

ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ & ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ

Πρόλογος

Εισαγωγή

1. ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ

**2. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Νομοθεσία

Επιδόματα

Δομές στήριξης και κοινωνικής φροντίδας

**3. ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ
ΕΠΙΠΕΔΟ**

Καλές πρακτικές στην Ελλάδα

Καλές πρακτικές από την ευρωπαϊκή εμπειρία

4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Βιβλιογραφία

Πρόλογος

Η μελέτη «ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ & ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ», εκπονήθηκε στο πλαίσιο Δράσης 2 του έργου «ΔΙΚΤΥΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ» της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL.

Στην Αναπτυξιακή Σύμπραξη «ΖΕΥΞΗ», υπεύθυνη για την υλοποίηση του Έργου, συμμετέχουν οι παρακάτω φορείς :

- ΔΙΑΒΑΛΚΑΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ (Δ.Ι.Δ.Δ.)
- ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΤΟΕ (ΙΝ.Ε./Ο.Τ.Ο.Ε.)
- ΕΜΠΟΡΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
- ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ – ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΑΚΗΣ
- ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΚΑΖΙΝΟ
- ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
- ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΤΥΦΛΩΝ ΠΕΚΜ
- ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΣΚΛΗΡΥΝΣΗ ΚΑΤΑ ΠΛΑΚΑΣ
- ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΜΟΝΟΓΟΝΕΪΚΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΩΝ
- ΕΝΩΣΗ ΣΥΝΤΑΚΤΩΝ ΗΜΕΡΗΣΙΩΝ ΕΦΗΜΕΡΙΔΩΝ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ – ΘΡΑΚΗΣ
- ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ – ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
- ΔΗΜΟΣ ΜΗΛΕΩΝ
- ΔΗΜΟΣ ΝΙΓΡΙΤΑΣ
- ΤΟΠΙΚΗ ΕΝΩΣΗ ΔΗΜΩΝ & ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ ΦΛΩΡΙΝΑΣ
- ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΕΞΑΓΩΓΕΩΝ
- ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΒΙΣΑΛΤΙΑΣ

Στόχος της παρούσας μελέτης είναι η ανάδειξη καλών πρακτικών σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο για την συμφιλίωση της επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής. Στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας αναπόφευκτα τονίζεται και η καθυστέρηση της χώρας μας στον τομέα του σχεδιασμού μιας σαφούς πολιτικής για την συμφιλίωση.

Εισαγωγή

Την ίδια στιγμή που ο όρος «συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής» είναι τα τελευταία χρόνια ιδιαίτερα δημοφιλής, στην πραγματικότητα δεν υπάρχει ακριβής ορισμός που να τον προσδιορίζει. Συνήθως χρησιμοποιείται για να περιγράψει την προσπάθεια για εξισορρόπηση των εργασιακών και των εκτός εργασίας απαιτήσεων.

Έτσι η συμφιλίωση της οικογενειακής, επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ορίζεται από τον καθένα διαφορετικά. Για ορισμένα άτομα μπορεί να σημαίνει περισσότερο την κατάκτηση μεγαλύτερου χρόνου εργασίας και λιγότερο προσωπικού χρόνου, όταν την ίδια στιγμή για κάποια άλλα άτομα μπορεί να σημαίνει την ανάγκη για περισσότερο ελεύθερο χρόνο χωρίς όμως να κλονίζεται το κλίμα ασφάλειας που τους παρέχει η εργασία τους σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο (Fiona Visser, Laura Williams 2006).

Τα τελευταία χρόνια υπάρχει η άποψη ότι το ζήτημα της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι «πρόβλημα των γυναικών» το οποίο, σύμφωνα πάντοτε με την ίδια άποψη, αντικατοπτρίζεται στις εργασιακές τους προτιμήσεις: το 37% των γυναικών με ευθύνες φροντίδας εξαρτημένων μελών των οικογενειών τους εργάζονται με μερική απασχόληση, σε αντίθεση με το 17% των γυναικών χωρίς τέτοιου τύπου υποχρεώσεις και το 6,5% των ανδρών. (http://ec.europa.eu/employment_social/equal/policy-briefs/etg4-having-life_en.cfm)

Την δεκαετία '90 υπήρξαν μεγάλες αλλαγές στον εργασιακές και κοινωνικές σχέσεις. Μια από τις αλλαγές εντοπίζεται στις νέες στάσεις των εργαζομένων απέναντι στην εργασία και τους εργοδότες τους. Η εργασία έγινε περισσότερο στρεσογόνα και λιγότερο ικανοποιητική για τους εργαζόμενους, οι οποίοι απουσιάζουν πολύ συχνά από την εργασία για λόγους υγείας. Επίσης, με την αύξηση του φόρτου εργασίας η αφοσίωση των εργαζομένων στον επαγγελματικό τομέα έρχεται σε σύγκρουση με την οικογενειακή και προσωπική τους ζωή. Πέρα όμως από τις αλλαγές που συνέβησαν στην αγορά εργασίας και στις κοινωνικές

σχέσεις φαίνεται ότι οι εργαζόμενες μητέρες είναι αυτές που συνεχίζουν να έχουν μεγαλύτερη δυσκολία στην εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Είναι όμως η συμφιλίωση της εργασιακής και κοινωνικής ζωής πρόβλημα μόνο των γυναικών ή αφορά όλους τους εργαζόμενους οι οποίοι λόγω πολλαπλών ρόλων και μεγάλου φόρτου εργασίας προσπαθούν να συνδυάσουν την οικογενειακή, εργασιακή και προσωπική τους ζωή;

1. ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ

Σε συνέχεια της άποψης, η οποία διατείνεται ότι το πρόβλημα της συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι ζήτημα των γυναικών αλλά και της οικογένειας ως βασικής μονάδας της μοντέρνας οικονομίας, θα πρέπει να αποσαφηνιστεί η έννοια της οικογένειας. Ποια είναι η νέα μορφή της οικογένειας, η οποία διαμορφώθηκε και συνεχίζει να διαμορφώνεται στο πλαίσιο των νέων αλλαγών στην οικονομία και τις εργασιακές σχέσεις;

Σύμφωνα με την Eurostat ένας ορισμός που δίνεται στην οικογένεια, είναι ότι συνιστά «Οικιακές μονάδες που αποτελούνται από γονείς και παιδιά (αλλά και όταν δεν υπάρχουν παιδιά), καθώς και οικογένειες με ένα μόνο γονέα, που προκύπτουν από την διάσπαση των σχέσεων (γάμου ή απλής συμβίωσης), το θάνατο ή το διαζύγιο». (Ditch, J.S., 1997)

Η έννοια της οικογένειας ορίζεται διαφορετικά σε καθεμία από τις χώρες των εταίρων. Μόνο στην Ιταλία, τη Σουηδία και την Αυστρία υπάρχει ορισμός της έννοιας στο νόμο. Η έννοια της «οικογένειας» περιλαμβάνεται στα συντάγματα της Ελλάδας, της Ιταλίας, της Ισπανίας και της Πορτογαλίας, ώστε να εξασφαλίζουν στην οικογένεια ειδική προστασία. Παρόλα αυτά, σε καμία περίπτωση δεν καθορίζουν το περιεχόμενο της έννοιας της οικογένειας, με εξαίρεση την Ιταλία. Νομικές έννοιες που σχετίζονται με την παραδοσιακή έννοια της οικογένειας, όπως η μονογονεϊκή οικογένεια, η πολυμελής οικογένεια και τα de facto ζευγάρια, υπάρχουν στη νομοθεσία όλων των χωρών των εταίρων.

Διάφοροι τύποι οικογενειών

- Μονογονεϊκή οικογένεια

Σχετικά πρόσφατη Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 1998, αφορά στην κατάσταση των μόνων μητέρων και των μονογονεϊκών οικογενειών και διακηρύσσει ότι η συγκεκριμένη οικογένεια, λόγω

της φύσης της, είναι ιδιαίτερα ευάλωτη, γι' αυτό μπορεί να χρειάζεται ειδική βοήθεια. Παλαιότερη, πάντως, απόφαση για το ίδιο θέμα, δεν όριζε με σαφήνεια τη μονογονεϊκή οικογένεια. Πρόκειται για την Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 8ης Ιουλίου 1986 στην οποία δεν διατυπώνεται κάποιος διεθνώς αναγνωρισμένος ορισμός της μονογονεϊκής οικογένειας. Επομένως, ο όρος εφαρμόζεται σε διαφορετικές καταστάσεις ανάλογα με τα ισχύοντα σε κάθε κράτος της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Μονογονεϊκή οικογένεια είναι, δηλαδή, η περίπτωση γονέων που ζουν μόνοι με ένα ή περισσότερα παιδιά, ζευγαριών που δεν έχουν παντρευτεί αλλά έχουν παιδιά, μόνων γονέων που ζουν με τα παιδιά τους και άλλους συγγενείς, αλλά ακόμη και περιπτώσεις ομάδων ανθρώπων που συζούν χωρίς σχέση ή δεσμούς γονιού/ παιδιού μεταξύ τους.

- Πολύτεκνη οικογένεια

Οι πολύτεκνες οικογένειες, σύμφωνα με το Σύνταγμα της Ελλάδας, έχουν δικαίωμα να δέχονται ειδική φροντίδα από το Κράτος. Αυτή περιλαμβάνει για παράδειγμα από επιδόματα μέχρι διευκολύνσεις στην εύρεση εργασίας. Στις υπόλοιπες μεσογειακές χώρες οι πολυμελείς οικογένειες τυγχάνουν ειδικής προστασίας, αλλά μόνο στην Ισπανία υπάρχει ορισμός της έννοιας αυτής.

- Πρόσωπα που συζούν

Ο νόμος αναγνωρίζει τη σχέση μεταξύ προσώπων που συζούν ανεξάρτητα από το φύλο τους και προβλέπει τα δικαιώματά τους, σε χώρες όπως η Δανία, η Ισπανία, η Πορτογαλία και η Σουηδία. Στην Ισπανία, αυτό ισχύει μόνο σε ορισμένες αυτόνομες κοινότητες, ενώ στις υπόλοιπες χώρες, εκτός από την Ελλάδα, αναγνωρίζονται ορισμένα δικαιώματα στις «de facto ενώσεις». Αυτά αφορούν συνήθως σε θέματα σχετικά με αστικές μισθώσεις ή κοινωνικές παροχές και κοινωνική βοήθεια.

Αποτελεί ίσως κοινοτυπία η διαπίστωση ότι ζούμε σε μια εποχή αλλαγών, αλλά η φύση και ρυθμός των αλλαγών είναι στ' αλήθεια μνημειώδεις. Οι οικογένειες βρίσκονται σε μια διαδικασία αλλαγών και προσαρμογής από τη μια φάση στην

επόμενη, γι' αυτό άλλωστε είναι δύσκολο να έχουμε αξιόπιστα συγκριτικά δεδομένα. (*Ditch, J.S., 1997*).

Τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο ο αριθμός των γάμων έχει μειωθεί (πίνακας 1), των διαζυγίων έχει αυξηθεί (πίνακας 2), ενώ φαίνεται ότι επικρατεί η τάση για συμβίωση (ετερόφυλων ή ομόφυλων) σε μεγαλύτερο βαθμό από άλλοτε. Από την άλλη οι γεννήσεις εκτός γάμου έχουν μια αυξητική τάση (πίνακας 3).

Πίνακας 1: Γάμοι στην Ευρώπη (ανά 1.000 άτομα)

Table 1.11: Marriages

(per 1 000 persons)

