειρία έχει δείξει πόσο σημαντικές για τη συμφιλίωση, πέρα από τις δημόσιες πολιτικές, είναι οι πολιτικές και πρακτικές που εφαρμόζονται σε επίπεδο επιχείρησης. Προτείνουμε αυτές οι πολιτικές και πρακτικές να αποτελέσουν πεδίο συζήτησης μεταξύ των εργοδοτικών φορέων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων, ανάμεσα στις επιχειρήσεις και μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων μέσα σε κάθε επιχείρηση, με σκοπό την ευαισθητοποίηση όλων των εμπλεκομένων και την ανταλλαγή χρήσιμων εμπειριών. Ενδεικτικά μέτρα που προτείνονται είναι:

- Ευελιξία στη χρήση του εργασιακού ωραρίου ανάλογα με τις ανάγκες του γονιού ή του φροντιστή/-τριας (χρόνος έναρξης και λήξης του ωραρίου, δυνατότητα δουλειάς από το σπίτι κ.λπ.). Μείωση υπερβολικών απαιτήσεων για ώρες εργασίας πέραν των προβλεπόμενων.
- Θετική στάση εργοδοτών και υπηρεσιών προσωπικού ως προς τη χρήση των μέτρων συμφιλίωσης από τους/τις δικαιούχους και πρακτικές ενθάρρυνσης της χρήσης από τους πατέρες, έτσι ώστε σταδιακά να αλλάξει η εργασιακή κουλτούρα και να καταπολεμηθούν τα στερεότυπα που θεωρούν τη φροντίδα γυναικεία υπόθεση, αμφισβητούν τα κίνητρα και την ικανότητα των γυναικών να αφοσιωθούν στην εργασία και μπορούν να οδηγούν σε προκαταλήψεις στην πρόσληψη και επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Προώθηση συνολικότερα ενός φιλικού για τους εργαζόμενους φροντιστές/-τριες

περιβάλλοντος εργασίας και γενικότερα μιας εργασιακής κουλτούρας που αναγνωρίζει την αξία της προσωπικής ζωής και σέβεται τις προσωπικές δραστηριότητες των εργαζομένων.

- Πολιτική ενημέρωσης των εργαζομένων ως προς τις διάφορες άδειες και υπηρεσίες φροντίδας. Συζήτηση μαζί τους για τις επιλογές τους και πώς μπορεί η επιχείρηση να τους διευκολύνει.
- Ενέργειες ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης των προϊσταμένων (αλλά και των λοιπών εργαζομένων) στην αλλαγή των στάσεων και πρακτικών τους σε θέματα ισότητας και συμφιλίωσης.
- Εφαρμογή πολιτικών ενημέρωσης και υποστήριξης της επαγγελματικής επανένταξης εργαζομένων που απουσίαζαν για μακρύ διάστημα λόγω αναγκών φροντίδας εξαρτημένων μελών τους.
- Υιοθέτηση μέτρων που διευκολύνουν τους/τις εργαζόμενους/-ες στη διαχείριση των θεμάτων συμφιλίωσης (π.χ. λειτουργία παιδικού σταθμού στους χώρους της επιχείρησης όπου αυτό είναι εφικτό, οικονομική συνδρομή στην κάλυψη της δαπάνης του παιδικού σταθμού ή της κατασκήνωσης, κ.λπ.).
- Ανάδειξη μέσα στην επιχείρηση αλλά και ευρύτερα καλών πρακτικών συμφιλίωσης που εφαρμόστηκαν στην επιχείρηση. Κίνητρα και επιβράβευση επιχειρήσεων με άριστες πρακτικές συμφιλίωσης.
- Δημιουργία δικτύων επιχειρήσεων που θα μπορούν να συνεργάζονται και να συγκεντρώνουν τους πόρους και την εμπειρία τους για αποτελεσματικότερη προώθηση των θεμάτων συμφιλίωσης.
- Συμμετοχή εργοδοτικών οργανώσεων και επιχειρήσεων σε καμπάνιες ευαισθητοποίησης εργαζομένων και κοινού με επικέντρωση σε τομείς εργασίας και επιχειρήσεις με χαμηλό βαθμό κατανόησης των θεμάτων συμφιλίωσης και περιορισμένη ευελιξία.

Z. Πρακτικές σε επίπεδο τοπικής κοινότητας. Ενίσχυση πρωτοβουλιών διαχείρισης χρόνου και στοχευμένων μέτρων φροντίδας που μπορούν να αναπτυχθούν σε επίπεδο δήμων ή ακόμα και σε επίπεδο γειτονιάς τόσο από δημοτικούς φορείς όσο και από μη κυβερνητικές οργανώσεις, αλλά και από ιδιώτες. Υπάρχουν πολλά τέτοια παραδείγματα που καταγράφονται στη διεθνή βιβλιογραφία και πρακτική. Θα πρέπει να υπάρχει πολιτική ενίσχυσης τέτοιων πρωτοβουλιών και καταγραφής και προβολής των παραδειγμάτων καλής πρακτικής για την ευρύτερη διάχυση και αξιοποίησή τους.

Κλείνοντας, και σαν μια γενική παρατήρηση, θέλουμε να σημειώσουμε ότι ακόμα και οι πιο προοδευτικές στη διατύπωση τους πολιτικές συμφιλίωσης, θα

παραμένουν σε μεγάλο βαθμό «επί χάρτου», εάν δεν λειτουργούν σε ένα περιβάλλον οικονομικής σταθερότητας που διασφαλίζει πόρους, ασφάλεια και μια αίσθηση προοπτικής και όπου η πολιτική ηγεσία και η δημόσια διοίκηση μπορούν να παρακολουθούν την εφαρμογή των πολιτικών και να αξιολογούν την αποτελεσματικότητά τους. Μόνο η επιστροφή σε μία περίοδο οικονομικής ανάπτυξης μπορεί να εγγυηθεί ότι η χώρα θα έχει τα μέσα να φροντίσει περισσότερο και καλύτερα τα παιδιά, τους ηλικιωμένους της και τα ανάπηρα άτομα, «αποοικογενειοποιώντας» περαιτέρω τη φροντίδα, διευκολύνοντας τις/τους εργαζόμενες/-ους με οικογενειακές υποχρεώσεις να απολαμβάνουν την εργασία και τη φροντίδα με λιγότερες συγκρούσεις και ενοχές και τα ζευγάρια να αποκτούν τον επιθυμητό αριθμό παιδιών, και αναστρέφοντας το δημογραφικό μαρασμό και την επιβάρυνση των γυναικών σε μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας που έφεραν η αβεβαιότητα και η εκπτώχευση που δημιούργησε η Μεγάλη Κρίση που βίωσε η χώρα την τελευταία επταετία.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΟΡΟΛΟΓΙΑ

Άδεια Μητρότητας

Θεσμικά κατοχυρωμένη άδεια για εργαζόμενες γυναίκες που χορηγείται γύρω από τον χρόνο της γέννησης του παιδιού ή της υιοθεσίας του (σε ορισμένες χώρες). Ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας με διεθνή σύμβαση που ορίζει την περίοδο της άδειας σε τουλάχιστον 14 εβδομάδες. Στις περισσότερες χώρες οι δικαιούχοι λαμβάνουν άδεια μερικές εβδομάδες πριν και μερικές εβδομάδες μετά τη γέννηση του παιδιού. Σε μερικές χώρες δεν προβλέπεται ξεχωριστή άδεια μητρότητας, αλλά είναι ενσωματωμένη σε ένα συνολικό σύστημα γονικής άδειας.

http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

Άδεια Πατρότητας

Θεσμικά κατοχυρωμένη άδεια για εργαζόμενους πατέρες κατά τον χρόνο της γέννησης του παιδιού. Η άδεια αυτή δεν ορίζεται από κάποια διεθνή σύμβαση. Κατά κανόνα, η άδεια αυτή είναι πολύ μικρότερης διάρκειας σε σχέση με την άδεια μητρότητας. Σε μερικές χώρες, δεν υπάρχει ξεχωριστή άδεια πατρότητας αλλά ενσωματώνεται σε ένα συνολικό σύστημα γονικής άδειας.

http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

Άδεια Φροντίδας

Θεσμικά κατοχυρωμένη άδεια για εργαζόμενους γονείς, η οποία μερικές φορές ακολουθεί χρονικά τη γονική άδεια και συνήθως επιτρέπει στον ένα γονέα να μείνει στο σπίτι για να φροντίσει το παιδί μέχρι αυτό να γίνει δύο ή τριών χρόνων. Αυτού του τύπου οι άδειες είναι λιγότερο συνηθισμένες και προσφέρονται μόνο σε μικρό αριθμό χωρών.

http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

Γονική Άδεια¹⁷²

Θεσμικά κατοχυρωμένη άδεια για εργαζόμενους γονείς, η οποία είναι συχνά συμπληρωματική των αδειών μητρότητας και πατρότητας και συνήθως, αν και όχι πάντα, ακολουθεί χρονικά την άδεια μητρότητας. Τόσο η μητέρα, όσο και ο πατέρας, έχουν συνήθως το δικαίωμα να κάνουν χρήση της άδειας. Σε ορισμένες χώρες συγκεκριμένοι περίοδοι της άδειας είναι αποκλειστικά μόνο για τον πατέρα ή τη μητέρα, υπάρχουν δε κάποιες χώρες που δίνουν μπόνους κάποιων εβδομάδων εάν και οι δύο γονείς κάνουν χρήση ενός συγκεκριμένου μέρους της άδειας.

http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

Αμειβόμενη παιδική φροντίδα στο σπίτι

Η αμειβόμενη παιδική φροντίδα στο σπίτι καλύπτει τις άμεσες συμφωνίες μεταξύ φροντιστή/στριας και γονέων, οι οποίοι γίνονται εργοδότες και αμείβουν τον/την φροντιστή/στρια. Επαγγελματίας φροντιστής/στρια, συμπεριλαμβανομένης της μπέιμπι-σίτερ, σημαίνει ένα πρόσωπο για το οποίο η φροντίδα ενός παιδιού αποτελεί μια θέση εργασίας ή μισθωτή δραστηριότητα. Συνήθως οι πάροχοι φροντίδας είναι γυναίκες αλλοδαπές, διότι είναι πιο φθηνό εργατικό δυναμικό έναντι των ημεδαπών.

