

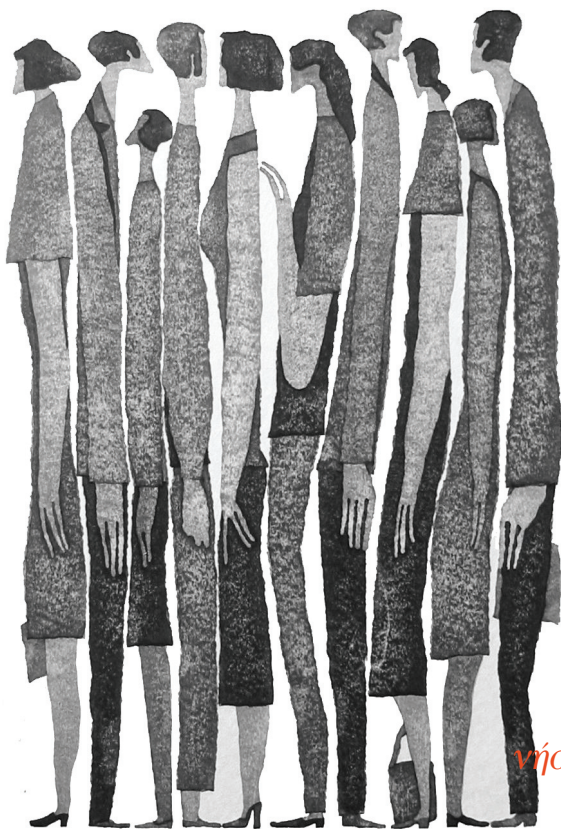
# Συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας στην Ελλάδα

Γένεση, εξέλιξη και αποτίμηση  
μιας πολιτικής

Επιμέλεια

Μαρία Καραμεσίνη, Μαρία Συμεωνάκη

Δεύτερη έκδοση



Πολιτείες 43

νήσος







ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΝΗΣΟΣ - Π. ΚΑΠΟΛΑ

Σαρρή 14, 10553 Αθήνα

τηλ./φαξ: 210 3250058

email: info@nissos.gr

www.nissos.gr

Διεύθυνση εκδόσεων: Πόλα Καπόλα

Επιστημονική διεύθυνση: Γεράσιμος Κουζέλης

© για την ελληνική γλώσσα 2019 Εκδόσεις νήσος

Διόρθωση: Γιώργος Μωραΐτης

Εκτύπωση: Κέντρο Γρήγορης Εκτύπωσης

ISBN: 978-960-589-094-0

Συμφιλίωση εργασίας  
και οικογένειας στην Ελλάδα  
Γένεση, εξέλιξη και αποτίμηση  
μιας πολιτικής

Μαρία Καραμεσίνη, Μαρία Συμεωνάκη

Επιμέλεια

Δεύτερη έκδοση



## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Εισαγωγή: Πολιτική συμφιλίωσης εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Μια νέα πολιτική με πολλαπλές στοχεύσεις  
ΜΑΡΙΑ ΚΑΡΑΜΕΣΙΝΗ, ΜΑΡΙΑ ΣΥΜΕΩΝΑΚΗ ..... 9

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Μοντέλα κοινωνικού κράτους, μοντέλα οικογένειας και φροντίδας και πολιτική συμφιλίωσης: Η Ελλάδα σε διεθνή σύγκριση  
ΜΑΡΙΑ ΚΑΡΑΜΕΣΙΝΗ, ΜΑΡΙΑ ΣΚΟΜΠΑ, ΕΥΗ ΧΑΤΖΗΒΑΡΝΑΒΑ ..... 17

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Γονικές και λοιπές άδειες φροντίδας: Σημαντική πρόοδος, κατακερματισμός και ανισότητες  
ΕΥΗ ΧΑΤΖΗΒΑΡΝΑΒΑ ..... 61

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά προσχολικής ηλικίας: Βασικό εργαλείο εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής  
ΜΑΡΙΑ ΣΚΟΜΠΑ ..... 87

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά σχολικής ηλικίας: Ολοήμερο σχολείο και πολιτική συμφιλίωσης  
ΜΑΡΙΑ ΣΚΟΜΠΑ ..... 115



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

Υπηρεσίες φροντίδας για ηλικιωμένους/ες και άτομα  
με αναπηρία: Μικρή συνεισφορά στη συμφιλίωση εργασιακής  
και οικογενειακής ζωής

ΕΥΗ ΧΑΤΖΗΒΑΡΝΑΒΑ ..... 145

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

Αποτίμηση της πολιτικής συμφιλίωσης: Επιπτώσεις στο μοντέλο  
φροντίδας και οικογένειας, στη γεννητικότητα και στην ισότητα  
των φύλων

ΜΑΡΙΑ ΚΑΡΑΜΕΣΙΝΗ ..... 169

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

Αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία στην Ελλάδα της κρίσης:  
Μελέτη των έμφυλων διαφορών με βάση την Έρευνα Χρήσης  
Χρόνου 2013-2014

ΜΑΡΙΑ ΚΑΡΑΜΕΣΙΝΗ, ΜΑΡΙΑ ΣΥΜΕΩΝΑΚΗ ..... 203

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

Για μια αποτελεσματική και ολοκληρωμένη πολιτική συμφιλίωσης:  
Ο στόχος της ισότητας των φύλων και η αξία της φροντίδας

ΜΑΡΙΑ ΚΑΡΑΜΕΣΙΝΗ, ΕΥΗ ΧΑΤΖΗΒΑΡΝΑΒΑ ..... 223

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ..... 243

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ..... 259

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### Εισαγωγή

# Πολιτική συμφιλίωσης εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων: Μια νέα πολιτική με πολλαπλές στοχεύσεις

Μαρία Καραμεσίνη, Μαρία Συμεωνάκη

Όπως όλα τα είδη κρατικής παρέμβασης, έτσι και η πολιτική συμφιλίωσης εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων είναι προϊόν ιστορικής ανάγκης που συνδέεται με την μεταπολεμική εξέλιξη των σύγχρονων, καπιταλιστικών κοινωνιών. Οι χώρες με αναπτυγμένες καπιταλιστικές οικονομίες κινητοποίησαν μαζικά τις γυναίκες στην αμειβόμενη εργασία και το κράτος αναγκάστηκε να παρέμβει για να διευκολύνει τη διαδικασία και να αποτρέψει την κρίση του συστήματος κοινωνικής αναπαραγωγής, που διαχρονικά στηριζόταν(ζεται) στη γυναικεία απλήρωτη εργασία. Ομοίως, παρενέβη για να διευκολύνει τη συμμετοχή των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία και για να αποτρέψει μια «κρίση φροντίδας»<sup>1</sup> και τη δημογραφική κρίση. Στις χώρες του πρώην «υπαρκτού σοσιαλισμού», που κινητοποίησαν σε ακόμα μεγαλύτερη έκταση και ένταση τις γυναίκες και μητέρες, το κράτος ακολούθησε τον ίδιο δρόμο για παρόμοιους λόγους.

Οι εξελίξεις δεν σημειώθηκαν παντού ταυτόχρονα, αλλά είχαν κοινή κατάληξη επηρεάζοντας καθοριστικά το οικογενειακό πρότυπο. Από τις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες στις οικονομικά αναπτυγμένες χώρες, ως αποτέλεσμα της αύξησης της συμμετοχής των μητέρων στην αμειβόμενη εργασία, το πρότυπο οικογένειας του άνδρα εργαζομένου-κουβαλητή και της γυναίκας νοικοκυράς-φροντίστριας σημείωνε

διαρκή υποχώρηση, βαθμιαία αντικαθιστάμενο από εκείνο των δύο εργαζομένων. Τη δεκαετία του 1990, στις περισσότερες από τις οικονομικά αναπτυγμένες χώρες, αλλά και στις πρώην σοσιαλιστικές χώρες που μετά το 1989 μετατράπηκαν σε καπιταλιστικές, το πρότυπο των δύο εργαζομένων κυριάρχησε στα νοικοκυριά ετερόφυλων ζευγαριών παραγωγικών ηλικιών, ακόμα και στις οικογένειες ζευγαριών με μικρά παιδιά, και καλούσε το κράτος να πάρει μέτρα ώστε να αποφύγει την εξάπλωση ελλειμμάτων παιδικής φροντίδας. Την ίδια δεκαετία έγινε αντιληπτό ότι η γήρανση του πληθυσμού σε συνδυασμό με την αδυναμία των ζευγαριών δύο εργαζομένων να παρέχουν επαρκή φροντίδα στους ηλικιωμένους γονείς και συγγενείς παρήγαγαν ελλείμματα φροντίδας που έπρεπε να αντιμετωπιστούν.

Συχνά θεωρείται από τους ερευνητές/τριες ότι η παρέμβαση του κράτους με μέτρα που επιτρέπουν στις εργαζόμενες γυναίκες τη συμφιλίωση, εναρμόνιση ή συνδυασμό των εργασιακών και οικογενειακών τους υποχρεώσεων και εντάσσονται στη συνοπτικά αποκαλούμενη – και στο παρόν βιβλίο – «πολιτική συμφιλίωσης», αποτελεί προϋπόθεση της αλλαγής του κατά φύλο καταμερισμού εργασίας και του παραδοσιακού οικογενειακού προτύπου. Ωστόσο, η διεθνής έρευνα έχει δείξει ότι σε πολλές χώρες η αλλαγή εργασιακής συμπεριφοράς των γυναικών προηγήθηκε της παραπάνω πολιτικής (Leira 2000), ενώ η τελευταία ερμηνεύει μόνο κατά ένα μέρος τις διακρατικές διαφορές ως προς τις ανισότητες φύλου στην απασχόληση, τον καταμερισμό της εργασίας και τις αμοιβές (Gornick 2000). Η διεθνής έρευνα έχει επίσης τεκμηριώσει ότι μόνο από τη δεκαετία του 1990 και ύστερα άρχισε σε σειρά χωρών η «συμφιλίωση» εργασίας και οικογενειακής ζωής να επαναπροσδιορίζεται ως υπόθεση όχι μόνο των εργαζόμενων γυναικών, αλλά και των εργαζόμενων ανδρών με υποχρεώσεις φροντίδας εξαρτώμενων μελών της οικογένειάς τους.

Αντίστροφη πορεία πραγματοποίησε η έννοια της συμφιλίωσης σε επίπεδο Ε.Ε., που αντανακλά την υποχώρηση της επιρροής των φεμινιστικών απόψεων στη διαμόρφωση των κεντρικών πολιτικών επιλογών της Ε.Ε. τη δεκαετία του 1990, κατά τη διάρκεια της οποίας προβλήθηκαν οι μεγάλες ελλείψεις της ευρωπαϊκής οικονομίας σε εργατικό

δυναμικό και συνειδητοποιήθηκαν οι επιπτώσεις της δημογραφικής γήρανσης και οι μελλοντικοί κίνδυνοι από την επιδείνωσή της. Οι κεντρικές πολιτικές επιλογές της Ε.Ε. έθεσαν την πολιτική συμφιλίωσης στην υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και την προσανάτλισαν στη διευκόλυνση αποκλειστικά των εργαζόμενων γυναικών να συνδυάζουν αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία, ώστε να επιτευχθεί ο στόχος της ανόδου του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών.

Η πολιτική συμφιλίωσης λοιπόν αποτελεί ένα σχετικά νέο πεδίο κοινωνικής πολιτικής, που υπαγορεύτηκε από την πραγματικότητα ή την ανάγκη ενθάρρυνσης της μαζικής συμμετοχής των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία σε συνεχόμενη βάση και χωρίς το νέο γυναικείο, εργασιακό πρότυπο να έχει αρνητικές επιπτώσεις στη γεννητικότητα και στην επάρκεια φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων και αναπήρων. Περιλαμβάνει μέτρα που επιτρέπουν στους εργαζόμενους με εξαρτώμενα από αυτούς μέλη οικογένειας να ανταπεξέρχονται με ικανοποιητικό τρόπο τόσο στις υποχρεώσεις της εργασίας τους όσο και σε εκείνες της παροχής φροντίδας προς τους δικούς τους, συνδυάζοντας αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία και διαφορετικά είδη φροντίδας.

Αν και πολλοί ειδικοί της οικογένειας θεωρούν την πολιτική συμφιλίωσης είδος της οικογενειακής πολιτικής (π.χ. Μουσούρου 2005, Eydal και Rostgaard 2018), στην πραγματικότητα αυτή τοποθετείται στο πεδίο τομής της οικογενειακής πολιτικής με την πολιτική απασχόλησης, υπηρετώντας κυρίως τον στόχο της δεύτερης για αύξηση του ποσοστού συμμετοχής του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας στην απασχόληση, αλλά και άλλες στοχεύσεις των προαναφερθέντων ή άλλων πολιτικών. Οι οικονομολόγοι (της εργασίας) βρήκαν στην πολιτική συμφιλίωσης το μέσο που τους επέτρεψε αφενός να κινητοποιήσουν για τις ανάγκες της οικονομίας ένα αναξιοποίητο γυναικείο εργατικό δυναμικό, αφετέρου να το εντάξουν σε ευέλικτες μορφές εργασίας με σκοπό τη μείωση του εργατικού κόστους και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας. Οι κοινωνιολόγοι (της οικογένειας) είδαν την πολιτική συμφιλίωσης ως αναγκαίο εργαλείο που επιτρέπει στη σύγχρονη οικογένεια δύο εργαζομένων-κουβαλητών να συνεχίζει να εκπληρώνει τις βασικές της λει-

τουργίες και τις νομικές ή/και ηθικές υποχρεώσεις προς τα εξαρτώμενα μέλη της. Οι φεμινίστριες εξαρχής διεκδίκησαν η «συμφιλίωση» να αφορά και τα δύο φύλα και η πολιτική συμφιλίωσης να περιλαμβάνει μέτρα ενθάρρυνσης της συμμετοχής ανδρών στη μη αμειβόμενη εργασία και τη φροντίδα, ώστε να συμβάλλει στην επίτευξη της πλήρους ισότητας των φύλων και όχι μόνο της ισότητας των φύλων στην αμειβόμενη εργασία. Οι δημογράφοι είδαν στην πολιτική συμφιλίωσης ένα εργαλείο όχι μόνο ανάσχεσης της μακροχρόνιας τάσης για υπογεννητικότητα αλλά και αύξησης των γεννήσεων, ενώ οι εκπαιδευτικοί και παιδαγωγοί είδαν στην πολιτική συμφιλίωσης μία ευκαιρία για περισσότερες δημόσιες επενδύσεις στην εκπαίδευση και τη δημιουργική απασχόληση των παιδιών προσχολικής και σχολικής ηλικίας. Τέλος, οι σχεδιαστές κοινωνικής πολιτικής θεώρησαν ότι η πολιτική συμφιλίωσης συμβάλλει στην καταπολέμηση της (παιδικής) φτώχειας μέσω της ώθησης που δίνει στη γυναικεία απασχόληση και στην αύξηση του οικογενειακού εισοδήματος. Αυτό σημαίνει ότι τα μέτρα πολιτικής συμφιλίωσης μπορεί να εξυπηρετούν ταυτόχρονα πολλούς στόχους: οικονομικής, κοινωνικής, δημογραφικής και εκπαιδευτικής πολιτικής και πολιτικής ισότητας των φύλων. Αντίστροφα, μέτρα άλλων πολιτικών επιδρούν στη συμφιλίωση. Για παράδειγμα, μέτρα εκπαιδευτικής πολιτικής όπως η υποχρεωτική προσχολική εκπαίδευση, το ολοήμερο σχολείο ή η επέκταση των ειδικών σχολείων για παιδιά με σοβαρή αναπηρία καθώς και τα μέτρα πολιτικής υγείας που επιλαμβάνονται των χρόνιων παθήσεων και αναγκών περίθαλψης των ηλικιωμένων, επηρεάζουν σημαντικά τη συμφιλίωση εργασίας και υποχρεώσεων φροντίδας των εργαζόμενων.

Στο βιβλίο αυτό εξετάζουμε και αναλύουμε την εξέλιξη της πολιτικής συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής στην Ελλάδα από την πρώτη εμφάνισή της στα μέσα της δεκαετίας του 1980 μέχρι σήμερα, εντός του πλαισίου της Ε.Ε. και υπό την επίδραση της ευρωπαϊκής πολιτικής ισότητας των φύλων. Επίσης, αποτιμούμε τις επιπτώσεις αυτής της πολιτικής αφενός στο σύστημα φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων και αναπήρων αφετέρου στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, τη γεννητικότητα και την ισότητα των φύλων.

Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στην περίοδο της πρόσφατης οικονομικής κρίσης που πέρασε η Ελλάδα και πώς οι κυβερνήσεις αντιμετώπισαν κατά τη διάρκεια της το οξύ έλλειμμα φροντίδας που δημιουργήθηκε από τη δραματική μείωση των εισοδημάτων των νοικοκυριών και την εκπτώχευση εκτεταμένων στρωμάτων του πληθυσμού. Η αποτίμηση/αξιολόγηση της πολιτικής συμφιλίωσης στη χώρα μας γίνεται από μία ολιστική σκοπιά, που οδηγεί στην κριτική επανεξέταση τόσο των επί μέρους πολιτικών και μέτρων όσο και του μείγματος.

Τέσσερα είναι τα βασικά είδη πολιτικής συμφιλίωσης: οι άδειες φροντίδας, οι υπηρεσίες φροντίδας, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και διευθετήσεις του χρόνου εργασίας και τα επιδόματα φροντίδας. Στο παρόν βιβλίο εξετάζουμε τα δύο πρώτα είδη (άδειες και υπηρεσίες φροντίδας), εφόσον στη χώρα μας δεν έχουν χρησιμοποιηθεί τα άλλα δύο ως εργαλεία της πολιτικής συμφιλίωσης. Οι υπηρεσίες φροντίδας περιορίζουν τον όγκο της φροντίδας που παρέχεται μέσα στην οικογένεια, ενώ οι άδειες δίνουν θεωρητικά περισσότερο χρόνο στους γονείς ώστε να τον αφιερώσουν στη φροντίδα, χωρίς να μπορεί να ελέγξει κανείς εάν πράγματι ο χρόνος διατίθεται σε αυτή (Στρατηγάκη 2006: 98). Προς το παρόν, σχεδόν μόνο μητέρες κάνουν χρήση των αδειών και μόνο αυτές υφίστανται τις εξ αυτών αρνητικές συνέπειες στην επαγγελματική δραστηριότητα και σταδιοδρομία (ό.π.: 98). Και τα δύο είδη πολιτικής συμφιλίωσης συμβάλλουν στην προώθηση του οικογενειακού προτύπου των δύο εργαζόμενων και στην υποχώρηση εκείνου του άνδρα εργαζόμενου-κουβαλητή και της γυναίκας νοικοκυράς-φροντίστριάς.

Η δομή του βιβλίου έχει ως εξής. Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζονται, με βάση τη διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία, τα διάφορα μοντέλα κοινωνικού κράτους και οικογένειας και τα μοντέλα φροντίδας με τα οποία συγκρίνεται το ελληνικό. Επίσης περιγράφονται συνοπτικά η εμφάνιση και εξέλιξη τόσο της ευρωπαϊκής όσο και της εθνικής πολιτικής συμφιλίωσης εργασίας και οικογενειακών υποχρεώσεων, όπως και των πολιτικών συμφιλίωσης που ασκούνται σε επίπεδο επιχείρησης.

Στα επόμενα τέσσερα κεφάλαια αναλύονται η πολιτική συμφιλίωσης στην Ελλάδα και οι εξελίξεις των τελευταίων ετών εστιάζοντας στα

διαφορετικά είδη πολιτικής και στις διαφορετικές ομάδες στόχους. Περιγράφονται αναλυτικά οι γονικές άδειες και λοιπές άδειες φροντίδας (κεφάλαιο 3), οι υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά προσχολικής και σχολικής ηλικίας (κεφάλαια 4 και 5) και οι υπηρεσίες φροντίδας για ηλικιωμένους και άτομα με αναπηρία (κεφάλαιο 6). Η οπτική του φύλου διατρέχει όλα τα κεφάλαια, εφόσον εξετάζεται κατά πόσο τα μέτρα και οι ρυθμίσεις διατηρούν έμφυλα χαρακτηριστικά και κατά πόσο η εφαρμογή τους προωθεί ή αποθαρρύνει την ισότητα των φύλων.

Στο έβδομο κεφάλαιο γίνεται μια γενική αποτίμηση της πολιτικής συμφιλίωσης από τη σκοπιά των επιπτώσεών της στο μοντέλο φροντίδας και οικογένειας, στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, στη γεννητικότητα και στην ισότητα των φύλων. Η περίοδος της πρόσφατης οικονομικής κρίσης εξετάζεται χωριστά, αφού πρώτα περιγραφούν αδρά οι συνέπειές της στις εργασιακές σχέσεις και εργασιακή κατάσταση των γυναικών και αναλυθεί η λογική των κρατικών παρεμβάσεων στο σύστημα φροντίδας.

Στο όγδοο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης των μικροδοσμένων της πρώτης μεγάλης Έρευνας Χρήσης Χρόνου (ΕΧΧ) που πραγματοποίησε η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) στο απόγειο της πρόσφατης οικονομικής κρίσης (2013-4) που τεκμηριώνουν – για πρώτη φορά στην Ελλάδα – την κατά φύλο διαίρεση της αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας και το συνολικό φόρτο εργασίας ανδρών και γυναικών σε διαφορετικά είδη ετερόφυλων ζευγαριών, ανάλογα με την εργασιακή κατάσταση και την ύπαρξη ανήλικων ή μη παιδιών.