TPS00012

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
EU-25	5.3	5.2	5.1	5.1	:	5.2	5.2	:	4.9	4.8	4.8
EU-15	5.2	5.2	5.1	5.1	:	5.1	5.1	:	4.8	4.8	4.7
Euro area	5.1	5.1	5.0	5.1	:	5.1	5.1	4.8	4.8	4.7	4.6
Belgium	5.1	5.1	5.0	4.7	4.4	4.3	4.4	4.1	3.9	4.0	4.1
Czech Republic	5.7	5.3	5.2	5.6	5.4	5.2	5.4	5.1	5.2	4.8	5.0
Denmark	6.8	6.6	6.8	6.5	6.6	6.7	7.2	6.8	6.9	6.5	7.0
Germany	5.4	5.3	5.2	5.2	5.1	5.3	5.1	4.7	4.8	4.6	4.8
Estonia	5.0	4.9	3.9	4.0	3.9	4.1	4.0	4.1	4.3	4.2	4.5
Greece	5.4	6.0	4.2	5.6	5.1	5.6	4.5	5.2	5.3	5.5	4.2
Spain	5.1	5.1	4.9	5.0	5.2	5.2	5.4	5.1	5.1	5.0	5.0
France	4.4	4.4	4.8	4.9	4.7	4.9	5.1	4.9	4.7	4.6	4.3
Ireland	4.6	4.3	4.5	4.3	:	4.9	5.0	5.0	5.1	5.1	:
Italy	5.1	5.1	4.9	4.9	4.9	4.9	5.0	4.6	4.7	4.5	4.3
Cyprus (1)	9.7	10.3	8.7	10.7	11.4	13.2	14.1	15.1	14.5	7.7	7.2
Latvia	4.6	4.5	3.9	4.0	4.0	3.9	3.9	3.9	4.2	4.3	4.5
Lithuania	6.4	6.1	5.7	5.3	5.2	5.1	4.8	4.5	4.7	4.9	5.6
Luxembourg	5.8	5.1	5.1	4.8	4.8	4.9	4.9	4.5	4.5	4.4	4.4
Hungary	5.2	5.2	4.8	4.6	4.4	4.4	4.7	4.3	4.5	4.5	4.3
Malta	6.8	6.3	6.4	6.4	6.5	6.4	6.6	5.6	5.7	5.9	6.0
Netherlands	5.4	5.3	5.5	5.5	5.5	5.7	5.5	5.0	5.2	4.9	4.4
Austria	5.5	5.4	5.3	5.2	4.9	4.9	4.9	4.3	4.5	4.6	4.7
Poland	5.4	5.4	5.3	5.3	5.4	5.7	5.5	5.1	5.0	5.1	5.0
Portugal	6.6	6.6	6.3	6.5	6.6	6.8	6.2	5.7	5.5	5.1	4.7
Slovenia	4.2	4.1	3.8	3.8	3.8	3.9	3.6	3.5	3.5	3.4	3.3
Slovakia	5.3	5.1	5.1	5.2	5.1	5.1	4.8	4.4	4.7	4.8	5.2
Finland	4.9	4.7	4.8	4.6	4.7	4.7	5.1	4.8	5.2	5.0	5.6
Sweden	3.9	3.8	3.8	3.7	3.6	4.0	4.5	4.0	4.3	4.4	4.8
United Kingdom	5.7	5.5	5.3	5.3	5.2	5.1	5.1	:	:	5.1	:
Bulgaria	4.5	4.4	4.4	4.2	4.3	4.3	4.4	4.0	3.7	3.9	4.0
Croatia	5.0	5.2	10.7	:	:	:	4.9	:	:	5.0	5.1
Romania	6.8	6.8	6.7	6.5	6.5	6.2	6.1	5.9	5.9	6.2	6.6
Turkey	:	:	:	:	:	:	:	:	:	6.8	:
Iceland	4.9	4.6	5.0	5.5	5.6	5.6	6.3	5.2	5.8	5.3	5.0
Liechtenstein	13.0	13.2	14.2	12.6	:	:	:	:	7.5	6.3	7.0
Norway	4.8	5.0	5.3	5.4	5.3	5.3	5.7	5.1	5.3	4.9	4.9
Switzerland	6.1	5.8	5.8	5.5	5.4	5.7	5.5	5.0	5.5	5.5	5.3

(1) Break in series, 2003.

Πηγή: Eurostat 2007

Πίνακας 2 : Διαζύγια στην Ευρώπη (ανά 1.000 άτομα)

Table 1.12: Divorces

(per 1 000 persons)

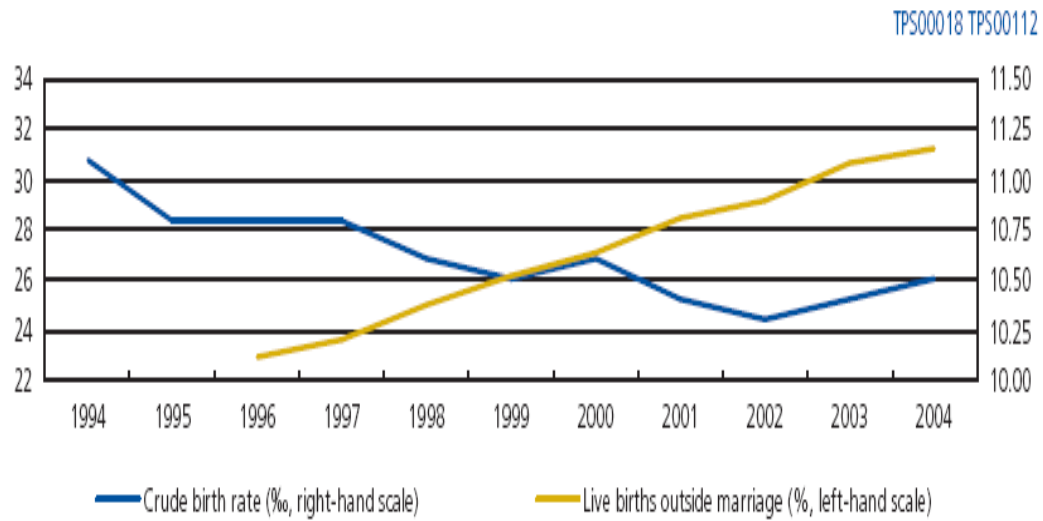
TPS00013

	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2003	2004
EU-25	0.6	0.7	0.9	1.4	1.5	1.8	1.7	1.8	1.9	2.1	2.1
EU-15	0.5	0.6	0.8	1.3	1.4	1.7	1.7	1.8	1.9	2.1	2.1
Euro area	0.5	0.6	0.7	1.0	1.1	1.4	1.4	1.6	1.7	2.0	1.9
Belgium	0.5	0.6	0.7	1.1	1.5	1.9	2.0	3.5	2.6	3.0	3.0
Czech Republic	1.4	1.7	2.2	2.6	2.6	2.9	3.1	3.0	2.9	3.2	3.2
Denmark	1.5	1.4	1.9	2.6	2.7	2.8	2.7	2.5	2.7	2.9	2.9
Germany	1.0	1.1	1.3	1.9	1.8	2.3	1.9	2.1	2.4	2.6	2.6
Estonia	2.1	2.3	3.2	3.4	4.1	4.0	3.7	5.2	3.1	:	3.1
Greece	0.3	0.4	0.4	0.4	0.7	0.8	0.6	1.0	1.0	1.0	1.1
Spain	-	-	-	-	-	0.5	0.6	0.8	1.0	2.1	:
France	0.7	0.7	0.8	1.1	1.5	1.9	1.9	2.1	:	2.1	:
Ireland	-	-	-	-	-	-	-	-	0.7	0.7	:
Italy	-	-	-	0.2	0.2	0.3	0.5	0.5	0.7	0.8	:
Cyprus (1)	:	0.2	0.3	0.2	0.3	0.5	0.6	1.2	1.7	2.0	2.2
Latvia	2.4	2.8	4.6	4.8	5.0	4.5	4.0	3.1	2.6	2.1	2.3
Lithuania	0.9	0.9	2.2	2.7	3.2	3.2	3.4	2.8	3.1	3.1	3.2
Luxembourg	0.5	0.4	0.6	0.6	1.6	1.8	2.0	1.8	2.4	2.3	2.3
Hungary	1.7	2.0	2.2	2.5	2.6	2.8	2.4	2.4	2.3	2.5	2.4
Malta	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Netherlands	0.5	0.5	0.8	1.5	1.8	2.3	1.9	2.2	2.2	2.0	1.9
Austria	1.1	1.2	1.4	1.4	1.8	2.0	2.1	2.3	2.4	2.3	2.4
Poland	0.5	0.7	1.1	1.2	1.1	1.3	1.1	1.0	1.1	1.3	1.5
Portugal	0.1	0.1	0.1	0.2	0.6	0.9	0.9	1.2	1.9	2.1	2.2
Slovenia	1.0	1.1	1.1	1.2	1.2	1.3	0.9	0.8	1.1	1.1	1.2
Slovakia	0.6	0.6	0.8	1.3	1.3	1.5	1.7	1.7	1.7	2.0	2.0
Finland	0.8	1.0	1.3	2.0	2.0	1.8	2.6	2.7	2.7	2.6	2.5
Sweden	1.2	1.2	1.6	3.1	2.4	2.4	2.3	2.6	2.4	2.4	2.2
United Kingdom	0.5	0.7	1.1	2.3	2.8	3.1	2.9	2.9	2.6	2.8	:
Bulgaria	:	1.1	1.2	1.3	1.5	1.6	1.3	1.3	1.3	1.5	1.9
Croatia	1.2	1.3	1.2	1.3	1.2	1.2	1.2	0.9	1.0	1.1	1.1
Romania	2.0	1.9	0.4	1.6	1.5	1.4	1.4	1.5	1.4	1.5	1.6
Turkey	:	:	:	:	:	:	:	:	0.5	0.7	:
Iceland	0.7	0.9	1.2	1.8	1.9	2.2	1.9	1.8	1.9	1.8	1.9
Liechtenstein	-	-	-	0.7	0.8	:	0.9	1.2	:	3.1	3.3
Norway	0.7	0.7	0.9	1.4	1.6	2.0	2.4	2.4	2.2	2.4	2.4
Switzerland	0.9	0.8	1.0	1.4	1.7	1.8	2.0	2.2	1.5	2.3	2.4

Πηγή: Eurostat 2007

**Διάγραμμα 1: Γεννήσεις εκτός γάμου και συνολικός ετήσιος δείκτης γεννήσεων
ανά χίλιους κατοίκους στην Ευρώπη των 25**

Figure 1.22: Live births outside marriage and crude birth rate, EU-25



Live births outside marriage: births where the mother's marital status at the time of birth is other than married.

Crude birth rate: the ratio of the number of births during the year to the average population in that year; the value is expressed per 1 000 inhabitants.

Πηγή: Eurostat 2007

2. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Υπό το πρίσμα των νέων μορφών οικογένειας, η όποια πολιτική για την συμφιλίωση της επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής οφείλει να λαμβάνει υπόψη τις νέες εξελίξεις στο θεσμό της οικογένειας καθώς και τις ιδιαίτερες ανάγκες όλων των μελών της. Παρόλο που οι πολιτικές για την συμφιλίωση και ιδιαίτερος τα νομοθετικά μέτρα που τις εκφράζουν είναι διαφορετικά από χώρα σε χώρα, σε γενικές γραμμές τα σημεία στα οποία συνοψίζονται και είναι κοινά για κάθε χώρα, είναι τα κάτωθι:

- Μέτρα που στοχεύουν στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας (μείωση του χρόνου εργασίας και ευέλικτες μορφές απασχόλησης)
- Μέτρα που προβλέπουν άδειες απουσίας για οικογενειακούς λόγους
- Μέτρα που αναφέρονται στις Συλλογικές Διαβουλεύσεις και προβλέπονται σε επιχειρησιακό επίπεδο (διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης, μέριμνα παιδιών – ηλικιωμένων)
- Μέτρα που προβλέπουν παροχές, επιδόματα, δομές και υπηρεσίες στήριξης
- Μέτρα για την κοινωνική οργάνωση του χρόνου (*Κοινωνική Πρωτοβουλία Equal, 2005*)

2.1. Νομοθεσία

Οι νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν στη συμφιλίωση της οικογένειας και εργασίας περιλαμβάνουν όλες εκείνες τις διατάξεις, οι οποίες είτε άμεσα είτε έμμεσα, υποβοηθούν τους εργαζόμενους και κυρίως τις εργαζόμενες να συνδυάζουν την αμειβόμενη απασχόληση με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Ως επί το πλείστον η νομοθεσία που αφορά στη συμφιλίωση της οικογένειας και εργασίας περιλαμβάνει διατάξεις και νόμους που έχουν ως στόχο την προστασία της μητρότητας, την ισότητα των δύο φύλων, την παροχή στήριξης και κατάλληλων υπηρεσιών σε ευπαθή και εξαρτημένα άτομα (π.χ. ηλικιωμένοι), τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης (μείωση του χρόνου εργασίας¹, εργασία από το σπίτι), η παροχή διαφόρων μορφών αδειάς, η παροχή διαφόρων επιδομάτων, την κοινωνική οργάνωση του χρόνου (π.χ. ωράρια καταστημάτων, ωράρια τραπεζών). Οι παραπάνω νομοθετικές ρυθμίσεις σχετικά με την συμφιλίωση της οικογένειας και εργασίας καλύπτονται και διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τόσο του ιδιωτικού, όσο και του δημόσιου τομέα

Στην Ελλάδα το μόνο νομικό κείμενο που αναφέρεται στην συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι ο 1483/1984 με τίτλο “Προστασία και διευκολύνσεις για εργαζόμενους με οικογενειακές ευθύνες”², εργαζόμενους με οικογενειακές ευθύνες”, ο οποίος υλοποιεί τη Συνθήκη 156 του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.

¹ Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας έχει δύο βασικές διαστάσεις: Η πρώτη σχετίζεται με την συνολική μείωση του χρόνου εργασίας (35ωρο) ενώ η δεύτερη με την μερική απασχόληση. Και στις δύο περιπτώσεις κεντρικό ζητούμενο είναι η απόκτηση ελεύθερου χρόνου για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και εξασφάλιση χρόνου για τους ίδιους και τις οικογένειες τους. Πάντως το ζήτημα της μείωσης των ωρών εργασίας, είναι ένα ζήτημα που βρίσκεται σε εξέλιξη τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

² Το 1988, αυτός επεκτάθηκε και στον δημόσιο τομέα. Το αντικείμενό του αφορά την απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα, τις δημόσιες υπηρεσίες, την τοπική αυτοδιοίκηση και άλλα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου.

Διάφορες διατάξεις για τον συνδυασμό της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής συμπεριλαμβάνονται στις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις, στον Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα, σε συλλογικές συμβάσεις διαφόρων τομέων (τραπεζικό τομέα κλπ) καθώς επίσης και σε άρθρα για την κοινωνική ασφάλιση και πρόνοια.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο το δικαίωμα συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αναγνωρίζεται από το ίδιο το Σύνταγμα ως αναφαίρετο δικαίωμα όλων των εργαζομένων μόνο στην Πορτογαλία και σε καμία άλλη χώρα. Στην Ιταλία και Ισπανία υπάρχει σχετικός νόμος για την συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Στην Ιταλία ο νόμος 53/2000 της 8ης Μαρτίου σχετικά με τη γονική άδεια για το συνδυασμό του χρόνου εργασίας και της ζωής εκτός εργασίας και στην Ισπανία ο νόμος 39/1999 της 5^{ης} Νοεμβρίου σχετικά με την προώθηση του συνδυασμού της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων.