(Vaiou 1996:65)

Ανεπίσημη ή άτυπη παιδική φροντίδα

Η ανεπίσημη ή άτυπη παιδική φροντίδα είναι η μη ελεγμένη και μη θεσμοθετημένη, κυρίως απλήρωτη, παροχή φροντίδας. Η ανεπίσημη φροντίδα σε παιδιά παρέχεται στο σπίτι των παιδιών, είτε από τους γονείς και περιστασιακά από συγγενείς και μέλη του οικογενειακού περιβάλλοντος των γονέων (συνήθως από γυναίκες). Η φροντίδα μπορεί να παρέχεται και στο πλαίσιο άτυπων ρυθμίσεων στη βάση απλήρωτης παροχής φροντίδας με τη μορφή ανταλλαγής υπηρεσιών. Στην περίπτωση αυτή η παιδική φροντίδα παρέχεται από τους παππούδες, άλλους συγγενείς, φίλους ή γείτονες.

(Eurostat 2009:55)

¹⁷² Να σημειώσουμε ότι συχνά ο όρος «γονικές άδειες» αναφέρεται στο σύνολο των αδειών για γονείς και όχι στενά στο συγκεκριμένο τύπο άδειας.

Άτυπος/-η φροντιστής/-τρια

Άτυπος/-η φροντιστής/-τρια είναι ο/η μη αμειβόμενος/-η φροντιστής/-τρια όπως μέλη της οικογένειας, φίλοι/ες και γείτονες. Αυτά τα άτομα μπορεί να είναι βασικοί/-ές ή δευτερεύοντες/-ουσες φροντιστές/-τριες, να δίνουν περισσότερο ή λιγότερο χρόνο σε αυτούς/ές που φροντίζουν και μπορούν να διαμένουν μαζί τους ή ξεχωριστά. Στους/στις άτυπους/-ες φροντιστές/-τριες περιλαμβάνονται και οι οικογενειακοί φροντιστές.

(Family Caregiver Alliance:

http://www.circlecenterads.info/documents/FCAPrint_SelectedCaregiv...pdf).

Βοήθεια στο Σπίτι

Η υπηρεσία αυτή έχει σκοπό την κάλυψη κατ' οίκον βασικών αναγκών κοινωνικής φροντίδας για την αξιοπρεπή και αυτόνομη διαβίωση των ηλικιωμένων με προτεραιότητα σε αυτούς που (α) δεν εξυπηρετούνται πλήρως, (β) χρειάζονται ιδιαίτερη φροντίδα, (γ) διαβιούν μοναχικά, (δ) δεν έχουν επαρκείς πόρους.

Υ.Α. Π4Β 5814 (ΦΕΚ 917Β/17.10.97)

Βρεφονηπιακός Σταθμός

Βρεφονηπιακός Σταθμός ορίζεται η μονάδα ημερήσιας φροντίδας για βρέφη και παιδιά από 2 μηνών έως την εγγραφή τους στο Δημοτικό Σχολείο (με ή χωρίς παροχή φαγητού, οπωσδήποτε με την παρασκευή γάλακτος για τα βρέφη).

ΦΕΚ 645/Τεύχος Β'/31.7.1997 (Αρ. Π2β/οικ. 2808)

Βρεφονηπιακός Σταθμός Ολοκληρωμένης Φροντίδας από Δημοτικές Επιχειρήσεις

Βρεφονηπιακός Σταθμός Ολοκληρωμένης Φροντίδας είναι η Μονάδα που φροντίζει σε ημερήσια βάση παιδιά βρεφικής και προσχολικής ηλικίας από 8 μηνών έως 6,5 ετών και παιδιά με αναπηρία από 2,5 έως 6,5 ετών για ορισμένο χρονικό διάστημα της ημέρας.

ΦΕΚ 1519/Τεύχος Β'/4.12.2002, <http://www.odigostoupoliti.eu/vrefonipiaki-stathmi-okliromenis-frontidas-dikeologitika-ke-proipothesis-idrisis-ke-litourgias-vrefonipiakon-stathmon-okliromenis-frontidas/>

Επίσημη ή τυπική παροχή παιδικής φροντίδας

Η επίσημη ή τυπική παροχή παιδικής φροντίδας ορίζεται ως η παροχή που ρυθμίζεται από τον νόμο ή άλλη συμβατική συμφωνία. Περιλαμβάνει όλα τα είδη οργανωμένης φροντίδας, δημόσιας ή ιδιωτικής και παρέχεται σε ελεγχόμενο χώρο εντός μιας δημόσιας ή ιδιωτικής δομής. Η φροντίδα που παρέχεται από φορείς του δηmosίου στο πλαίσιο της τοπικής αυτοδιοίκησης ονομάζεται και κοινοτική φροντίδα.

(Le Grand, Propper and Robinsons 1992: 117)

Ευέλικτες μορφές οργάνωσης του εργασιακού χρόνου

Αφορούν μορφές οργάνωσης του εργασιακού χρόνου που δεν ταυτίζονται με το παραδοσιακό τυπικό εβδομαδιαίο ωράριο πλήρους απασχόλησης, το οποίο περιλαμβάνει συγκεκριμένες ώρες εργασίας κάθε ημέρα και συγκεκριμένες ημέρες εργασίας κάθε εβδομάδα (π.χ. Δευτέρα έως Παρασκευή, 9 πμ μέχρι 5 μμ).

Στις μορφές οργάνωσης του εργασιακού χρόνου που δεν ταυτίζονται με το παραδοσιακό τυπικό ωράριο και οι οποίες συχνά αναφέρονται ως ευέλικτες μορφές απασχόλησης περιλαμβάνονται η προσωρινή απασχόληση (συμβάσεις ορισμένου έργου ή εποχιακή απασχόληση), η μερική απασχόληση (μειωμένο αλλά ημερήσιο ωράριο απασχόλησης), η εκ περιτροπής απασχόληση (απασχόληση κατά πλήρες μεν ωράριο, αλλά για λιγότερες ημέρες την εβδομάδα), η παροχή έργου εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη (π.χ. από το σπίτι), η εργασία σε βάρδιες, η υπερωριακή απασχόληση, τα διαφορετικά ωράρια έναρξης και λήξης της βάρδιας για διαφορετικές κατηγορίες εργαζομένων (staggered hours), το συμπιεσμένο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας (π.χ. οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας κατανέμονται σε λιγότερες μέρες), η επιλογή της ώρας έναρξης και λήξης του ωραρίου, μέσα σε ένα επιτρεπτό ανώτατο όριο, ανάλογα με τις ανάγκες του/ης εργαζομένου/ης, οι λογαριασμοί αποθήκευσης χρόνου (time-saving accounts) που επιτρέπουν στους/στις εργαζόμενους/ες να συγκεντρώνουν και να πιστώνουν στην επιχείρηση ώρες εργασίας τις οποίες μπορούν να πάρουν αργότερα σε ώρες ή ημέρες άδειας, τα εργασιακά ωράρια που επιτρέπουν τις κατά μέσο όρο ώρες εργασίας μέσα σε μια εβδομάδα ή ένα μήνα ή ένα χρόνο μέσα σε ανώτατα επιτρεπτά ημερήσια ή εβδομαδιαία ωράρια εργασίας, το διακεκομμένο ημερήσιο ωράριο (το ημερήσιο ωράριο δεν είναι συνεχές αλλά η εργασία του μισθωτού παρέχεται διακεκομμένα κατά τη διάρκεια της ημέρας σε δύο τουλάχιστον περιόδους) και άλλα πιο άτυπα ωράρια

(International Labour Organisation 2011)

Κέντρα Δημέρευσης και Ημερήσιας Φροντίδας

Τα Κέντρα Δημέρευσης και Ημερήσιας Φροντίδας παρέχουν υπηρεσίες ημερήσιας φροντίδας σε άτομα με αναπηρία με ανώτατο ημερήσιο όριο τις 16 ώρες ανάλογα με τις ανάγκες των ΑμεΑ.