Το ένατο κεφάλαιο περιλαμβάνει τα τελικά συμπεράσματα από την επισκόπηση, ανάλυση και αποτίμηση της πολιτικής συμφιλίωσης στην Ελλάδα τα τελευταία τριάντα πέντε χρόνια καθώς και προτάσεις πολιτικής.

Το βιβλίο βασίζεται, εμπλουτίζει και επικαιροποιεί τη συμβολή του Εργαστηρίου Σπουδών Φύλου του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου στην έρευνα με τίτλο «Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες» (Καραμεσίνη,

Σκόμπα και Χατζηβαρνάβα 2016, Καραμεσίνη και Συμεωνάκη 2016). Η έρευνα υλοποιήθηκε από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) (συντονιστής φορέας) σε συνεργασία με το Πάντειο Πανεπιστήμιο (Εργαστήριο Σπουδών Φύλου του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής), το Σύνδεσμο Βιομηχανιών Αττικής – Πειραιά (ΣΒΑΠ) και το Κέντρο Αριστείας Πανεπιστημίου Ισλανδίας (EDDA), με τη χρηματοδότηση του Προγράμματος Ακαδημαϊκή Έρευνα στους τομείς προτεραιότητας «Διαφορετικότητα, Ανισότητες και Κοινωνική Ενσωμάτωση» ΧΜ ΕΟΧ περιόδου 2009-2014.

Το βιβλίο δεν αποτελεί προϊόν απλής επικαιροποίησης των στοιχείων των παραδοτέων του Εργαστηρίου Σπουδών Φύλου στην έρευνα του ΚΕΘΙ, που ολοκληρώθηκε το 2016, αλλά έχει προκύψει από την πλήρη αναμόρφωση και επανεπεξεργασία των παραδοτέων, προκειμένου τα κείμενα να αποκτήσουν μεγαλύτερη επιστημονική πληρότητα και αναλυτικό βάθος, με την προσθήκη νέου περιεχομένου και βιβλιογραφίας και με τη διενέργεια πιο σύνθετων στατιστικών αναλύσεων, στη βάση νέων υποθέσεων εργασίας και ερωτημάτων, που απασχολούν τη διεθνή έρευνα και βιβλιογραφία.

Ελπίζουμε οι αναγνώστριες-ες να βρουν στο βιβλίο το ενδιαφέρον που αντιστοιχεί στη σημασία του αντικειμένου του για τις ζωές των εργαζόμενων ανδρών και γυναικών στη χώρα μας, καθώς και τα κατάλληλα επιχειρήματα για την προώθηση των αναγκαιών βελτιωτικών παρεμβάσεων στο συγκεκριμένο πεδίο πολιτικής.

### *Σημείωση*

1. Για την έννοια της «κρίσης φροντίδας» και την σχετική συζήτηση δεξ Fraser (2016).





## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

# Μοντέλα κοινωνικού κράτους, μοντέλα οικογένειας και φροντίδας και πολιτική συμφιλίωσης: Η Ελλάδα σε διεθνή σύγκριση

Μαρία Καραμεσίνη, Μαρία Σκόμπα, Εύη Χατζηβαρνάβα

### 2.1 Εισαγωγή

Η πολιτική συμφιλίωσης εργασίας και οικογενειακής/προσωπικής ζωής, που εφαρμόζεται με διαφορετικό μείγμα μέτρων και διαφορετική λογική και στόχευση τις τρεις τελευταίες δεκαετίες στις οικονομικά αναπτυσσόμενες χώρες, έλκει την καταγωγή της από το σκανδιναβικό μοντέλο κοινωνικής ευημερίας. Στο πλαίσιο αυτού του μοντέλου, το σουηδικό παράδειγμα είναι πολύ χαρακτηριστικό. Η υπεράσπιση του δικαιώματος των μητέρων στην αμειβόμενη εργασία από δύο γυναίκες με μεγάλη επιρροή, τις Alva Myrdal και Viola Klein (1956), εγκαινίασε μια δημόσια συζήτηση που καρποφόρησε στα τέλη της δεκαετίας του 1960, όταν το κράτος στη Σουηδία ανέλαβε ρητά τη συστηματική προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία και του οικογενειακού μοντέλου των δύο εργαζόμενων γονέων, στη βάση ενός νέου «κοινωνικού συμβολαίου φύλου». Σύμφωνα με το τελευταίο, οι μητέρες θα συνέχιζαν να εργάζονται μετά την τεκνοποίηση, ενώ το σουηδικό κράτος θα παρείχε κοινωνικές υπηρεσίες φροντίδας και γονικές άδειες που θα τις διευκόλυναν και θα τις αποζημίωναν για την επιβάρυνση από τον διπλό τους ρόλο (Hirdman 1998).

Και στις υπόλοιπες σκανδιναβικές χώρες, η πολιτική συμφιλίωσης εξ αρχής συνδέθηκε με συγκεκριμένους κοινωνικούς στόχους και αντιλήψεις ως προς τον κοινωνικό ρόλο των γυναικών και το επιθυμητό οικογενειακό πρότυπο, ενώ αποτέλεσε ενεργό παράγοντα αλλαγής του μοντέλου κοινωνικού κράτους και του μοντέλου φροντίδας, στη βάση της «αποοικογενειοποίησης» της τελευταίας, και προώθησης της ισότητας των φύλων στην αμειβόμενη εργασία. Τα αποτελέσματα ως προς την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας ήταν θεαματικά, αν και η ένταξή τους έγινε μαζικά σε θέσεις μερικής απασχόλησης, ενώ οι δείκτες γεννητικότητας παρέμειναν υψηλοί.

Εντελώς διαφορετική ήταν η εξέλιξη της πολιτικής συμφιλίωσης στη Γαλλία, χώρα στην οποία το μέτρο υπηρέτησε κυρίως εκπαιδευτικούς και δημογραφικούς στόχους υποστηρίζοντας τις γυναίκες που ήδη εργάζονταν. Η Γαλλία είχε πετύχει ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 καθολική κάλυψη των παιδιών προσχολικής ηλικίας, τριών έως 6 έξι ετών, από δημόσιες υπηρεσίες φροντίδας ενταγμένες στο εκπαιδευτικό σύστημα (*écoles maternelles*), ως αποτέλεσμα μιας παράδοσης εκπαιδευτικής πολιτικής που ξεκίνησε στα τέλη του 19<sup>ου</sup> αιώνα και συνεχίστηκε μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο με στόχο τη γενίκευση της προσχολικής μη-θρησκευτικής εκπαίδευσης (Morgan 2006). Η ταχεία εξάπλωση των *écoles maternelles* σε όλη την επικράτεια έδωσε ώθηση στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Μεταπολεμικά, και κυρίως από τη δεκαετία του 1970 και ύστερα, αν και σε όλες τις αναπτυγμένες χώρες σημειώθηκε αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, αυτό δεν έγινε ούτε στον ίδιο βαθμό και ταχύτητα ούτε ως αποτέλεσμα συνεκτικών πολιτικών συμφιλίωσης εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Οι εν λόγω διαφορές οφείλονταν στα διαφορετικά καθεστώτα ευημερίας, μοντέλα κράτους, πρότυπα οικογένειας και «συμβόλαια φύλου» που ίσχυαν σε κάθε χώρα.

Περιοριζόμενες στην ευρωπαϊκή ήπειρο και στις χώρες της Ε.Ε., μπορούμε να ισχυριστούμε ότι, παρά τις μεγάλες διαφορές μεταξύ των τελευταίων ως προς την έκταση και ταχύτητα των εξελίξεων, η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, οι αλλαγές στις

μορφές οικογένειας και η δημογραφική πίεση από έναν γηράσκοντα πληθυσμό, κατέστησαν κατά τη δεκαετία του 1990 την πολιτική συμφιλίωσης ταυτόχρονα απαραίτητη σε εθνικό επίπεδο και βασικό πυλώνα της κοινωνικής ατζέντας της Ε.Ε. (European Commission 2005). 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 Ε.Ε., αν και τα σημεία εκκίνησης και ο βαθμός πολιτικής προτεραιότητας διέφεραν.

Το παρόν κεφάλαιο έχει τρεις στόχους: Πρώτον, να τοποθετήσει την πολιτική συμφιλίωσης εντός της θεωρητικής συζήτησης στο πεδίο της συγκριτικής κοινωνικής πολιτικής για τα καθεστώτα ευημερίας και τα μοντέλα κοινωνικού κράτους και φροντίδας. Δεύτερον, να παρουσιάσει τη συζήτηση για το κοινωνικό κράτος και τη φροντίδα στην Ελλάδα. Τρίτον, να περιγράψει συνοπτικά τις βασικές τάσεις της πολιτικής συμφιλίωσης στην Ε.Ε. και την Ελλάδα καθώς και τις πρακτικές των επιχειρήσεων κατά τις τελευταίες δεκαετίες.

## *2.2 Μοντέλα κοινωνικού κράτους, μοντέλα οικογένειας και φροντίδας και πολιτική συμφιλίωσης: Η θεωρητική συζήτηση*

Αναμφισβήτητα τη μεγαλύτερη επιρροή ως προς την ταξινόμηση των ευρωπαϊκών, καπιταλιστικών κρατών σε διαφορετικά καθεστώτα κοινωνικής 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).

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 αντλεί από την μεταπολεμική εμπειρία των σκανδιναβικών χωρών. Χαρακτηρίζεται από την καθολικότητα των προγραμμάτων κοινωνικής ασφάλισης και παροχής υπηρεσιών, τα οποία χρηματοδοτούνται κατά κύριο λόγο από τη φορολογία, και από τη γενναιοδωρία ως προς το επίπεδο των παροχών του, ενώ δίνει έμφαση στην ισότητα. Η ιδιότητα του πολίτη συνδέεται με καθολικά δικαιώματα στις παροχές ενώ οι στοχευμένες σε ειδικές ανάγκες και ομάδες παροχές δεν παίζουν σημαντικό ρόλο και συμπληρώνουν τις καθολικές παροχές.

Το κορπορατιστικό καθεστώς, που ταυτίζεται με τις χώρες κυρίως της ηπειρωτικής Ευρώπης, χαρακτηρίζεται από έντονη διαφοροποίηση των κοινωνικών παροχών. Βασίζεται σε 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 την κύρια πάροχο φροντίδας και βασικά υπεύθυνη για την ευημερία των μελών της, ενώ είναι οικοδομημένο πάνω 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 ηπει-

ρωτικής Ευρώπης δεν είναι αρκετά μεγάλες για να αιτιολογείται ένα ξεχωριστό, μεσογειακό καθεστώς ευημερίας. Παρόλα αυτά, άλλοι θεωρούν ότι το κοινωνικό μοντέλο της Νότιας Ευρώπης αποτελεί έναν ιδιαίτερο τύπο καθεστώτος ευημερίας. Χαρακτηρίζουν το νοτιοευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο ως υπολειμματικό, διότι είναι ελλειμματικές τόσο η πολιτική καταπολέμησης της φτώχειας όσο και η διάθεση πόρων για τη χρηματοδότηση κοινωνικών υπηρεσιών (Ferrera 1996, Lewis 1992, O'Connor 1993, Orloff 1993, Leibfried 1993, Petmesidou 1996, Karameessini 2007, 2008a). Κατά τους συγγραφείς αυτούς, το κοινωνικό μοντέλο των νοτιοευρωπαϊκών κρατών επιτρέπει (ή τουλάχιστον επέτρεπε κατά την περίοδο που μελέτησαν) την επιβίωση στοιχείων της παραδοσιακής, οικιακής οικονομίας και την εκτεταμένη παροχή φροντίδας στο πλαίσιο της (ευρύτερης) οικογένειας. Η ισχυρή οικογενειακή λογική και στρατηγική και η ηθική και πρακτική υποστήριξη των ατόμων από την οικογένεια και τους συγγενείς ερμηνεύουν αλλά και αναπαράγονται από την περιορισμένη κρατική παρέμβαση σε θέματα φροντίδας και πρόνοιας, σε αντίθεση με την αυξημένη κρατική υποστήριξη στα σοσιαλδημοκρατικά καθεστάτα ευημερίας.

Οι φεμινίστριες κοινωνιολόγοι επίσης άσκησαν κριτική στην ανάλυση των καθεστώτων ευημερίας του Esping-Andersen, κατηγορώντας τον για αποκλειστική εστίαση στην ευημερία που προέρχεται από την (συμμετοχή στην) αγορά και από το κράτος και για αγνόηση της οικογένειας ως φορέα παραγωγής ευημερίας, ενώ εμπλούτισαν τη συζήτηση με νέα κριτήρια, εντάσσοντας το φύλο στην ταξινόμηση των καθεστώτων ευημερίας (Walby 1994, Boje και Leira 2000, Hobson, Lewis και Birte 2002). Το οικογενειακό μοντέλο, η πολιτική συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας και οι έμφυλες σχέσεις που καθορίζουν την κατά φύλο διαίρεση της εργασίας αποτέλεσαν τη βάση για τις τυπολογίες των καθεστώτων ευημερίας. Η Lewis (1992) κατέταξε τα τελευταία σε εκείνα με ισχυρό, τροποποιημένο και ασθενές πρότυπο οικογένειας του άνδρα-κουβαλητή (male-breadwinner model). Τα κράτη με ισχυρό το οικογενειακό πρότυπο του άνδρα-κουβαλητή και της γυναίκας-νοικοκυράς χαρακτηρίζονται από έλλειψη κρατικών υπηρεσιών παροχής παιδικής φροντίδας, εφόσον τη φροντίδα των παιδιών και άλλων εξαρ-

τημένων ατόμων αναλαμβάνουν εξ ολοκλήρου οι έγγαμες γυναίκες στο σπίτι. Τα κράτη με τροποποιημένο το οικογενειακό πρότυπο του άνδρα-κουβαλητή αναγνωρίζουν τον διπλό ρόλο των γυναικών ως συζύγων-μητέρων και μισθωτών και προωθούν τη γυναικεία συμμετοχή στη μερική απασχόληση θεωρώντας τον άνδρα ως κύριο προμηθευτή χρημάτων στο σπίτι. Τέλος, τα κράτη με ασθενές το πρότυπο του άνδρα-κουβαλητή προωθούν την οικογένεια δύο εργαζόμενων-κουβαλητών όχι μόνο μέσω της προώθησης της γυναικείας απασχόλησης, αλλά και της δημόσιας παροχής υπηρεσιών παιδικής φροντίδας.

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, Casper 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 συμπέρασμα ότι, στα σοσιαλδημοκρατικά καθεστάτα, 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 καθεστάτα 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 ως επίκεντρο τον άντρα-κουβαλητή και το δεύτερο το άτομο. Στο πρώτο, τα κοινωνικά δικαιώματα θεμελιώνονται στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και στο δεύτερο στην ιδιότητα του πολίτη. Στα κράτη πρόνοιας που έχουν στο επίκεντρο τον άνδρα-κουβαλητή, ο αποδέκτης των δικαιωμάτων είναι ο αρχηγός του νοικοκυριού, οι πολιτικές απασχόλησης και μισθών δίνουν προτεραιότητα στους άνδρες, ενώ η εργασία φροντίδας είναι μη αμειβόμενη και επιτελείται στο σπίτι από τις γυναίκες. Αντίθετα, στο εξατομικευμένο πρότυπο κοινωνικού κράτους, τα άτομα που διαμένουν σε έναν τόπο και έχουν την ιδιότητα

του πολίτη, αποκτούν αυτοδίκαια και όλα τα κοινωνικά δικαιώματα. Οι πολιτικές απασχόλησης και μισθών σε αυτά τα κράτη απευθύνονται και στα δύο φύλα, η παροχή φροντίδας μεταφέρεται στη δημόσια σφαίρα μέσω ισχυρής κρατικής παρέμβασης και η φροντίδα αναγνωρίζεται ως μερικώς αμειβόμενη εργασία (Sainsbury 1996).

Πιο πρόσφατα, η Daly (2011) υποστήριξε ότι η εξατομίκευση (individualization) των δικαιωμάτων, ως ο αντίθετος πόλος της οικογενειοποίησης (familization), είναι έννοιες που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την κατανόηση των προτεραιοτήτων των σύγχρονων κοινωνικών πολιτικών και του κράτους-πρόνοιας. Οι δείκτες που μπορούν να αποτυπώσουν τις προτεραιότητες αυτές αφορούν το κατά πόσο οι χρήστες κοινωνικών παροχών 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 σχέση συμβίωσης και τον τρόπο που αντιμετωπίζεται η ισότητα των φύλων.

Σε μια απόπειρα σύνθεσης των παραπάνω φεμινιστικών προσεγγίσεων του κοινωνικού κράτους, η Daly (2000) υποστήριξε την ανάγκη για ένα ενιαίο πλαίσιο ανάλυσης της έμφυλης διάστασης του τελευταίου που συνδυάζει και τις τρεις προσεγγίσεις: αυτή που εξετάζει πώς το κοινωνικό κράτος επιδρά στο ποιος φροντίζει (βαθμός από-οικογενειοποίησης και κατά φύλο καταμερισμός της φροντίδας), αυτή που αναλύει τις διαφορές φύλου ως προς την πρόσβαση στα κοινωνικά δικαιώματα και αυτή που χρησιμοποιεί την τυπολογία των διαφορετικών οικογενειακών μοντέλων, για να κατανοήσει τις οργανωτικές αρχές του κοινωνικού κράτους από τη σκοπιά του φύλου.

Όσον αφορά ειδικά τις μεσογειακές χώρες, οι φεμινίστριες κοινωνιολόγοι στράφηκαν κυρίως στην ανάλυση των ιδιαιτεροτήτων της οικογένειας και των συστημάτων φροντίδας σε αυτές τις χώρες. Με βάση τη συγκριτική τους έρευνα στην Ιταλία, Ισπανία, Γερμανία, Γαλλία και Δανία, οι Jurado Guerrero και Naldini (1997) υποστήριξαν ότι το νοτιοευρωπαϊκό μοντέλο οικογένειας είναι απολύτως διακριτό από το βόρειο/κεντροευρωπαϊκό και περιλαμβάνει τα εξής χαρακτηριστικά: δύο ή περισσότερες γενιές ζουν κάτω από την ίδια στέγη, ισχυρή προτίμηση



των ζευγαριών για τον γάμο, χαμηλή αλλά συνεχόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία, οικογενειοκεντρικές και παιδοκεντρικές αξίες και στάσεις, διαγενεακές σχέσεις βασισμένες σε αντιλήψεις περί υποχρεώσεων, ισχυρές θρησκευτικές αξίες. Επιπλέον, στη νότια Ευρώπη, η οικογενειακή αλληλεγγύη ταυτόχρονα εξηγεί και είναι αποτέλεσμα μιας μη αναπτυγμένης οικογενειακής πολιτικής (Flaquer 2002).

Από την πλευρά της, η Trifiletti (1999) αναφέρει ότι στις μεσογειακές χώρες το κράτος δεν εξασφαλίζει «οικογενειακό μισθό» στους άνδρες και αφήνει απροστάτευτη την οικογένεια από κοινωνικούς κινδύνους, άρα απαιτείται συγκέντρωση πολλών εισοδημάτων για την επιβίωση της οικογένειας. Οι γυναίκες των χωρών της νότιας Ευρώπης συμμετέχουν σε μικρότερο ποσοστό στην αγορά εργασίας από τις γυναίκες των βορειοδυτικών ευρωπαϊκών κρατών, 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. Αναζητούν αμειβόμενη εργασία μόνο για να καλύψουν οικονομικές οικογενειακές ανάγκες, ενώ η εργασία φροντίδας που παρέχουν 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 και Pairo 2000, Mingione 2002).

Επιπρόσθετα, η συγκριτική έρευνα για τα συστήματα φροντίδας κατέδειξε την κυριαρχία της ανεπίσημης φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων στις νοτιο-ευρωπαϊκές χώρες (Bettio και Plantenga 2004) καθώς και τη διαφοροποίησή τους από τις άλλες χώρες της Ε.Ε. ως προς την έμφαση που δίδουν στον κρίσιμο ρόλο της μητέρας στα πρώτα χρόνια της ζωής του παιδιού, όπως και στη μεγάλη ανθεκτικότητα της διευρυμένης οικογένειας στην παροχή παιδικής φροντίδας (Saraceno 2000).

Πράγματι, στις αρχές της δεκαετίας του '90, στις χώρες της νότιας Ευρώπης το μοντέλο φροντίδας ήταν σαφώς «οικογενειοκεντρικό». Η Ιταλία, Ελλάδα και Ισπανία υπήρξαν οι τυπικότερες περιπτώσεις χωρών που ανέθεταν όλη τη φροντίδα στην οικογένεια. Σε αυτές τις

χώρες κυριαρχούσε η ανεπίσημη φροντίδα, αν και οι μορφές της επίσημης παιδικής φροντίδας βρίσκονταν σε ανάπτυξη (Ferrera 1996). Όμως, κατά τη διάρκεια των δεκαετιών του 1990 και 2000, στις χώρες του ευρωπαϊκού νότου σημειώνεται αλλαγή στο μοντέλο φροντίδας (Karamessini 2007, 2008a), ως αποτέλεσμα αφενός της ταχύτατης απόδοσης της συμμετοχής των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία, που διαβρώνει το οικογενειακό μοντέλο του άνδρα-κουβαλητή και της γυναίκας-φροντίστριας, και αφετέρου της μεγάλης επέκτασης των γονικών αδειών και των κοινωνικών υπηρεσιών φροντίδας κυρίως για τα παιδιά ηλικίας τριών έως έξι ετών. Η επέκταση των κοινωνικών υπηρεσιών ήταν πιο περιορισμένη και καθυστερημένη στην Ελλάδα σε αντίθεση με την Ιταλία, Ισπανία και Πορτογαλία.