Σε αρκετές άλλες χώρες, όπως στην Αυστρία, τη Δανία, τη Φινλανδία, την Πορτογαλία και τη Σουηδία δεν υπάρχουν ειδικοί νόμοι για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Ωστόσο, έχουν θεσπιστεί νόμοι, όπως για παράδειγμα σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες, τη γονική άδεια, την ίση μεταχείριση κατά την πρόσβαση στην εργασία, την άδεια μητρότητας κλπ. Πρόκειται για νόμους οι οποίοι περιλαμβάνουν τόσο τον συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής όσο και διάφορα άλλα θέματα σχετικά με τους όρους εργασίας γυναικών και ανδρών. Ανατρέχοντας στη νομοθεσία, διαπιστώνει κανείς ότι σε κοινοτικό επίπεδο υπάρχουν αρκετές διατάξεις που αφορούν στη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Παρόλα αυτά η διάσταση του προσωπικού χρόνου δεν συμπεριλαμβάνεται στις υπάρχουσες διατάξεις. Ο συνδυασμός δηλ. του οικογενειακού, εργασιακού και προσωπικού χρόνου.

Σχετικές διατάξεις σε *ευρωπαϊκό επίπεδο* είναι οι παρακάτω:

Η Οδηγία 96/34/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της 3^{ης} Ιουνίου 1996

Η οδηγία 96/34/ΕΚ της 3ης Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, είχε αποτελέσει αντικείμενο διαπραγματεύσεων για τις

διεπαγγελματικές οργανώσεις UNICE, CEEP και CES. Αποτελεί συμφωνία-δέσμευση των τριών οργανώσεων «να εφαρμόσουν ελάχιστους κανόνες για τη γονική άδεια και την απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας, ως σημαντικό μέσο συνδυασμού της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής και προαγωγής της ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης μεταξύ των ανδρών και των γυναικών».

Η Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου

Η Οδηγία 92/85/ΕΟΚ της 19ης Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων, που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων. Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη οδηγία, οι έγκυοι, οι λεχόνες και οι γαλουχούσες εργαζόμενες πρέπει να θεωρούνται, από πολλές απόψεις, ως ομάδα ειδικών κινδύνων και για το λόγο αυτό είναι απαραίτητη η λήψη μέτρων για την υγεία και την ασφάλειά τους. Σε καμία περίπτωση, όμως, τα μέτρα αυτά δεν πρέπει να καθιστούν μειονεκτική τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας ούτε να θίγουν τις οδηγίες περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Οι Οδηγίες 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29^{ης} Ιουνίου 2000 και 2000/78/εκ του Συμβουλίου της 27^{ης} Νοεμβρίου 2000 για την διασφάλιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής καθώς και λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Η Απόφαση 2001/51/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου

Πρόκειται για την Απόφαση του Συμβουλίου της 20ης Δεκεμβρίου 2000 για τη θέσπιση προγράμματος σχετικά με την κοινοτική στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (2001- 2005). Βασικός στόχος είναι η διεύρυνση της γνώσης και η παρακολούθηση της εφαρμογής της κοινοτικής νομοθεσίας στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής (γονική άδεια, προστασία της μητρότητας, χρόνος εργασίας, συμβάσεις μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου).

Η Σύσταση του Συμβουλίου της 31ης Μαρτίου 1992

Η Σύσταση του Συμβουλίου της 31ης Μαρτίου 1992 αναφέρεται σε ζητήματα σχετικά με τη φύλαξη των παιδιών. Στόχος της σύστασης είναι να ενθαρρύνει πρωτοβουλίες των κρατών μελών, που επιτρέπουν στις γυναίκες και τους άνδρες να συνδυάζουν τις επαγγελματικές και οικογενειακές ευθύνες, καθώς και τις ευθύνες διαπαιδαγώγησης που απορρέουν από τη φύλαξη των παιδιών.

Οι Κοινοτικοί Χάρτες των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχουν οι Κοινοτικοί Χάρτες των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζόμενων της 19ης Δεκεμβρίου 1989 και της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 7ης Δεκεμβρίου 2000. Ο δεύτερος «Χάρτης» εγγυάται ότι «η οικογένεια απολαμβάνει νομική, οικονομική και κοινωνική προστασία» και, επιπλέον, διακηρύσσει ότι «κάθε πρόσωπο, προκειμένου να μπορεί να συνδυάζει την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή του, έχει δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα καθώς και δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού».

Το Συμβούλιο της Ευρώπης

Παράλληλα, το Συμβούλιο της Ευρώπης έχει θέσει κανόνες, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι ακόλουθοι:

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης της 18ης Οκτωβρίου 1961, που αναγνωρίζει το δικαίωμα ειδικής προστασίας των εργαζόμενων γυναικών καθώς και το δικαίωμα της οικογένειας στην κατάλληλη κοινωνική, νομική και οικονομική προστασία. Ο Χάρτης είναι δεσμευτικός για όλα τα μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης, που τον επικύρωσαν.

Η Επιτροπή Υπουργών των Κρατών Μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης υιοθέτησε μία σύσταση της 19ης Ιουνίου 1996 σχετικά με το συνδυασμό της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Σε επίπεδο ευρωπαϊκών πολιτικών, ήδη από τη δεκαετία του 1990 έχουν προωθηθεί, μέσα από κοινωνικό διάλογο και δημόσια συζήτηση, μια σειρά από Οδηγίες που δημιουργούν ένα ευνοϊκό περιβάλλον για την προώθηση της συμφιλίωσης οικογένειας κι εργασίας, όπως οι οδηγίες για τη μερική απασχόληση, τη γονική άδεια, τη μείωση του χρόνου εργασίας και, πιο πρόσφατα, για την τηλεργασία.

Συνοψίζοντας οι Οδηγίες οι οποίες ενσωματώνονται σταδιακά στην εθνική νομοθεσία κάθε χώρας-μέλους:

- Οδηγία 92/85/ΕΟΚ για την ελάχιστη διάρκεια της άδειας μητρότητας (1992)
- Οδηγία 96/34/ΕΚ για τη γονική άδεια (1996)
- Οδηγία 97/81/ΕΚ για την εργασία μερικής απασχόλησης (1997)
- Οδηγία 93/104/ΕΚ, που τροποποιήθηκε από την Οδηγία 2000/34/ΕΚ για την οργάνωση του χρόνου εργασίας, που περιορίζει τον ανώτατο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας στις 48 ώρες (1993 και 2000).

Διάγραμμα 2:

Θεσμικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων, την προστασία της οικογένειας και τη συμφιλίωση οικογενειακής κι επαγγελματικής ζωής 1984 – 2000

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

Πηγή: Α. Μουρίκη, 2006

Σχετικές διατάξεις σε **εθνικό επίπεδο** είναι οι παρακάτω:

Νομοθεσία σχετική με τις άδειες απουσίας από την εργασία για οικογενειακούς λόγους

- **Άδεια μητρότητας**

Άδεια μητρότητας δικαιούνται οι γυναίκες που απασχολούνται στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από χρόνο προϋπηρεσίας, για λόγους εγκυμοσύνης και γέννησης παιδιού, καθώς και για υιοθεσία παιδιού.

-Στον ιδιωτικό τομέα η άδεια προβλέπει συνολικά 17 ημερολογιακές εβδομάδες απουσίας από την εργασία. (8 πριν και 9 μετά τη λοχεία). Η αμοιβή ορίζεται ως εξής: αμοιβή ενός μηνός σε περίπτωση απασχόλησης, τουλάχιστον ενός έτους με τον ίδιο εργοδότη, αλλιώς, αμοιβή ενός δεκαπενθημέρου. Ευνοϊκότερες διατάξεις ισχύουν για τις τράπεζες (2 επιπλέον εβδομάδες από το 1997)

-Στον δημόσιο τομέα η άδεια προβλέπει 5 ημερολογιακούς μήνες απουσίας (2 πριν και 3 μετά τη λοχεία). Σε περίπτωση υιοθεσίας, 3 ημερολογιακοί μήνες στην περίοδο των πρώτων έξι μηνών μετά την ολοκλήρωση της υιοθεσίας. Η άδεια είναι με πλήρεις αποδοχές. Απαγορεύεται ρητά η απόλυση της δικαιούχου άδειας μητρότητας: στη διάρκεια της εγκυμοσύνης, μέσα στο έτος που ακολουθεί τη λοχεία, ή αργότερα, στη διάρκεια απουσίας που οφείλεται σε ασθένεια που έχει προκληθεί από εγκυμοσύνη ή λοχεία.

- **Άδεια θηλασμού**

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

- δημόσιες υπηρεσίες: δύο ώρες λιγότερες την ημέρα για τα παιδιά κάτω των 2 ετών, μία ώρα λιγότερη για τα παιδιά ηλικίας 2-4 ετών. Σε περίπτωση που η μητέρα δημόσιος υπάλληλος δεν κάνει χρήση των προαναφερόμενων μειωμένων ωρών εργασίας, δικαιούται 9 μήνες άδεια με αποδοχές, που λαμβάνει μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας.³

³ Άρθρο 53(2), Νόμος 2683/1999.

- ιδιωτικός τομέας: για τα παιδιά κάτω από 2 ετών μία ώρα λιγότερη την ημέρα, αλλά μπορεί να συμφωνηθεί με τον εργοδότη η δικαιούχος να εργάζεται δύο ώρες λιγότερο κατά το πρώτο έτος.

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

- **Άδεια πατρότητας**

Σύμφωνα με το Ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής της 29^{ης} Ιουνίου 2000 σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών και ανδρών στην επαγγελματική ζωή, τα Κράτη Μέλη ενθαρρύνονται να αναγνωρίσουν το ενδεχόμενο θέσπισης μιας τέτοιας μορφής αδειάς.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η άδεια πατρότητας δεν ρυθμίζεται από καμία κοινοτική οδηγία.

- **Γονική άδεια ανατροφής παιδιού**

Η άδεια ανατροφής παιδιού εφαρμόζεται στην Ελλάδα σε πλήρη εναρμόνιση με την οδηγία 96/34/EK από το 1998⁴ και παρέχεται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και υπό τις εξής προϋποθέσεις:

(α) δημόσιες υπηρεσίες: για παιδιά κάτω των 6 χρόνων μέχρι 2 χρόνια για κάθε γονέα. Παραχωρείται υποχρεωτικά εάν το ζητήσει ο/η εργαζόμενος/η. Η γονική άδεια μπορεί να ληφθεί συνεχώς ή διακεκομμένα. Η περίοδος απουσίας δεν θεωρείται περίοδος απασχόλησης⁵. Ο/η εργαζόμενος/η έχει δικαίωμα να ξαναγυρίσει στην ίδια θέση, εκτός από την περίπτωση νόμιμης μετάθεσης. Η άδεια είναι άνευ αποδοχών.

⁴ Άρθρο 25, Νόμος 2639/1998, που τροποποίησε το Άρθρο 5 (1), Νόμος 1483/84, και Άρθρο 53 (1), Νόμος 2683/1999 (Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας).

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

Δεν υπάρχει οποιαδήποτε παροχή από την κοινωνική ασφάλιση που να αντικαθιστά την απώλεια μισθού ακόμη και κατά ένα μέρος.

(β) δημόσιες επιχειρήσεις και τράπεζες και ιδιωτικός τομέας: για παιδιά κάτω των 3,5 χρόνων και μέχρι 3,5 μήνες για κάθε γονέα. Σε όλες τις περιπτώσεις, ο γονιός έχει δικαίωμα να ζητήσει ξεχωριστή άδεια για το κάθε παιδί, εάν υπάρχουν περισσότερα από ένα. Ο/η εργαζόμενος/η έχει δικαίωμα να ξαναγυρίσει στην ίδια ή σε παρόμοια, αλλά όχι σε κατώτερη, θέση. Η περίοδος απουσίας θεωρείται περίοδος απασχόλησης.

• **Γονική άδεια για επίσκεψη στο σχολείο:** δικαιούχοι είναι (α) ιδιωτικός τομέας: οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης, γονείς παιδιών κάτω των 16 ετών, ανεξάρτητα χρόνου υπηρεσίας, (β) δημόσιες υπηρεσίες: γονείς παιδιών που παρακολουθούν το δημοτικό σχολείο ή το γυμνάσιο. Διάρκεια: μερικές ώρες ή ολόκληρη την εργάσιμη ημέρα, μέχρι 4 εργάσιμες ημέρες κάθε χρόνο. Άδεια με αποδοχές. Η περίοδος απουσίας θεωρείται ως χρόνος εργασίας.

• **Άδεια με αποδοχές για παιδιά που υποφέρουν από ασθένειες** και απαιτείται τακτική μετάγγιση αίματος ή χρειάζεται περιοδική νοσοκομειακή περίθαλψη. Πρόκειται για ειδική άδεια με αποδοχές, μέχρι 22 εργάσιμες ημέρες το χρόνο, για τους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα και τους Ο.Τ.Α.

• **Άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτώμενων μελών**

Στην Ελλάδα ισχύει, ότι σε περίπτωση ασθένειας των εξαρτωμένων παιδιών τους ή των άλλων μελών της οικογένειας, οι εργαζόμενοι και των δύο φύλων δικαιούνται, ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις, να παίρνουν με αίτηση τους προς τον εργοδότη τους, άδεια που δε θα είναι μεγαλύτερη από 6 εργάσιμες μέρες κάθε ημερολογιακό έτος. Η άδεια αυτή μπορεί να δοθεί ολόκληρη ή τμηματικά και προβλέπεται τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα.