Νόμος 2072/92 (άρθρο 10)

Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (ΚΔΑΠ)

Είναι μονάδες στις οποίες απασχολούνται παιδιά ηλικίας 6-12 χρόνων για ορισμένο διάστημα της ημέρας. Σκοπός τους είναι η απασχόληση των παιδιών εκτός σχολικού ωραρίου, η αξιοποίηση του ελεύθερου τους χρόνου με ατομική ή οργανωμένη δραστηριότητα ή μέσα από οργανωμένες ομάδες εργαστηρίων καθώς και η εξυπηρέτηση των γονέων.

ΥΑ Π1γ/ΑΓΠ/οικ.14963 (ΦΕΚ Β 1397/2001)

Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών με Αναπηρία (ΚΔΑΠ-ΜΕΑ)

Είναι μονάδες που απασχολούν παιδιά με αναπηρία. Σκοπός των Κέντρων είναι η δημιουργική απασχόληση των παιδιών μέσω προγραμμάτων έκφρασης και ψυχαγωγίας, άσκησης λόγου, ανάπτυξης ατομικών και κοινωνικών δεξιοτήτων, άθλησης και σωματικής αγωγής, όπως και η συμμετοχή των παιδιών σε προγράμματα προεπαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και η παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών προς τα ίδια και το οικογενειακό τους περιβάλλον.

ΥΑ Π1γ/ΑΓΠ/οικ.14963 (ΦΕΚ Β 1397/2001)

Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (ΚΗΦΗ)

Τα ΚΗΦΗ είναι σύγχρονες ανοικτές δομές ημερήσιας φιλοξενίας ηλικιωμένων ατόμων που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν απόλυτα και το περιβάλλον που τα φροντίζει εργάζεται ή αντιμετωπίζει σοβαρά οικονομικά προβλήματα ή προβλήματα υγείας αδυνατώντας να ανταποκριθεί στη φροντίδα που έχει αναλάβει.

Υ.Α. Π1γ/ΑΓΠ/οικ.14963 (ΦΕΚ Β 1397/2001)

Μονάδα Απασχόλησης Βρεφών ή/και Παιδιών

Μονάδα Απασχόλησης Βρεφών ή/και Παιδιών ορίζεται η μονάδα που παρέχει φροντίδα για βρέφη και παιδιά για λίγες ώρες.

ΦΕΚ 645/Τεύχος Β'/31.7.1997 (Αρ. Π2β/οικ. 2808)

Μονάδα Φροντίδας, Προσχολικής Αγωγής και Διαπαιδαγώγησης

Μονάδα Φροντίδας, Προσχολικής Αγωγής και Διαπαιδαγώγησης (Μονάδα ΦΠΑΔ) ορίζεται «η μονάδα που φροντίζει βρέφη ή/και παιδιά μέχρι την ηλικία εγγραφής τους στο δημοτικό σχολείο για ορισμένο χρονικό διάστημα της ημέρας, παρέχοντάς τους συγκεκριμένες υπηρεσίες [...]»

ΦΕΚ 645/Τεύχος Β'/31.7.1997 (Αρ. Π2β/οικ. 2808)

Μονάδες Φροντίδας Ηλικιωμένων

Παρέχουν υπηρεσίες 24ωρης φροντίδας σε ηλικιωμένα άτομα (αυτοεξυπηρετούμενα και μη). Με βάση τη νομοθεσία υποχρεούνται να παρέχουν υγιεινή διαμονή, υγιεινή και επαρκή διατροφή, φροντίδα για την καθαριότητα, τακτική ιατρική παρακολούθηση, προσφορά και διευκόλυνση απασχόλησης και ψυχαγωγίας, ψυχολογική βοήθεια και φυσικοθεραπεία.

Αριθμ. Π1γ/οικ. 81551 (ΦΕΚ Β 1136/2007)

Παιδικός Σταθμός

Παιδικός Σταθμός ορίζεται η μονάδα που παρέχει φροντίδα σε παιδιά από 2,5 ετών μέχρι την εγγραφή τους στο Δημοτικό Σχολείο.

ΦΕΚ 645/Τεύχος Β'/31.7.1997 (Αρ. Π2β/οικ. 2808)

Οικογενειακός/-ή Φροντιστής/-τρια

Είναι το άτομο της οικογένειας που παρέχει φροντίδα σε άλλα εξαρτημένα μέλη της οικογένειας του (σύζυγο, αδέρφια, γονείς)

<http://old.50plus.gr/familycare>

Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο

Είναι η μετονομασία του Ολοήμερου Σχολείου Διευρυμένου Ωραρίου

(Βιτσιλάκη 2007)

Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία με ΕΑΕΠ

Έχουν την ίδια ώρα λήξης του ωραρίου λειτουργίας του υποχρεωτικού (κανονικού-πρωινού) προγράμματος για όλες τις τάξεις και εφαρμόζουν αναμορφωμένο ωρολόγιο πρόγραμμα. Έχουν τη μορφή των ολοήμερων ανοιχτού τύπου ως προς το ωράριο λειτουργίας αλλά εφαρμόζουν ενσωματωμένο διδακτικό μοντέλο ως προς το ωρολόγιο πρόγραμμα.

ΦΕΚ 1327/16-6-2-2011, τ.Β'

Ολοήμερο Νηπιαγωγείο

Το Ολοήμερο Νηπιαγωγείο ή εισαγωγικό σχολείο διευρυμένου ωραρίου, το οποίο θεσπίστηκε με το ν. 2525/1997, άρθρο 3 (ΦΕΚ 188, τ. Α'), είναι ένας καινοτόμος θεσμός της εκπαίδευσης, ο οποίος μπορεί να ικανοποιεί ταυτόχρονα τις σύγχρονες εκπαιδευτικές απαιτήσεις των παιδιών του νηπιαγωγείου αλλά και τις ανάγκες της σημερινής και της αυριανής οικογένειας. Για την εφαρμογή του προγράμματος εργάζονται δύο νηπιαγωγοί. Η λειτουργία του διαρκεί οχτώ ώρες ημερησίως και προσφέρει στα παιδιά επιπλέον χρόνο για ποικιλία παιδαγωγικών δραστηριοτήτων, οι οποίες αποσκοπούν στην ολόπλευρη ανάπτυξη τους, ακολουθεί δηλαδή τη φιλοσοφία του αναλυτικού προγράμματος του κλασικού νηπιαγωγείου. Επιπρόσθετα ο χώρος του εμπλουτίζεται υλικοτεχνικά, προκειμένου να καλύψει τις ανάγκες των παιδιών για φαγητό και ύπνο.

(Αλευριάδου και ά. 2008)

Πειραματικά Ολοήμερα Σχολεία

Είναι τα πιλοτικά ολοήμερα σχολεία τα οποία μετονομάστηκαν σε πειραματικά και εντάχθηκαν στην αρμοδιότητα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου.

(Βιτσιλάκη 2007)

Πιλοτικό Ολοήμερο Σχολείο

Αναφέρεται στην ολοκληρωμένη αναμόρφωση του ωρολογίου και αναλυτικού προγράμματος του δημοτικού σχολείου στο σύνολό του: (α) με την αύξηση του σχολικού χρόνου, και ειδικότερα της διάρκειας της σχολικής ημέρας, (β) την ενοποίηση του σχολικού προγράμματος, χωρίς διαχωρισμό μεταξύ «πρωινού» και «απογευματινού» τμήματος, (γ) την προσθήκη νέων γνωστικών αντικειμένων και δραστηριοτήτων, (δ) την αναμόρφωση της παιδαγωγικής πράξης και των μαθησιακών διεργασιών, (ε) την υιοθέτηση νέων διδακτικών προσεγγίσεων όπως η διαθεματικότητα, η εργασία σε ομάδες, η εργασία με project, και (στ) την ευρύτερη κοινωνικοποιητική επίδραση σε όλες τις πτυχές της προσωπικότητας του/της μαθητή/τριας και όχι μόνον την στενά γνωστική/ακαδημαϊκή, και (ζ) την σημαντική αύξηση του αριθμού των συνεργαζομένων ανά τάξη και τμήμα εκπαιδευτικών. Στο πρόγραμμα που υλοποιήθηκε αρχικά στα 28 σχολεία, η συμμετοχή των μαθητών/τριών ήταν καθολική και υποχρεωτική.

(Βιτσιλάκη 2007)

Συλλογικό σύστημα παιδικής φροντίδας

Συλλογικό σύστημα παιδικής φροντίδας (παιδικοί σταθμοί, βρεφονηπιακοί σταθμοί) περιλαμβάνει δημόσιες ή ιδιωτικές δομές, οι οποίες παρέχουν υπηρεσίες με εκπαιδευμένο προσωπικό που προσφέρει φροντίδα σε μικρά παιδιά κατά τη διάρκεια της ημέρας. Η επίσημη φροντίδα καλύπτει επίσης και τη φροντίδα η οποία παρέχεται σε ειδικά κέντρα παροχής φροντίδας πριν ή μετά τα μαθήματα του συμβατικού-κανονικού σχολείου σε μία δημόσια ή ιδιωτική δομή.