Στο ξεκίνημα της πρόσφατης οικονομικής κρίσης, ο βαθμός κάλυψης των παιδιών μέχρι τριών ετών από υπηρεσίες επίσημης φροντίδας στην Ισπανία ήταν από τους υψηλότερους στην Ε.Ε., στην Ελλάδα από τους χαμηλότερους, ενώ στην Ιταλία και Πορτογαλία ο βαθμός κάλυψης βρισκόταν κοντά στον μέσο όρο της Ε.Ε. Για τα παιδιά τριών έως έξι ετών, η Ιταλία και η Ισπανία είχαν επιτύχει πολύ υψηλούς βαθμούς κάλυψης σε αντίθεση με την Ελλάδα και την Πορτογαλία που διατηρούσαν χαμηλούς συγκριτικά με τις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε. (Πίνακας 2.1).

Όσον αφορά την κοινωνική φροντίδα ηλικιωμένων στις ίδιες χώρες, αυτή αποτελούσε οικογενειακή υπόθεση 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 2009). Αυτό συνέβη σε όλες τις νοτιο-ευρωπαϊκές χώρες. Ως αποτέλεσμα, περάσαμε από ένα μοντέλο φροντίδας από την οικογένεια σε ένα μοντέλο «κατ' οίκον φροντίδας από μετανάστρια» (Bettio κ.ά. 2006).

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 της πολιτικής συμφιλίωσης. Για παράδειγμα, τα συστήματα γονικών αδειών είναι καλύτερα θεσμοθετημένα

**ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1** ΒΑΘΜΟΣ ΚΑΛΥΨΗΣ (%) ΠΑΙΔΙΩΝ ΑΠΟ ΕΠΙΣΗΜΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑ/ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ (2008)

	< 3 ΕΤΩΝ	3-6 ΕΤΩΝ		< 3 ΕΤΩΝ	3-6 ΕΤΩΝ
Δανία	73	97	Φινλανδία	26	77
Σουηδία	49	94	Ιρλανδία	24	85
Ολλανδία	47	90	Γερμανία	19	90
Βέλγιο	43	98	Εσθονία	16	87
Γαλλία	40	96	Μάλτα	14	75
Ισλανδία	40	98	Λετονία	13	68
Ισπανία	38	95	Ελλάδα	12	67
Νορβηγία	37	84	Βουλγαρία	11	66
Βρετανία	35	87	Λιθουανία	9	61
Πορτογαλία	33	78	Ρουμανία	9	54
Σλοβενία	30	84	Ουγγαρία	7	75
Κύπρος	29	76	Αυστρία	6	73
<b>Ε.Ε.27</b>	<b>28</b>	<b>83</b>	Πολωνία	3	35
Ιταλία	27	91	Τσεχία	2	69
Λουξεμβούργο	26	77	Σλοβακία	2	60

Πηγή: Eurostat, διαδικτυακή βάση δεδομένων.

και πιο γενναιόδωρα από ό,τι στις αγγλόφωνες χώρες και λιγότερο προκατειλημμένα ως προς το φύλο από ό,τι 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 τριών 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.

Αλλαγές δεν σημειώθηκαν μόνο στο νοτιο-ευρωπαϊκό μοντέλο οικογένειας και φροντίδας. Τη δεκαετία του 2000, οι φεμινίστριες ερευνήτριες είχαν αναγνωρίσει πλέον την επικράτηση του μοντέλου οικογένειας του εργαζόμενου ενήλικα (adult-worker family model) σε όλες σχεδόν τις οικονομικά αναπτυσσόμενες χώρες, ως αποτέλεσμα πολιτικών που ενθαρ-

ρύνουν την εργασία και των δύο γονέων, την «από-οικογενειοποίηση» της φροντίδας και την εξατομίκευση των ασφαλιστικών δικαιωμάτων (Lewis και Giullari 2006). Το μοντέλο αυτό περιλαμβάνει διαφορετικά είδη οικογένειας: άνδρας πλήρως απασχολούμενος/γυναίκα μερικώς απασχολούμενη (ζευγάρια ενάμιση εργαζόμενου), άνδρας/γυναίκα μερικώς απασχολούμενοι, άνδρας/γυναίκα πλήρως απασχολούμενοι (ζευγάρια διπλής σταδιοδρομίας), μόνη/ος εργαζόμενη/ος μητέρα/πατέρας (μονογονεϊκά νοικοκυριά), που οργανώνουν διαφορετικά τη φροντίδα των παιδιών τους, συνδυάζοντας τη φροντίδα των συγγενών και τις υπηρεσίες από την αγορά και το κράτος με τη γονική φροντίδα που επιτελείται κατά το μεγαλύτερο μέρος από τις μητέρες (Lewis 2001).

Ασκώντας κριτική στο μοντέλο οικογένειας του εργαζόμενου ενήλικα για τη χαμηλή οικονομική και κοινωνική αξία που αποδίδει στην εργασία φροντίδας, η Crompton (1999) και οι Cornick και Meyers (2009) πρόσθεσαν στην τυπολογία το ιδεατό από τη σκοπιά της ισότητας των φύλων μοντέλο, αυτό της οικογένειας δύο κουβαλητών/δύο φροντιστών, όπου άνδρες και γυναίκες μοιράζονται τη φροντίδα στο σπίτι, ενώ οι υπόλοιποι-ες φροντιστές-ριες είναι υψηλής ειδίκευσης, καλά αμειβόμενοι-ες και παρέχουν φροντίδα υψηλής ποιότητας

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, καθώς σωρευτικές αλλαγές στη λογική των πολιτικών μπορεί να μετατοπίζουν τα κράτη από ένα καθεστώς ευημερίας σε κάποιο άλλο. Κατά συνέπεια, η πραγματικότητα σε κάθε χώρα είναι σύνθετη, εξελίσσεται και επηρεάζεται από συγκεκριμένους υπερεθνικούς, εθνικούς και τοπικούς παράγοντες και συγκυρίες, ενώ η ταξινόμηση των χωρών στα διαφορετικά καθεστώτα ευημερίας έχει αλλάξει από τη δεκαετία του 1990 μέχρι σήμερα.

Αξίζει να σημειωθεί ότι και η θεωρητική συζήτηση για την πολιτική συμφιλίωσης έχει εξελιχθεί από τότε. Στο ξεκίνημα της οικονομικής κρίσης του 2008, οι Knijn και Smit (2009) αξιολογούσαν τις τότε σημαντικότερες νέες θεωρητικές προσεγγίσεις της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής απασχόλησης ως προς τις προτάσεις τους για τη ρύθμιση

της σχέσης εργασίας και οικογένειας. Δύο από αυτές ασκούσαν εκείνη την εποχή μεγάλη επιρροή στη διαμόρφωση τόσο των εθνικών πολιτικών συμφιλίωσης όσο και της αντίστοιχης πολιτικής της Ε.Ε. Η πρώτη ήταν η προσέγγιση της «κοινωνικής επένδυσης», με βασικό εκπρόσωπο τον Esping Andersen (Esping-Andersen 2002, Esping-Andersen και Palier 2008) και προσυπογράφοντες σημαντικές προσωπικότητες όπως ο Ζακ Ντελέρ (Delors και Dollé 2009). Η προσέγγιση αυτή θεωρούσε ως νέους κοινωνικούς κινδύνους που πρέπει να αντιμετωπίσει το κοινωνικό κράτος την παιδική φτώχεια, λόγω της αύξησης των διαζυγίων και των μονογονεϊκών νοικοκυριών, τους χαμηλούς δείκτες γεννητικότητας που οδηγούσαν στη γήρανση του πληθυσμού και το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής στην αγορά εργασίας των μητέρων με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο και πρότεινε ως κύρια κατεύθυνση πολιτικής τις επενδύσεις σε υψηλής ποιότητας δημόσιες υπηρεσίες φροντίδας και εκπαίδευσης παιδιών. Παρά την πολλαπλότητα των στοχεύσεων της, το κύριο μέλημα της προσέγγισης της «κοινωνικής επένδυσης» δεν ήταν η ισότητα των φύλων, αλλά η επένδυση στα παιδιά και στο μέλλον και η ανάσχεση της δημογραφικής γήρανσης (Jenson 2009), ενώ η ένταξη των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία, άρα και η πολιτική ισότητας των φύλων στην αμειβόμενη εργασία, εργαλειοποιήθηκε στην υπηρεσία της καταπολέμησης της παιδικής φτώχειας.

Η δεύτερη προσέγγιση των «μεταβατικών αγορών εργασίας», με κύριους εκπροσώπους τους Schmid και Gazier (2002), εντόπιζε τους κοινωνικούς κινδύνους στη μεγαλύτερη ευελιξία της αγοράς εργασίας κατά τη μεταβιομηχανική εποχή και στην ανάγκη διαρκούς αλλαγής εργασιών και προσαρμογής του εργατικού δυναμικού στις απαιτήσεις της οικονομίας της γνώσης, απαιτήσεις που ενδέχεται να οδηγούν τις πιο ευάλωτες κατηγορίες εργατικού δυναμικού σε μακροχρόνια ανεργία και αποκλεισμό (Schmid 2006). Η προσέγγιση αυτή πρότεινε ως απάντηση το μοντέλο της flexicurity (Wilthagen και Tros 2004), δηλαδή την αντιστάθμιση της αυξημένης ευελιξίας της αγοράς εργασίας με εισοδηματική προστασία, με δικαιώματα ως προς την δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση, με ατομικούς λογαριασμούς χρόνου και με υπηρεσίες υποστήριξης της κινητικότητας και των μεταβάσεων μεταξύ διαφορε-

τικών εργασιών αλλά και μεταξύ εργασίας και άλλων δραστηριοτήτων. Σύμφωνα με την θεωρία των «μεταβατικών αγορών εργασίας», η πολιτική συμφιλίωσης αξιοποιεί τις ευέλικτες μορφές εργασίας και διευθέτησης του χρόνου εργασίας, τις άδειες μητρότητας και φροντίδας, αλλά και τα δικαιώματα στη δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση, για να εξασφαλίσει σε γυναίκες και άνδρες – ιδίως αυτούς με τα χαμηλότερα προσόντα – πρόσβαση και επάνοδο στην απασχόληση καθώς και ασφαλείς επαγγελματικές διαδρομές, υποστηρίζοντας την κινητικότητα και τις μεταβάσεις από και προς την εργασία.

Είναι φανερό ότι οι δύο παραπάνω προσεγγίσεις προωθούν διαφορετικά εργαλεία κινητοποίησης και σταθεροποίησης των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία και διαφορετικά μοντέλα φροντίδας και οικογένειας, ενώ είναι εντελώς αδιάφορες για την κατανομή της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αμφότερες διατυπώθηκαν κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 2000 στις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση.

### *2.3 Οικογένεια και κράτος πρόνοιας στην Ελλάδα:*

#### *Αναζητώντας μια νέα ισορροπία*

Η σύγχρονη «συμβατική» οικογένεια δύο γονέων διαφορετικού φύλου με δύο παιδιά αποτελεί σήμερα την επικρατέστερη οικογενειακή δομή στην Ελλάδα (Μουσουρού 1998: 17). Σύμφωνα με στοιχεία του ΟΟΣΑ για το έτος 2017, το 91,3% των παιδιών ηλικίας έως δεκαεπτά ετών ζούσε στην Ελλάδα με δύο γονείς εκ των οποίων η συντριπτική πλειονότητα ήταν παντρεμένοι και ελάχιστοι δήλωναν ότι συμβιώνουν. Μόνο 7,7% των παιδιών της ίδιας ηλικίας ζούσε το ίδιο έτος με έναν μόνο γονέα, το μικρότερο ποσοστό μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ μετά την Τουρκία.<sup>1</sup>

Η Ελλάδα ανήκε μέχρι πρόσφατα στις χώρες με ισχυρό οικογενειακό μοντέλο άνδρα-κουβαλητή. Με την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των μητέρων από τη δεκαετία του 1980 και ύστερα, αυτό το μοντέλο βαθμιαία υποχώρησε για να φτάσει να μοιραστεί ισότιμα τη θέση

του με το μοντέλο των δύο εργαζόμενων γονέων, που μάλιστα απέκτησε ελαφρό προβάδισμα, στο ξεκίνημα της τελευταίας παγκόσμιας οικονομικής κρίσης (Karameessi 2012: 85). Παρά τη σημαντική τροποποίηση του οικογενειακού μοντέλου, η Ελλάδα κατείχε το 2008 – μαζί με την Ουγγαρία, την Ιταλία και την Ισπανία – μια από τις τελευταίες θέσεις μεταξύ 30 χωρών του ΟΟΣΑ ως προς το ποσοστό των ζευγαριών με παιδιά 0-14 ετών όπου και οι δύο γονείς εργάζονται (Πίνακας 2.2).

Το ελληνικό κοινωνικό μοντέλο, που αποτελεί μία εκδοχή του μεσογειακού/νοτιο-ευρωπαϊκού, υπήρξε κατεξοχήν οικογενειοκεντρικό. Η οικογένεια είχε τη νομική και ηθική υποχρέωση να μεριμνά για τα εξαρτώμενα μέλη της. 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

**ΠΙΝΑΚΑΣ 2.2** ΖΕΥΓΑΡΙΑ ΔΥΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΟΝΕΩΝ ΜΕ ΠΑΙΔΙΑ 0-14 ΕΤΩΝ (2008)  
% στο σύνολο των ζευγαριών με παιδιά 0-14 ετών

Σλοβενία	83,2	Εσθονία	61,1
Δανία*	79,0	Νέα Ζηλανδία	60,9
Σουηδία**	76,6	Βουλγαρία	60,8
Ολλανδία	75,5	ΗΠΑ	60,0
Πορτογαλία	70,2	Ρουμανία	59,9
Κύπρος	69,6	Γερμανία	59,1
Γαλλία	67,7	Αυστραλία	58,5
Φινλανδία	67,4	Μάλτα***	57,2
Λιθουανία	67,3	Ιρλανδία	56,1
Αυστρία	67,1	Τσεχία	55,7
Βέλγιο	66,0	Σλοβακία	55,6
Λετονία	65,6	<b>Ελλάδα</b>	<b>53,5</b>
Βρετανία	62,6	Ισπανία	52,4
Πολωνία	61,2	Ιταλία	49,9
Λουξεμβούργο	61,1	Ουγγαρία	47,9

\*2011, \*\*2009, \*\*\*2014

Πηγή: ΟΟΣΑ, Family Database (<http://www.oecd.org/els/family/database.htm>).

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 καταγραφόταν, λόγω της αυξημένης εμπλοκής τους σε διάφορες μορφές αδήλωτης εργασίας και άτυπες δραστηριότητες (Stratigaki και Vaiou 1994).

Αντίθετα προς τα παραπάνω, από το δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1980 και ύστερα, όσο μεγάλωνε η απαίτηση για περισσότερες και διαφορετικού είδους 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, Οικονόμου και Μαλούτας 1988, Γράβαρης 1993, Duncan 2000, Vaiou 1997).<sup>2</sup>

Τις τελευταίες δεκαετίες, η σχέση κράτους, αγοράς και οικογένειας έχει εξελιχθεί με κύριο χαρακτηριστικό την κάλυψη των αναγκών φροντίδας είτε μέσω του συνδυασμού φροντίδας από την (ευρύτερη) οικογένεια και αμειβόμενης φροντίδας στο σπίτι είτε μέσω φορέων επίσημης φροντίδας (Τσουκαλάς 1991, Μαλούτας 1990, Στασινοπούλου 1996, Στασινοπούλου και Συμεωνίδου 2007). Παρά την εξέλιξη, τα άτυπα οικογενειακά δίκτυα παρέμειναν εκτεταμένα, το μοντέλο φροντίδας οικογενειοκεντρικό (Davaki 2006, Katrougalos και Lazaridis 2008, Karamessini 2010a) και η φροντίδα γυναικεία υπόθεση. Σύμφωνα με έρευνα της ΕΛΣΤΑΤ, το 2010, το 22,3% των γυναικών διέκοψαν την εργασία τους για να φροντίσουν τα παιδιά τους.<sup>3</sup>

Στα χρόνια της σχετικής οικονομικής ευμάρειας, συγκεκριμένα τη δεκαπενταετία πριν την κρίση του 2008, οι Ελληνίδες με μεσαίο και υψηλό οικογενειακό εισόδημα, αν και παρέμεναν επιφορτισμένες με τη φροντίδα οικείων προσώπων, επέλεξαν να αγοράζουν ιδιωτικές



υπηρεσίες φροντίδας. Η μαζική παρουσία μεταναστριών από τις πρώην σοσιαλιστικές χώρες και άλλες χώρες του κόσμου αποτέλεσε την κύρια πηγή κάλυψης των αναγκών φροντίδας και εξοικονόμησης χρόνου για τις Ελληνίδες (Vaiou 1997, Lyberaki 2008, 2011). Η παροχή 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, όπως η καθαριότητα.

Ο οικογενειοκεντρικός χαρακτήρας του μοντέλου κοινωνικής προστασίας και φροντίδας στην Ελλάδα αποτυπώνεται στις χαμηλές δημόσιες δαπάνες ως ποσοστό του ΑΕΠ για οικογενειακή πολιτική. Το 2008, στο ξεκίνημα της οικονομικής κρίσης, οι δαπάνες αυτές στην Ελλάδα ήταν από τις χαμηλότερες στον ΟΟΣΑ (Πίνακας 2.3). Θα πρέπει βέβαια να λάβει κανείς υπόψη ότι στατιστικά στοιχεία που αποστέλλουν στον ΟΟΣΑ οι ελληνικές αρχές δεν περιλαμβάνουν το σύνολο των δαπανών για παιδικούς σταθμούς καθώς και το ότι, σε αντίθεση με ό,τι συμβαίνει σε άλλες χώρες, στην Ελλάδα τα οικογενειακά επιδόματα των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα καταβάλλονται κυρίως από τις επιχειρήσεις και όχι από το κράτος.

Γενικότερα, παρά τις αλλαγές στο κοινωνικό κράτος στις δεκαετίες του 1990 και 2000, με τη μαζικοποίηση της ανώτατης εκπαίδευσης, την επέκταση των ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας για τους άνεργους και των κοινωνικών υπηρεσιών φροντίδας και τη λήψη μέτρων που ενισχύουν το δίκτυο κοινωνικής προστασίας, η οικογένεια δεν έπαψε να παίζει κρίσιμο υποστηρικτικό ρόλο, είτε προωθητικό είτε προστατευτικό, σε όλες τις μεταβάσεις και τα κρίσιμα γεγονότα που συνδέονται με τον εργασιακό βίο και τον κύκλο ζωής των ατόμων: μετάβαση των νέων από την εκπαίδευση στην εργασία, επαγγελματική σταδιοδρομία και ανεξάρτητη ζωή, απόκτηση παιδιών, ανεργία, γήρανση (Karamessini 2010a).

Η κρίση επηρέασε σημαντικά την ικανότητα της οικογένειας στην Ελλάδα να λειτουργεί ως φορέας προστασίας των μελών της. Με την τεράστια αύξηση της ανεργίας, τη μείωση των εισοδημάτων και των συντάξεων και τον περιορισμό άλλων πηγών εισοδήματος (π.χ. ενοί-

**ΠΙΝΑΚΑΣ 2.3** ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΔΑΠΑΝΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΤΟ 2008 (% ΤΟΥ ΑΕΠ)

Δαπάνες για επιδόματα και υπηρεσίες

Λουξεμβούργο	4,11	Ισραήλ	1,84
Δανία	3,62	Σλοβενία	1,74
Ισλανδία	3,53	Σλοβακία	1,69
Ηνωμένο Βασίλειο	3,49	Ολλανδία	1,46
Σουηδία	3,33	Ιταλία	1,36
Ιρλανδία	3,31	Ελβετία	1,35
Αυστραλία	3,30	Ισπανία	1,32
Ουγγαρία	3,27	Λετονία	1,31
Νέα Ζηλανδία	3,20	Πολωνία	1,25
Φινλανδία	2,79	Πορτογαλία	1,24
Γαλλία	2,79	Καναδάς	1,22
Νορβηγία	2,66	Ελλάδα	1,16
Βέλγιο	2,66	Χιλή	1,15
Αυστρία	2,58	Μεξικό	1,09
Τσεχία	2,30	Ιαπωνία	0,88
Εσθονία	2,12	ΗΠΑ	0,70
Γερμανία	1,88	Κορέα	0,57

Πηγή: ΟΟΣΑ, Social Expenditure Database ([www.oecd.org/social/expenditure.htm](http://www.oecd.org/social/expenditure.htm)).

κια), η οικογένεια όλο και δυσκολότερα κατάφερνε να παρέχει το δίκτυο ασφάλειας που παραδοσιακά προσέφερε στα μέλη της και να απορροφά τα προβλήματα που η κρίση δημιούργησε.