Επιπλέον, στις δημόσιες υπηρεσίες παρέχεται άδεια χωρίς αποδοχές διάρκειας μέχρι 2 έτη σε περίπτωση σοβαρών προσωπικών λόγων. Η άδεια δίδεται υπό τις εξής προϋποθέσεις:

α) παιδιά ηλικίας κάτω των 16 ετών –χωρίς όριο ηλικίας αν χρειάζονται ειδική φροντίδα εξαιτίας σοβαρής ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας– με την προϋπόθεση ότι βρίσκονται υπό την κηδεμονία του γονιού,

β) σύζυγοι που δεν μπορούν να φροντίσουν τον εαυτό τους εξαιτίας σοβαρής ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας,

γ) γονείς ή ανύπαντρου/ες αδελφοί/αδελφές που δεν μπορούν να φροντίσουν τον εαυτό τους εξαιτίας σοβαρής ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας ή μεγάλης ηλικίας, με την προϋπόθεση ότι βρίσκονται υπό τη φροντίδα του εργαζόμενου και το ετήσιο εισόδημά τους δεν υπερβαίνει τα 300 κατώτερα ημερομίσθια το έτος. Η διάρκεια της άδειας είναι μέχρι 6 εργάσιμες ημέρες το έτος σε περίπτωση ασθένειας των εξαρτημένων παιδιών ή των προαναφερομένων συγγενών. Η άδεια μπορεί να είναι συνεχής ή όχι. Αυξάνεται σε 8 εργάσιμες ημέρες για κάθε ανύπαντρο εργαζόμενο γονέα ή για κάθε εργαζόμενο παντρεμένο ζευγάρι με 2 παιδιά και σε 10 ημέρες στην περίπτωση εργαζόμενων γονέων με περισσότερα από 2 παιδιά. Η περίοδος απουσίας θεωρείται ως χρόνος εργασίας. Ο εργοδότης δεν μπορεί να περιορίσει αυτό το δικαίωμα. Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται στον ίδιο εργοδότη, η άδεια παρέχεται σε ένα γονιό τη φορά. Η άδεια είναι άνευ αποδοχών και χωρίς κοινωνική ασφάλιση. Δεν υπάρχει άμεσο οικονομικό κόστος ή κόστος κοινωνικής ασφάλισης για τους εργοδότες αφού δεν καταβάλλονται μισθοί/ημερομίσθια ή εισφορές κοινωνικής ασφάλισης κατά τη διάρκεια της άδειας.

Ωστόσο, καθώς η περίοδος απουσίας θεωρείται χρόνος εργασίας, υπάρχει ένα έμμεσο κόστος που φέρουν οι εργοδότες, π.χ. στην περίπτωση αμοιβής αρχαιότητας στην υπηρεσία ή αποζημίωσης για διακοπή, δεδομένου ότι υπολογίζεται και η περίοδος απουσίας.

- **Μονογονεϊκή άδεια**

Η άδεια αυτή αφορά τους/ις χήρους-ες, την άγαμη μητέρα ενώ το άγαμο πατέρα εφόσον έχει αναγνωρίσει τα παιδιά νόμιμα και έχει την επιμέλεια του παιδιού. Η άδεια αυτή είναι έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούται ο γονέας από άλλες διατάξεις και αφορά παιδιά μέχρι 12 ετών. Γονείς με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούνται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών. Η άδεια χορηγείται εφ' άπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας και είναι με αποδοχές.

Διάγραμμα 3:

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

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ
<ul style="list-style-type: none"> • άδεια μητρότητας με αποδοχές: 5 μήνες συνολικά, 2 μήνες πριν και 3 μήνες μετά τον τοκετό (Ν.2683/99) 	<ul style="list-style-type: none"> • άδεια μητρότητας με αποδοχές: 17 εβδομάδες, εκ των οποίων οι 8 πριν και οι 9 μετά τον τοκετό (ΕΓΣΣΕ 2000-2001)
<ul style="list-style-type: none"> • άδεια ανατροφής παιδιού: 2 ώρες μείωση του ημερήσιου χρόνου εργασίας για τη μητέρα μέχρι το παιδί της να γίνει 2 ετών, και 1 ώρα μείωση μέχρι να συμπληρώσει τα 4. Εναλλακτικά, η μητέρα μπορεί να λάβει 9 μήνες άδεια με αποδοχές για την ανατροφή παιδιού (Ν. 2683/99) 	<ul style="list-style-type: none"> • άδεια θηλασμού: 1 ώρα μείωση του ημερήσιου χρόνου εργασίας μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα 2, ή 2 ώρες μείωση μέχρι να γίνει ενός έτους. Εναλλακτικά, η μητέρα μπορεί να λάβει 9 μήνες άδεια με αποδοχές. Η άδεια αυτή μετράει από τη λήξη της άδειας μητρότητας και όχι από τη γέννηση του παιδιού. Κατ'αυτόν τον τρόπο επιμηκύνεται κατά 9 εβδομάδες (ΕΓΣΣΕ 2004-2005)
<ul style="list-style-type: none"> • γονική άδεια άνευ αποδοχών: μέχρι 24 μήνες για τον κάθε γονιό, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα 6, είτε συνεχόμενους, ή τμηματικά (Ν. 2683/99) 	<ul style="list-style-type: none"> • γονική άδεια άνευ αποδοχών: 3 ½ μήνες για κάθε γονιό, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα 3 ½ χρόνια, εφάπαξ ή τμηματικά
	<ul style="list-style-type: none"> • άδεια άνευ αποδοχών για τη φροντίδα άρρωστου παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου συγγενούς: 6 ημέρες το χρόνο για το 1 παιδί, 8 ημέρες για τα 2 παιδιά, 12ημέρες για τα 3 παιδιά, κ.ό.κ.
<ul style="list-style-type: none"> • σχολική παρακολούθηση: 6 ημέρες το χρόνο με αποδοχές (Ν. 2683/99) 	<ul style="list-style-type: none"> • σχολική παρακολούθηση: 4 ημέρες τον χρόνο με αποδοχές (Ν. 1483/84)
	<ul style="list-style-type: none"> • προστασία εγκύων γυναικών: ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη λόγω εγκυμοσύνης, ενώ απαγορεύεται η απόλυση γυναίκας υπαλλήλου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης αλλά και επί 1 χρόνο μετά τη γέννηση του παιδιού
<ul style="list-style-type: none"> • άδεια άνευ αποδοχών, διάρκειας μέχρι 24 μήνες, για σοβαρούς προσωπικούς λόγους (υπόκειται στην κρίση του αρμόδιου υπηρεσιακού συμβουλίου) 	<ul style="list-style-type: none"> • άδεια πατρότητας: ο πατέρας δικαιούται 2 ημέρες άδεια με τη γέννηση του παιδιού του

Πηγή: Α. Μουρίκη, 2006

2.2. Επιδόματα

- **Οικογενειακά επιδόματα που πληρώνει ο εργοδότης:**

- Στις δημόσιες υπηρεσίες ονομάζεται «επίδομα οικογενειακών βαρών» και παρέχεται στους γονείς των άγαμων παιδιών κάτω από 18-19 ετών ή κάτω από 24 ετών εάν σπουδάζουν, ή παιδιών οποιασδήποτε ηλικίας που είναι ανάκανα για εργασία, λόγω φυσικής ή νοητικής αναπηρίας. Διαμορφώνεται αναλόγως του αριθμού παιδιών.

- Στον ιδιωτικό τομέα οι παροχές ορίζονται από τις ΣΣΕ σε ποσοστό των βασικών μισθών. (Επίδομα γάμου, συνήθως 10% του βασικού μισθού και επίδομα παιδιών 5% του βασικού μισθού για κάθε παιδί).

Αρχικά τα οικογενειακά επιδόματα χορηγούντο μόνο στους άνδρες επειδή "ο άνδρας είναι η κεφαλή της οικογένειας" (άρθρο 1387 Α.Κ.) και ακόμη επειδή "ο ανήρ φέρει τα βάρη του γάμου" (άρθρο 1398 Α.Κ.), ενώ η γυναίκα συνεισφέρει στα "βάρη του γάμου", εφόσον ο άνδρας αδυνατεί να ανταπεξέλθει στις οικογενειακές δαπάνες (άρθρο 1399 Α.Κ.). Η εξέλιξη των κοινωνικών ηθών και η αναγνώριση της ίσης συμμετοχής της γυναίκας στην οικογένεια, πέραν και παράλληλα με τον βαρύτατο ρόλο της μητέρας, ανέτρεψαν την παρωχημένη αντίληψη για τη "μοναδικότητα των ευθυνών του άνδρα". Την εξέλιξη αυτή προώθησε το νέο οικογενειακό δίκαιο (Ν.1329/1983), που αναγνωρίζει την από κοινού συνεισφορά των συζύγων στην αντιμετώπιση των αναγκών της οικογένειας ανάλογα με τις δυνατότητες, την αμοιβαία υποχρέωση διατροφής και την κοινή υποχρέωση για την διατροφή των τέκνων (νέα άρθρα 1389 και 1390 ΑΚ)⁶

- **Επίδομα για βρεφικές και νηπιακές υπηρεσίες που πληρώνει ο εργοδότης**

⁶ Την ίση μεταχείριση στην χορήγηση των οικογενειακών επιδομάτων ρύθμισε η Σ.Σ.Ε. του τραπεζικού κλάδου από το έτος 1981, ενώ η Πολιτεία πήρε σαφή θέση στο ζήτημα αυτό μόλις το έτος 2001 με το άρθρο 35 του Ν. 2656/01.

Παρέχεται από μερικούς εργοδότες κυρίως στο δημόσιο τομέα. Για παράδειγμα όσον αφορά τις τράπεζες, συμφωνείται η με κάθε πρόσφορο τρόπο δημιουργία παιδικών σταθμών. Για τις Τράπεζες, που δεν έχουν ιδιόκτητους παιδικούς σταθμούς και για όσο διάστημα χρειαστεί μέχρι να αποκτήσουν, για την οριστική και σε όλη του την έκταση λύση του προβλήματος, θα καταβάλλεται για κάθε παιδί της προσχολικής ηλικίας επίδομα ίσο με τα 2/3 της πραγματικής δαπάνης για συμβεβλημένους ή όπου αυτό είναι ανέφικτο σε μη συμβεβλημένους παιδικούς σταθμούς ιδιωτικούς ή άλλους. Η συμμετοχή αυτή των τραπεζών καθορίζεται από 1.1.2006 σε 193 ευρώ (μηνιαίως) και από 1.1.2007 σε 203 ευρώ για κάθε παιδί της προσχολικής ηλικίας. Στο παραπάνω ποσό θα συμψηφίζεται κάθε ποσό που καταβάλλεται για την ίδια αιτία από Ταμεία Πρόνοιας, Υγείας κ.λ.π. που υπερβαίνει το 1/3 της πραγματικής δαπάνης. Για περιοχές όπου δεν υπάρχουν παιδικοί σταθμοί θα ισχύσουν ανάλογες ρυθμίσεις για εξακριβωμένη αντίστοιχη παροχή υπηρεσιών.⁷

- **Επίδομα παιδιού από την κοινωνική ασφάλιση**

Καταβάλλεται το επίδομα παιδιού για ανύπαντρα παιδιά ηλικίας κάτω των 18 ετών ή και κάτω των 22 εάν σπουδάζουν και ανεξαρτήτου ηλικίας στην περίπτωση που είναι ανίκανα να εργαστούν. Το επίδομα καταβάλλεται από τον ΟΑΕΔ σε εργαζόμενους με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου που καλύπτονται με το υποχρεωτικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, έχουν τουλάχιστον 50 μέρες εργασίας μέσα στο προηγούμενο ημερολογιακό έτος με την προϋπόθεση ότι δεν λαμβάνουν οικογενειακό επίδομα ποσού τουλάχιστον ίσου από τον εργοδότη τους.

- **Επιδόματα λοχείας-εγκυμοσύνης**

⁷ Όρος 2 της από 17.5.1984 ΣΣΕ (ΦΕΚ /B/356/17.5.1984), που κυρώθηκε με τον Ν. 1483/1984. Το έτος 1984 το ποσό που καταβάλετο ως συμμετοχή για τα έξοδα βρεφονηπιακού σταθμού ήταν 7.000 δραχμές, έκτοτε το μηνιαίο ποσό αναπροσαρμόζεται με τις συλλογικές συμβάσεις του κλάδου των τραπεζών και από την 1.1.2006 είναι 193 ευρώ (μηνιαίως) και από 1.1.2007 είναι 203 ευρώ, σύμφωνα με το άρθρο 3 της ΣΣΕ 22.1.2.2006.

- Στις δημόσιες υπηρεσίες καταβάλλεται στις γυναίκες δημοσίου υπαλλήλους ή συζύγους ανδρών δημοσίων υπαλλήλων για το κόστος της ιατροφαρμακευτικής μέριμνας και νοσηλείας στη διάρκεια της λοχείας

- Στον ιδιωτικό τομέα καταβάλλεται ένα ποσό από τα υποχρεωτικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης στις γυναίκες που απασχολούνται με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ή έχουν συνταξιοδοτηθεί, καθώς και στις συζύγους των ανδρών που απασχολούνται με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ή έχουν συνταξιοδοτηθεί, καθώς και στις συζύγους των ανδρών που απασχολούνται ή λαμβάνουν σύνταξη. Το επίδομα που καταβάλλεται από το ΙΚΑ είναι ίσο με 30 κατώτερα ημερομίσθια.