(Le Grand, Propper and Robinsons 1992: 117)

Σχολείο με Τμήματα Διευρυμένου Ωραρίου-Ολοήμερο Σχολείο Διευρυμένου Ωραρίου

Αναφέρεται σε ένα συμπληρωματικό πρόγραμμα μερικών ωρών που υλοποιείται μετά το πέρας του συμβατικού-κανονικού προγράμματος και του τυπικού ωραρίου. Η συντριπτική πλειοψηφία των σχολείων έχει τμήματα τα οποία λειτουργούν το απόγευμα μετά το πέρας του συμβατικού προγράμματός τους. Τα τμήματα αυτά λειτουργούν και συνεχίζουν να λειτουργούν με έναν/ μία εκπαιδευτικό που επιβλέπει ή/και υλοποιεί ένα ενδεικτικό πρόγραμμα προετοιμασίας των σχολικών μαθημάτων σε σύνολα 25 μαθητών/-τριών προερχομένων είτε από μία τάξη είτε από όλες τις τάξεις του σχολείου. Επιπλέον, υλοποιούνται και πρόσθετα γνωστικά αντικείμενα όπως γυμναστική, μουσική, πληροφορική κ.ά., τα οποία διδάσκονται από εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων. Οι μαθητές/-τριες συμμετέχουν κατ' επιλογή και με βάση κυρίως κοινωνικά κριτήρια - όπως η απασχόληση και των δύο γονέων και παραμένουν στο σχολείο έως τις 4.15 το απόγευμα.

(Βιτσιλάκη 2007: 14)

Τυπικός/-ή φροντιστής/-τρια

Τυπικός/ή φροντιστής/τρια είναι ο αμειβόμενος φροντιστής ή ο εθελοντής ο οποίος παρέχει τις υπηρεσίες του στο πλαίσιο ενός θεσμοθετημένου συστήματος φροντίδας.

Family Caregiver Alliance:

http://www.circlecenterads.info/documents/FCAPrint_SelectedCaregiv...pdf

Φροντιστής/-τρια

Ο όρος «φροντιστής/τρια» (care giver) αναφέρεται στο άτομο το οποίο φροντίζει ένα άλλο άτομο που έχει σε κάποιο βαθμό ανικανότητας και χρειάζεται βοήθεια. Ο όρος συνδέεται συνήθως με τη φροντίδα ατόμων με αναπηρία ή σοβαρή πάθηση. Επισημαίνεται ότι ειδικά για τους μη αμειβόμενους/ες φροντιστές/τριες, υπάρχει μια αδυναμία ορισμού τους και της μέτρησής τους, αφού πολύ συχνά ούτε οι ίδιοι

φροντιστές/τριες αναγνωρίζουν τον ιδιαίτερο ρόλο τους αλλά και μεταξύ των χωρών υπάρχουν διαφορετικές απόψεις ως προς το τι περιλαμβάνει ο όρος αυτός.

(Colombo et al 2011: 87)

BIBΛIOΓPAΦIA

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΗ

- Αλευριάδου, Α., Βруниώτη, Κ., Κυρίδης, Α., Σιβροπούλου-Θεοδοσιάδου, Ε. και Χρυσάφιδης, Κ. (2008), *Οδηγός Ολοήμερου Νηπιαγωγείου*, Αθήνα: ΥΠΕΠΘ-εκδ. Πατάκης.
- Αμίσης, Γ. (2013), *Τα μοντέλα Κατ' Οίκον Φροντίδας στο Ελληνικό Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας*, Αθήνα: Παπαζήσης.
- Βιτσιλάκη, Χ. (2007), *Κοινωνιολογική, Γνωστική και Εκπαιδευτική Θεμελίωση του Θεσμού του Ολοήμερου Σχολείου, Ελληνική και Διεθνής Εμπειρία*, Θεσσαλονίκη: Εκδ. Αδελφών Κυριακίδη.
- Βιτσιλάκη, Χρ. (2001), Βασικοί άξονες διαμόρφωσης του προγράμματος του Ολοήμερου Σχολείου, στο Ι. Πυργιωτάκης (επιμ.), *Ολοήμερο Σχολείο: Λειτουργία και Προοπτικές*, Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων/ΟΕΔΒ, σελ. 79-94.
- Βιτσιλάκη, Χρ. και Πυργιωτάκης, Ι. (2001), Το Ολοήμερο Σχολείο: μια συνοπτική πρόταση για την εφαρμογή του στην πράξη, στο Πυργιωτάκης, Ι. (επιμ.), *Ολοήμερο Σχολείο: Λειτουργία και Προοπτικές*, Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων/ΟΕΔΒ, σελ.57-68.
- Γερμανός Δ. (2006), «Αλλαγές στον σχολικό χώρο για αναβάθμιση του εκπαιδευτικού περιβάλλοντος στο ολοήμερο σχολείο», στο Α.Γ.Κυρίδης, Ε.Τσακίριδου και Ι.Κ. Αρβανίτη(επιμ.), *Το Ολοήμερο δημοτικό σχολείο στην Ελλάδα. Ερευνητικές και θεωρητικές προσεγγίσεις*, Αθήνα: Τυπωθήτω-Γ.Δαρδάνος.
- Γράβαρης, Δ. (1993), Στοιχεία για μια κριτική θεωρία της κοινωνικής πολιτικής, στο Γετίμης, Π. και Γράβαρης, Δ. (επιμ.), *Κοινωνικό Κράτος και Κοινωνική Πολιτική-Η Σύγχρονη Προβληματική*, Αθήνα: Θεμέλιο, σελ. 29-72.
- ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ Α.Ε. (2013), *Τελική Έκθεση Αξιολόγησης της Έρευνας Πεδίου "Εναρμόνιση Εργασιακής και Οικογενειακής Ζωής"*, Αθήνα: Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, http://www.epanad.gov.gr/files/axiologisi/ereuna_enarmonishs.zip
- DataRC (2006), *Μελέτη αξιολόγησης των μέτρων και δράσεων που συμβάλλουν στη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών που απασκοπούν στην ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης, όπως υλοποιούνται στα ΠΕΠ και το Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση»*, μελέτη για λογαριασμό του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, ΕΥΣΕΚΤ.
- Δανηλιήδης, Σ. (2012), *Εισήγηση Προέδρου Επιτροπής Κοινωνικής Πολιτικής, Απασχόλησης και Αλληλεγγύης της ΚΕΔΕ*, Κομοτηνή, 27 & 28 Ιανουαρίου 2012.

- Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β. (2003), Εκπαιδευτική Πολιτική για την Ελλάδα: Ιστορική αναδρομή και σύγχρονη πραγματικότητα, στο Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β., Ζιώγου-Καραστεργίου, Σ. & Φρόση, Λ. (επιμ.), *Φύλο και Εκπαιδευτική Πραγματικότητα στην Ελλάδα: Προωθώντας Παρεμβάσεις για την Ισότητα των Φύλων στο Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα*, Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι., σελ. 255-263.
- Δημαράς, Α. (1988), *Η μεταρρύθμιση που δεν έγινε (Τεκμήρια ιστορίας)*, τ. Α' (1821-1894) και τ. Β' (1895-1967), Αθήνα: Ερμής.
- ΕΕΤΑΑ (2006), *Μελέτη αξιολόγησης των επιπτώσεων της λειτουργίας δομών κοινωνικής φροντίδας ως προς την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης*, μελέτη για λογαριασμό του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2002), *Σχέδιο Κοινής Έκθεσης για την Απασχόληση 2002*, Βρυξέλλες, 13.11.2002, COM(2002) 621 τελικό.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2011), *Προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα: Παροχή σε όλα τα παιδιά μας του καλύτερου δυνατού ξεκινήματος για τον κόσμο του αύριο*, Ανακοίνωση της Επιτροπής, COM(2011) 66 τελικό, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0066&from=EN>.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010), *Ευρώπη 2020 - Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη*, Ανακοίνωση της Επιτροπής, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EL:PDF>.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2009), Συμφιλίωση μεταξύ εργασίας, ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής στην Ευρωπαϊκή Ένωση, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=KS-78-09-908.
- Eurydice (2005) Αριθμοί-κλειδιά για την Εκπαίδευση στην Ευρώπη-2005, Λουξεμβούργο: Γραφείο Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.
- Ζαμπαρλούκου, Στ. (2014), Προς ένα νέο πρότυπο οργάνωσης του κοινωνικού κράτους; Η Ελλάδα μετά την κρίση, *Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής*, 5^ο Διεθνές Επιστημονικό Συνέδριο.
- Θωίδης, Ι. & Χανιωτάκης, Ν. (2007), *Ολοήμερη εκπαίδευση. Η ευρωπαϊκή Εμπειρία και η Περίπτωση της Ελλάδας*, Επιστημονικό Βήμα του Δασκάλου, 7, σελ. 97-116.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2007), *Διερεύνηση του Κοινωνικού και Παιδαγωγικού Ρόλου του Ολοήμερου Δημοτικού Σχολείου-Πανελλαδική Έρευνα με τις Απόψεις Γονέων και Εκπαιδευτικών*, στο Κωνσταντίνου, Χ. (επιμ.), Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.
- Καραγεώργου, Μ. και Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2013), *Οδηγός για την Ενίσχυση της Θέσης των Γυναικών στις Συνδικαλιστικές Δομές*, Αθήνα: Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων, Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας.
- Καραμεσίνη, Μ. (2015), Διαρθρωτική κρίση και προσαρμογή στην Ελλάδα. Κοινωνική οπισθοδρόμηση και προκλήσεις για την ισότητα των φύλων, στο Καραμεσίνη,

Μ. και Rubery, J., *Γυναίκες και Ισότητα, Η Οικονομική Κρίση και το Μέλλον της Ισότητας των Φύλων*, Αθήνα, Νήσος, σελ. 239-278.