Ταυτόχρονα, η κρίση παρόξυνε τα προϋπάρχοντα σοβαρά κενά και αδυναμίες του κοινωνικού κράτους ως προς την προστασία της οικογένειας και των μελών της. Το τελευταίο αποδείχθηκε ανίκανο να καλύψει τις ανάγκες για βοήθεια του δραματικά αυξανόμενου αριθμού ανέργων και ατόμων που βρέθηκαν κάτω από το όριο της φτώχειας. Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στους πόρους του κράτους επιδεινώθηκαν από το 2010 και ύστερα από τις καταστροφικές συνέπειες των μνημονιακών πολιτικών αυστηρής δημοσιονομικής λιτότητας και εσωτερικής υποτίμησης, που οδήγησαν στην απώλεια ενός εκατομμυρίου θέσεων εργασίας, σε δραματική συρρίκνωση των ατομικών και οικογε-

νειακών εισοδημάτων και σε καταστάσεις οικονομικής αδυναμίας ή εξαθλίωσης εκατοντάδες χιλιάδες πολίτες και οικογένειες που αναγκάστηκαν να υποστούν τις συνέπειες της ανεργίας και της υπερχρέωσης. Με τις δημοσιονομικές περικοπές, οι δαπάνες κοινωνικής προστασίας και οι παροχές του κοινωνικού κράτους μειώθηκαν δραματικά, ενώ το ασφαλιστικό σύστημα και το δημόσιο σύστημα υγείας βρέθηκαν ένα βήμα πριν την κατάρρευση με ένα εκατομμύριο πολίτες εκτός αυτών. Το σύστημα φροντίδας υπέστη κι αυτό πλήγμα, αν και οι αντισταθμιστικές κινήσεις που έγιναν από τις κυβερνήσεις επέτρεψαν τη διάσωσή του και την κάλυψη του μεγαλύτερου μέρους των αναγκών φροντίδας παιδιών από κρατικούς πόρους (βλέπε κεφάλαιο 7). Από το 2015 και ύστερα, η κοινωνική πολιτική έδωσε προτεραιότητα στην καταπολέμηση της ακραίας φτώχειας (μέτρα για την ανθρωπιστική κρίση, κοινωνικό εγγυημένο εισόδημα), στη μείωση της παιδικής φτώχειας, στη διάσωση, ανάταξη και εξορθολογισμό του ασφαλιστικού και του δημοσίου συστήματος υγείας και στην εξασφάλιση καθολικής κάλυψης του πληθυσμού από τον κίνδυνο ασθένειας. Στα επόμενα χρόνια θα φανεί εάν οι αλλαγές των τελευταίων ετών στο κοινωνικό κράτος θα σταθεροποιηθούν και εάν η μεγάλη κρίση που πέρασε η χώρα την τελευταία δεκαετία πυροδότησε κάποια ριζική αλλαγή στο μοντέλο του κοινωνικού κράτους.

#### *2.4 Οι πολιτικές συμφιλίωσης στην Ε.Ε. και στα κράτη μέλη της*

Ο στόχος της «συμφιλίωσης» εργασίας και οικογένειας διατυπώθηκε κατ' αρχήν στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής πολιτικής για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας τη δεκαετία του 1980 και προωθήθηκε μέσω των πέντε μεσοπρόθεσμων κοινοτικών προγραμμάτων για ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών που υλοποιήθηκαν από το 1982 μέχρι το 2005 (Στρατηγάκη 2006: 95). Για την ιστορία, είναι σημαντικό να αναφέρουμε την αποτυχία υιοθέτησης της Οδηγίας για τη γονική άδεια που κατατέθηκε προς διαβούλευση μεταξύ των κρατών-μελών της τότε ΕΟΚ το 1983 και προέβλεπε τη θέσπιση μη μεταβιάσιμου δι-

καιώματος άδειας τριών μηνών για κάθε γονέα μετά την άδεια μητρότητας. Η ευθεία εστίαση στη συμπεριφορά των ανδρών και η επιβολή του μέτρου από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα σήμανε συναγερμό για τα κράτη-μέλη και η πρόταση Οδηγίας απορρίφθηκε το 1986 (Hoskyns 1996:147). Το 1992, η Σύσταση του Συμβουλίου για την Παιδική Φροντίδα (92/24/EEC) ήταν η πρώτη κοινοτική πράξη που καθιέρωσε την «επέκταση» της αρμοδιότητας της Ε.Ε. 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, τη δεκαετία του 1990, στο πλαίσιο του τρίτου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος για την Ισότητα Ευκαιριών Γυναικών και Ανδρών (1991-1995), διαμορφώθηκε μια νέα αντίληψη περί συμφιλίωσης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων που αποσιωπούσε την υπόρρητη σύγκρουση συμφερόντων μεταξύ ανδρών και γυναικών και υπονοούσε ότι η υποβολή των γυναικών να τα καταφέρουν με τις υποχρεώσεις τους ανταποκρινόταν δυνητικά και στο συμφέρον των ανδρών (Stratigaki 2004: 40-41).

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, που θεσμοθετήθηκε το 1997 με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, ενσωμάτωσε την πολιτική ισότητας ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών ως βασικό της πυλώνα με απώτερο σκοπό την αύξηση του γυναικείου ποσοστού απασχόλησης ως αντιστάθμισμα στην προβλεπόμενη μείωση του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας λόγω δημογραφικής γήρανσης (Καραμεσίνη 2011:189-190). Η πολιτική συμφιλίωσης αποτέλεσε έναν από τους τρεις άξονες αυτού του πυλώνα και περιελάμβαναν τις γονικές και άλλες άδειες, την προώθηση της μερικής απασχόλησης και ελεύκτων ωραρίων εργασίας, καθώς και την επέκταση ποιοτικών υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά και άλλα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας. Σύμφωνα με τη Στρατηγάκη (Stratigaki 2004:30), με την ένταξή της στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, η έννοια της «συμφιλίωσης εργασιακής και οικογενειακής ζωής» μετατοπίστηκε από τον στόχο

της ισότητας των φύλων μέσω της ίσης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στις οικογενειακές υποχρεώσεις, στον αγοραίο στόχο της ενθάρρυνσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με τις οικονομικές προτεραιότητες της Ε.Ε., ενώ η Jenson (2009) άσκησε κριτική στην έμφαση της πολιτικής αυτής στην επένδυση στα παιδιά και τις ανάγκες τους για φροντίδα και εκπαίδευση και όχι στις ανάγκες των γυναικών για ισότητα.

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).

Το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων (2011-2020), που αντικατέστησε το πρώτο Σύμφωνο του 2006, ορίζει ως βασική του προτεραιότητα την ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής.

Το 2017, ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων ορίζει ως μια από τις βασικές του προτεραιότητες-αρχές το δικαίωμα των εργαζομένων γονέων και άλλων φροντιστών σε κατάλληλες άδειες και ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις (άρθρο 9), καθώς και την πρόσβαση σε καλής ποιότητας και οικονομικά προσιτές υπηρεσίες φροντίδας (άρθρο 11). Η προτεινόμενη από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και σε διαδικασία υιοθέτησης, κατά τη συγγραφή του παρόντος βιβλίου, νέα Οδηγία για την ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής αντικατοπτρίζει την προτεραιότητα αυτή. Η εν λόγω Οδηγία φαίνεται να λαμβάνει υπόψη αφενός τις εξελίξεις και τα πιο σύνθετα δεδομένα των σύγχρονων κοινωνιών, αφετέρου τον στόχο της ισότητας και εισάγει καινοτόμες ρυθμίσεις για την αντιμετώπιση των προκλήσεων (European Commission 2017).

Όσον αφορά τις συγκεκριμένες πολιτικές συμφιλίωσης που υιοθετήθηκαν ή είναι στον δρόμο της υιοθέτησης από την Ε.Ε., αναφέρονται παρακάτω αυτές που αφορούν τις άδειες μητρότητας και πατρότητας,

τη γονική άδεια, την άδεια του φροντιστή, τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και τις υπηρεσίες φροντίδας παιδιών.

*α. Άδεια Μητρότητας:* Το 1992 η Ε.Ε. εξέδωσε Οδηγία (92/85/CEE) με την οποία καθιερώθηκε άδεια μητρότητας δεκατεσσάρων 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 Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανακοίνωσε την πρότασή της να βελτιώσει την άδεια μητρότητας από δεκατέσσερις σε δεκαοκτώ εβδομάδες με αποζημίωση που αντιστοιχεί στο 100% του μισθού, αναπροσαρμόζοντας την Οδηγία του 1992. Τον Οκτώβριο του 2010 το Ευρωκοινοβούλιο αποφάσισε την περαιτέρω βελτίωση της άδειας μητρότητας σε είκοσι εβδομάδες και την καθιέρωση, επιπρόσθετα, δέκα πέντε ημερών αμειβόμενης άδειας πατρότητας. Πρόκειται για μια απόφαση που εξαιτίας και της οικονομικής κρίσης προκάλεσε την αντίδραση των μελών του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, αναβάλλοντας τη συζήτησή της για το μέλλον.

Μια δεύτερη υπερψήφιση της πρότασης από το Ευρωκοινοβούλιο τον Αύγουστο του 2015 και πάλι δεν υιοθετήθηκε, αλλά 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». Πράγματι τον Νοέμβριο του 2015, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή άνοιξε μια δημόσια διαβούλευση με σκοπό τη συνολική επανεξέταση και εκσυγχρονισμό των νομοθετικών μέτρων και των μέτρων πολιτικής της Ε.Ε. και την προσαρμογή τους στη σύγχρονη αγορά εργασίας και στην αποτελεσματικότερη συμφιλίωση των αναγκών εργασίας και φροντίδας των εργαζομένων με στόχο τον μεγαλύτερο βαθμό ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας και την πιο ισότιμη κατανομή ευθυνών ανάμεσα στα δύο φύλα.<sup>4</sup> Όμως η προτεινόμενη από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή νέα Οδηγία για την ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής δεν διαφοροποιεί τις υπάρχουσες ρυθμίσεις ως προς την άδεια μητρότητας.<sup>5</sup>

β. *Άδεια πατρότητας*: Με την ισχύουσα ευρωπαϊκή νομοθεσία δεν υπάρχει πρόβλεψη άδειας πατρότητας. Με την προαναφερθείσα προτεινόμενη νέα Οδηγία κατοχυρώνεται για πρώτη φορά σε ευρωπαϊκό επίπεδο άδεια πατρότητας δέκα ημερών που λαμβάνεται γύρω από τον χρόνο της γέννησης του παιδιού. Την άδεια δικαιούται ο πατέρας ανεξαρτήτως της συζυγικής ή οικογενειακής του κατάστασης. Η πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής είναι η άδεια να αμειβεται στο επίπεδο τουλάχιστον της αμοιβής της άδειας ασθένειας, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο όμως προτείνει το ύψος της αμοιβής της άδειας να μην κατοχυρώνεται ευρωπαϊκά αλλά να προσδιορίζεται σε εθνικό επίπεδο.<sup>6</sup> Στο τέλος Ιανουαρίου του 2019, όταν αυτό το βιβλίο ήταν στο τελικό στάδιο της έκδοσής του, επήλθε προσωρινή συμφωνία μεταξύ των ανωτέρω αναφερθέντων θεσμών και η πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής υιοθετήθηκε.<sup>7</sup>

γ. *Γονική άδεια ανατροφής*: Το 1996, δέκα τρία χρόνια μετά την αρχική πρόταση και μετά από διαφωνίες μεταξύ των κρατών, η Ε.Ε. εξέδωσε Οδηγία (96/34/CE) που απαιτούσε τα κράτη-μέλη να καθιερώσουν τρίμηνη μη αμειβόμενη γονική άδεια. Το 2009 οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι (ETUC, BUSINESS EUROPE, 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 (Οδηγία 2010/18/EU). Με αυτόν τον τρόπο, επιδιώκεται να δημιουργηθεί κίνητρο στους πατέρες για λήψη της άδειας. Το γεγονός ότι η Οδηγία δεν δεσμεύει τις χώρες ως προς το αν οι άδειες πρέπει να είναι αμειβόμενες ή όχι, περιορίζει το κίνητρο αυτό και λειτουργεί περισσότερο ως συμβολική παρά ως ουσιαστική κίνηση ενθάρρυνσης της συμμετοχής των πατέρων. Να σημειωθεί επίσης ότι η Οδηγία προβλέπει καλύτερη προστασία από πιθανές διακρίσεις και διευκολύνσεις κατά την επιστροφή στην εργασία.

Με την προτεινόμενη και σε εξέλιξη νέα Οδηγία για τη συμφιλίωση εργασιακής και οικογενειακής ζωής, προτείνεται η επέκταση της διάρκειας της άδειας που δεν μπορεί να μεταβιβαστεί στον άλλο γονέα από ένα μήνα σε τέσσερις, ενώ το ύψος της αμοιβής της άδειας αυτής προ-

βλέπεται στα επίπεδα της αμοιβής της άδειας ασθένειας. Προτείνεται ακόμα η επέκταση της ηλικίας του παιδιού του οποίου οι γονείς κατοχυρώνουν το δικαίωμα χρήσης της άδειας από οκτώ σε δώδεκα μήνες. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο όμως έχει επιφυλάξεις και προτείνει την επέκταση της μη μεταβιβαζόμενης άδειας από έναν σε δύο μήνες, από τους οποίους ο ενάμιση θα αμείβεται αλλά επαφίεται στα κράτη-μέλη να ορίσουν το ύψος της αμοιβής. Επίσης, προτείνει η ηλικία του παιδιού που καθορίζει το δικαίωμα λήψης της άδειας να ορίζεται από τα κράτη μέλη<sup>8</sup>. Με την προσωρινή συμφωνία μεταξύ των θεσμών που προαναφέραμε, καθίστανται οι δύο από τους τέσσερις μήνες μη μεταβιβάσιμοι μεταξύ των γονέων και θεσπίζεται αποζημίωση για τους δύο μήνες σε επίπεδο που καθορίζεται από τα κράτη-μέλη. Όπως γίνεται αντιληπτό, σε έναν μεγάλο βαθμό υπερίσχυσε η άποψη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου.<sup>9</sup>

*δ. Άδεια φροντιστή:* Με την προτεινόμενη Οδηγία, κατοχυρώνεται ακόμα, για πρώτη φορά, άδεια πέντε ημερών ανά έτος για αυτόν που φροντίζει όχι μόνο παιδιά αλλά και ενήλικες συγγενείς που χρειάζονται φροντίδα λόγω εξάρτησης ή σοβαρού προβλήματος υγείας. Η άδεια προτείνεται να αμείβεται τουλάχιστον στο επίπεδο της αμοιβής της άδειας ασθένειας. Αντίθετα, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο προτείνει να επαφίεται στα κράτη-μέλη να προσδιορίσουν πώς η άδεια αυτή θα διαμορφωθεί (διάρκεια, αμοιβή κλπ).<sup>10</sup> Με την προσωρινή συμφωνία μεταξύ των θεσμών, συμφωνήθηκε η πενθήμερη άδεια φροντιστή ως νέο ευρωπαϊκό δικαίωμα για τους/τις εργαζόμενους/ες.<sup>11</sup>

*ε. Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας:* Με την Οδηγία 2010/18/EU προβλέπεται η δυνατότητα του εργαζόμενου γονιού που επιστρέφει από τη γονική του άδεια να ζητήσει από τον εργοδότη του ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας (ευέλικτα ωράρια εργασίας και μείωση ωρών εργασίας). Με την προτεινόμενη νέα Οδηγία, προβλέπεται σε ευρωπαϊκό επίπεδο δικαίωμα πρόσβασης σε τέτοιες ρυθμίσεις για συγκεκριμένο χρόνο σε γονείς παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα χρόνων αλλά και σε άλλους φροντιστές, με επιστροφή στις αρχικές ρυθμίσεις όταν η περίοδος συμφωνίας των ευέλικτων ρυθμίσεων λήξει και εφόσον αυτή δεν είναι μακράς διάρκειας. Ένα τέτοιο δικαίωμα φαίνεται να κατοχυρώνει η προσωρινή



συμφωνία μεταξύ των ευρωπαϊκών θεσμών.<sup>12</sup> Πρόσθετα, στα ευέλικτα ωράρια εργασίας και στη μείωση των ωρών εργασίας, στην προτεινόμενη νέα Οδηγία γίνεται αναφορά στην εξ αποστάσεως εργασία. Για την εφαρμογή των ρυθμίσεων απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του εργοδότη, ο οποίος οφείλει να δικαιολογεί επαρκώς τυχόν άρνηση του.<sup>13</sup>

*στ. Υπηρεσίες φροντίδας παιδιών:* Η Ε.Ε. θεωρεί ότι τα θέματα των υπηρεσιών φροντίδας αποτελούν θέματα εθνικής πολιτικής. Ο ρόλος της είναι να θέτει προτεραιότητες και στόχους, να συμβουλεύει ως προς τις σχετικές πολιτικές, να παρακολουθεί την υλοποίηση των στόχων, να συγκεντρώνει και να επεξεργάζεται στατιστικά και ερευνητικά δεδομένα και να διαδίδει στις χώρες-μέλη καλές πρακτικές.

Το 1992, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο εξέδωσε Σύσταση σχετικά με την παιδική φροντίδα (92/24 /EEC) 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 της Βαρκελώνης το 2002. Το Συμβούλιο έθεσε ως στόχο οι δομές παιδικής φροντίδας μέχρι το 2010 να καλύπτουν το 90% των παιδιών από τριών χρόνων και μέχρι να ξεκινήσουν το σχολείο και 33% των παιδιών ηλικίας μικρότερης των τριών χρόνων. 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 παρακολούθηση της υλοποίησης της προόδου στις

χώρες-μέλη ως προς την επίτευξη αυτού του στόχου συμπεριλαμβάνεται στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο, τον τακτικό κύκλο συντονισμού για θέματα οικονομικής πολιτικής. Στη συνέχεια εκδίδονται ειδικές, για κάθε χώρα, συστάσεις. Πάντως ο στόχος της Βαρκελώνης για τα παιδιά κάτω των τριών χρόνων είχε κατά το 2016 σχεδόν επιτευχθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο (32,9%), ενώ για παιδιά άνω των τριών πλησίασε αλλά δεν έφτασε τον στόχο (86,3%), αν και παρουσιάζονται σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα κράτη-μέλη.<sup>14</sup>

Από τις αρχές της δεκαετίας του 2010, υπήρξαν πρωτοβουλίες από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για τις υπηρεσίες φροντίδας που έχουν προσπεράσει το θέμα της προσφοράς υπηρεσιών φροντίδας και ασχολούνται με τα ποιοτικά της χαρακτηριστικά, ενώ έχουν διευρύνει την κατηγορία των υπηρεσιών, εντάσσοντας σε αυτή τις υπηρεσίες προσχολικής εκπαίδευσης. Η προσοχή επικεντρώνεται όχι τόσο στα οφέλη για τους γονείς ως προς την ένταξη τους στην αγορά εργασίας όσο στα οφέλη για τα παιδιά από τη συμμετοχή τους σε ποιοτικές και οικονομικά προσβάσιμες υπηρεσίες πρώιμης εκπαίδευσης και φροντίδας, ιδιαιτέρως για τα παιδιά με αναπηρία, δυσκολίες μάθησης ή άλλα κοινωνικά «μειονεκτήματα».<sup>15</sup> Παράλληλα, τονίζεται η σημασία της επένδυσης στα παιδιά, ιδιαίτερα αυτής που εστιάζεται στην πρώιμη ηλικία.<sup>16</sup>

Τον Μάιο του 2019, στο πλαίσιο του ανωτέρω σκεπτικού, το Συμβούλιο της Ε.Ε. υιοθέτησε Σύσταση σχετικά με τα υψηλής ποιότητας συστήματα προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας. Η Σύσταση εφιστά την προσοχή των κρατών-μελών στη σημασία των ποιοτικών, προσβάσιμων και οικονομικά προσιτών υπηρεσιών και τα καλεί να λάβουν όλα τα σχετικά μέτρα για τη διασφάλισή τους.<sup>17</sup> Πέραν των Συστάσεων, η Ε.Ε. ενθαρρύνει τις χώρες μέλη να αξιοποιήσουν τα κονδύλια του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και του Ευρωπαϊκού Γεωργικού Ταμείου Αγροτικής Ανάπτυξης για τις υπηρεσίες φροντίδας.