Στην περίπτωση των τραπεζών το επίδομα τοκετού του άρθρου 4 της ΣΣΕ 1984, χορηγείται από τις τράπεζες με την προσκόμιση της ληξιαρχικής πράξης γεννήσεως. Το ύψος του επιδόματος καθορίζεται από 1.1.2006 σε 1302 ΕΥΡΩ και από 1.1.2007 καθορίζεται σε 1367 ευρώ. Στο ποσό αυτό συμψηφίζεται κάθε ποσό, που καταβάλλεται για την ίδια αιτία από ασφαλιστικά ταμεία Τραπεζών - Δημοσίου - ΙΚΑ κ.λπ. ή από άλλα προγράμματα ασφάλισης.⁸

- **Επίδομα κοινωνικής ασφάλισης για ανάπηρα και απροσάρμοστα παιδιά**

Προβλέπεται η πλήρης κάλυψη του κόστους ιατροφαρμακευτικής φροντίδας, νοσηλείας και μέριμνας σε εξειδικευμένα εκπαιδευτικά και άλλα ιδρύματα ή άσυλα για ανήλικους και για τα πρόσωπα που καλύπτονται από τα ασφαλιστικά ταμεία.

- **Επίδομα κοινωνικής ασφάλισης στους παραπληγικούς και τετραπληγικούς**

⁸ **Σημείωση:** Όρος 4 της από 17.5.1984 ΣΣΕ (,ΦΕΚ 356/Β/17.5.1984) έκτοτε αναπροσαρμόζεται με τις ΣΣΕ του τραπεζικού κλάδου. Τα ποσά των 1302 ευρώ από 1.1.2006 και των 1367 ΕΥΡΩ από 1.1.2007 ορίσθηκαν με το Άρθρο 4 της από 22.12.2006 ΣΣΕ .

Καταβάλλεται σε εργαζόμενους ή συνταξιούχους που καλύπτονται από τα ασφαλιστικά ταμεία και τα μέλη των οικογενειών τους είναι ανίκανα να εργαστούν λόγω αναπηρίας.

- **Επίδομα κοινωνικής ασφάλισης για πλήρη ανικανότητα ή επίδομα φροντίδας από τρίτο πρόσωπο**

Καταβάλλεται σε άτομα που λαμβάνουν σύνταξη αναπηρίας ή σύνταξη επιζώντος και χρειάζονται ειδική φροντίδα από άλλο πρόσωπο.

2.3. Δομές στήριξης και κοινωνικής φροντίδας

- **Δημόσιοι βρεφονηπιακοί σταθμοί** οι οποίοι ανήκουν σε οργανισμούς πρόνοιας και εποπτεύονται από το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και λειτουργούν στην Αθήνα, Θεσσαλονίκη και Λάρισα. Επίσης τέτοιοι σταθμοί λειτουργούν από τους τρεις οργανισμούς πρόνοιας του ΕΟΠ, ΠΙΚΠΑ, ΜΗΤΕΡΑ.

Επιπλέον δημόσιοι βρεφονηπιακοί σταθμοί οι οποίοι λειτουργούν και διευθύνονται από Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις και εποπτεύονται από την αρμόδια Νομαρχία. Επίσης λειτουργεί ένας μεγάλος αριθμός ιδιωτικών βρεφονηπιακών σταθμών, οι οποίοι έρχονται να καλύψουν την μεγάλη ανάγκη για την φύλαξη των παιδιών, ανάγκη που δεν καλύπτεται από τους δημόσιους φορείς. Σήμερα λειτουργούν περίπου 1.090 ιδιωτικοί βρεφονηπιακοί σταθμοί.

- **Κρατικά νηπιαγωγεία**

Τα κρατικά νηπιαγωγεία απευθύνονται σε παιδιά από τεσσάρων έως πεντέμιση ετών. Το ωράριο λειτουργίας τους είναι από τις 8:15 π.μ. έως και τη 13:30 μ.μ. Εκκρεμές παραμένει το ζήτημα της ένταξης της προσχολικής εκπαίδευσης στην *υποχρεωτική εκπαίδευση*, η οποία αποτελεί και κεντρικό αίτημα των ομοσπονδιών των εκπαιδευτικών, καθώς και των γονέων. Μετά τη μακρόχρονη απεργία των δασκάλων τον Οκτώβριο-Νοέμβριο 2006, η κυβέρνηση δεσμεύτηκε να ικανοποιήσει το αίτημα αυτό.

- **Παιδικές κατασκηνώσεις**

Η φιλοξενία παιδιών στις διάφορες εγκαταστάσεις θερινών κατασκηνώσεων μπορεί να παρέχεται δωρεάν (δήμοι, νομαρχίες, Εθνικός Οργανισμός Κοινωνικής Φροντίδας, Εκκλησία, Εργατική Εστία, κρατικές τράπεζες) ή να καλύπτεται, εν μέρει ή εξ ολοκλήρου, από τα ασφαλιστικά ταμεία των εργαζομένων.

Στον τραπεζικό κλάδο, για παράδειγμα, υπάρχει οικονομική ενίσχυση των εργαζομένων προκειμένου να έχουν τη δυνατότητα να στέλνουν τα παιδιά τους στην κατασκήνωση. Για πρώτη φορά θεσπίστηκε "κατασκηνωτικό επίδομα" το έτος 1993 στο ποσό των 130.000 δρχ. έκτοτε το επίδομα αυτό αναπροσαρμόζεται. Με την *Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2006 -2007*, το "κατασκηνωτικό επίδομα" για το 2006 είναι 690 ΕΥΡΩ και για το 2007 θα είναι 724 ΕΥΡΩ.

Το επίδομα αυτό χορηγείται στους τραπεζοϋπαλλήλους, που απασχολούνται σε τράπεζες, που δεν διαθέτουν κατασκηνώσεις και διευκρινίζεται ότι θα συμψηφίζεται με το ποσό, που καταβάλλεται από τον φορέα κοινωνικής ασφάλισης, στον οποίο υπάγεται ο εργαζόμενος για την κατασκήνωση των παιδιών. Με τη ρύθμιση αυτή γίνεται σαφές ότι, το κατασκηνωτικό επίδομα δεν αφορά μισθολογική παροχή αλλά αποβλέπει σε κάλυψη δαπάνης, που επωμίζονται οι τραπεζοϋπάλληλοι για τα παιδιά τους. Επομένως θα έπρεπε να χαρακτηρίζεται ως "δαπάνη κατασκήνωσης παιδιών", αφού αποτελεί μη μισθολογική κοινωνική παροχή, όπως και το λεγόμενο "επίδομα τοκετού" και το "επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού".

3. ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

3.1. Καλές πρακτικές στην Ελλάδα

Η Ελλάδα δυστυχώς δεν έχει να επιδείξει σπουδαία πράγματα στον τομέα των καλών πρακτικών για την συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Τόσο σε επίπεδο επιχειρήσεων και περισσότερο σε κρατικό επίπεδο, οι καλές πρακτικές που επισημαίνονται είναι περιορισμένες. Το γιατί στην Ελλάδα σε αντίθεση με πολλές ευρωπαϊκές χώρες δεν υπάρχει μια σαφής πολιτική για την συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αλλά και το γεγονός της έλλειψης ζήτησης από την πλευρά των εργαζομένων για υιοθέτηση τέτοιων μέτρων από την πλευρά του κράτους και των εργοδοτών, είναι ένα ζήτημα που κανείς θα πρέπει να το εξετάσει εκτενώς.

Σε γενικές γραμμές πάντως είναι γεγονός ότι δεν υπάρχει ούτε από την πλευρά των εργαζομένων αλλά και ούτε από την πλευρά των εργοδοτών η ανάγκη να ξεκινήσει ένα κοινωνικός διάλογος για την υιοθέτηση μέτρων συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Η κάλυψη των αναγκών κοινωνικής φροντίδας των εξαρτημένων μελών των οικογενειών συνεχίζει να καλύπτεται από το άτυπο δίκτυο για την κοινωνική φροντίδα που υφίσταται στην Ελλάδα όλα αυτά τα χρόνια και αναπληρώνει το μεγάλο κενό της έλλειψης του κράτους πρόνοιας. Από την πλευρά τους οι εργοδότες φοβούνται να ενσωματώσουν στις επιχειρήσεις τους πολιτικές και μέτρα που θα συμβάλλουν στην συμφιλίωση της επαγγελματικής, οικογενειακής ζωής αλλά και του προσωπικού χρόνου των εργαζομένων τους.

- Υποδομές Κοινωνικής φροντίδας και στήριξης που χρηματοδοτήθηκαν από το Β΄ και Γ΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης

- **Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών:**

Τα Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (ΚΔΑΠ) ιδρύθηκαν στο πλαίσιο του Β΄ Κ.Π.Σ. με στόχο την δημιουργική απασχόληση των παιδιών ηλικίας 5-12 πέραν του σχολικού ωραρίου αλλά και για να διευκολύνουν τους εργαζόμενους γονείς και να αξιοποιείται. Μέχρι τον Μάιο του 2005 λειτουργούσαν 122 ΚΔΑΠ και τα οποία χρηματοδοτούνται από τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

- **Ολοήμερο σχολείο:**

Το σχολικό έτος 2002-2003 λειτούργησαν 2.600 ολοήμερα σχολεία ενώ μέχρι τον Μάρτιο 2004 λειτουργούσαν 3788 τμήματα. Η μεγάλη αυτή αύξηση των ολοήμερων σχολείων δηλώνει ακριβώς την σημαντικότητα αυτής της δομής. Τα ολοήμερα σχολεία λειτουργούν μέχρι τις 4 μ.μ., πράγμα που επιτρέπει τους εργαζόμενους γονείς να συνδυάζουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις τους με την εργασία.

- **Ολοήμερο νηπιαγωγείο:**

Τα ολοήμερα νηπιαγωγεία λειτουργούν στα πλαίσια των κρατικών νηπιαγωγείων με στόχο την αναβάθμιση της προσχολικής αγωγής καθώς και την διευκόλυνση κυρίως των εργαζομένων γονέων. Μέχρι τον Μάρτιο 2005, λειτουργούσαν ήδη 1780 ολοήμερα νηπιαγωγεία, ενώ χρόνο με το χρόνο, ο αριθμός τους αυξάνει.

- **Πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι»:**

Το πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι» υλοποιείται με την ευθύνη των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και παρέχει δωρεάν υπηρεσίες περίθαλψης κατ' οίκον σε

ηλικιωμένα άτομα και σε άτομα με αναπηρία. Λειτουργούν συνολικά 801 δομές και 283 δομές που είχαν δημιουργηθεί παλαιότερα. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα παρέχει υπηρεσίες εξυπηρέτησης βασικών αναγκών των ατόμων στους οποίους απευθύνεται. Τέτοιες είναι η ψυχοκοινωνική υποστήριξη, νοσηλευτικές υπηρεσίες, συντροφιά, πληρωμή λογαριασμών κλπ.

- **Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (Κ.Η.Φ.Η.):**

Τα Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (Κ.Η.Φ.Η.) έχουν σαν κύριο στόχο την αναβάθμιση της ποιότητας ζωής των ηλικιωμένων και την εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των μελών των οικογενειών που έχουν ηλικιωμένο μέλος. Τα Κ.Η.Φ.Η. λειτουργούν στο πλαίσιο των Ο.Τ.Α. και παρέχουν υπηρεσίες ημερήσιας φιλοξενίας, νοσηλευτικών υπηρεσιών, δημιουργικής απασχόλησης των ηλικιωμένων κλπ. Σήμερα λειτουργούν 49 δομές με 1345 ωφελούμενους.

- **Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών:**

Σήμερα λειτουργούν 973 Κέντρα σε ολόκληρη τη χώρα με προοπτική να γίνουν περισσότερα. Ο θεσμός αυτός θεωρείται ιδιαίτερα επιτυχημένος γιατί, πέρα από τον περιορισμό της γραφειοκρατίας, με το διευρυμένο ωράριο λειτουργίας (μέχρι τις 8 μ.μ. τις καθημερινές μέχρι τις 2 μ.μ. το Σάββατο) επιτρέπει στους εργαζόμενους πολίτες να διεκπεραιώνουν τις συναλλαγές τους με το δημόσιο και εκτός του ωραρίου της δικής τους εργασίας.

- Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal «Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη Συμφιλίωση της Οικογενειακής με την Επαγγελματική Ζωή

Κατά τον πρώτο κύκλο υλοποίησης της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal, 2003-2005, λειτούργησε το Ε.Θ.Δ. για τη Συμφιλίωση της Οικογενειακής με την Επαγγελματική

ζωή. Στόχος του Ε.Θ.Δ ήταν η αναφορά στις δράσεις των συμπράξεων κατά το Κοινό Πρόγραμμα Εργασιών. Βασικός στόχος αυτών των δράσεων ήταν αφενός, η διάδοση και διάχυση καλών πρακτικών σε σχέση με τους κοινούς θεματικούς άξονες των έργων (οριζόντιο mainstreaming), και αφετέρου, η παρουσίαση καινοτόμων πρακτικών στο πλαίσιο των παραγομένων προϊόντων, οι οποίες να μπορούν να επηρεάσουν συστήματα, πρακτικές και πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικής ενσωμάτωσης σε εθνικό ή/και ευρωπαϊκό επίπεδο (κάθετο mainstreaming).

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

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

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

Στο πλαίσιο του Κοινού Προγράμματος Εργασιών, εκδόθηκε ο «Οδηγός Καλών Πρακτικών για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής».