Καραμεσίνη, Μ. (2011), Η πολιτική απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στο Θ. Σακελλαρόπουλος (επιμ.), *Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Αθήνα: Εκδόσεις Διόνικος.

Καραμεσίνη, Μ. (2008), Η ισότητα των φύλων στην απασχόληση: επισκόπηση και αποτίμηση των πολιτικών της τελευταίας δεκαετίας στην Ελλάδα, στο Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.), *Πολιτικές ισότητας των Φύλων, Ευρωπαϊκές Κατευθύνσεις και Εθνικές Πρακτικές*, Αθήνα: Gutenberg, σελ. 279-328.

Κικίλιας Παπαλιού Φαγαδάκη (2007), Διαστάσεις του Κοινωνικού αποκλεισμού των μονογονεϊκών οικογενειών στην Ελλάδα, Αθήνα: ΕΚΚΕ.

Κουζής, Γ. (2001), Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση, ευελιξία και απορρύθμιση ή Αναβάθμιση της εργασίας, *Μελέτες*, τ. 14, Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, σελ. 45-59.

Κορωνάιου Α. (2007) Ο Ρόλος των Πατέρων στην Εξισορρόπηση της Επαγγελματικής και Οικογενειακής-Προσωπικής Ζωής, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.

Λέφας, Χ. (1942), *Ιστορία της Εκπαιδεύσεως*, Αθήνα: Οργανισμός Εκδόσεως Σχολικών Βιβλίων.

Λυμπεράκη, Α. (2014), Φύλο και δημοσιονομική βιωσιμότητα: Είναι οι γυναίκες μοιραία θύματα ή φορείς δημοσιονομικής αναγέννησης;, Βουλή των Ελλήνων (Γραφείο Προϋπολογισμού του Κράτους στη Βουλή), *Δημοσιονομική Προσαρμογή: Πόσο Δίκαιη Είναι η Κατανομή των Βαρών;* Αθήνα: Βουλή των Ελλήνων, σελ. 33-48.

Λυμπεράκη, Α., Τήνιος, Π. (2010), Γυναίκες και απασχόληση: ανασκόπηση και προοπτικές, στο *Η ελληνική αγορά εργασίας: χαρακτηριστικά, εξελίξεις και προκλήσεις*, Αθήνα: Τράπεζα της Ελλάδος.

Μαλούτας, Θ. (1990), *Αθήνα, Κατοικία, Οικογένεια. Ανάλυση των Μεταπολεμικών Πρακτικών Στέγασης*, Αθήνα: ΕΚΚΕ / Εξάντας.

Ματθαίου, Δ. (2007), Παράδοση και αλλαγή στην ελληνική εκπαίδευση, στο Ματθαίου, Σ.(επιμ.), *Συγκριτική Σπουδή της Εκπαίδευσης II/Ζητήματα διεθνούς εκπαιδευτικής πολιτικής-ιστορικές καταβολές, σύγχρονες τάσεις και προοπτικές*, Αθήνα:Εργαστήριο Συγκριτικής Παιδαγωγικής, Διεθνούς Εκπαιδευτικής Πολιτικής και Επικοινωνίας, σελ. 17-43.

Μαστρογιάννης, Ι. (1960), *Ιστορία της Κοινωνικής Πρόνοιας της Νεώτερης Ελλάδας*. Αθήνα.

Μουρίκη, Α. (2008) *Πολιτικές προτεραιότητες και σημαντικά ζητήματα που αναδύονται σε σχέση με τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, Αθήνα: ΕΚΚΕ.

Μουσούρου, Λ.Μ. (2005), *Οικογένεια και Οικογενειακή Πολιτική*, Αθήνα: Gutenberg.

- Ντολιοπούλου, Ε. (2011), Το Ολοήμερο Νηπιαγωγείο Τάσεις και Προοπτικές, στο: *Το Ολοήμερο Νηπιαγωγείο στην Ελλάδα και σε 12 άλλες χώρες*, Συλλογικό, εκδ: Πεδίο, σελ. 19-42, http://books.eudoxus.gr/publishers/ID_0273/EG-0169-ABS.pdf.
- Οικονόμου, Δ. και Μαλούτας, Θ. (1988), *Προβλήματα στην ανάπτυξη του Κράτους Πρόνοιας στην Ελλάδα*, Αθήνα: Εξάντας.
- Ομοσπονδία Γυναικών Ελλάδος-ΟΓΕ (2010), *Έκθεση σχετικά με τους παιδικούς σταθμούς*, http://www.oge.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=374:2013-09-04-14-40-51&catid=69:2013-09-04-14-39-17&Itemid=80.
- Παμουκτσόγλου, Α. (2002-2003), Ολοήμερο Σχολείο: Ιστορική Πραγματικότητα και Προοπτική, *Τα Εκπαιδευτικά*, Χειμώνας/65-66.
- Πυργιωτάκης, Ι. (2004), Ολοήμερο σχολείο: Η περιπέτεια ενός θεσμού, *Μακεδόν*, 12.
- Πυργιωτάκης, Ι. (2001α), Γνωριμία με το Ολοήμερο Σχολείο: Διεθνείς εξελίξεις και η ελληνική περίπτωση, στο: Πυργιωτάκης, Ι. (επιμ.), *Ολοήμερο Σχολείο: Λειτουργία και προοπτικές*, Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων/ΟΕΔΒ, σελ.69-76 και 23-56.
- Πυργιωτάκης, Ι. (2001β), Ολοήμερο Σχολείο: Μία πρώτη προσπάθεια εφαρμογής του στην Ελλάδα, στο Χατζηδήμου, Δ. (επιμ.), *Παιδαγωγική και Εκπαίδευση*, Θεσσαλονίκη: Εκδ. Αδελφών Κυριακίδη, σελ. 589-604.
- Πυργιωτάκης, Γ. (1999), *Διδακτικός Χρόνος στα Σχολεία: Η Ελλάδα σε Σύγκριση με Άλλες Χώρες, Ευρώπη και Εκπαίδευση*, Αθήνα: Γρηγόρης.
- Σαλωνίδης, Β., Ζέρβα, Μ., Ζέρβας, Κ. και Σιδηροπούλου, Τ. (2008), Η Προέκταση Όλου του Βρεφονηπιακού Σταθμού ως Θεσμού του Κράτους Πρόνοιας: Το Παράδειγμα της Αγωγής Υγείας, *Πρακτικά του 5ου Επιστημονικού Συνεδρίου Ιστορίας Εκπαίδευσης με Θέμα: «Εκπαίδευση και Κοινωνική Δικαιοσύνη»*, Αθήνα.
- ΣΕΠΕ (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας) (2013), *Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων*, <http://www.yrakp.gr/uploads/docs/7702.pdf>.
- ΣΕΠΕ (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας) (2012), *Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων*, <http://www.yrakp.gr/uploads/docs/6810.pdf>.
- Σκόμπα, Μ. (2013), *Ο Θεσμός του Ολοήμερου Σχολείου και οι Επιπτώσεις του στο Γυναικείο Πληθυσμό*, Διδακτορική Διατριβή, Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Στασινοπούλου, Ο.Β. (1996), *Ζητήματα Σύγχρονης Κοινωνικής Πολιτικής. Από το κράτος πρόνοιας στο "νέο" προνοιακό πλουραλισμό. Φροντίδα και γήρανση - η σύγχρονη πλουραλιστική πρόκληση*, Αθήνα: Gutenberg.
- Στασινοπούλου, Ο. και Συμεωνίδου, Χ. (2007), Η θέση της οικογένειας στα κρατούντα πρότυπα κοινωνικής πολιτικής, στο Συμεωνίδου, Χ. και Μαγδαληνός, Μ., *Πολιτικές για την Οικογένεια στις Χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Εναρμόνιση Οικογενειακής και Εργασιακής Ζωής, Ανάλυση Κόστους-*

Οφέλους για την Ελλάδα, Αθήνα: Σάκκουλας/Έρευνα του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών, σελ. 37-62.

Στρατηγάκη, Μ. (2008), 1957-2007, Πενήντα χρόνια πολιτικών ισότητας στην ΕΕ. Μία κριτική αποτίμηση στο Μ. Στρατηγάκη (επιμ.), *Πολιτικές ισότητας των φύλων. Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές πρακτικές*, Αθήνα: Gutenberg, σελ. 27-64.

Στρατηγάκη, Μ. (2006), *Το φύλο της Κοινωνικής Πολιτικής*, Αθήνα: Μεταίχιμο.