Συμπερασματικά, η ευρωπαϊκή πολιτική συμφιλίωσης της εργασίας με την οικογενειακή/προσωπική ζωή έχει κυρίως συνδεθεί με την πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας και την εργασιακή και αναπτυξιακή ατζέντα, δηλαδή τους οικονομικούς στόχους της Ε.Ε. Με

βάση τα μοντέλα οικογένειας που συζητήσαμε στην προηγούμενη ενότητα, η πολιτική αυτή προκρίνει σαφώς το μοντέλο του ισότιμου διπλού εργαζόμενου-κουβαλητή. Όμως, τουλάχιστον αρχικά, δεν ασχολήθηκε με το θέμα της ισότιμης φροντίδας των εξαρτημένων μελών και της ίσης συμμετοχής των ανδρών στην οικογενειακή ζωή, θεωρώντας ότι το τελευταίο ζήτημα αποτελεί ιδιωτική υπόθεση. Παρόλο που τελευταία τονίζεται όλο και περισσότερο η συμμετοχή των πατέρων στις οικογενειακές ευθύνες και η νέα προτεινόμενη Οδηγία θέτει προϋποθέσεις για καλύτερη αξιοποίηση των γονικών αδειών από τους πατέρες, αυτό δεν φαίνεται να συνδυάζεται με ισχυρά κίνητρα που να οδηγούν στην επίτευξη αυτού το στόχου. Το θέμα εστιάζεται περισσότερο στην επάρκεια των υπηρεσιών φροντίδας και στη διάθεση χρόνου μέσω αδειών και άλλων ρυθμίσεων και λιγότερο στη διασφάλιση των αναγκαίων προϋποθέσεων, όπως για παράδειγμα το ευρωπαϊκά διασφαλισμένο δικαίωμα για υψηλό επίπεδο αναπλήρωσης του μισθού κατά τη διάρκεια της άδειας, που θα επέτρεπαν και θα ενθάρρυναν την ισότητα στην απασχόληση και στην οικογένεια.<sup>18</sup>

Αναμφισβήτητα όμως η ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική κάνει σημαντικά βήματα με την προτεινόμενη νέα Οδηγία (αναγνώριση της πολυπλοκότητας των οικογενειακών σχημάτων, του ρόλου του πατέρα, των αναγκών φροντίδας άλλων μελών της οικογένειας, της ανάγκης για μεγαλύτερη ευελιξία στις εργασιακές ρυθμίσεις κλπ.) και για πρώτη φορά αντιμετωπίζει το θέμα των αδειών φροντίδας συνολικά και ολοκληρωμένα. Σημειώνουμε ότι, λίγο πριν την ολοκλήρωση του παρόντος βιβλίου, η εν λόγω πρόταση Οδηγίας υιοθετήθηκε από το Συμβούλιο Υπουργών, ψηφίστηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και δημοσιεύτηκε στην επίσημη εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Οδηγία 2019/1158/ΕΕ), διατηρώντας στο σύνολό τους τις επί μέρους ρυθμίσεις που προαναφέραμε.

Σε επίπεδο κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όλα τα μέλη 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.

Πέρα όμως από την Ευρωπαϊκή Ένωση, άλλοι διεθνείς οργανισμοί θέτουν πλαίσια και καθορίζουν ή επηρεάζουν τις εθνικές πολιτικές συμφιλίωσης. Ιδιαίτερα 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 δώδεκα εβδομάδων και αναθεωρήθηκε τόσο το 1952 όσο και το 2000. Η τελευταία προτείνει ελάχιστη άδεια δεκαεπτά εβδομάδων. Η Σύμβαση θέτει πρότυπα τα οποία ισχύουν για όσες χώρες την κυρώνουν. Ο ΟΟΣΑ, 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 τη διεθνή βιβλιογραφία και τις έρευνες αξιολόγησης των εφαρμοζόμενων πολιτικών.

Σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες, και σε ανταπόκριση με τα διεθνή πρότυπα, συστάσεις και πορίσματα ερευνών, έχει αναπτυχθεί μια πληθώρα μέτρων πολιτικής για τη συμφιλίωση της εργασιακής και οικογενειακής ζωής, κυρίως μετά τη δεκαετία του '80. 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, το στόχο της αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού και της βελτίωσης της παραγωγικότητας της εργασίας, τις πολιτικές συγκυρίες, τις προτεραιότητες της κοινωνικής πολιτικής (δημοσιονομικές, δημογραφικές, κοινωνικές, κλπ) 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 δυναμική των μηχανισμών λήψης αποφάσεων για το συγκεκριμένο θέμα.<sup>19</sup>

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 το μοντέλο οικογένειας που προωθείται και τις έντονες μερικές φορές διαφοροποιήσεις, η κυρίαρχη τάση στις ευρωπαϊκές χώρες ήταν, και φαίνεται να παραμένει για τις περισσότερες, οι πιο ευέλικτες και μεγαλύτερης διάρκειας άδειες για γονείς και ένα κατά το δυνατόν επαρκέστερα επιδοτούμενο δημόσιο σύστημα παιδικής φροντίδας, που συνήθως ακολουθεί χρονικά τις γονικές άδειες. Δηλαδή φαίνεται να υιοθετείται ως αρχή ένα μικτό σύστημα φροντίδας που ενισχύει την «επανοικογενειοποίηση» για τα πολύ μικρά παιδιά (μέσω των διευκολύνσεων χρόνου στους εργαζόμενους γονείς) και ενθαρρύνει την «αποοικογενειοποίηση» για 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 2014:171-2). Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι η συζήτηση και οι πολιτικές αναγνωρίζουν όλο και περισσότερο τον ρόλο του πατέρα. Αυτό είναι ιδιαίτερα εμφανές στις γονικές άδειες στις οποίες όλο και περισσότερο φαίνεται να προωθείται η συμμετοχή των ανδρών στις οικογενειακές υποχρεώσεις, αν και τόσο το θεσμικό πλαίσιο όσο και αξιοποίησή του από τους άνδρες εξακολουθούν να υστερούν ακόμα και στις χώρες με τα προοδευτικότερα συστήματα.

Το αξιοσημείωτο είναι ότι οι πολιτικές συμφιλίωσης στις ευρωπαϊκές χώρες στα χρόνια της κρίσης παρουσιάζουν ανθεκτικότητα και ορισμένες φορές βελτίωση, ιδιαίτερα στον τομέα των υπηρεσιών παιδικής φροντίδας, ενώ λίγες είναι οι περιπτώσεις οπισθοδρόμησης (Adema και Ali 2015).<sup>20</sup> Η ανθεκτικότητα αυτή αντανακλά προφανώς την προτεραιότητα, ευρεία αποδοχή και υποστήριξη των πολιτικών αυτών από διαφορετικούς πολιτικούς και οικονομικούς θεσμούς αλλά και από τους πολίτες των ευρωπαϊκών χωρών.

## 2.5 Η εξέλιξη της πολιτικής συμφιλίωσης στην Ελλάδα

Μέχρι τη δεκαετία του 1980, η πολιτική συμφιλίωσης επαγγελματιών και οικογενειακών υποχρεώσεων για τους εργαζόμενους ήταν άγνωστη στην Ελλάδα. Ακόμα και η άδεια μητρότητας – που κατοχυρώθηκε το 1920 με διάρκεια δώδεκα εβδομάδες – δεν αποζημιωνόταν πλήρως μέχρι το 1977, ενώ οι δημόσιες υπηρεσίες ημερήσιας φροντίδας για παιδιά, ηλικιωμένους και αναπήρους ήταν σχεδόν ανύπαρκτες. Η απαρχή της πολιτικής συμφιλίωσης στη χώρα μας 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.

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). 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 αναπηρία, 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 εισόδημα 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 εργαζόμενων γονέων, όμως στην πράξη των εργαζόμενων γυναικών και δυνητικά των εργαζόμενων ανδρών. Σε αυτό συνετέλεσαν η πίεση ενός αυξανόμενου αριθμού γυναικών, υψηλής κυρίως εκπαιδευσης, 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 αυτή την κατεύθυνση, και η διαθεσιμότητα πόρων από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία.

Σύμφωνα με τη Χατζηβαρνάβα (2014), πέραν των αναγκών 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 Ε.Ε., 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 καθώς και 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).

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έπαιξαν θετικό ρόλο στην πρόωση μέτρων συμφιλίωσης τις τελευταίες δεκαετίες. 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

συνέβαλαν στην υιοθέτηση διατάξεων υπέρ των εργαζόμενων μητέρων/γονέων και της ισότητας των φύλων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Karamessini 1997).

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, θεσμοθετήθηκαν νέα μέτρα με τη μορφή αδειών για τη διευκόλυνση των εργαζομένων γονιών. Ορόσημο στην εξέλιξη των αδειών ήταν, πέραν του προαναφερθέντος νόμου για τις γονικές άδειες του 1984, η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) του 1993, όχι μόνο λόγω του αριθμού των διατάξεων υπέρ των εργαζόμενων με οικογενειακές υποχρεώσεις που εμπεριείχε, αλλά και γιατί για πρώτη φορά οι διεκδικήσεις έγιναν «για την ισότητα» και όχι μόνο «για τις γυναίκες» (ό.π.). Σταθμό αποτελεί ακόμα η δυνατότητα που δόθηκε το 1999 στις μητέρες, κατά τη διάρκεια μιας αναθεώρησης του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα, για εννεάμηνη άδεια ανατροφής μετά την άδεια μητρότητας ως εναλλακτική επιλογή του μειωμένου ωραρίου για τέσσερα χρόνια μετά τη γέννηση του παιδιού. Το 2007, μία νέα αναθεώρηση του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα έδωσε και στους πατέρες τη δυνατότητα χρήσης του εννεάμηνου, εφόσον η μητέρα δεν έκανε χρήση. Σημαντικός σταθμός ήταν επίσης το δικαίωμα που απέκτησαν με νόμο οι μητέρες του ιδιωτικού τομέα το 2008 σε πλήρως ασφαλισμένη άδεια ανατροφής διάρκειας έξι μηνών μετά την άδεια μητρότητας, κατά τη διάρκεια της οποίας λαμβάνουν αποζημίωση ίση με τον κατώτατο μισθό.

Πρέπει να σημειωθεί ότι, σε αντίθεση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, το θέμα της μερικής απασχόλησης ως δικαίωμα για την καλύτερη διαχείριση του χρόνου των εργαζομένων γονέων/φροντιστών δεν υπήρξε αντικείμενο διεκδικήσεων και συζήτησης στη χώρα μας και ως εκ τούτου δεν θεσμοθετήθηκαν σχετικά μέτρα. Κάποιοι εργαζόμενοι επιλέγουν, από ό, τι φαίνεται, τη μερική απασχόληση, για τη διευκόλυνση τους στη φροντίδα παιδιών ή άλλων μελών. Μάλιστα, το ποσοστό των



απασχολούμενων με μερική απασχόληση μητέρων αυξήθηκε από 5% το 2004 σε 12% το 2007 (Λυμπεράκη και Τήνιος 2010), όμως συγκριτικά με αρκετές άλλες χώρες το ποσοστό αυτό παραμένει χαμηλό (ΟΟΣΑ, Family database, στοιχεία 2014), κάτι που αντικατοπτρίζει το γεγονός ότι αυτή δεν είναι μια επιθυμητή επιλογή, εφόσον δεν διασφαλίζει την επάνοδο στην πλήρη απασχόληση όταν εκλείψει η ανάγκη και δεν προστατεύει τον εργαζόμενο γονιό από δυσμενείς μεταβολές στις εργασιακές του συνθήκες. Γενικότερα, υπάρχει χαμηλή προτίμηση σε αυτού του είδους την απασχόληση, λόγω των αρνητικών της πλευρών (χαμηλό εισόδημα, περιορισμένες ημέρες ασφάλισης, μεγαλύτερη εργασιακή ανασφάλεια).

Ακόμα, απουσιάζουν ρυθμίσεις που διασφαλίζουν τη δυνατότητα των εργαζομένων φροντιστών/τριών να ζητούν από τους εργοδότες τους την προσαρμογή των εργασιακών τους ωραρίων στις ανάγκες φροντίδας των εξαρτημένων μελών της οικογένειας τους (π.χ. προσαρμογή ωρών προσέλευσης και αποχώρησης, εξ αποστάσεως εργασία).

Ως προς 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 δυόμισι ετών παρέμειναν εξαιρετικά περιορισμένες, αντικατοπτρίζοντας εν μέρει την προτίμηση των γονέων να φροντίζονται τα παιδιά αυτής της ηλικίας στο πλαίσιο της οικογένειας.

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

Όσον αφορά τις υπηρεσίες φροντίδας για ηλικιωμένους 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 αποϊδρυματοποίηση 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 περιοχές της χώρας όπου παρατηρούνταν αυξήσεις του ποσοστού των ηλικιωμένων, λόγω της μετανάστευσης νεαρών ατόμων (Petmesidou 2006: 343). Στις ανοιχτές δομές φροντίδας που δημιουργήθηκαν περιλαμβάνονται τα Κέντρα Δημέρευσης ΑμεΑ, τα Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων και τα προγράμματα Βοήθεια στο Σπίτι. Η ανάπτυξη των δομών όμως υπήρξε περιορισμένη και ο ρόλος του κράτους επικουρικός σε σχέση με τον ρόλο της οικογένειας, με συνέπεια να παρατηρούνται πολλαπλά κενά και ελλείψεις.

## *2.6 Πολιτικές και πρακτικές συμφιλίωσης σε επίπεδο επιχειρήσεων*

Είναι προφανές ότι οι επιχειρήσεις δεν διαμορφώνουν το γενικότερο πλαίσιο της πολιτικής συμφιλίωσης ούτε θεσμοθετούν συγκεκριμένα μέτρα. 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 να υλοποιούν πρόσθετα μέτρα συμφιλίωσης για τους δικούς τους εργαζομένους.

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 απόδοσή τους και την παραγωγικότητα της επιχείρησης (business case). Για τα μέτρα συμφι-

λίωσης, 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 (Fagan και Norman 2013: 80).

Παράλληλα, αναπτύχθηκε μια άλλη φιλοσοφία 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 συμμετέχουν στην επίλυση κοινωνικών προβλημάτων και την προώθηση σκοπών κοινωνικού χαρακτήρα (<http://www.csfeurope.org>).

#### *Οι εξελίξεις στην Ευρώπη*

Εδώ και κάποιες δεκαετίες, οι ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση αποτελούν κυρίαρχο στόχο στις πολιτικές που υλοποιούνται τόσο σε επίπεδο Ε.Ε. 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 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 της ίσης μεταχείρισης στον εργασιακό χώρο. Όλο και περισσότερο η ισότητα των φύλων θεωρείται όχι μόνο «στόχος πολιτικής που σχετίζεται με την κοινωνική δικαιοσύνη αλλά και παραγωγικός συντελεστής, άρα υπόθεση που αφορά και τις επιχειρήσεις» (Καραμεσίνη 2008: 307).

Είναι γεγονός, ότι τα τελευταία χρόνια, πολλές επιχειρήσεις στην Ευρώπη, επηρεασμένες από τις παραπάνω τάσεις αλλά και από τις δυ-

νατότητες των σύγχρονων τεχνολογιών, ανέπτυξαν πληθώρα φιλικών προς τους/τις εργαζόμενους/ες μέτρων, συμπεριλαμβανομένων μέτρων συμφιλώσης ή βελτίωσαν περαιτέρω τις προβλέψεις της εθνικής νομοθεσίας (π.χ. ευελιξία στον χρόνο προσέλευσης και αποχώρησης, τράπεζες χρόνου όπου αποθηκεύεται επί πλέον χρόνος εργασίας για να εισπραχθεί σε χρόνο απουσίας ανάλογα με τις ανάγκες των εργαζομένων, κοινή ευθύνη πάνω σε μια θέση εργασίας – job sharing, εργασία από το σπίτι).<sup>21</sup> Οι ρυθμίσεις αυτές αντικατοπτρίζουν και ταυτόχρονα ενισχύουν μια αλλαγή στην εργασιακή κουλτούρα (Plantenga και Remery 2010).

Οι εφαρμοζόμενες πολιτικές σε επίπεδο επιχείρησης και η επιχειρησιακή κουλτούρα επηρεάζουν σημαντικά τον βαθμό αξιοποίησης των μέτρων συμφιλώσης. 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 και Hwang 2002, Tremblay και 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 ότι των γυναικών (Fagan κ.ά. 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 των αδειών από τους/τις εργαζόμενους/ες και ιδιαιτέρως 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 συμφιλώση (Hatten κ.ά. 2002). Όμως η ευελιξία έχει και τις αρνητικές της διαστάσεις. Μια σχετική 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 ωρών εργασίας, περιορίζοντας έτσι έμμεσα τη συμμετοχή των εργαζομένων τους στις οικογενειακές υποχρεώσεις (Kvade 2012).

Τέλος, έχει διαπιστωθεί ότι οι εργαζόμενοι 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 και Norman 2013).

Συμπερασματικά, αυτό που έχει σημασία για τη συμφιλίωση και ιδιαίτερος 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.

Ένα αξιοσημείωτο παράδειγμα ενεργητικών πολιτικών ισότητας στον χώρο εργασίας ως προς τη χρήση της γονικής άδειας από πατέρες έρχεται από τη Σουηδία. Συγκριτικές έρευνες που πραγματοποιήθηκαν 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 τον 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 (Haas και Hwang 2008).<sup>22</sup> Οι ίδιοι μελετητές διαπιστώ-

νουν 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.

### *Οι εξελίξεις στην Ελλάδα*

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. Στον Χάρτη Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων του ΣΕΒ τονίζεται ότι οι επιχειρήσεις πρέπει να υπηρετούν τα ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες για όλους και να σέβονται την ισορροπία μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής.<sup>23</sup> Ο ΣΕΒ διατηρεί επίσης τομέα απασχόλησης και αγοράς εργασίας με την ισότητα ως ένα από τα θεματικά πεδία. 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 τους παρείχε η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013»), ανέπτυξαν δομές και δράσεις προώθησης της ισότητας.<sup>24</sup> Ακόμα, στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού προγράμματος PROGRESS κατά την περίοδο 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).<sup>25</sup>

Σε επίπεδο οργανώσεων εργαζομένων, η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) λειτουργεί Γραμματεία Γυναικών και διαθέτει μηχανισμούς για πληροφορίες και καταγγελίες σε θέματα διακρίσεων στον χώρο της εργασίας.<sup>26</sup> 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».<sup>27</sup> 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 πρακτικός αντίκτυπος τέτοιων πρωτοβουλιών αναμένεται ασήμαντος.

Παλαιότερη και περισσότερο υποσχόμενη εξέλιξη στο προ 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 επιθυμούσαν 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 την κατεύθυνση της προώθησης της κοινωνικής συνοχής στη χώρα, καθώς και η συγκέντρωση των πόρων, ο συντονισμός και η διάθεσής τους προς ένα κοινό σκοπό: την κοινωνική αλληλεγγύη» (<http://csrhel-las.eu>).

Ανάμεσα στους σκοπούς του Δικτύου είναι και η προώθηση της ισότητας στην απασχόληση, η οποία θεσμοθετήθηκε με το Πρωτόκολλο Συνεργασίας του 2006 και ανανεώθηκε 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.<sup>28</sup>

Το 2006, η Γενική Γραμματεία Ισότητας υπέγραψε 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 και αφετέρου την ενίσχυση της απασχολησιμότητας και 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 εργαζομένους, 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 βραβείσεων των καλύτερων χώρων εργασίας, το Ινστιτούτο και τα παραρτήματά του ενθαρρύνουν τη βελτίωση των σχέσεων και όρων εργασίας στις επιχειρήσεις.

Οι ελληνικές επιχειρήσεις ακολουθούν και αυτές τις διεθνείς τάσεις αναπτύσσοντας πολιτικές και πρακτικές φιλικές προς τους εργαζόμε-



νους. 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:

1. Περισσότερες άδειες από αυτές που προβλέπονται από τη νομοθεσία (π.χ. δύο ακόμα ημέρες άδεια για πατέρες, επιπλέον άδεια μητρότητας)

2. 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 δέκα το πρωί)

3. 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.<sup>29</sup>

Βέβαια οι πολιτικές αυτές εφαρμόζονται κατά κύριο λόγο από μεγάλες επιχειρήσεις που έχουν οργανωμένα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού, ενώ οι μικρές επιχειρήσεις είναι πιο «ευάλωτες» ακόμα και στη χρήση των θεσμοθετημένων δημόσιων μέτρων συμφιλίωσης.<sup>30</sup> Γενικότερα, θα υποστηρίζαμε ότι η πλειονότητα των ελληνικών επιχειρήσεων, κυρίως μικρού και μεσαίου μεγέθους, δεν έχουν ζυμωθεί με τις σύγχρονες τάσεις του μανάτζμεντ, της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και της σημασίας των ίσων ευκαιριών αντιμετωπίζοντας έτσι τα μέτρα συμφιλίωσης περισσότερο ως κόστος και βάρος παρά ως επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό. Η βαθιά και παρατεταμένη κρίση που άλλαξε εντελώς το οικονομικό και εργασιακό περιβάλλον σίγουρα δυσκόλεψε τα πράγματα και οδήγησε τις επιχειρήσεις σε μεγάλες εξοικονομήσεις κόστους, μειώσεις προσωπικού και επενδυτική στασιμότητα. Συνεπώς, έχει ακυρωθεί πλήρως στην πράξη η όποια λογική του αναμενόμενου οφέλους μιας επένδυσης στο εργατικό δυναμικό – ιδιαίτερα το γυναι-

κείο – μέσω μέτρων συμφιλίωσης που ενδεχομένως 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 εφαρμόσαν ή, αντίθετα, καταστρατήγησαν τα νομικώς κατοχυρωμένα δικαιώματα των εργαζομένων και ιδίως των εργαζομένων γυναικών και μητέρων.

Ιδιαίτερως ενδιαφέροντα είναι τα αποτελέσματα έρευνας που πραγματοποιήθηκε το 2016 σε πενήντα βιομηχανίες Αττικής και Πειραιά από τις οποίες οι σαράντα οκτώ ήταν από μικρού έως μεσαίου μεγέθους και οι τριάντα δύο «οικογενειακές» (Γκερμότση και ά. 2016). Βασικό συμπέρασμα της έρευνας ήταν ότι τα θέματα της συμφιλίωσης και της ισότητας των φύλων «παραμένουν εκτός του πεδίου στρατηγικών και πολιτικών που υιοθετούν οι βιομηχανίες», συχνά θεωρώντας τα εκτός κουλτούρας και ως πολυτέλεια ιδιαίτερως στην περίοδο της οικονομικής κρίσης. Αντίθετα, οι κυρίαρχες πρακτικές συμφιλίωσης βασίζονται σε άτυπες συνεννοήσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών που παρέχουν ευελιξία αλλά δεν κατοχυρώνουν δικαιώματα (ό.π.: 202).