Διάγραμμα 4:

Πίνακας Έργων Αναπτυξιακών Συμπράξεων του Εθνικού Θεματικού Δικτύου για την « Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής»

A/A	Αναπτυξιακές Συμπράξεις	Ομάδα / Ομάδα -Στόχος	Σκοποί του Έργου συναφείς με τους σκοπούς του Ε.Θ.Δ.	Εργαλεία/ Προϊόντα/ Δράσεις
1.	ΑΣ EQUAL ΑΝΔΡΟΜΕΛΑ	Γυναίκες που εργάζονται στον τουριστικό τομέα	<ul style="list-style-type: none"> - ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας ευκαιριών - αλλαγή νοοτροπίας των στελεχών των 	<ul style="list-style-type: none"> -εξ αποστάσεως κατάρτιση για την εργασιακή ανέλιξη των γυναικών -επαγγελματική συμβουλευτική

			<p>επιχειρήσεων σε θέματα εξέλιξης των γυναικών</p> <ul style="list-style-type: none"> - προβολή «θετικών προτύπων» γυναικών που έχουν εξελιχθεί στην ιεραρχία 	<p>για την εργασιακή ανέλιξη των γυναικών</p> <ul style="list-style-type: none"> -θέσπιση βραβείων αριστείας
2.	ΑΣ ΔΙΚΤΥΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ	Γυναίκες εργαζόμενες	<ul style="list-style-type: none"> - ένταξη της ισότητας στην λειτουργία των επιχειρήσεων - εφαρμογή πολιτικών καταπολέμησης του διαχωρισμού - ανατροπή στερεοτύπων και αποκλεισμών στον χώρο εργασίας 	<ul style="list-style-type: none"> -εκπόνηση σχεδίων ισότητας για της επιχειρήσεις -επιμόρφωση στελεχών ισότητας στη συμβουλευτική επιχειρήσεων -ανάδειξη καλών πρακτικών για την κατάργηση του επαγγελματικού διαχωρισμού -δημιουργία εκπαιδευτικών εργαλείων και δικτύων
3.	ΑΣ ΑΘΗΝΑ	Γυναίκες τεχνικοί, απασχολούμενες και άνεργες	-διεύρυνση των επιλογών απασχόληση και ενίσχυση των προσόντων των	-κατάρτιση και τοποθέτηση Συμβούλων Ισότητας στις επιχειρήσεις με

			<p>γυναικών-τεχνικών</p> <p>-ανάπτυξη του θεσμού του Συμβούλου Ισότητας στις επιχειρήσεις</p>	<p>στόχο την κατάρτιση σχεδίων δράσης για την ισότητα (equality business plans)</p>
4.	<p>ΑΣ ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΑΙΓΑΙΟ</p>	<p>Γυναίκες εργαζόμενες και άνεργες, στα νησιά του Αιγαίου, αφανώς εργαζόμενες γυναίκες, μετανάστριες, επιχειρηματίες</p>	<p>-καταγραφή της αφανούς εργασίας των γυναικών</p> <p>-εφαρμογή πολιτικών ισότητας σε εργασιακούς χώρους</p> <p>-συμβουλευτική των αφανώς εργαζομένων γυναικών</p>	<p>-ανάπτυξη συστημάτων και εργαλείων τηλεκπαίδευσης και τηλεπληροφόρησης</p> <p>-δημιουργία 5 Κέντρων Συμβουλευτικής Ενθάρρυνσης της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας, Προώθησης στην απασχόληση, Ενημέρωσης και Τηλε-πληροφόρησης</p> <p>-θέσπιση βραβείων εργοδοτών και επιχειρήσεων για την εφαρμογή «καλών πρακτικών» προώθησης της ισότητας στον εργασιακό χώρο και απορρόφησης</p>

				γυναικών στην αγορά εργασίας
5.	ΑΣ ΗΡΑ	Γυναίκες-μέλη συνεταιριστικών οργανώσεων στις αγροτικές περιοχές (κυρίως σε ορεινές και μειονεκτικές)	<p>-δημιουργία προϋποθέσεων για τον συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής του γυναικείου ενεργού πληθυσμού σε ορεινές/μειονεκτικές αγροτικές περιοχές(ελαστικό ωράριο, εργασία στο σπίτι)</p> <p>-προώθηση της ισότημης κατανομής ρόλων</p>	<p>-πilotική τηλεκατάρτιση μέσω τηλεόρασης, παραγωγή εκπαιδευτικού υλικού</p> <p>-εφαρμογή νέων μεθόδων προώθηση προϊόντων μέσω της εκπαίδευσης στη χρήση Ν.Τ.</p> <p>-δημιουργία pilotικής ΜΜΕ στον επαγγελματικό και οικογενειακό βίο</p>
6.	ΑΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ	Εργαζόμενοι /ες που δυσκολεύονται να εργάζονται πολλές ώρες μακριά από το σπίτι, Εργαζόμενοι στα call centers, ΑμεΑ (άτομα με προβλήματα όρασης, άτομα με μεσογειακή αναιμία)	<p>-παροχή δυνατότητας εργασίας από το σπίτι σε άτομα με δυσκολίες συνδυασμού των επαγγελματικών υποχρεώσεων με οικογενειακή ζωή</p> <p>-ανάπτυξη τεκμηριωμένης γνώσης για την εφαρμογή και τις συνέπειες της τηλεργασίας</p>	<p>-εισαγωγή της μεθόδου της τηλεργασίας στην παροχή υπηρεσιών τηλεφωνικής εξυπηρέτησης, ευρύτερη διάδοση της τηλεργασίας</p> <p>-ανάπτυξη δικτύου συνεργασίας των επιχειρήσεων που</p>

				<p>εφαρμόζουν τηλεργασία</p> <p>-δημιουργία συντονιστικών δομών για την ουσιαστική διαβούλευση των κοινωνικών εταίρων σε θέματα νέων μορφών οργάνωση της εργασίας, με συμμετοχή και εκπροσώπηση των τηλεεργαζομένων</p>
7.	Α.Σ. ΕΥΤΡΟΦΙΑ	Οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι του κλάδου τροφίμων	- η υποστήριξη και εφαρμογή καινοτόμων, ευέλικτων μορφών εργασίας	-σχεδίαση και οργάνωση περιφερειακής εφαρμογής των νέων μορφών εργασίας και των διευθετήσεων του χρόνου εργασίας
8.	ΑΣ E-QUALITY, ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΣΥΜΠΡΑΞΗ ΒΟΡΕΙΟΑΝΑΤΟΛΙΚΗ Σ ΕΛΛΑΔΑΣ	Οι ΜΜΕ και οι αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών	-η εφαρμογή μεθόδων τηλεργασίας για τη διευκόλυνση των επιχειρήσεων και των εργαζομένων που επιδιώκουν τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας	-τηλεκπαίδευση στην τηλεργασία -πιλοτική εφαρμογή μεθόδων τηλεργασίας -ανταλλαγή εμπειριών ευέλικτων μορφών εργασίας

Πηγή:

-Καλές πρακτικές από επιχειρήσεις

Όπως αναφέραμε και πιο πάνω η εφαρμογή καλών πρακτικών για την συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής από πλευράς εργοδοτών, είναι περιορισμένες. Κανείς μπορεί να εντοπίσει μόνο μία δύο περιπτώσεις. Επιπλέον, η ένδειξη ότι οι εργοδότες είναι επιφυλακτικοί ως προς την υιοθέτηση μέτρων για την συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, δεν στηρίζεται σε μετρήσιμα, είτε ποιοτικά είτε ποσοτικά, αποτελέσματα έρευνας και συστηματικής καταγραφής. Οι μόνες σχετικές έρευνες που έχουν υλοποιηθεί σε ελληνικές επιχειρήσεις, πραγματοποιήθηκαν στα πλαίσια των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών Equal και είναι περιορισμένες σε αριθμό.

- **Η περίπτωση της ELINOIL**

Σύμφωνα με την Διευθύντρια Προσωπικού κα Κατερίνα Κυνηγού, η εταιρία που δραστηριοποιείται στον κλάδο των πετρελαιοειδών και έχει 290 εργαζόμενους εφαρμόζει την ακόλουθη πολιτική προσωπικού:

1. Η εταιρία αμείβει μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων της με αμοιβές μεγαλύτερες των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Οι αυξήσεις γίνονται κάθε Ιανουάριο και ταυτόχρονα δίδεται Bonus βάση απόδοσης σε όλο το προσωπικό ανεξαρτήτως ιεραρχίας που κυμαίνεται έως και δύο μισθούς.
2. Προσφέρει ασφάλεια ζωής – ατυχημάτων και πρόγραμμα ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής περίθαλψης σε όλους τους εργαζόμενους με τις ίδιες καλύψεις. Επίσης στο ιατροφαρμακευτικό και νοσοκομειακό πρόγραμμα είναι ασφαλισμένα και τα μέλη των οικογενειών (σύζυγοι – παιδιά), με επιβάρυνση της εταιρίας.

3. Παρέχει συνταξιοδοτικά πρόγραμμα για όλους τους εργαζόμενους δημιουργώντας έτσι αίσθημα ασφάλειας τώρα που το μέλλον των ασφαλιστικών ταμείων είναι αβέβαιο.
4. Παρέχει ΙΧ αυτοκίνητα και κινητά τηλέφωνα σε μεγάλη ομάδα εργαζομένων (σε όλα τα στελέχη και στους εργαζόμενους που απαιτείται από τη φύση της δουλειάς τους), με κάλυψη όλων των εξόδων.
5. Προωθεί προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης. Το πρόγραμμα αυτό περιέχει εκπαίδευση πάνω στη δουλειά, εκπαίδευση σε νέους τομείς εργασίας (ανάληψη νέων καθηκόντων), εκπαίδευση σε νέες τεχνολογίες, σε θέματα management, ξένες γλώσσες, υγιεινή και ασφάλεια κ.λ.π. Επίσης η εταιρία συμμετέχει με ποσοστό 70% στη δαπάνη μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο για τον εργαζόμενο και έχει σχέση με την επαγγελματική τους ανάπτυξη και είναι σχετικό με το αντικείμενο της θέσης τους. Οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε συνέδρια εντός και εκτός Ελλάδος και είναι μέλη επαγγελματικών και εκπαιδευτικών κέντρων. Επίσης οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να εφοδιάζονται με ότι υλικό (βιβλία, συνδρομές σε περιοδικά κ.λ.π.) που είναι απαραίτητα για την εκπαίδευσή τους.
6. Η εταιρία προσφέρει ένα ταξίδι αξίας περίπου 3.000 € στον εργαζόμενο και την / τον σύζυγό του / της όταν συμπληρώσει 30 χρόνια εργασίας.
7. Τα Χριστούγεννα προσφέρει διατακτικές σε Super Markets αξίας 200 €.
8. Προσφέρει δώρο γάμου 500 €.
9. Προσφέρει έκπτωση στα προϊόντα της εταιρίας.
10. Προσφέρει οικονομική ενίσχυση (μικροδάνεια) για αντιμετώπιση οικογενειακών δυσκολιών.
11. Παρέχει άδεια με αποδοχές για προσωπικούς λόγους (λόγοι υγείας).
12. Παρέχει 2 επιπλέον ημέρες άδειας Χριστούγεννα και Πάσχα.
13. Παρέχει αποζημίωση 100% λόγω συνταξιοδότησης (αντί 40% του νόμου).

14. Παρέχει δωρεάν ροφήματα – καφέδες και σάντουιτς.

- **Η περίπτωση της UNILEVER**

Στο υποκατάστημα της πολυεθνικής εταιρίας στην Ελλάδα απασχολούνται 330 εργαζόμενοι, που κατανέμονται σε 35 στελέχη και 295 υπαλλήλους.

Όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται το σύνολο σχεδόν των παροχών, ανεξάρτητα από το επίπεδό τους. Στις παροχές σε χρήμα (bonus, special cash award), διαφοροποιούνται τα πληρωτέα ποσοστά, ανάλογα με το επίπεδο στην ιεραρχία. Γενικά οι παροχές σε χρήμα συνδέονται με την απόδοση. Τα bonus & special cash awards συνδέονται με εταιρικούς, ομαδικούς και ατομικούς στόχους, οι δε ετήσιες αυξήσεις μισθού με την απόδοση μέσα στην χρονιά. Οι λοιπές παροχές (σε είδος) δεν είναι συνδεδεμένες με την απόδοση.

Παροχές που μπορούν να συνδεθούν με την ισορροπία της επαγγελματικής & οικογενειακής ζωής είναι το ελαστικό ωράριο σε όλες τις θέσεις πλην βαρδιών, επιπλέον του νόμου ημέρες κανονικής άδειας & άδειας λοχείας, παιδικά πάρτυ και δώρα τα Χριστούγεννα & Αποκριές, εκδρομές για όλη την οικογένεια στην Ελλάδα και εξωτερικό (70% του κόστους καλύπτει η εταιρία), δάνεια, ιατροφαρμακευτική κάλυψη, οδοντοθεραπεία, προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης, τμήμα βιομηχανικής υγιεινής, τράπεζα αιμοδοσίας, βραβεία στα αριστεύσαντα στο σχολεία ή πανεπιστήμιο παιδιά, προληπτικές εξετάσεις υγείας, πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού για τα παιδιά των εργαζομένων, αποζημιώσεις για φυσικές καταστροφές.⁹

⁹ Η παρούσα έρευνα (Α' φάση) προέρχεται από την Ομάδα Εργασίας της Ε.Σ.Η.Ε.Μ.-Θ., που συγκροτήθηκε στο πλαίσιο της κοινοπραξίας «ΖΕΥΞΗ». Το έργο της ομάδας σε αυτή την έρευνα, που πραγματοποιήθηκε στο διάστημα Δεκέμβριος 2006 – Φεβρουάριος 2007 συντόνισαν η **Λίνα Κοϊνά** και η **Μαριάνθη Λίτου**. Οι συνεντεύξεις έγιναν από τη **Λαμπρινή Θωμά**.