Στρατηγάκη, Μ. (2002), *Θετικές Δράσεις για την Ισότητα των Ευκαιριών Ανδρών και Γυναικών στις ΜΜΕ και στις Μεγάλες Επιχειρήσεις*, Αθήνα: ΚΕΘΙ.

Συμεωνίδου, Χ. (2006), *Οικογένεια και γονιμότητα στην Ελλάδα. Ανάλυση κατά γενεές*, Αθήνα: Σάκκουλας.

Συμεωνίδου, Χ. και Μαγδαληνός, Μ. (2007), *Πολιτικές για την Οικογένεια στις Χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Εναρμόνιση Οικογενειακής και Εργασιακής Ζωής. Ανάλυση Κόστους -Οφέλους για την Ελλάδα*, Αθήνα: Α.Ν. Σάκκουλα/Έρευνα του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών.

Συνήγορος του Πολίτη (2014), *Ετήσια Ειδική Έκθεση Συνηγόρου Πολίτη «Φύλο και Εργασιακές Σχέσεις»*, <http://www.synigoros.gr/resources/docs/ee2014-13-fylo--2.pdf>.

Συνήγορος του Πολίτη (2013), *Ετήσια Ειδική Έκθεση Συνηγόρου Πολίτη «Φύλο και Εργασιακές Σχέσεις»*, <http://www.synigoros.gr/resources/docs/11-filo--2.pdf>.

Συνήγορος του Πολίτη (2012α), *Ειδική Έκθεση «Καταχρηστική μονομερής επιβολή εκ περιτροπής απασχόλησης σε εργαζόμενες, μετά από άδεια μητρότητα»*, <http://www.synigoros.gr/resources/docs/310002.pdf>.

Συνήγορος του Πολίτη (2012β), *Ειδική Έκθεση προς την Επιτροπή Δικαιωμάτων του Παιδιού του ΟΗΕ*, http://www.synigoros.gr/?i=childrens-rights.el.proagogi_dsdp.72129.

Συνήγορος του Πολίτη (2010), *Ειδική Έκθεση «Προϋποθέσεις και διαδικασία χορήγησης της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας. Η εφαρμογή του άρθρου 142 του ν.3655/2008»*, http://www.synigoros.gr/resources/9026_1_eidikh_ekthesh_adeia_mhtrot--2.pdf.

Τζάνη, Μ. και Παμουκτσόγλου, Τ. (1998), *Το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα*. Αθήνα: Ιδιωτική έκδοση.

Τζήκας, Γ., Πόρποδας, Κ. και Γούκος, Α. (2005), Πανθεσσαλική έρευνα για το Ολοήμερο Σχολείο. Το Ολοήμερο Σχολείο χώρος φύλαξης παιδιών, *Θέματα Ειδικής Αγωγής*, 28/Φεβρουάριος-Απρίλιος.

Τράπεζα της Ελλάδος, *Έκθεση του Διοικητή για το 2014*, <http://www.bankofgreece.gr/BogEkdoseis/ekthdkth2014.pdf>

Τριανταφύλλου, Τζ., Μεσθεναίου, Ε., Προύσκας, Κ., Γκόλτση, Π., Κουντούκα Σ. και Λουκίσσης, Α. (2006), *Η Οικογενειακή Φροντίδα Εξαρτημένων Ηλικιωμένων*

- Τρίγκα, Ν. (2006), «Νοσεί το ολόήμερο σχολείο», *Το Βήμα της Κυριακής*, 19 Φεβρουαρίου 2006.
- Τσουκαλάς, Κ. (1991), «Τσαμπατζήδες» στη χώρα των θαυμάτων. Περί ελλήνων στην Ελλάδα, *Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης*, τ.1, σελ. 5-52.
- Τσουρέκης Δ. (1987), *Σύγχρονη Παιδαγωγική*, Αθήνα.
- Χατζηβαρνάβα, Ε. (2014), Πολιτική, πολιτικές και φύλο- Η περίπτωση των γονικών αδειών, στο Ανθοπούλου, Σ., Μπάκαβος, Χρ. Και Στρατηγάκη, Μ. (επ.), *Οικογένεια, Φύλο και Μετανάστευση στη Σύγχρονη Ελλάδα*, Αθήνα, Gutenberg, σελ. 169-205.
- Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (2005), Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη 2005-2006, Αθήνα.
- Υπουργείο Εργασίας και Πρόνοιας/Ministry of Health and Welfare (2002), *The Hellenic Response to the EPC/SPC/2002/APR/01En/rev1 Questionnaire on Health and Long-Term Care for the Elderly*, Athens. (in Greek)
- ΥΠΕΠΘ (2007), Συμπλήρωμα Προγραμματισμού του Επιχειρησιακού Προγράμματος Εκπαίδευσης και Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. 2000-2006), Αθήνα: ΥΠΕΠΘ, http://www.epeaek.gr/epeaek/el/a_2_2_3.html.
- ΥΠΕΠΘ (Ιούλιος 1999), 2ο ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ-ΕΠΕΑΕΚ-Π.Ι., Έργο: ΣΕΠΠΕ, Αθήνα: ΥΠΕΠΘ.
- ΥΠΕΠΘ (1997), *Εκπαίδευση 2000: Για μια Παιδεία Ανοικτών Οριζόντων*, Αθήνα: ΥΠΕΠΘ.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Adema, W. and Ali, N. (2015), Recent changes in family outcomes and policies in OECD countries: the impact of the economic crisis, *Community, Work & Family*, 18(2), pp. 1-22.
- Bettio, F. and Verashchagina, A. (2012), *Long-Term care for the elderly. Provisions and providers in 33 European countries*, EGGE/European Commission – DG for Justice, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Bettio F. and J. Plantenga (2004), „Comparing Care Regimes in Europe“, *Feminist Economics*, 10 (1), 85-113.
- Bettio, F., Simonazzi, A., Villa, P. (2006), Change in care regimes and female migration: The ‘care drain’ in the Mediterranean, *Journal of European Social Policy*, Vol. 16, No. 3, pp. 271–285.

- Bianchi, S., Casper, L., and Petola, P. (1996), *A Cross National Look at Married Women's Economic Dependency*, Luxembourg Income Study Working Paper, Series No. 143.
- Boje, T. P. and Leira, A. (2000), *Gender, Welfare State and the Market*, London: Routledge.
- COFACE (2015), *Européen Reconciliation Package*, http://www.coface-eu.org/en/upload/ERP/ERP_COFACE_2015_web.pdf.
- Daly, M. (2011), What adult worker model?, *Social Politics*, 18(1), pp. 1-23.
- Davaki, K. (2006), Family Policies from a Gender Perspective, στο M. Petmezidou and E. Mossialos eds. *Social Policy Developments in Greece*, pp. 263-285.
- Duncan, S. (2000), Introduction: theorising comparative gender inequality, in Duncan, S. and Pfau-Effinger, B. (eds.), *Gender, Economy and Culture in the European Union*, London and New York: Routledge, pp. 1-24.
- Escobedo, A. and Wall, K. (2015), Leave Policies in Southern Europe: continuities and changes, *Community, Work and Family*, 18(2), pp. 218-235.
- Esping-Andersen, G. (1999), *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford and New York: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton: Princeton University Press.
- Eurobarometer (2007), Health and long-term care in the European Union. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_283_en.pdf
- Eurochild (2016), *Does the Commission's 'New Start' get the starting point right?* Blog of Eurochild's Secretary General Jana Hainsworth, http://eurochild.org/news/blog/article/does-the-commissions-new-start-get-the-starting-point-right/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=d52e223623b12295089e01c134277cb8.
- Eurofound (2015), *Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2012), *Third European Quality of Life Survey – Quality of Life in Europe: Impacts of Crisis*, Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Eurofound (2007), *Parental leave in European Companies*, Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2016), *Work-Life Balance Revisited: a reconciliation policy mix to ease the constraints faced by parents*, Report prepared by Lyberaki, A., in co-ordination with Fagan, C., Norman, H., Kröger, T. and Casarico, A. for the European Commission (forthcoming).
- European Commission (2015), *New start to address the challenges of work-life balance faced by working families*, an EU initiative for a roadmap,

http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_xxx_maternity_leave.en.pdf.

European Commission (2014a), *Proposal for key principles of a Quality Framework for Early Childhood Education and Care. The European quality framework for early childhood education and care*, http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/archive/documents/ecec-quality-framework_en.pdf.

European Commission (2014b) *Gender equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*, Contract ref. no. JUST/2011/GEND/PR/1081/A4, April 2014, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr_en.pdf.

European Commission (2013), *Investing in Children: breaking the cycle of disadvantage*, (Commission Recommendation), http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/files/c_2013_778_en.pdf.

European Commission (2013), *Early Childhood Education and Care: Providing all our children with the best start for the world of tomorrow* (Communication from the Commission), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0066:FIN:EN:PDF>.

European Commission (2009), *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=KS-78-09-908.

European Commission (2007), *Health and long-term care in the European Union, Special Eurobarometer, 283/Wave 67.3*.

European Commission (2005), *Reconciliation of work and private life/Comparative review of thirty European countries*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (2004), *Gender mainstreaming-some figures*, Report on equality between women and men, http://europa.eu.int/comm/employment_social/equopp/com04115en.pdf

European Parliament (2011), *Resolution of 12 May on Early Years Learning in the European Union (2010/2159(INI))*, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P7-TA-2011-0231>.