Από τη μελέτη των πολιτικών και πρακτικών που εφαρμόζονται στη χώρα μας από τις επιχειρήσεις, τρία είναι τα βασικά συμπεράσματα που μπορούμε να εξάγουμε: Πρώτον, οι πρόσθετες, σε σχέση με τις δημόσιες πολιτικές, ενδο-επιχειρησιακές πρακτικές συμφιλίωσης είναι εξαιρετικά περιορισμένες, πράγμα που καθοριστικά οφείλεται στον μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων μικρού μεγέθους στη χώρα μας. Δεύτερον, οι αντιλήψεις στον χώρο των επιχειρήσεων όσον αφορά την ευθύνη φροντίδας παραμένουν έμφυλες<sup>31</sup> και ως εκ τούτου τα όποια θέματα συμφιλίωσης αφορούν τις γυναίκες, ενώ υπάρχει μια παντελής απουσία ενεργητικών πολιτικών και πρακτικών που να ενθαρρύνουν την αξιοποίηση των μέτρων συμφιλίωσης και από τους πατέρες. Τρίτον, η περίοδος της κρίσης είναι μια περίοδος που όξυνε τα προβλήματα επιβίωσης των επιχειρήσεων και δημιούργησε 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 την πιθανή απώλεια της θέσης εργασίας τους, είτε γιατί οι ερ-

γοδοτές δεν είναι θετικά διακείμενοι στη χρήση τους από τους/τις εργαζόμενους/ες, επικαλούμενοι τη δυσχερή οικονομική κατάσταση της επιχείρησης. Κάποια πρόσφατα ερευνητικά δεδομένα φαίνεται να επιβεβαιώνουν την παραπάνω άποψη (Γκερμότση κ. ά. 2016: 171-173). Σε παρεμφερή συμπεράσματα έχει καταλήξει και ο Συνήγορος του Πολίτη στις εκθέσεις του, στις οποίες κάνουμε αναφορά στο τρίτο κεφάλαιο. Πάντως είναι γεγονός ότι η ελλιπής εικόνα που έχουμε στη διάθεσή μας δεν μας επιτρέπει να εξάγουμε ασφαλή συμπεράσματα σχετικά με το τι συνέβη και το ποιους, πού, πώς και σε ποιο βαθμό επηρέασε η κρίση ως προς την αξιοποίηση των μέτρων συμφιλίωσης.

### Σημειώσεις

1. ΟΟΣΑ, Family Database.
2. Οι συγκεκριμένοι συγγραφείς, ο καθένας με το δικό τους τρόπο, περιγράφουν και ερμηνεύουν τις αλλαγές που επιτελέστηκαν από τη μεταπολίτευση και μετά αλλά ιδιαιτέρως μετά το 1990 στα ισχύοντα μοντέλα οικογένειας και στις προνοιακές πολιτικές που οδήγησαν στην επέκταση των στόχων και δικαιούχων των προνοιακών υπηρεσιών και επιδομάτων.
3. ΕΛΣΤΑΤ (2010), Ειδική έρευνα για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
4. European Commission (2015).
5. European Commission (2017).
6. COFACE (2018).
7. Ευρωπαϊκή Επιτροπή – Δήλωση σχετικά με την «Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής: Η Επιτροπή χαιρετίζει την προσωρινή συμφωνία που επιτεύχθηκε σήμερα», Βρυξέλλες, 24 Ιανουαρίου, 2019 [http://europa.eu/rapid/press-release\\_STATEMENT-19-424\\_el.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-19-424_el.htm) (πρόσβαση 26.1.19)
8. Ό.π. COFACE (2018).
9. Ό.π. Ευρωπαϊκή Επιτροπή 24 Ιανουαρίου, 2019
10. Ό.π. COFACE 2018
11. Ό.π. Ευρωπαϊκή Επιτροπή 24 Ιανουαρίου, 2019
12. Ό.π. Ευρωπαϊκή Επιτροπή 24 Ιανουαρίου, 2019
13. Ό.π. COFACE (2018).
14. European Commission (2018).

15. Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής 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).

16. European Commission (2013).

17. Council of the European Union (2019).

18. Να σημειωθεί ότι η Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωκοινοβουλίου, αναγνωρίζοντας την αναγκαιότητα της επαρκούς αναπλήρωσης του μισθού κατά τη διάρκεια της άδειας, εισηγείται όλες οι άδειες φροντίδας της προτεινόμενης Οδηγίας να έχουν ένα ποσοστό αναπλήρωσης που να κυμαίνεται μεταξύ 78%-80% του μισθού του/της εργαζόμενου/ης, φροντιστή/τριας [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014\\_2019/plmrep/COMMITTEES/EMPL/AMC/2018/07-11/final\\_COMP\\_AM\\_WLB.EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/EMPL/AMC/2018/07-11/final_COMP_AM_WLB.EN.pdf)

19. Οι Συμμεωνίδου και Μαγδαληνός (2007) κάνουν μια εκτενή αναφορά στις οικογενειακές πολιτικές των κρατών μελών της Ε.Ε. τα πρώτα χρόνια της δεκαετίας του 2000, τονίζοντας ιδιαίτερα την επίδραση των πολιτικών συμφιλώσης 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 συμφιλώσης στις χώρες αυτές.

20. Η ανάλυση τους βασίζεται σε στοιχεία του ΟΟΣΑ.

21. Για παράδειγμα η Ιταλική Nestle το 2012 επέκτεινε την προβλεπόμενη από τη νομοθεσία άδεια για πατέρες από τρεις 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 γίνονταν για πρώτη φορά μητέρες εγγράφονταν 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 (Levering και Erb 2011).

22. Παρόλα αυτά, οι συγγραφείς επισημαίνουν ότι η πλειονότητα των μεγάλων επιχειρήσεων που ερευνήθηκαν δεν ήταν ενεργά υποστηρικτική στους πατέρες σε σχέση με τη λήψη των γονικών αδειών, ούτε οι προϊστάμενοι και οι συνάδελφοι τους αντιδρούσαν θετικά στην ιδέα (Haas και 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 και Hwang, 2013).

23. [http://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/48672/SEV\\_Xarta\\_dikaioma-ton1.pdf](http://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/48672/SEV_Xarta_dikaioma-ton1.pdf) (πρόσβαση 12.06.18)

24. 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 ΓΓΙ, 20.11.2008).

25. Δελτίο τύπου ΣΕΒ 5.12.14.

26. Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ [www.kepea.gr](http://www.kepea.gr) και Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-piresion-plioproforisis-simnouleftikis-ergazomenon-anergon/> (πρόσβαση 30.11.18)

27. Κοινό Δελτίο Τύπου Εργοδοτικών Οργανώσεων και ΓΣΕΕ, 02.03.15. 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 Κοινωνικών 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».

28. Ίσως αξίζει να σημειωθεί ότι το τρέχον ΔΣ του Δικτύου (Ιούνιος 2018) αποτελείται από τέσσερις γυναίκες, συμπεριλαμβανομένης και της Προέδρου, και δύο άνδρες.

29. 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», 24.03.15.

30. Δυσκολίες που καταγράφονται στις μικρές κυρίως επιχειρήσεις είναι το θέμα της 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).

31. Για μια λεπτομερή καταγραφή των έμφυλων αντιλήψεων και πρακτικών όσον αφορά τους ρόλους των ανδρών και γυναικών στην εργασία και τη φροντίδα στο χώρο των επιχειρήσεων βλ. Γκερμότση κ.ά. (2016).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### Γονικές και λοιπές άδειες φροντίδας: Σημαντική πρόοδος, κατακερματισμός και ανισότητες

Εύη Χατζηβαρνάβα

#### 3.1 Εισαγωγή

Οι γονικές άδειες περιλαμβάνουν άδειες διαφόρου τύπου που έχουν καθιερωθεί προκειμένου να διευκολύνουν τους εργαζόμενους γονείς στο να συνδυάζουν την επαγγελματική και οικογενειακή τους ζωή.<sup>1</sup>

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, οι άδειες περιλαμβάνουν μεγαλύτερης ηλικίας παιδιά, περισσότερες αμειβόμενες άδειες κ.λπ.).
- Προωθείται μεγαλύτερη ευελιξία στη λήψη των αδειών. Ιδιαίτερα σημαντική εξέλιξη που ξεκίνησε από τον δημόσιο τομέα το 1997 αποτελεί η δυνατότητα μετατροπής του μειωμένου ωραρίου σε ισόχρονη συνεχή απουσία από την εργασία (εννιά μήνες για τους/τις εργαζόμενους/ες του δημοσίου τομέα και δεκατέσσερις περίπου εβδομάδες για τους/τις εργαζόμενους/ες του ιδιωτικού).

- Θεσπίζονται ειδικές ρυθμίσεις για διάφορες κατηγορίες γονέων (π.χ. μονογονείς, πολύτεκνοι, γονείς διδύμων και τριδύμων, μητέρες που αποκτούν παιδί μέσω παρένθετης μητρότητας κ.λπ.).
- Επεκτείνεται η κάλυψη στους θετούς και ανάδοχους γονείς.
- Δίδονται δικαιώματα στις αυτοαπασχολούμενες.
- Εισάγεται το σκεπτικό της άδειας του/της φροντιστή/στριας ενηλίκων που χρήζουν φροντίδας και έχουν στενή συγγενική σχέση με τον/τη φροντιστή/στρια, 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 συμμετοχής του πατέρα στη φροντίδα.
- Ενσωματώνεται σταδιακά, ιδιαίτερα μετά τη μεταφορά της ευρωπαϊκής νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση στο ελληνικό δίκαιο, ο στόχος της ισότητας στη ρύθμιση της γονικής άδειας ανατροφής και της άδειας φροντίδας.

Σημειώνεται ότι οι σχετικές με τις γονικές άδειες ρυθμίσεις εισάγονται είτε μέσω νόμων είτε μέσω των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) μεταξύ εργοδοτικών φορέων (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ) και της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ). Οι συμβάσεις αυτές καθορίζουν τα ελάχιστα αποδεκτά όρια για όλους τους/τις εργαζόμενους/ες με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου. Επί μέρους 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.

Οι ΕΓΣΣΕ αποτέλεσαν έναν μηχανισμό συνεχούς βελτίωσης των μέτρων συμφιλίωσης. 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 λειτουργούν ως αποτελεσματικοί μηχανισμοί περαιτέρω βελτίωσης των θεσμικών προβλέψεων και ουσιαστικότερης διασφάλισης των όρων ισότητας.

### 3.2 Περιγραφή ισχύουσας κατάστασης<sup>2</sup>

Στην Ελλάδα αναγνωρίζονται τέσσερεις βασικές κατηγορίες αδειών που σχετίζονται με τις ανάγκες φροντίδας εξαρτημένων μελών και κυρίως παιδιών: η άδεια μητρότητας, η άδεια πατρότητας, η άδεια φροντίδας παιδιού και η γονική άδεια ανατροφής. Υπάρχουν όμως και άλλες ειδικού σκοπού άδειες.

#### *Άδεια μητρότητας*

Η βασική άδεια μητρότητας προβλέπει για τις εργαζόμενες του δημοσίου τομέα πέντε μήνες απουσία από την εργασία (δύο μήνες πριν και τρεις μήνες μετά τον τοκετό) με πλήρεις αποδοχές και επέκταση κατά δύο μήνες για κάθε παιδί πέραν του τρίτου. Στην περίπτωση γεννήσεων διδύμων, τριδύμων κ.λπ., η άδεια μητρότητας επεκτείνεται κατά ένα μήνα για κάθε παιδί πέραν του ενός. Στους γονείς που αποκτούν παιδί με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, χορηγείται άδεια τριών μηνών με πλήρεις αποδοχές αμέσως μετά τη γέννηση του παιδιού. Αν και οι δύο γονείς είναι υπάλληλοι, με κοινή τους δήλωση, που κατατίθεται στις υπηρεσίες τους, καθορίζεται ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της διευκόλυνσης, εκτός αν με τη δήλωση αυτή καθορίσουν χρονικά διαστήματα που ο καθένας θα κάνει χρήση. Οι αποδοχές καλύπτονται από τον εργοδότη.<sup>3</sup> Οι προβλέψεις για τους θετούς και ανάδοχους γονείς περιγράφονται παρακάτω σε ξεχωριστή ενότητα.

Για τις εργαζόμενες με συμβάσεις εργασίας του ιδιωτικού τομέα προβλέπεται άδεια δεκαεπτά εβδομάδων (οκτώ εβδομάδες πριν και εννιά εβδομάδες μετά τον τοκετό). Οι αποδοχές είναι πλήρεις, εφόσον η εργαζόμενη είχε συμπληρώσει διακόσιες 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.<sup>4</sup> Επίσης για τις ασφαλισμένες στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ προβλέπεται μια επί πλέον άδεια μητρότητας. Η άδεια αυτή ονομάζεται «ειδική παροχή για την προστασία της μητρότητας» και καθιερώθηκε το 2008. Η άδεια προβλέπει έξι μήνες απουσία από την εργασία και λαμβάνεται μετά τη λήξη της 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 έχει αποδοχές ισοδύναμες με τις κατώτερες αποδοχές όπως ορίζονται στη ΕΓΣΣΕ και, τελευταία, όπως ορίζονται με νόμο του κράτους. Οι αποδοχές καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ.<sup>5</sup> Τη βασική άδεια μητρότητας και την ειδική παροχή για την προστασία της μητρότητας δικαιούνται μητέρες που αποκτούν παιδί μέσω της διαδικασίας της παρένθετης μητρότητας.<sup>6</sup>

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 δεκατεσσάρων εβδομάδων.<sup>7</sup> Στις αυτοαπασχολούμενες που είναι άμεσα ασφαλισμένες στον Οργανισμό Ασφάλισης Ελευθέρων Επαγγελματιών (ΟΑΕΕ) και στο Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολούμενων (ΕΤΑΑ), και οι οποίες καλύπτονται πλήρως για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη κατά τον χρόνο γέννησης του παιδιού, προβλέπεται μηνιαία αποζημίωση διάρκειας τεσσάρων μηνών λόγω κύησης και μητρότητας. Στην περίπτωση του ΟΑΕΕ, το ύψος της αποζημίωσης έχει καθοριστεί στα εκατόν πενήντα ευρώ μηνιαίως, ενώ στην περίπτωση του ΕΤΑΑ στα διακόσια ευρώ 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.<sup>8</sup> Το επίδομα μητρότητας χορηγείται και στις κυοφορούσες παρένθετες αυτοαπασχολούμενες, στις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες που αποκτούν παιδί μέσω της διαδικασίας της παρένθετης μητρότητας και στις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες που υιοθετούν παιδί ηλικίας έως δύο χρόνων.<sup>9</sup> Σημειώνεται ότι πέραν της άδειας μητρότητας που υιοθετήθηκε πρόσφατα, δεν προβλέπονται άλλα δικαιώματα γονικής άδειας για αυτοαπασχολούμενους/ες.

#### *Άδεια πατρότητας (άδεια γέννησης τέκνου)*

Για τους εργαζόμενους πατέρες, τόσο του δημοσίου όσο και του ιδιωτικού τομέα, προβλέπεται άδεια δύο ημερών κατά τον χρόνο γέννησης

του παιδιού. Η άδεια αυτή είναι με πλήρεις αποδοχές και καλύπτεται από τον εργοδότη τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα.<sup>10</sup>

#### *Άδεια φροντίδας παιδιού*

Για τους εργαζόμενους γονείς του δημοσίου τομέα προβλέπονται μειωμένες ώρες εργασίας, μετά την άδεια μητρότητας, μέχρι το παιδί να γίνει τεσσάρων χρόνων. Ο εργαζόμενος γονιός έχει το δικαίωμα να λάβει την άδεια αυτή σε εννέα μήνες συνεχόμενης απουσίας από την εργασία του, εφόσον οι συνολικές ώρες απουσίας είναι ίδιες με αυτές του μειωμένου ωραρίου. Το μειωμένο ωράριο επεκτείνεται κατά έξι μήνες ή η συνεχόμενη άδεια κατά ένα μήνα σε γονείς άγαμους, χήρους και διαζευγμένους ή με σοβαρό πρόβλημα αναπηρίας. Για γονείς που αποκτούν τέταρτο παιδί, το μειωμένο ωράριο παρατείνεται για δύο ακόμα χρόνια. Στην περίπτωση γέννησης διδύμων, τριδύμων κ.λπ. παιδιών χορηγείται επιπλέον άδεια ανατροφής χρονικής διάρκειας έξι μηνών για κάθε παιδί πέραν του ενός. Η άδεια είναι με πλήρεις αποδοχές, καλύπτεται από τον εργοδότη 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 ως προς το ποιος και για πόσο διάστημα θα κάνει χρήση της άδειας.<sup>11</sup>

Για τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα προβλέπονται μειωμένες ώρες εργασίας για τριάντα μήνες μετά την άδεια μητρότητας ή, εφόσον ο γονιός και ο εργοδότης συμφωνούν, για δεκαοκτώ 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 14 εβδομάδες), η οποία μπορεί να ληφθεί όλη μαζί ή κατά διαστήματα μέσα στους πρώτους τριάντα μήνες μετά την άδεια μητρότητας. Η άδεια είναι με πλήρεις αποδοχές, καλύπτεται από τον εργοδότη και αποτελεί οικογενειακό δικαίωμα που έχουν και οι δύο γονείς. Εάν και οι δύο είναι μισθωτοί, με κοινή τους δήλωση στους αντίστοιχους εργοδότες 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.<sup>12</sup>

### *Γονική άδεια ανατροφής*

Στον δημόσιο τομέα δεν υπάρχει ειδική γονική άδεια ανατροφής. Υπάρχει όμως πρόβλεψη η υπάρχουσα άδεια άνευ αποδοχών (το 2011 επεκτάθηκε στα πέντε χρόνια) να μετατραπεί σε γονική άδεια χωρίς την έγκριση του υπηρεσιακού συμβουλίου. Η άδεια ισχύει μέχρι το παιδί να γίνει έξι χρόνων, αποτελεί ατομικό δικαίωμα του κάθε γονιού και λαμβάνεται ακόμα και όταν 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 μήνες στην περίπτωση γέννησης τρίτου ή περισσότερων τέκνων. Στην προκειμένη περίπτωση καλύπτεται από τον εργοδότη.<sup>13</sup>

Στον ιδιωτικό τομέα προβλέπεται γονική άδεια ανατροφής τεσσάρων μηνών για κάθε γονιό και παιδί, μέχρι αυτό να γίνει έξι 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 παρέλθει ένας χρόνος εργασίας στον 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.<sup>14</sup>

*Άδεια για σχολική παρακολούθηση του παιδιού*

Για τον δημόσιο τομέα προβλέπεται άδεια τεσσάρων ημερών τον χρόνο για τη σχολική παρακολούθηση του παιδιού, εάν ο γονιός έχει ένα παιδί και μέχρι πέντε ημέρες εάν έχει δύο ή περισσότερα παιδιά στο σχολείο. Η άδεια αυξάνεται κατά μία 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.<sup>15</sup>

Για τον ιδιωτικό τομέα προβλέπεται επίσης άδεια τεσσάρων ημερών το χρόνο για κάθε παιδί-μαθητή ηλικίας μέχρι δεκαέξι χρόνων. Η άδεια αποτελεί οικογενειακό δικαίωμα που δικαιούται ο ένας μόνο γονιός ή μοιράζεται μεταξύ τους και είναι με πλήρεις αποδοχές που καλύπτονται από τον εργοδότη.<sup>16</sup>

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

Για το δημόσιο προβλέπονται (α) για γονείς παιδιών (ή συζύγους) με αναπηρία: μειωμένο ωράριο εργασίας (μία ώρα την ημέρα)<sup>17</sup> (β) για γονείς παιδιών (ή συζύγους) που χρειάζονται τακτική μετάγγιση ή θεραπεία: είκοσι δύο ημέρες τον χρόνο (γ) για γονείς παιδιών με βαριά νοητική υστέρηση ή σύνδρομο Down ή Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή (ΔΕΠ): είκοσι δύο ημέρες τον χρόνο.<sup>18</sup> Οι ανωτέρω άδειες αποτελούν οικογενειακό δικαίωμα που είτε κάνει χρήση ο ένας μόνο γονιός ή μοιράζεται μεταξύ τους και είναι με πλήρεις αποδοχές που καλύπτονται από τον εργοδότη.