- **Η περίπτωση της Vodafone**

Μια άλλη περίπτωση είναι αυτή της εταιρίας της Vodafone η οποία στο πλαίσιο των ετήσιων δράσεων της για την εταιρική κοινωνική ευθύνη μεταξύ των άλλων προσφέρει οικειοθελείς παροχές στους εργαζόμενους όπως ιατροφαρμακευτικό πρόγραμμα υγείας, συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, χορήγηση μετοχών, ετήσιο bonus, κινητό τηλέφωνο, δώρο γάμου.

Όπως αναφέρει η εταιρία στην ετήσια απολογιστική έκθεση της για την εταιρική κοινωνική ευθύνη, η ισορροπία προσωπικής και επαγγελματική ζωής αποτελεί για την εταιρία πολιτική σχεδιασμένη με στόχο την παροχή ενός πιο ευέλικτου επαγγελματικού περιβάλλοντος, μέσω της υιοθέτησης εναλλακτικών μορφών και πρακτικών εργασίας. Ορισμένες από τις ενέργειες που υλοποιήθηκαν με πρωτοβουλία της εταιρίας κατά το έτος 2005 -2006 είναι οι:

-Εφαρμογή ευνοϊκών πολιτικών για εργαζόμενες μητέρες, για την περίοδο της μητρότητας

-Ευέλικτο ωράριο ως προς την καθημερινή προέλευση στην εργασία για όλους τους εργαζόμενους (εκτός της απασχόλησης με βάρδιες)

-Εφαρμογή προγράμματος περιοδικού ιατρικού προληπτικού ελέγχου της υγείας των εργαζομένων και διατήρηση καθημερινής συνεργασίας με 3 Ιατρούς Εργασίας. Το παραπάνω πρόγραμμα εφαρμόζεται σε περίπου 800 εργαζόμενους κάθε χρόνο

-Παροχή εξειδικευμένου προγράμματος με τίτλο «Διατροφή και Υγεία», με στόχο την ισορροπημένη διατροφή και τη διατήρηση της υγείας

-Δυνατότητα συμμετοχής των εργαζομένων σε 3 αθλήματα (mini – soccer 5X5, basketball, volleyball) με συμμετοχή σε διάφορα πρωταθλήματα που δύναται να διοργανώνονται μεταξύ των εταιριών

-Λειτουργία πλήρως εξοπλισμένου γυμναστηρίου στις κεντρικές εγκαταστάσεις της Vodafone για τη φυσική άσκηση των εργαζομένων

-Διοργάνωση προγραμμάτων και δραστηριοτήτων για τα παιδιά των εργαζομένων, όπως το πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού, το οποίο υλοποιείται με τη συνεργασία εξειδικευμένων εργασιακών συμβούλων

-Συντονισμός της συμμετοχής των παιδιών σε κατασκηνώσεις σε όλη την Ελλάδα (<http://www.csrhellas.gr>)

- **Η περίπτωση του ΟΤΕ**

Η περίπτωση του ΟΤΕ περιλαμβάνει μεταξύ των άλλων δράσεις :

-Για την οικογενειακή μέριμνα συνεισφέροντας στα έξοδα φιλοξενίας των βρεφών των εργαζομένων, στη δαπάνη για φύλαξη των παιδιών των εργαζομένων σε παιδικούς σταθμούς, στη μακροχρόνια συγκέντρωση ενός ποσού για την αντιμετώπιση των οικονομικών αναγκών των παιδιών των συναδέλφων (π.χ. σπουδές), με τον Λογαριασμό Νεότητας αλλά και δίνοντας τη δυνατότητα σε παιδιά των εργαζομένων να κάνουν διακοπές σε παιδικές κατασκηνώσεις της επιλογής τους σε εργαζόμενους εν ενεργεία και συνταξιούχους του ΟΤΕ να συμμετέχουν με πολύ χαμηλό κόστος τόσο στα Προγράμματα Διακοπών των Παραθεριστικών Κέντρων του ΟΤΕ (λειτουργούν δύο Παραθεριστικά Κέντρα του ΟΠΑΚΕ-ΟΤΕ στην Τέμενη Αιγίου και στο Φανάρι Κομοτηνής) όσο σε άλλα Προγράμματα Διακοπών που εξασφαλίζει ο ΟΠΑΚΕ.

Με στόχο την κάλυψη των ιδιαίτερων αναγκών 1700 εργαζομένων (μέλη πολύτεκνων οικογενειών, άτομα με ειδικές ανάγκες), παρέχονται επιπλέον διευκολύνσεις. όπως μειωμένο ωράριο εργασίας, ειδικές άδειες και επίδομα κίνησης.

-Για Ψυχαγωγία

Δημιουργία Πολιτιστικών Κέντρων Εργαζομένων ΟΤΕ . Στα 54 Πολιτιστικά Κέντρα Εργαζομένων σε όλη την Ελλάδα, η λειτουργία των οποίων στηρίζει οικονομικά ο ΟΤΕ, έχουν τη δυνατότητα να συμμετέχουν και οι εργαζόμενοι από όλες τις εταιρείες του Ομίλου ΟΤΕ. Τα Πολιτιστικά Κέντρα Εργαζομένων αριθμούν 20.000 ενεργά μέλη. Οι δραστηριότητες τους καλύπτουν σχεδόν όλο το φάσμα της τέχνης, της ψυχαγωγίας και του αθλητισμού, ενώ συνεχώς προστίθενται και νέες, σύγχρονες δραστηριότητες (στο Πολιτιστικό Κέντρο Αττικής λειτουργεί Internet Cafe). (<http://www.csrhellas.gr>)

3.2. Καλές πρακτικές από την ευρωπαϊκή εμπειρία

- Παραδείγματα σε επίπεδο εθνικής νομοθεσίας

-Ηνωμένο Βασίλειο

Δημιουργία ενός ειδικού **Ταμείου (Challenge Fund)**, το οποίο προικοδοτήθηκε με το γενναίο ποσό των 11.3 εκατομμυρίων λιρών για 3 χρόνια, για την οικονομική υποστήριξη των πρωτοβουλιών των εργοδοτών και των συνδικάτων που αναλαμβάνουν δράσεις υπέρ της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας.

Μεταξύ των άλλων, μια από τις πρωτοβουλίες που χρηματοδοτήθηκε από το Ταμείο είναι η απασχόληση συμβούλων για παροχή συμβουλών σε εργοδότες του ιδιωτικού, δημόσιου τομέα και εθελοντικών οργανώσεων πάνω σε ζητήματα εφαρμογής στις επιχειρήσεις τους μέτρων για την συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Εκτιμούν σε συνεργασία με τους εργοδότες το κέρδος που θα έχει η επιχείρηση από την εφαρμογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης, διερευνούν τις ανάγκες των εργαζομένων, και συμβάλουν στην εύρεση συνισταμένων λύσεων μεταξύ των εργοδοτών, εργαζομένων και καταναλωτών. Επιπλέον οι εργοδότες μπορούν να προμηθευτούν ειδικό πακέτο (specific solution package) με πληροφοριακό υλικό για την στήριξη των οργανισμών στην αντιμετώπιση της σύγκρουσης μεταξύ εργασίας και ζωής.

Επίσης από το Ταμείο χρηματοδοτούνται Καμπάνιες ενημέρωσης με σκοπό την ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων και του κοινού για τα πλεονεκτήματα των πολιτικών συμφιλίωσης οικογένειας / εργασίας και ενημέρωση των εργαζομένων για τα δικαιώματά τους. Η ελλιπής ενημέρωση γύρω από τις δυνατότητες που προσφέρει το θεσμικό πλαίσιο στους εργαζόμενους για ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτελεί

έναν βασικό ανασταλτικό παράγοντα στην ευρύτερη χρήση των ευνοϊκών ρυθμίσεων που ισχύουν.

Επίσης τον Απρίλιο του 2003 η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου προχώρησε στη θέσπιση νόμου για την ενίσχυση των γονέων εργαζομένων. Γονείς με παιδιά κάτω των έξι ετών ή με παιδιά με αναπηρία κάτω των 18 ετών έχουν το δικαίωμα να κάνουν αίτηση για ευέλικτη μορφή απασχόλησης και οι εργοδότες δεσμεύονται από τον νόμο να εξετάσουν την αίτηση τους. Δικαίωμα αίτησης έχουν οι εργαζόμενοι που έχουν εργαστεί στην εταιρία τουλάχιστον για 26 συνεχείς εβδομάδες, να μην είναι εργαζόμενοι μέσω πρακτορείου εύρεσης εργασίας (agency worker), ή μέλος των ενόπλων δυνάμεων και να μην έχουν κάνει άλλη αίτηση για ευέλικτη απασχόληση τους τελευταίους 12 μήνες (*Sheri Todd, 2004*).

- Ολλανδία

Η πολιτική της Ολλανδίας για την συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής περιλαμβάνει το δικαίωμα για την ρύθμιση του εργασιακού χρόνου, γονική και άλλη άδεια για την φροντίδα των μελών της οικογένειας, την υιοθέτηση πρωτοβουλιών σε πολιτικό επίπεδο για την διευκόλυνση των ατόμων να συνδυάσουν την παροχή φροντίδας με την εργασία, και τέλος να ενισχύσουν τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους να συνεχίσουν την εργασία όσο γίνεται περισσότερο.

Ο Νόμος **Adjustment of Hours Law** (2000) δίνει το δικαίωμα στους εργαζόμενους να διευρύνουν ή να μειώσουν το ωράριο εργασίας τους. Σύμφωνα με τον Νόμο οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να ικανοποιήσουν το αίτημα τους εκτός από την περίπτωση που υπάρχει ουσιαστικός λόγος για τον οποίο η εταιρία απορρίπτει ένα τέτοιο αίτημα. Επίσης δεν επιτρέπεται στους εργοδότες να γνωρίζουν τους λόγους ενός τέτοιου αιτήματος.

Ο Νόμος **Work and Care Act**, θεσπίστηκε το Δεκέμβριο του 2001, προβλέπει παροχές διαφορών τύπων αδειών για την φροντίδα των μελών της οικογένειας (παιδιά, συγγενείς, σύζυγοι και γονείς). Σύμφωνα με το Νόμο προβλέπεται η άδεια μητρότητας με αποδοχές (16 εβδομάδες με καταβολή αμοιβών από την κυβέρνηση),

άδεια πατρότητας με αποδοχές (δύο μέρες με αποδοχές που καλύπτει ο εργοδότης), γονική άδεια χωρίς αποδοχές και για διάρκεια πάνω από έξι μήνες, καθώς και μέτρα για υιοθεσία και πάνω από μια γεννήσεις.

Σύμφωνα με το Νόμο ***Paid Employment and Care Act***, προβλέπεται το δικαίωμα της μακροχρόνιας «άδειας για προσωπικούς λόγους», για όσους εργαζόμενους επιθυμούν να ανταλλάξουν για ένα διάστημα το εισόδημα που προέρχεται από την εργασία τους με προσωρινή απομάκρυνση από αυτήν για λόγους οικογενειακής φροντίδας, εκπαίδευσης, προσωπικής ανάπτυξης, πρόωρης συνταξιοδότησης, κ.λπ. (*Sheri Todd, 2004*).

- Σε επίπεδο κοινοτικών πρωτοβουλιών:

-Γαλλία

Στα πλαίσια της Κ.Π.Equal η Αναπτυξιακή Σύμπραξη *Coordination des temps de vie dans les territoires*, πραγματοποίησε τη δημιουργία γραφείων one-stop-shop (*guichet unique*) σε διαφορετικές γειτονιές του Poitiers, ενός διοικητικού κέντρου με 80.000 κατοίκους, πανεπιστήμιο και υψηλά ποσοστά εργαζομένων γυναικών.

Κύρια αποστολή του συγκεκριμένου γραφείου είναι να πληροφορεί τους γονείς για τις διαδικασίες που απαιτούνται για την εγγραφή των παιδιών τους στο σχολείο και σε εξωσχολικές δραστηριότητες πριν την ένταξη της νέας σχολικής χρονιάς και τους διευκολύνει ως προς τις ενέργειες που απαιτούνται για την εγγραφή των παιδιών τους στο σχολείο, πριν την έναρξη της σχολικής χρονιάς και στις εξωσχολικές δραστηριότητες, εξοικονομώντας έτσι πολύτιμο προσωπικό χρόνο για τους ίδιους τους γονείς.

Μια δεύτερη περίπτωση στο πλαίσιο πάντοτε του ίδιου έργου αποτέλεσε ο Δήμος της Rennes. Στο Δήμο εφαρμόστηκε πρόγραμμα συλλογικής διαχείρισης του χρόνου, μέσα από τη συνεργασία:

- Της τοπικής εταιρίας αστικής ανάπτυξης,
- Της επιτροπής για την ανάπτυξη της ευρύτερης περιοχής της Rennes,
- Τις συνδικαλιστικές ενώσεις εργαζομένων και εργοδοτών,
- Το κέντρο πληροφόρησης γυναικών και το πανεπιστήμιο.