Eurostat (2009), *Reconciliation between work, private and family life in the European Union, 2009 edition*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Fagan, C. and Norman, H. (2013), *National Policies to Support the Reconciliation of Employment, Childcare and the Care of Older Family Members: A Comparative Review to Inform Personnel Policies in the European Chemical Industry*, Report submitted to the European Federation of Managerial Staff in the Chemical and Allied Industries, industriAll Europe and the European Chemical Employers Group, https://www.researchgate.net/publication/281862429_

Fagan, C., Hegewisch, A. and Pillinger, J. (2006), *Out of Time. Why Britain needs a new approach to working-time flexibility*, Research paper for the TUC,

Manchester: European Work and Employment Research Center, University of Manchester,
<https://www.escholar.manchester.ac.uk/api/datastream?publicationPid=uk-ac-man-scw:5b153&datastreamId=FULL-TEXT.PDF>.

Ferrera, M. (1996), The Southern Model of Welfare in Social Europe, *Journal of European Social Policy*, 6(1), pp. 17-39.

Gormick, J. (2015), Leave policies in challenging times: What have we learned? What lies ahead, *Community, Work and Family*, 18(2), pp. 236-243.

Haas, L. and Hwang, C.P. (2013), Trade Union Support for Fathers' Use of Work–Family Benefits – Lessons from Sweden, *Community, Work & Family*, 16(1), pp. 46-67.

Haas, L. and Hwang, C.P. (2008), Making fatherhood visible at work: Trends in corporate support for fathers taking parental leave in Sweden, in Moss, P. and Korinthus, M. (eds): *International Review of Leave Policies and Related Research 2008* (Employment Relations Research Series No 100), London: Department of Business Enterprise and Regulatory Reform, pp. 44-62.

Haas L., Allard, K. and Hwang, C.P. (2002), The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden, *Community, Work and Family*, 5(3), pp. 319-342.

Hatten, W., Vinter, L. and Williams, R. (2002), *Dads on Dads: Needs and Expectations at Home and Work*, EOC Research Discussion Series, Manchester: Equal Opportunities Commission.

Hatzivarnava-Kazassi, E. and Karamessini M. (2015), Greece, in Moss, P.(ed.) 11th International Review of Leave Policies and Research 2015, International Network on Leave Policies and Research, pp.151-159
http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/review_2015/

Hobson, B., Lewis, J. and Birte, S. (2002), *Contested Concepts in Gender and Social Politics*, Cheltenham: Edward Elgar.

International Labour Office - International Labour Conference, 101st Session (2012), *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A),
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174843.pdf.

International Labour Organisation (2011), Working time in the twenty-first century, Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements (17–21 October 2011), *Conditions of Work and Employment Programme TMEWTA/2011*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_161734.pdf

Kammerman, S.B. and Moss, P. (2009), *The Politics of Parental Leave. Children, Parenting, Gender and the Labour Market*, Bristol: The Policy Press.

Karamessini, M. (2012), Female activity and employment trends and patterns in Greece. Women's difficult road to economic independence, στο A. Buğra and Y. Özkan (eds.), *Trajectories of Female Employment in the Mediterranean*,

Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave MacMillan, pp.65-90.

- Karamessini M. (2011), *The provision of out-of-school care in Greece*, EGGE - European Commission's Expert Group on Gender and Employment (αδημοσίευτη έκθεση προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή).
- Karamessini, M. (2010a), Life stage transitions and the still critical role of the family in Greece, in D. Anxo, G. Bosch and J. Rubery (eds.), *The Welfare State and Life Transitions: A European Perspective*, Cheltenham, UK: Edward Elgar, pp. 257-283.
- Karamessini, M. (2010b), *Elderly care in Greece. Provisions and providers*, EGGE - European Commission's Expert Group on Gender and Employment (αδημοσίευτη έκθεση προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή).
- Karamessini, M. (2009), *Flexible working time arrangements in Greece*, EGGE - European Commission's Expert Group on Gender and Employment (αδημοσίευτη έκθεση προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή).
- Karamessini, M. (2008a), Continuity and change in the southern European social model, *International Labour Review*, 147 (1), pp. 43-70.
- Karamessini, M. (2008b), Still a distinctive southern European employment model, *Industrial Relations Journal*, 39(6), pp. 510-531.
- Karamessini, M. (2008c), *The provision of childcare services in Greece*, EGGE - European Commission's Expert Group on Gender and Employment (αδημοσίευτη έκθεση προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή).
- Karamessini, M. (2007), *The Southern European social model: changes and continuities in the last decades*, Discussion Paper Series, No. 174, Geneva: International Institute for Labour Studies (36 σελίδες). <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/publications/discussion/dp17407.pdf>.
- Karamessini, M. (2006), Gender equality and employment policy, στο M. Petmesidou and E. Mossialos (eds.), *Social Policy Developments in Greece*, London: Ashgate, pp.239-262.
- Karamessini M. and E. Moukanou (2006), The Elderly Care Sector in Greece. Recent trends in service provision and implications for labour, Report for the EU research project „DYNAMO“ (Dynamics of National Employment Models), 6th Framework Programme.
- Karamessini, M. (2005), *Reconciliation of work and private life in Greece*, EGGSIE – EC's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (αδημοσίευτη έκθεση προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή).
- Karamessini, M. (1997), *Equal Opportunities and Collective Bargaining in the EU. A Case Study from Greece*, Working Paper 97/72/EN or GR, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (51 σελίδες), <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/wp9772.htm>

- Katrougalos, G. and Lazaridies, G. (2008), The South European welfare states at the dawn of the new Millenium: Identity and problems, *Social Cohesion and Development*, 3(1), 5-25.
- Koukoulis, S. and Spiliotopoulos, A. (2005), «Avant-propos», *AFEM: Concilier famille et travail pour les hommes et les femmes: droit et pratiques*, Projet VP/2002/0562 de la Commission européenne, Paris/Athenes: Ant. N. Sakkoulas and Emile Bruylant S. A.
- Kvande, R. (2012), Control in post-bureaucratic organisations –consequences for fatherhood, in Oechsle, M. et al, *Fatherhood in Late Modernity*, Toronto: Verlag Barbara Budrich, pp. 232-248.
- Le Grand, J., Propper, C. and Robinson, R., (1992), *The Economics of Social Problems*, 3rd Edition, vol. 3, London: Macmillan Publishers Limited.
- Leibfried, S. (1993), Towards a European Welfare State? On Integrating Poverty Regimes into the European Community, in Jones, C. (ed.), *New Perspectives on the Welfare State in Europe*, London: Routledge, pp. 133-156.
- Lewis, J. (2002), Gender and Welfare State change, *European Societies*, 4(4), pp. 231-357.
- Lewis, J. (1993), Introduction: Women, work, family and social policies in Europe, in J. Lewis (ed.), *Women and Social Policies in Europe*, Albershot: Edward Elgar, pp. 1-24.
- Lewis, J. (1992), Gender and the development of welfare regimes, *Journal of European Social Policy*, 2(3), pp.159-73.
- Lewis, J., Campbell, M. and Huerta, C. (2008), Patterns of paid and unpaid work in Western Europe: gender, commodification, preferences and the implications for policy, *Journal of European Social Policy*, 18(1), pp. 21–37.
- Lewis, J. and Ostner, I. (1994), Gender and the Evolution of European Social Policies, *ZesArbeitspapier No. 4/94*, Bremen: Centre for Social Policy Research.
- Levering, R. and Erb, M. (2011), Emerging trends in people management, *Swiss Business*, January-February, pp. 30-33,
http://www.greatplacetowork.gr/storage/documents/Publications_Documents/2010_-_Emerging_Trends_In_People_Management.pdf.
- Lopez, M.J.G. and Pairo, M.S. (2000), Households and families- Changing living arrangements and gender relations, in Duncan, S. and Pfau-Effinger, B. (eds), *Gender, Economy and Culture in the European Union*, London and New York: Routledge, pp. 49-87.
- Lyberaki, A. (2011a), Migrant Women, Care Work and Women's Employment in Greece, *Feminist Economics*, 17(3), pp.103-131.
- Lyberaki, A. (2011b), *Gender Aspects of the Economic Downturn: Note*, European Parliament, Directorate General for Internal Policies, Policy Department C: Citizen's Rights and Constitutional Affairs.
- Lyberaki, A. (2008), "Deae ex Machina": migrant women, care work and women's employment in Greece, GreeSE Paper No 20, *Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe*, London, LSE,

<http://www.lse.ac.uk/europeanInstitute/research/hellenicObservatory/pdf/GreeSE/GreeSE20.pdf>.