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 δεκαέξι χρόνων). Η άδεια αποτελεί οικογενειακό δικαίωμα που είτε κάνει χρήση ο ένας μόνο γονιός είτε μοιράζεται μεταξύ τους. Επίσης προβλέπεται άδεια μετ' αποδοχών δέκα ημερών για γονείς παιδιών που πάσχουν από σοβαρά νοσήματα.<sup>19</sup>

### *Άδεια για μόνους γονείς*

Για τους/τις εργαζόμενους/ες του ιδιωτικού τομέα μόνο, προβλέπονται έξι μέρες αμειβόμενης άδειας τον χρόνο για άγαμους και χήρους γονείς και οκτώ μέρες εάν επί πλέον ο γονιός έχει 3+ παιδιά και μέχρι το παιδί να γίνει δώδεκα χρόνων. Η άδεια είναι με πλήρεις αποδοχές και καλύπτεται από τον εργοδότη.<sup>20</sup>

### *Άδεια για ασθένεια παιδιών (και άλλων εξαρτημένων μελών)*

Οι εργαζόμενοι γονείς στον δημόσιο τομέα (φυσικοί, θετοί και ανάδοχοι) δικαιούνται αποδοχές έως τέσσερις εργάσιμες μέρες για κάθε ημερολογιακό έτος σε περίπτωση ασθένειας των ανήλικων παιδιών τους, με την υποχρέωση προσκόμισης της σχετικής ιατρικής βεβαίωσης. Για τρίτεκνους υπαλλήλους η άδεια είναι επτά, για μονογονείς οκτώ και για πολύτεκνους εννιά εργάσιμες ημέρες ετησίως με αποδοχές, αντί για πέντε που ίσχυε μέχρι σήμερα.<sup>21</sup>

Επίσης, οι εργαζόμενοι γονείς του δημοσίου τομέα δικαιούνται να ζητήσουν την προβλεπόμενη ενός μηνός άδεια άνευ αποδοχών, όταν πρόκειται για νοσηλεία ανήλικου παιδιού λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία τους. Η άδεια χορηγείται υποχρεωτικά από την υπηρεσία τους.<sup>22</sup>

Για εργαζόμενους/ες του ιδιωτικού τομέα προβλέπεται άδεια χωρίς αποδοχές μέχρι έξι ημέρες τον χρόνο για ασθένεια παιδιού εάν ο γονιός έχει ένα παιδί, μέχρι οκτώ ημέρες τον χρόνο εάν έχει δύο παιδιά και μέχρι δεκατέσσερις ημέρες τον χρόνο εάν έχει περισσότερα από τρία παιδιά. Η άδεια επίσης δίδεται και για άλλα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας (π.χ. έναν σύντροφο ή ενήλικο παιδί με αναπηρία καθώς και γονείς ή άγαμες αδελφές με αναπηρία εάν το οικογενειακό τους εισόδημα είναι λιγότερο από το κατώτατο εισόδημα του ανειδίκευτου εργάτη). Η άδεια αποτελεί ατομικό δικαίωμα του γονιού.<sup>23</sup>

Επίσης, για τους εργαζόμενους γονείς του ιδιωτικού τομέα προβλέπεται άδεια τριάντα ημερών για περιπτώσεις επείγουσας εισαγωγής παιδιού ηλικίας μέχρι δεκαοκτώ 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.<sup>24</sup>

Τέλος, σε αυτή την κατηγορία εργαζομένων γονέων, και εφόσον έχουν παιδί (μέχρι δεκαοκτώ χρόνων) το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση ή πάσχει από νεοπλασματική ασθένεια ή χρήζει μεταμόσχευσης, χορηγείται ειδική γονική άδεια διάρκειας δέκα εργάσιμων ημερών κατ' έτος με αποδοχές.<sup>25</sup>

#### *Άδειες και ρυθμίσεις για θετούς και ανάδοχους γονείς*

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

Στον δημόσιο τομέα, σε υπαλλήλους που υιοθετούν παιδί καθώς και σε υπαλλήλους που γίνονται ανάδοχοι γονείς, χορηγείται μια τρίμηνη άδεια με πλήρεις αποδοχές μέσα στους πρώτους έξι μήνες μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας υιοθεσίας ή της αναδοχής αντίστοιχα και εφόσον το παιδί είναι μικρότερο των έξι χρόνων. Ένας από τους τρεις μήνες άδειας μπορεί να ληφθεί και πριν την υιοθεσία ή την αναδοχή. Αν και οι δύο γονείς είναι υπάλληλοι, με κοινή τους δήλωση που κατατίθεται στις υπηρεσίες τους καθορίζεται ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της διευκόλυνσης, εκτός αν με τη δήλωση αυτή καθορίσουν χρονικά διαστήματα που ο καθένας θα κάνει χρήση. 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 έξι (με τη δυνατότητα επέκτασης του ηλικιακού ορίου στα οκτώ χρόνια, εάν οι διαδικασίες υιοθεσίας ή αναδοχής δεν έχουν ολοκληρωθεί νωρίτερα). Τέλος, την άδεια πατρότητας δικαιούται και ο θετός πατέρας, εφόσον το παιδί που υιοθετείται δεν έχει υπερβεί το δεύτερο έτος της ηλικίας του.<sup>26</sup>

Στον ιδιωτικό τομέα, οι θετοί γονείς παιδιών μέχρι έξι χρόνων δικαιούνται άδειας φροντίδας. Επίσης, όσοι υιοθετούν ή γίνονται ανάδοχοι γονείς παιδιών κάτω των έξι χρόνων (με τη δυνατότητα επέκτασης του ηλικιακού ορίου στα οκτώ χρόνια εάν οι διαδικασίες υιοθεσίας ή

αναδοχής δεν έχουν ολοκληρωθεί ωριότερα) δικαιούνται να λαμβάνουν γονική άδεια.<sup>27</sup> Τέλος, στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2008-2009 διευκρινίζεται ότι όλες οι διατάξεις των Εθνικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) και Διαιτητικών Αποφάσεων (Δ.Α.) που είναι σε ισχύ και αφορούν την προστασία της οικογένειας και τη διευκόλυνση των εργαζομένων, οι οποίοι είναι φυσικοί ή θετοί γονείς, εφαρμόζονται αναλόγως και στους αναδόχους.

Στον Πίνακα 3.1 παρουσιάζεται η εικόνα των θεσμικών ρυθμίσεων που έλαβαν χώρα τα τελευταία σαράντα περίπου χρόνια στη χώρα μας όσον αφορά τις διαφόρου τύπου γονικές και λοιπές άδειες φροντίδας.<sup>28</sup>

**ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1** ΕΞΕΛΙΞΗ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΜΕ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΩΝ ΓΟΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΩΝ ΑΔΕΙΩΝ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ 1980-2019 (Φεβ.)

**Έτος Θεσμικές ρυθμίσεις**

<b>1984</b>	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.
<b>1984</b>	Με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ορίζεται η άδεια μητρότητας για τους/τις εργαζομένους/ες του ιδιωτικού τομέα στις δεκατέσσερις εβδομάδες.
<b>1988</b>	Με το Προεδρικό Διάταγμα 193 επεκτείνονται οι διατάξεις του νόμου 1483/84 στον δημόσιο τομέα.
<b>1989</b>	Με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων επεκτείνεται η άδεια μητρότητας για τους/τις εργαζομένους/ες του ιδιωτικού τομέα στις δεκαπέντε εβδομάδες.
<b>1993</b>	Με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων καθιερώνεται για τους/τις απασχολούμενους/ες στον ιδιωτικό τομέα άδεια πατρότητας (μία ημέρα), βελτιώνονται οι όροι χορήγησης της γονικής άδειας ανατροφής, καθιερώνεται η άδεια φροντίδας παιδιού (π.χ. μειωμένο ωράριο) ενώ δίνεται δικαίωμα χρήσης της στον πατέρα (εάν δεν χρησιμοποιείται από τη μητέρα). Ακόμα, επεκτείνεται η άδεια μητρότητας στις δεκαέξι εβδομάδες και προτρέπονται οι επιχειρήσεις να αποφεύγουν τη νυχτερινή απασχόληση 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** Με τον νόμο 2527 (άρθρο 16) καθιερώνεται στον δημόσιο τομέα ένας 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%.
- 1997** Με το ΠΔ176/97, το οποίο ενσωματώνει στο ελληνικό δίκαιο την Κοινωνική Οδηγία 92/85/ΕΟΚ, θεσμοθετείται η άδεια μητρότητας των δεκαέξι εβδομάδων και ρυθμίζονται θέματα προστασίας της μητρότητας.
- 1999** Σημαντικές εξελίξεις στις γονικές άδειες έφερε ο νέος δημοσιούπαλληλικός κώδικας (Νόμος 2683, άρθρα 50, 52 και 53) με σημαντικότερη τη δυνατότητα εναλλακτικού τρόπου λήψης της άδειας φροντίδας παιδιού: αντί για μειωμένο ωράριο εργασίας, μπορεί να ληφθεί και ως συνεχόμενη εννιά μηνών διάρκεια απουσία από την εργασία. Ακόμα, η άδεια μητρότητας επεκτείνεται στους πέντε μήνες (από τέσσερεις), η άδεια στις θετές μητέρες επεκτείνεται στους τρεις μήνες (από έναν) και η άνευ αποδοχών γονική άδεια ανατροφής γίνεται δύο χρόνια. Επίσης, καθιερώνεται άδεια είκοσι δύο ημερών με αποδοχές για γονείς παιδιών που χρειάζονται τακτική μετάγγιση ή θεραπεία. Τέλος, προβλέπεται η υποχρέωση της υπηρεσίας να διευκολύνει τους γονείς με άδειες για την επίσκεψη τους στο σχολείο των παιδιών τους.
- 2000** Με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα επεκτείνεται η άδεια μητρότητας στις δεκαεπτά εβδομάδες (από δεκαέξι) και η άδεια πατρότητας στις δύο ημέρες (από μία). Επίσης για τους γονείς με περισσότερα από τρία παιδιά επεκτείνεται η άδεια για την ασθένεια των παιδιών στις δώδεκα ημέρες (από δέκα). Τέλος, η άδεια φροντίδας καλύπτει πια και τους θετούς γονείς με παιδιά έως έξι 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 δέκα 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 από-



κτησης παιδιού με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας. Οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται τις άδειες που αφορούν τη φροντίδα και την ανατροφή του παιδιού, ως εάν ήταν 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 δημοσιούπαλληλικού κώδικα το 2007 (Νόμος 3528/07, άρθρα 50, 52 και 53), προβλέπονται νέες θετικότερες ρυθμίσεις για τον δημόσιο τομέα: Η άδεια μητρότητας επεκτείνεται κατά δύο μήνες για κάθε παιδί πέραν του τρίτου. Στην άδεια φροντίδας έχει αυτοτελές δικαίωμα και ο πατέρας, ενώ επεκτείνεται χρονικά η άδεια αυτή για γονείς άγαμους, χήρους, διαζευγμένους ή με αναπηρία και για πολύτεκνους. Ακόμα, η γονική άδεια ανατροφής γίνεται με αποδοχές για τρεις μήνες στην περίπτωση γέννησης τρίτου ή περισσότερων παιδιών. Ακόμα, καθιερώνεται άδεια είκοσι δύο ημερών ετησίως με αποδοχές για γονείς παιδιών με βαριά νοητική υστέρηση ή σύνδρομο Down και για συζύγους που χρειάζονται τακτική μετάγγιση ή θεραπεία. Τέλος, προβλέπεται η υποχρέωση των υπηρεσιών να διευκολύνουν τους υπαλλήλους τους να επισκέπτονται τα σχολεία των παιδιών τους.
- 2008** Με το 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 έξι μηνών για ασφαλισμένες στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ μητέρες.
- 2008** Με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα αυξάνεται κατά δύο ημέρες η άδεια χωρίς αποδοχές σε περίπτωση ασθένειας εξαρτημένων μελών και καθορίζεται σε δεκατέσσερις εργάσιμες ημέρες ετησίως, εφόσον ο/η εργαζόμενος/η προστατεύει τρία ή περισσότερα παιδιά.
- 2009** Με το 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 δεύτερο έτος της ηλικίας του. Ο νόμος επίσης προβλέπει αύξηση κατά ένα μήνα της άδειας λοχείας στις περιπτώσεις πολύδυμης κύησης.
- 2011** Με το νόμο 3986 (άρθρο 37) η προβλεπόμενη στον 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 τέσσερις

μήνες (αντί για τρειςήμισι) και μέχρι ένα παιδί να φτάσει στην ηλικία των έξι (αντί τρειςήμισι), 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 έξι ή και σε ορισμένες περιπτώσεις κάτω των οκτώ. Επίσης, προβλέπεται άδεια μετ' αποδοχών δέκα ημερών για γονείς παιδιών που πάσχουν από σοβαρά νοσήματα, καθώς και άδεια άνευ αποδοχών τριάντα ημερών για περιπτώσεις επείγουσας νοσηλείας του παιδιού.

- 2012** Με το σκεπτικό της ίσης μεταχείρισης, καθιερώνεται με το νόμο 4097/12 (άρθρο 6) για πρώτη φορά άδεια μητρότητας με αποδοχές για αυτοαπασχολούμενες για χρονικό διάστημα τουλάχιστον δεκατεσσάρων εβδομάδων.
- 2013** Με τον νόμο 4210/13, άρθρο 6 και μετά από σχετικές αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου και του Συμβουλίου Επικρατείας που δικαιώσαν αιτήματα γονέων, προβλέπεται ότι σε περίπτωση γέννησης διδύμων, τριδύμων κ.λπ. τέκνων χορηγείται επιπλέον άδεια ανατροφής χρονικής διάρκειας έξι μηνών με αποδοχές για κάθε τέκνο πέραν του ενός. Επίσης καταργείται 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 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, διάρκειας 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 ετών ή έως οκτώ ετών, εφόσον η υιοθεσία δεν έχει ολοκληρωθεί μέχρι την ηλικία των έξι ετών.
- 2016** Με τον νόμο 4440 (άρθρο 31) εισάγεται και στον δημόσιο τομέα άδεια με αποδοχές έως τέσσερις εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος σε περίπτωση ασθένειας των ανήλικων παιδιών τους. Για τρίτεκνους και πολύτεκνους γονείς, η άδεια αυξάνεται κατά μια ημέρα ενώ

για τους μονογονείς κατά δύο. Η άδεια είναι μικρότερης διάρκειας από την αντίστοιχη του ιδιωτικού τομέα αλλά είναι με αποδοχές.

**2017** Με τον νόμο 4483 (άρθρο 149), ορίζεται ότι η ειδική άδεια των είκοσι δύο ημερών με αποδοχές ανά έτος για τους δημοσίους υπαλλήλους, η οποία καθιερώθηκε με τον νόμο 35258/2007 (παρ.3, άρθρο 5) για γονείς παιδιών με βαριά νοητική υστέρηση ή σύνδρομο Down και για συζύγους που χρειάζονται τακτική μετάγγιση ή θεραπεία, χορηγείται και σε υπαλλήλους με τέκνα που πάσχουν από Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή (Δ.Α.Δ.), εφόσον αυτά είναι ανήλικα ή είναι ενήλικα αλλά δεν εργάζονται.

**2017** Με τον νόμο 4488 (άρθρο 44), μητέρες που αποκτούν παιδί μέσω της διαδικασίας της παρένθετης μητρότητας δικαιούνται το μετα-γενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας όπως και την εξάμηνης διάρκειας ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας. Η άδεια μητρότητας χορηγείται και στις κυοφορούσες παρένθετες αυτοαπασχολούμενες, στις αυτοαπασχολούμενες μητέρες που αποκτούν παιδί μέσω της διαδικασίας της παρένθετης μητρότητας και στις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες που υιοθετούν τέκνο ηλικίας έως δύο ετών. Με τον ίδιο νόμο (άρθρο 45) επεκτείνεται η προβλεπόμενη με το άρθρο 51 του νόμου 4075/2012 άδεια διάρκειας μέχρι δέκα ημερών ετησίως στον φυσικό, θετό ή ανάδοχο γονέα παιδιού ηλικίας έως δεκαοκτώ ετών, το οποίο πάσχει από βαριά νοητική στέρση ή σύνδρομο Down ή αυτισμό, ενώ με το άρθρο 46 εισάγονται ρυθμίσεις προστασίας έναντι καταγγελίας της σχέσης εργασίας για μητέρες που υιοθετούν ή αποκτούν παιδί μέσω παρένθετης μητρότητας ή κυοφορούσες γυναίκες.

**2019** Με τον νόμο 4590 (άρθρο 34) σε υπαλλήλους του δημοσίου τομέα που υιοθετούν παιδί, καθώς και σε υπαλλήλους που γίνονται ανάδοχοι γονείς, χορηγείται μια τρίμηνη άδεια με πλήρεις αποδοχές μέσα τους πρώτους έξι μήνες μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας υιοθεσίας ή της αναδοχής αντίστοιχα και εφόσον το παιδί είναι μικρότερο των έξι χρόνων. Επίσης, σε γονείς που αποκτούν παιδί με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, χορηγείται άδεια τριών μηνών με πλήρεις αποδοχές αμέσως μετά τη γέννηση του παιδιού. Και στις δύο περιπτώσεις, αν και οι δύο γονείς είναι υπάλληλοι, με κοινή τους δήλωση που κατατίθεται στις υπηρεσίες τους καθορίζεται ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της διευκόλυνσης, εκτός αν με τη δήλωση αυτή καθορίσουν χρονικά διαστήματα που ο καθένας θα κάνει χρήση. Με τον ίδιο νόμο (άρθρο 76) αυξάνεται η άδεια σε περίπτωση ασθένειας των παιδιών στο δημόσιο τομέα για τρίτεκνους υπάλληλους σε επτά από πέντε, για μονογονείς σε οκτώ από έξι και για πολύτεκνους σε εννιά από πέντε εργάσιμες ημέρες ετησίως με αποδοχές.

### 3.3 Κάλυψη αναγκών

Δυστυχώς, τα διαθέσιμα στοιχεία δεν μας επιτρέπουν να έχουμε μια σαφή εικόνα ως προς την έκταση της θεσμικής κάλυψης των αδειών, και ιδιαιτέρως ως προς τη χρήση τους, ώστε να αξιολογήσουμε τον βαθμό κάλυψης των κοινωνικών αναγκών.

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 στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Αρχής, οι αυτοαπασχολούμενοι/ες στη χώρα μας αποτελούν περίπου το 30% των εργαζομένων. Ακόμα όμως και μέσα στις κατηγορίες των μισθωτών, ειδικά του ιδιωτικού τομέα, υπάρχουν προϋποθέσεις που εξαιρούν κάποιες επί μέρους ομάδες εργαζομένων. Για παράδειγμα, υπάρχουν προϋποθέσεις προηγούμενου χρόνου εργασίας στη βασική άδεια μητρότητας και στη γονική άδεια ανατροφής. Η άδεια μητρότητας προϋποθέτει διακόσιες 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 μακροχρόνιας ανεργίας δεν δημιουργούν προϋποθέσεις συσσώρευσης χρόνου εργασίας (στον ίδιο εργοδότη). Επίσης, η ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας καλύπτει μόνο τις ασφαλισμένες στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, αλλά ανάμεσα σε αυτές τις ασφαλισμένες δεν δίδεται σε μεγάλες κατηγορίες εργαζομένων που απασχολούνται στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα (π.χ. αναπληρώτριες εκπαιδευτικοί και ειδικευόμενες γιατροί) με τη δικαιολογία ότι δεν εργάζονται σε επιχείρηση του ιδιωτικού τομέα (Συνήγορος του Πολίτη 2018α: 95).

Πρέπει, τέλος, να ληφθεί υπόψη ότι ένα υψηλό ποσοστό εργαζομένων δεν κατοχυρώνουν δικαίωμα στις άδειες εφόσον απασχολούνται σε αδήλωτες μορφές απασχόλησης. Το 2013, στην αιχμή της οικονομικής κρίσης, το ποσοστό της αδήλωτης εργασίας είχε φτάσει στο ποσοστό ρεκόρ του 40.5% (INE-ΓΣΕΕ 2016: 16). Το ποσοστό αυτό έχει περιοριστεί λόγω της αυστηροποίησης της νομοθεσίας που πλέον επιβάλλει υψηλά πρόστιμα στους εργοδότες που απασχολούν αδήλωτους εργα-

ζόμενους. Επίσημα δεδομένα από ελέγχους που διενεργήθηκαν από κοινού από το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) και τον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ) προσδιορίζουν το ποσοστό της αδήλωτης εργασίας το 2016 στο 16.3% (INE-ΓΣΕΕ 2018: 88), αν και από ό,τι φαίνεται ένα μεγάλο ποσοστό αδήλωτης εργασίας εξακολουθεί να μην καταγράφεται (INE-ΓΣΕΕ 2016: 16-17). Περαιτέρω μέτρα, που λήφθηκαν από το φθινόπωρο του 2017 μέχρι σήμερα και περιγράφονται στο έβδομο κεφάλαιο, στοχεύουν στον ακόμα μεγαλύτερο περιορισμό του φαινομένου.

Με βάση όλα τα ανωτέρω δεδομένα, δεν είναι ίσως υπερβολική η εκτίμηση ότι οι μισοί και πλέον 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 (Σ.ΕΠ.Ε), στο πλαίσιο της εφαρμογής της νομοθεσίας των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης. Οι εν λόγω πληροφορίες 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. Το βασικό όμως πρόβλημα στην καταγραφή του Σ.ΕΠ.Ε είναι ότι δεν αναφέρει τον αριθμό των χρηστών 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. Σημειώνεται ότι άδειες που έχουν ως αποκλειστικούς δικαιούχους μητέρες (βασική άδεια μητρότητας και ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας) δεν συμπεριλαμβάνονται στην καταγραφή του Σ.ΕΠ.Ε.