Στόχος υπήρξε η εναρμόνιση των ωραρίων λειτουργίας ώστε να επιτευχθεί –σε τοπικό επίπεδο- η καταπολέμηση των διακρίσεων που προκύπτουν από τα διαφορετικά ημερήσια ωράρια που επηρεάζουν τις γυναίκες, το προσωπικό καθαριότητας και τα διοικητικά στελέχη στην περιοχή του Δήμου της Rennes. Στη βάση αυτή, οι υπηρεσίες που σχεδιάστηκαν και υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο του εγχειρήματος είχαν ως επίκεντρο την εξασφάλιση προσωπικού χρόνου για την ομάδα στόχο.

- **Ιταλία**

Το έτος 2000, αξιοποιώντας την εμπειρία από τα σχέδια που εφαρμόστηκαν πραγματοποιήθηκε ενίσχυση του θεσμικού πλαισίου των πολιτικών διαχείρισης χρόνου, επικυρώθηκε ο Νόμος 53, ο οποίος έμεινε γνωστός ως Νόμος Turco από το όνομα του εισηγητή του. Ο νόμος αυτός αξιοποίησε και συστηματοποίησε την εμπειρία από τα εκατοντάδες προγράμματα διαχείρισης χρόνου που σχεδιάστηκαν και υλοποιήθηκαν στην Ιταλία κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 90. Ο νέος νόμος υποχρέωνε πλέον τους δημάρχους σε πόλεις άνω των 30.000 κατοίκων να προχωρήσουν στη συγκρότηση πολιτικών διαχείρισης χρόνου και να συστήσουν Γραφεία Διαχείρισης Χρόνου.

Το νομοθετικό πλαίσιο της Ιταλίας προβλέπει την οργάνωση του πλαισίου της παροχής υπηρεσιών φροντίδας (για παιδιά, για άτομα μεγαλύτερης ηλικίας κτλ), ώστε

οι εν λόγω δομές να μπορούν να εξυπηρετήσουν και όσους εργάζονται σε «μη κανονικά ωράρια» και περιλαμβάνει διατάξεις που επικεντρώνονται στις πολιτικές διαχείρισης χρόνου.

Στην περίπτωση της πόλης της Κρεμόνα, ο σχεδιασμός και η υλοποίησης πολιτικών διαχείρισης χρόνου, περιλαμβάνει τους ακόλουθους στόχους:

- Βελτίωση της σχέσης μεταξύ του χρόνου που αφιερώνεται στην εργασία και του προσωπικού χρόνου των πολιτών
- Προαγωγή των ίσων ευκαιριών μεταξύ του άνδρα και της γυναίκας
- Μετάβασης σε νέα πρότυπα απασχόλησης με τους χρόνους εργασίας να προσαρμόζονται στις ανάγκες των εργαζομένων
- Επαναπροσδιορισμός της κινητικότητας του πληθυσμού με στόχο τη μείωση του χρόνου που δαπανάται για μετακινήσεις
- Συγκρότηση και λειτουργία Γραφείου Διαχείρισης Χρόνου, για την υποστήριξη της επίτευξης των παραπάνω στόχων.

Πιο συγκεκριμένα υλοποιήθηκαν δράσεις που αφορούσαν στην διεύρυνση του ωραρίου των εμπορικών καταστημάτων κάποια βράδια και διακοπή λειτουργίας τις μεσημβρινές και πρωινές ώρες, εφαρμογή της ημέρας του πολίτη μια ημέρα κάθε εβδομάδα όπου οι δημόσιες υπηρεσίες είναι ανοικτά όλη μέρα, αναπροσαρμογή των σχολικών ωρών.

- Πορτογαλία

Στην Πορτογαλία μεγάλη εταιρία τηλεπικοινωνιών έχει συνάψει συλλογική σύμβαση και παρέχει την δυνατότητα για μερική απασχόληση στις παρακάτω περιπτώσεις εργαζομένων :

- στους εργαζόμενους με παιδιά ηλικίας άνω των 12 ετών

- στους εργαζόμενους που έχουν υπό την προστασία τους άτομα με αναπηρία
- στους εργαζόμενους που φοιτούν σε κάποια σχολή
- στους εργαζόμενους με μειωμένη ικανότητα εργασίας

- Δανία

Η δανέζικη εταιρία, Novozymes, με 2.000 περίπου εργαζομένους το 2002 επικεντρώθηκε στο ζήτημα της συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής διότι το στρες εντοπίστηκε ως πρόβλημα μεταξύ των εργαζομένων. Μεταξύ των μέτρων που εισήγαγε η εταιρία ήταν και η εφαρμογή νέων μέτρων γονικής άδειας. Επιπλέον στις περιοχές που οι εταιρία έχει τις εγκαταστάσεις της οι υπάλληλοι έχουν προτεραιότητας στις υπηρεσίες παιδικής μέριμνας.

Σχετικά με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης η εταιρία εφαρμόζει ένα εργασιακό σχήμα με ευέλικτα ωράρια εργασίας, όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να σχεδιάσουν μόνοι τους τις ώρες εργασίας τους, σε μεγάλο βαθμό. (*European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions, 2005*)

Διάγραμμα 4:

Κατάλογος καλών πρακτικών για τη συμφιλίωση οικογένειας κι εργασίας Ε.Ε. (ενδεικτικός)

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

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

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Είναι γεγονός ότι οι πολιτικές συμφιλίωσης επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής διαφέρουν μεταξύ των χωρών μελών της Ε.Ε. Η Ελλάδα μαζί με την Ιταλία, την Ισπανία, την Πολωνία και την Μάλτα βρίσκεται στην χαμηλότερη θέση και πολύ μακριά από την επίτευξη των στόχων της Στρατηγικής της Λισαβόνας (*European Commission 2005*).

Μια σειρά από παράγοντες δυσχεραίνουν την εφαρμογή αναγκαίων πολιτικών για την επίτευξη της συμφιλίωσης επαγγελματικής και προσωπικής/ οικογενειακής ζωής. Οι παράγοντες αυτοί θα μπορούσαν να συνοψιστούν στα παρακάτω:

- η ανεπάρκεια σε δομές παιδικής και βρεφονηπιακής φροντίδας, φροντίδας ηλικιωμένων και άλλων ευάλωτων κοινωνικών ομάδων
- η μη εφαρμογή των υπάρχουσών διατάξεων και μέτρων που ήδη έχουν θεσπιστεί και κατοχυρωθεί δια νόμου και μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων
- η μη ύπαρξη αντίστοιχου ελεγκτικού μηχανισμού για την εφαρμογή αυτών των διατάξεων
- η νοοτροπία των Ελλήνων επιχειρηματιών, οι οποίοι δεν υιοθετούν ανάλογες πολιτικές και μέτρα για την διευκόλυνση των εργαζομένων τους
- οι εργαζόμενοι που δεν διεκδικούν είτε ατομικά είτε συλλογικά μέσω των συνδικαλιστικών τους οργάνων την θέσπιση κατάλληλων μέτρων

Οι παραπάνω είναι μόνο λίγοι από τους παράγοντες που συνθέτουν την ελληνική πραγματικότητα σε σχέση με τις πολιτικές για την συμφιλίωση της επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής. Μεταξύ αυτών σημαντικότερος παράγοντας τα υψηλά ποσοστά ανεργίας που παρουσιάζει η χώρα μας, ιδιαίτερα στις τάξεις των νεότερων ηλικιών και στις γυναίκες (*Eurostat 2007*).

Η μη εύρεση απασχόλησης, η εργασιακή επισφάλεια και ανασφάλεια, η μαύρη εργασία, η υψηλή επαγγελματική κινητικότητα, οι χαμηλοί μισθοί σε σχέση με τις υψηλές καταναλωτικές ανάγκες, δεν αφήνουν και πολλά περιθώρια για την χάραξη και άσκηση πολιτικών συμφιλίωσης.

Η εμπειρία από καλές πρακτικές συμφιλίωσης στην Ελλάδα εντοπίζονται κυρίως στο πλαίσιο Κοινοτικών Πρωτοβουλιών και η μέχρι τώρα αξιολόγηση των προϊόντων που

παράχθηκαν κατά την Α΄ Φάση της Κ.Π. Equal, δείχνει ότι έχει γίνει ένα σημαντικό βήμα προς την κατεύθυνση της υιοθέτησης πολιτικών για την συμφιλίωση της επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής, εμπειρία που θα ήταν κρίμα να μην λειτουργήσει ως προστιθέμενη αξία στον σχεδιασμό νέων πολιτικών και μέτρων.

Σε αυτήν την κατεύθυνση θα μπορούσαν να ληφθούν υπόψη κάποιες ενδεικτικές προτάσεις, οι οποίες αποτελούν αναγκαία συνθήκη προκειμένου να είναι αποτελεσματικές και βιώσιμες οι όποιες πολιτικές:

Σε επίπεδο εργοδοτών

- Να προσφέρουν στους εργαζόμενους ένα ευέλικτο, γύρω από τον χρόνο και τον τόπο, εργασιακό πλαίσιο. Τα κριτήρια για την εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας θα πρέπει να αποφασίζονται από κοινού μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.
- Να προσφέρουν στους εργαζόμενους έναν ορισμένο και αμειβόμενο αριθμό ημερών αδείας, για την φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων αλλά και για προσωπικούς λόγους.
- Να εξετάζουν τις περιπτώσεις των εργαζομένων που έχουν υπερβολικό φόρτο εργασίας και να διευκρινίζουν τους λόγους για τους οποίους συμβαίνει αυτό και να επιλαμβάνονται του προβλήματος.
- Να επιτρέπουν στον εργαζόμενο το δικαίωμα να αρνηθεί την πέραν τους ωραρίου του απασχόληση.

Σε επίπεδο εργαζομένων

- Να εκμεταλλεύονται και να κάνουν χρήση των παροχών στο πλαίσιο της εργασίας τους.
- Να διεκδικούν στο χώρο εργασίας τους τον διάλογο μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.

- Σε προσωπικό επίπεδο να προσπαθούν να διαχειρίζονται το στρες που προέρχεται από την προσπάθεια να αντεπεξέλθουν στους πολλαπλούς ρόλους.

Σε επίπεδο συνδικάτων

- Να συμπεριλάβουν στην διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, την διεκδίκηση παροχών και την θέσπιση ειδικών διατάξεων για την συμφιλίωση της επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής πετυχαίνοντας.
- Να παίζουν συμβουλευτικό ρόλο στην συμφιλίωση της επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων με διάφορους τρόπους, όπως π.χ. η διοργάνωση ενεργειών ευαισθητοποίησης πάνω στα θέματα της συμφιλίωσης επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής.¹⁰

Σε κυβερνητικό επίπεδο

- Να μην ενθαρρύνουν την υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων πέραν έκτακτων αναγκών.
- Να υποχρεώνει τους εργοδότες να παρέχουν στους εργαζόμενους μερικές μέρες αμειβόμενης άδειας, χωρίς οι τελευταίοι να είναι υποχρεωμένοι να προβάλλουν ένα συγκεκριμένο λόγο για την απουσία τους.
- Ως ένας από τους μεγαλύτερους εργοδοτικούς φορείς, να εφαρμόσει το ίδιο το Κράτος μέτρα για την συμφιλίωση της επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής
- Σε συνεργασία με τις τοπικές αυτοδιοικήσεις να δημιουργήσει ή να ενδυναμώσει τις υπάρχουσες δομές βρεφονηπιακής και παιδικής φροντίδας συγχρονισμένες με τα ωράρια των γονέων.
- Να θεσπίσει προγράμματα υποστήριξης και οικονομικής ενίσχυσης της οικογένειας

¹⁰ Τέτοιου είδους ενέργειες πρέπει να πραγματοποιούνται έξω από τις διαβουλεύσεις για τις συλλογικές συμβάσεις.

Βιβλιογραφία

“*Combining family and full – time work*”, (2005), European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions

«*Καλές Πρακτικές για το Συνδυασμό Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής*», (2001), Οδηγός καλών πρακτικών για τον συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, στο πλαίσιο του διακρατικού προγράμματος, Κ.Ε.Θ.Ι.

«*Καταγραφή καλών πρακτικών για τη συμφιλίωση της οικογένειας με την επαγγελματική ζωή σε εθνικό – ευρωπαϊκό επίπεδο*», (2006), Αναπτυξιακή Σύμπραξη Δίκτυο Κοινωνικής Αλληλεγγύης για τη Συμφιλίωση της Οικογενειακής και της Επαγγελματικής Ζωής, Κ.Π. Equal

«*Οδηγός Καλών Πρακτικών για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής*, (2005), Στο πλαίσιο του Εθνικού Θεματικού Δικτύου για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής, Κ.Π. Equal

Ditch, J.S., (1997), «*Νέες τάσεις στην οικογενειακή πολιτική μέσα σε ένα μεταβαλλόμενο ευρωπαϊκό πλαίσιο*»

European Commission (2005) “*Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirteen European Countries*”, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.1, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), The national experts and co-authors, Janneke Plantenga & Chantal Remery with the assistance of Petra Helming

European Commission (2006) *Employment in Europe 2006*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D.1.

Eurostat, “*Europe in figures*”, (2007), Eurostat Yearbook 2006-07.

Fiona Visser, Laura Williams (2006), “*Work-life balance: Rhetoric versus reality?*”, An independent report commissioned by UNISON

Sheri Todd, (2004), *“Improving Work-Life Balance – What Are Other Countries Doing?”*, Labour Program, Human Resources and Skills Development Canada

Μουρίκη, Α. (2006), *«Πολιτικές προτεραιότητες και σημαντικά ζητήματα που αναδύονται σε σχέση με τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής»*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών

http://ec.europa.eu/employment_social/equal/policy-briefs/etg4-having-life_en.cfm

<http://www.csrhellas.gr>