- Magdalinos M., Symeonidou H., (1989), Modelling the Fertility-Employment Relationship: Simultaneity and Misspecification Testing, *European Journal of Population*, 5, pp. 119-143.
- Masuy, A.J. (2009), Belgium: Family-work articulation policies – A life course approach, in Moss, P. (ed.), *International Review of Leave Policies and Related Research 2009* (Employment Relations Research Series No 102), pp. 77-99, London: Department of Business, Innovation and Skills
- Matsaganis, M. (2013), The crisis and the welfare state in Greece: A Complex relationship, in Triandafyllidou, A., Gropas, R. and Kouki, H., *The Greek Crisis: an Inquiry into Greek and European Modernity*, Houndmills, Basingstoke UK: Palgrave MacMillan, pp.135-155
- Miani, C and Hoorens, S. (2014), *Parents at work: men and women participating in the labour force*, RAND Europe/ European Union: European Commission, DG for Justice.
- Millar J. and A. Warman (1996), *Family Obligations in Europe*, London: Family Policy Studies Centre.
- Mingione, E. (2002), Labour market segmentation and informal work, in Gibson, H.D. (ed.), *Economic Transformation, Democratization and Integration into the European Union*, Basingstoke and New York: Palgrave, pp. 149-181.
- Ministry of Health and Welfare (2002), *The Hellenic Response to the EPC/SPC/2002/APR/01En/rev1 Questionnaire on Health and Long-Term Care for the Elderly*, Athens. (in Greek)
- Moussourou, M.L. and Petroglou, P.A. (2005), Concilier Famille et Travail en Grèce: Droit et Pratiques, au AFEM, *Concilier Famille et Travail pour les Hommes et les Femmes: Droit et Pratiques*, Athènes & Bruxelles: Sakkoulas&Bruylant, pp. 109-144.
- Moss, P. (2015), *International Review of Leave Policies and Research 2015*, http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2015_full_review3_final_8july.pdf.
- Naiditch, M., Triantafyllou, J., Di Santo, P., Carretero, S. and Hirsch Durrett, E. (2013), User perspectives in long-term care and the role of informal carers, in Leichsenring, K. and Billings, J., *Long-term Care in Europe: Improving Policy and Practice*, Basingstoke: Palgrave MacMillan, pp. 45-80.
- O' Connor, J. (1993), Gender, class and citizenship in the comparative analysis of welfare state regimes: Theoretical and methodological Issues», *British Journal of Sociology*, 44, 3, pp. 501-18.
- O'Brien, M. and Shemilt, I. (2003), *Working Fathers: Earning and Caring*, London: Equal Opportunities Commission, <http://www.eoc.org.uk/cseng/research/ueareport.pdf>.

- OECD (2002-2007), *Babies and Bosses*, <http://www.oecd.org/els/family/babiesandbosses-reconcilingworkandfamilylifeasynthesisoffindingsforoecdcountries.htm>
- OECD (2007a) *Babies and Bosses, Reconciling Work and Family Life - A Synthesis of Findings for OECD countries*, Paris.
- OECD (2007b), Annual report, <http://www.oecd.org/newsroom/38528123.pdf>.
- OECD (2001-2012), *Starting Strong*, <http://www.oecd.org/edu/school/startingstrongiii-aqualitytoolboxforearlychildhoodeducationandcare.htm>.
- Orloff, A.S. (1993), Gender and the social rights of citizenship, *American Sociological Review*, 58(3), pp. 303-28.
- Ostner, I. (1994), The women and welfare debate, in Hantrais, L. and Morgan, S. (eds), *Family Policy and the Welfare of Women, Cross-National Research Papers/Third Series(3)*, University of Loughborough: European Research Centre, pp. 35-51.
- Pereira, M.S.C. (2015), *Introducing a Comprehensive Directive on Care in the European Union: Elements for Further Discussion*, available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2616314> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2616314>.
- Petmezidou, M. (2006), Social Care Services: 'Catching Up' Amidst High Fragmentation and Poor Initiatives for Change στο M. Petmezidou and E. Mossialos eds. *Social Policy Developments in Greece*, pp. 319-357.
- Plantenga, J. and Remery, C. (2013). Childcare services for school age children. A comparative review of 33 countries, EGGE/European Commission, DG Justice, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Plantenga, J. and Remery, C. (2009). *The provision of childcare services. A comparative review of 30 countries*, EGGE/European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Plantenga, J. and Remery, C. (2010), *Flexible Working Time Arrangements and Gender Equality European Commission. A Comparative Review of 30 European Countries*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Rosário (do) Palma Ramalho, M., Foubert, P. and Burri, S. (2015), The Implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 European Countries, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality/ European Commission, DG for Justice and Consumers.
- Sainsbury, D. (1996), *Gender and Welfare States*, UK: Cambridge University Press.
- Simonazzi, A. (2009), (2008), Care regimes and national employment models, *Cambridge Journal of Economics*, 33 (2): 211-232.
- Stratigaki, M. (2004), The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of "Reconciliation of Work and Family", *Social Politics*, Vol. 11, Number 1, pp. 30-56.

- Stratigaki, M., and Vaiou, D. (1994), Women's work and informal activities in Southern Europe, *Environment and Planning A*, volume 26, pp. 1221-1234.
- Symeonidou, H. (1996), Social protection in contemporary Greece, *South European Society and Politics*, Volume 1, Issue 3, pp. 67-86.
- Triantafyllou, J., Naiditch, M., Repkova, K., Stiehr, K., Carretero, S., Emilsson, T., Di Santo, P., Bednarik, R., Brichtova, L., Ceruzzi, F., Cordero, L., Mastroiannakis, T., Ferrando, M., Mingot, K., Ritter, J. and Vlantoni, D. (2010), *Informal Care in the Long-term Care System*, European Overview Paper for INTERLINKS project
http://interlinks.euro.centre.org/sites/default/files/WP5_Overview_FINAL_04_11.pdf
- Trifiletti, R. (1999), Southern European welfare regimes and the worsening position of women, *Journal of European Social Policy*, 9, pp.49-64.
- Tremblay, D. G. and Genin, E. (2011), Parental leave: An important employee right, but an organizational challenge, *Employment Response Rights Journal*, 23, pp. 249–268.
- Vaiou, D. in collaboration with Zoe, G. (1997), *The Future of Work in Europe: Patterns of Gendered Time Distribution- Greece-Final Report*, Department of Urban and Regional Planning, Athens: Technical University of Athens.
- Walby, S. (1994), Methodology and theoretical issues in the comparative analysis of gender relations in Western Europe, *Environment and Planning A*, 26, 9, p. 1339-1354.

Πληροφορίες αντλήθηκαν από τις ακόλουθες ιστοσελίδες:

- <http://www.isotita.gr/>
- <http://csrhellas.eu>
- <http://www.greatplacetowork.gr>
- <http://www.sev.org.gr/>
- <http://www.gsee.gr/>
- <http://www.kedke.gr/>
- <http://www.eopyy.gov.gr/>
- <http://www.et.gr/> (νόμοι, προεδρικά διατάγματα και υπουργικές αποφάσεις)
- <http://voithiastospiti.blogspot>
- <http://www.pasyvn.gr/>
- <http://www.kathimerini.gr/>
- <http://www.tovima.gr/>
- www.epeaek.gr/epeaek/sitecontent/sym_intro.doc-

<http://www.pi-schools.gr/programs/oloimero/>
www.epeaek.gr/.../a_2_1_2_2_3.html,
www.epeaek.gr/.../a_2_2_2_1_2.html
<http://www.ypergka.gr/topics/occupation/esda2000.doc>
<http://www.ypergka.gr/topics/occupation/esda/nap2001el-el.pdf>
<http://europa.eu.int/comm/e,ployment-social/news/2002/may/nap2002/nap2002el-el>
<http://europa.eu.int/comm/employment-social/employment-strategy/nap-2003/nap-el.pdf>
<http://www.syllogosperiklis.gr/>
www.avgi.gr/article/5597001/to-oloimero-nipiagogeio, <http://dipe-peiraia.att.sch.gr/index.php/ekpaideytikathemata/191-proori-apoxorisi-nipion-apo-to-oloimero-sx-etous-2013-2014>
<http://www.dimokratiki.gr/14-09-2015/ipourgio-pedias-ti-tha-ischisi-gia-ta-oloimera-nipiagogia/>
http://www.circlecenterads.info/documents/FCAPrint_SelectedCaregiv...pdf

Εθνικό Τυπογραφείο, Νόμοι, Προεδρικά Διατάγματα και Υπουργικές Αποφάσεις <http://www.et.gr/>

ΕΕΤΑΑ (Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης) (2014), *Οι Δήμοι σε αριθμούς*,
http://web3.eetaa.gr:8080/ekdoseis/ekdoseis_details.jsp?ekdosis_id=158

ΕΕΤΑΑ (Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης), εγκύκλιοι, στατιστικά στοιχεία, αποφάσεις, ανακοινώσεις, αποφάσεις ΔΣ κ.λπ., <https://www.eetaa.gr/>

ΕΛΣΤΑΤ (Ελληνική Στατιστική Αρχή), Στοιχεία βάσης δεδομένων και δελτία τύπου, <http://www.statistics.gr/>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Πληροφορίες για Οδηγίες, Συστάσεις, Ανακοινώσεις, Διαβουλεύσεις και άλλα κείμενα, <http://ec.europa.eu/>

Πληροφορίες επίσης αντλήθηκαν κατόπιν αιτήματος από το Υπουργείο Παιδείας και την ΕΕΤΑΑ.