Το πρώτο συμπέρασμα που εξάγεται από τον πίνακα 3.2 είναι ότι, τουλάχιστον για τον ιδιωτικό τομέα, η χρήση των αδειών γίνεται αποκλειστικά σχεδόν από τις μητέρες. Βέβαια να σημειωθεί ότι άδειες όπως η άδεια φροντίδας παιδιού με τις ρυθμίσεις της (η άδεια δίδεται

**ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2** ΠΟΣΟΣΤΟ ΧΡΗΣΗΣ ΓΟΝΙΚΩΝ ΑΔΕΙΩΝ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ (2016)

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΑΔΕΙΑΣ	Χρήση άδειας Σύνολο εργαζομένων: 170.218 άνδρες και 159.618 γυναίκες		Σχέση συχνότητας χρήσης αδειών μεταξύ των εργαζομένων ανδρών και γυναικών
	Σε κάθε 1000 εργαζόμενους	Σε κάθε 1000 εργαζόμενες	
Άδεια φροντίδας παιδιού	9	160	18 φορές μεγαλύτερος βαθμός χρήσης από γυναίκες εργαζόμενες
Γονική άδεια ανατροφής παιδιού	3	50	17 φορές μεγαλύτερος βαθμός χρήσης από γυναίκες εργαζόμενες
Άδεια λόγω σχολικής παρακολούθησης παιδιών	90	350	4 φορές μεγαλύτερος βαθμός χρήσης από γυναίκες εργαζόμενες
Άδεια λόγω ασθένειας εξαρτημένων μελών	2	40	20 φορές μεγαλύτερος βαθμός χρήσης από γυναίκες εργαζόμενες
Μειωμένο ωράριο για αναπηρία παιδιού	3	4	1,3 φορές μεγαλύτερος βαθμός χρήσης από γυναίκες εργαζόμενες
Άδεια για μόνους γονείς	1	9	9 φορές μεγαλύτερος βαθμός χρήσης από γυναίκες εργαζόμενες

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων Σ.ΕΠ.Ε (Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων 2016) από τη συγγραφέα του κεφαλαίου. Σημειώνεται ότι τα στοιχεία αφορούν μόνο επιχειρήσεις στις οποίες έγινε αναφορά χρήσης τέτοιων αδειών.

στον πατέρα, μόνο εάν δεν εργάζεται η μητέρα) περιορίζουν την πρόσβαση των πατέρων σε αυτές.

Ένα δεύτερο σημαντικό αλλά αναμενόμενο συμπέρασμα είναι ότι παρατηρούνται σημαντικότερες διαφορές στη χρήση των αδειών ανάλογα με το αν αυτές είναι αμειβόμενες ή όχι. Για παράδειγμα, η αμει-

βόμηση άδεια φροντίδας έχει τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες περίπου τρεις φορές μεγαλύτερο βαθμό χρήσης από ό,τι η μη αμειβόμενη γονική άδεια ανατροφής.

Δυστυχώς δεν εντοπίσαμε στον δημόσιο τομέα κάποιο σύστημα καταγραφής της χρήσης των γονικών αδειών, έστω και με τις αδυναμίες αυτού που υπάρχει στον ιδιωτικό τομέα. Θα ήταν πραγματικά χρήσιμο να γνωρίζαμε σε ποιο βαθμό η υψηλή αναπλήρωση του μισθού και το σχετικά ασφαλές εργασιακό περιβάλλον του δημόσιου τομέα επηρεάζουν τον βαθμό λήψης των αδειών από τους πατέρες, αλλά και το πώς αυτές αξιοποιούνται όταν λαμβάνονται.<sup>29</sup>

Μια άλλη πηγή πληροφοριών είναι η βάση δεδομένων (family database) του ΟΟΣΑ που βασίστηκε σε επεξεργασία των δεδομένων της ευρωπαϊκής έρευνας του Εργατικού Δυναμικού της Ε.Ε.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3** ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΗΤΕΡΩΝ ΣΕ ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ Ή ΓΟΝΙΚΗ Ή ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΗΤΕΡΩΝ ΜΕ ΕΝΑ ΠΑΙΔΙ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ ΤΟΥ ΕΝΟΣ ΕΤΟΥΣ (2013)

Χώρα	Γυναίκες σε άδεια μητρότητας ή γονική ή φροντίδας (%)	Χώρα	Γυναίκες σε άδεια μητρότητας ή γονική ή φροντίδας (%)
<b>Λετονία</b>	95,01	<b>Ιρλανδία</b>	53,21
<b>Λιθουανία</b>	88,57	<b>Εσθονία</b>	49,53
<b>Αυστρία</b>	88,31	<b>Λουξεμβούργο</b>	47,31
<b>Ουγγαρία</b>	86,45	<b>Ιταλία</b>	44,04
<b>Σλοβακία</b>	79,85	<b>Πορτογαλία</b>	35,20
<b>Σλοβενία</b>	77,46	<b>Γαλλία</b>	30,83
<b>Γερμανία</b>	76,79	<b>Ισπανία</b>	27,73
<b>Βουλγαρία</b>	76,15	<b>Ολλανδία</b>	25,53
<b>Ρουμανία</b>	69,20	<b>Κύπρος</b>	24,06
<b>Τσεχία</b>	66,20	<b>Ελλάδα</b>	<b>23,79</b>
<b>Ηνωμένο Βασίλειο</b>	58,35	<b>Βέλγιο</b>	16,53
<b>Πολωνία</b>	55,60		

Πηγή: ΟΟΣΑ. Family data base (PF2.2 Use of childbirth-related leave benefits <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>). Βασίζεται σε στοιχεία της ευρωπαϊκής Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (πρόσβαση 29.05.18)

Τα στοιχεία του πίνακα 3.3 αντικατοπτρίζουν κυρίως τις πολιτικές που έχουν οι διάφορες χώρες ως προς τις άδειες και όχι τον βαθμό χρήσης τους. Χώρες οι οποίες διευκολύνουν τις μητέρες με μακροχρόνιες άδειες είναι πιθανότερο να βρουν την εργαζόμενη μητέρα στο σπίτι. Για τη χώρα μας, το σχετικά χαμηλό ποσοστό των μητέρων που λαμβάνουν άδεια κατά το διάστημα αυτό αντικατοπτρίζει το γεγονός ότι η πλειονότητα των εργαζομένων μητέρων δεν έκανε χρήση των γονικών αδειών κατά τον χρόνο συλλογής των στοιχείων που οφείλεται στην ελλιπή κάλυψη του πληθυσμού από τις προβλεπόμενες άδειες,<sup>30</sup> την αδήλωτη εργασία ή τη μη γνώση της ύπαρξης των αδειών ή τη συνειδητή επιλογή μη χρήσης τους είτε γιατί είναι χαμηλά αμειβόμενες είτε γιατί η επιλογή λήψης τους θέτει σε κίνδυνο τη δουλειά τους ή την εξέλιξη τους. Αξιοσημείωτο είναι πάντως το γεγονός ότι σε πρόσφατη έρευνα του Κέντρου Ερευνών σε Θέματα Ισότητας σε γυναίκες εργαζόμενες σε επιχειρήσεις Αττικής–Πειραιά, 39% δήλωσαν ότι δεν γνωρίζουν τα δικαιώματά τους ως μητέρες-φροντίστριες εξαρτημένων μελών ενώ, και όταν ακόμα τα γνώριζαν, το 58% δεν έκανε χρήση (Γκερμότση κ.ά. 2016: 134-135).

Ιδιαίτερα 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 αυτές 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. Παραδείγματα τέτοιων συμπεριφορών καταγράφονται στην προαναφερθείσα έρευνα του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ό.π.: 170-173). Ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα είναι η παρατήρηση ότι θεσμοθετημένες άδειες, όπως η άδεια για επίσκεψη στο σχολείο του παιδιού, καταγράφονται ως παροχή διευκόλυνσης του εργοδότη με την υποχρέωση ο/η εργαζόμενος/η να αναπληρώσει τις ώρες αυτές κάποια άλλη ημέρα (ό.π.:170-171).

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 2012<sup>31</sup>, 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).<sup>32</sup> Ο Συνήγορος του Πολίτη 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.<sup>33</sup>

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 και των παραγόντων που τον επηρεάζουν. Δυστυχώς και σε επίπεδο ακαδημαϊκής έρευνας, το θέμα των γονικών αδειών έχει συγκεντρώσει ελάχιστο ενδιαφέρον.

### 3.4 Ζητήματα -Σχόλια

Από την παραπάνω περιγραφή και ανάλυση του συστήματος των γονικών αδειών και των λοιπών αδειών φροντίδας, συνοψίζουμε κάποια σημαντικά ζητήματα:

Πρώτον, αναμφισβήτητα υπήρξε σημαντικότερη πρόοδος στον τομέα των θεσμικών ρυθμίσεων που οφείλεται κατ'εξοχήν στην ευρωπαϊκή νομοθεσία. Το σύστημα στην ουσία ξεκίνησε να συστήνεται από τη δεκαετία του 1980 και στη συνέχεια εμπλουτίστηκε με ποικίλες βελτιωτικές ρυθμίσεις προσφέροντας λύσεις στους/ις εργαζόμενους/ες με ευθύνες φροντίδας.

Δεύτερον, παρά την πρόοδο, το σύστημα παρουσιάζεται ανομοιόμορφο και αποσπασματικό με 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 στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα υπάρχουν κατηγορίες εργα-

ζομένων 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 (Συνήγορος Πολίτη 2014:134). Παρόμοιες αναφορές στην πολυπλοκότητα και κατακερματισμό της νομοθεσίας συμπεριλαμβάνονται στην Έκθεση του Ευρωπαϊκού Δικτύου Νομικών Εμπειρογνομόνων για την εφαρμογή της Οδηγίας για τις γονικές άδειες (2010/18).<sup>34</sup>

Τρίτον, όσον αφορά τη διάσταση της ισότητας, παρατηρούμε ότι οι θεσμικές ρυθμίσεις εξελίσσονται προς μια θετική κατεύθυνση με την απάλειψη ρυθμίσεων που δεν αντιμετωπίζουν ισότιμα τις μητέρες και τους πατέρες σχετικά με το δικαίωμα πρόσβασης τους στις γονικές άδειες. Σε αυτή τη θετική εξέλιξη, βοήθησε η νομοθεσία για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην εργασία.<sup>35</sup> Επίσης, η άδεια πατρότητας (έστω πολύ μικρής διάρκειας) έχει εισαχθεί τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Όμως, υπάρχουν ρυθμίσεις που δεν συνάδουν με τη διάσταση της ισότητας, 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, ενώ επίσης στον ιδιωτικό τομέα δεν δικαιούνται άδειας φροντίδας πατέρες εφόσον η μητέρα δεν εργάζεται (το αντίθετο δεν ισχύει). Γενικότερα, απουσιάζουν ρυθμίσεις που θα ενθάρρυναν τη λήψη των αδειών από τους πατέρες, όπως βλέπουμε σε άλλες χώρες.<sup>36</sup>

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 τη σπουδαιότητα του ρόλου του πατέρα στην ανατροφή των παιδιών. Έτσι, οι πολιτικές συμφιλίωσης παραμένουν στη διατύπωση τους, στην καλύτερη των περιπτώσεων, ουδέτερες ως προς το φύλο και παθητικές στην εφαρμογή τους ως προς την προώθηση της ισότητας.

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, όσο και στο εργασιακό περιβάλλον που συχνά είναι εχθρικό ή αποθαρρυντικό στην ιδέα χρήσης των αδειών από τους πατέρες.

Τέταρτον, οι ρυθμίσεις παρουσιάζουν σημαντικές ανισότητες μεταξύ των μισθωτών του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα και ιδιαίτερος μεταξύ των μισθωτών και των αυτοαπασχολούμενων, αλλά και ανάλογα με το είδος των εργασιακών συμβάσεων. Οι διαφορές εστιάζονται κυρίως στη διάρκεια της (αμειβόμενης) άδειας, στον καθαρά 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 γενναιόδωρος, προβλέποντας συνολικά περισσότερες και μεγαλύτερης διάρκειας άδειες κατά τις οποίες αναπληρώνονται απολύτως οι αποδοχές από την εργασία<sup>37</sup>, με καθαρό το δικαίωμα του εργαζομένου<sup>38</sup> και λιγότερες προϋποθέσεις στη λήψη τους.<sup>39</sup> Ανάμεσα στους απασχολούμενους του ιδιωτικού τομέα, οι αυτοαπασχολούμενοι παραμένουν οι λιγότερο ευνοημένοι. 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 μεταξύ των διαφόρων κατηγοριών εργαζομένων, αυτές αποτελούν «αθέμιτες αποκλίσεις στην οφειλόμενη από το Σύνταγμα και το ευρωπαϊκό δίκαιο προστασία και δεν μπορούν 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.

Πέμπτον, όπως ήδη αναφέραμε, ο βαθμός χρήσης των γονικών αδειών παραμένει ένα ανοικτό ερευνητικό ερώτημα για τη χώρα μας, εφόσον τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία δεν περιλαμβάνουν πληροφορίες για τους δυνητικούς δικαιούχους με αποτέλεσμα να μην μπορούν να εξαχθούν ακριβή συμπεράσματα ως προς τον βαθμό χρήσης των αδειών, πόσο μάλλον δε να συσχετισθεί ο βαθμός χρήσης με άλλους παράγοντες που τον επηρεάζουν, ενώ απουσιάζουν σχεδόν παντελώς έρευνες γύρω από το θέμα αυτό.

Τέλος, κρίσιμο στοιχείο στη συζήτηση για τις γονικές άδειες αποτελεί η χρηματοδότηση τους που καθορίζει στη συνέχεια τη δυνατότητα παροχής αδειών μετ' αποδοχών. Στον δημόσιο τομέα, όλες οι άδειες καλύπτονται από τον εργοδότη, δηλαδή το δημόσιο, που αντλεί τη χρηματοδότησή τους 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 ιδιωτικό τομέα, ιδιαίτερα στην οικονομική συγκυρία που διόγουμε και που συχνά οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα και τα ασφαλιστικά ταμεία παρουσιάζουν μειωμένα έσοδα σε σχέση με την προ της κρίσης περίοδο. Βέβαια, 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/ις εργαζόμενους/ες. Γενικότερα πάντως, οι αμειβόμενες γονικές άδειες, όπως και τα λοιπά μέτρα συμφιλίωσης, εφόσον είναι οικονομικά προσιτά στους εργαζόμενους, έχουν μια αναπτυξιακή διάσταση, καθώς μπορούν να βελτιώσουν την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων από τη μη διαρροή έμπειρου εργατικού δυναμικού που νοιώθει ότι μπορεί να συνδυάσει τις απαιτήσεις της εργασιακής και οικογενειακής ζωής.

### Σημειώσεις

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

2. 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 στον Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα και τη σχετική με αυτόν νομοθεσία και δεν περιλαμβάνει ειδικές κατηγορίες δημοσίων λειτουργών (π.χ. αστυνομικούς, στρατιωτικούς,

δικαστές, εκπαιδευτικό προσωπικό) για τους οποίους απαιτούνται ειδικές ρυθμίσεις. Για αναλυτικότερη παρουσίαση των αδειών βλ. Hatzivarnava-Kazassi και Karamessini 2018b (η ενημέρωση αφορά την κατάσταση στις αρχές του 2018).

3. Νόμος 3528/2007 (άρθρο 52), Νόμος 3801/2009 (άρθρο 18), Νόμος 4590/19 (άρθρο 34)

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

5. Νόμος 3655/2008 (άρθρο 142). Σημειώνεται ότι σύμφωνα με την υπ. αριθ. 124/2018 γνωμοδότησή του το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους έκρινε ότι ο χρόνος της εξάμηνης ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας δεν συμψηφίζεται στο διάστημα των τριάντα μηνών που διαρκεί η άδεια φροντίδας παιδιού («μειωμένο ωράριο»), το οποίο παρατείνεται αντίστοιχα.

6. Νόμος 4488/2017 (άρθρο 44).

7. Νόμος 4097/2012 (άρθρο 6).

8. 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.

9. Νόμος 4488/2017 (άρθρο 44)

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

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

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

13. Νόμος 3986/2011 (άρθρο 37).

14. Νόμος 4075/2012 (άρθρο 50).

15. 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.

16. Νόμος 1483/84 (άρθρο 9).

17. Νόμος 2527/97 (άρθρο 16), Νόμος 4305/2014 (άρθρο 27). Αφορά παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία σε ποσοστό 67% και άνω ή παιδιά έως 15 ετών που πάσχουν από σακχαρώδη διαβήτη ινσουλινοεξαρτώμενο ή τύπου 1 με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω ή σύζυγο με αναπηρία 80% και άνω τον οποίο συντηρεί.

18. Νόμος 3528/2007 (άρθρο 50), Νόμος 4483/2017 (άρθρο 149)

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

20. Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβασης Εργασίας 2002-3.

21. Νόμος 4440/2016 (άρθρο 31), Νόμος 4590/2019 (άρθρο 76). Σημειώνεται ότι στον τελευταίο νόμο που επεκτείνει την ειδική άδεια για θετούς γονείς και στους ανάδοχους, δεν γίνεται αναφορά στο φύλο τους, γιατί ανάδοχοι γονείς μπορούν να γίνονται τώρα και ζευγάρια ιδίου φύλου εφόσον έχουν υπογράψει σύμφωνο συμβίωσης (Νόμος 4539/2018, άρθρο 8).

22. Νόμος 4305/2014 (άρθρο 26)

23. Νόμος 1483/1984, Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβασης Εργασίας 2008-9
24. Νόμος 4075/2012 (άρθρο 51)
25. Νόμος 4075/2012 (άρθρο 51)
26. Νόμος 3801/2009 (άρθρο 18), Νόμος 4305/2014 (άρθρο 26) και Νόμος 4590/2019 (άρθρο 34)
27. Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2000, Νόμος 4075/2012 (άρθρο 50)
28. Για μια ανάλυση των εξελίξεων σε σχέση με το θεσμικό πλαίσιο όσον αφορά τις γονικές άδειες βλ. επίσης Καραγεώργου Μ. και Παπαγιαννοπούλου Μ. (2013)
29. Στο πλαίσιο μια μικρής έρευνας με συνεντεύξεις με στελέχη του δημόσιου τομέα, κάποια από τις ερωτώμενες υποστήριξε ότι η άδεια ανατροφής, όποτε λαμβάνεται από τον πατέρα, δεν αξιοποιείται για λόγους φροντίδας αλλά για αθλητισμό, προσωπική εξέλιξη, άλλη δουλειά και άλλες δραστηριότητες (Κακεπάκη 2016: 230).
30. 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.
31. Συνήγορος του Πολίτη (2010, 2012, 2013, 2014).
32. 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 απωλέσουν τη θέση», ενώ ακόμα και όταν έχουν κάνει μια καταγγελία στον Συνήγορο του Πολίτη «δεν είναι σπάνιες οι περιπτώσεις κατά τις οποίες αποσύρουν την καταγγελία, φοβούμενες την απόλυση» (Συνήγορος Πολίτη 2012, σ. 9).
33. Συνήγορος του Πολίτη (2014), σελ. 134.
34. Σημειώνει η Ελληνίδα εμπειρογνώμονας στην Έκθεσή της για την Ελλάδα: «Οι προβλέψεις για τις 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 απελευσμένη 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 κ.ά. 2015: 98, 107)

35. Νόμος 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».

36. Παραδείγματα της καθιέρωσης ειδικών κινήτρων για τη χρήση της γονικής άδειας από τους πατέρες αναφέρονται στο Moss (2015) καθώς και στο Eurofound (2015). Αυτά περιλαμβάνουν 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.

37. *Δημόσιες τομέας*: συνολικά 134 μήνες άδειας (μητρότητας 5, φροντίδας 9, γονική 60 χ 2 γονείς). Απ' αυτούς 14 μήνες είναι με πλήρεις αποδοχές.

*Ιδιωτικός τομέας*: συνολικά περίπου 22 μήνες άδειας (μητρότητας 4 + 6, φροντίδας 3,6 και γονική 4 χ 2 γονείς). Απ' αυτούς οι 8 περίπου είναι με πλήρεις αποδοχές και οι 6 είναι με αποδοχές που ισούνται με τις κατώτατες αποδοχές.

38. 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 στο δημόσιο τομέα.

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

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

# Υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά προσχολικής ηλικίας: Βασικό εργαλείο εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Μαρία Σκόμπα

### 4.1 Εισαγωγή

Η παροχή άτυπης και τυπικής φροντίδας για παιδιά προσχολικής ηλικίας τεκμηριώνεται με στατιστικά στοιχεία που αντλούνται από την ευρωπαϊκή έρευνα EU-SILC. Σύμφωνα με τα στοιχεία αυτά, το 2016 η Ελλάδα σημείωσε μείωση του ποσοστού άτυπης φροντίδας για τα παιδιά ηλικίας έως 3 ετών, κατά 22 ποσοστιαίες μονάδες συγκριτικά με το 2006 παρόλο που τα τελευταία χρόνια δείχνει αυξητικές τάσεις. Η Τσεχία εμφανίζει το υψηλότερο ποσοστό άτυπης φροντίδας (47,1%) και η Δανία το χαμηλότερο (0,2%). Την ίδια χρονιά, το 62,2% των νηπίων στη Δανία, ηλικίας έως 3 ετών, δέχτηκε τυπική φροντίδα, ενώ στην Τσεχία το 1,7% και στην Ελλάδα το 6% των νηπίων. Στη χώρα μας, η πιο κοινή άτυπη ρύθμιση φροντίδας είναι η παρεχόμενη κατ' οίκον με επικρατέστερους/ες φροντιστές/στριες τα μέλη της οικογένειας (παππούδες/γιαγιάδες) και λιγότερο η παρεχόμενη φροντίδα από αμβιβόμνη φροντίστρια. Η ρύθμιση αυτή αφορά κυρίως τα νήπια ηλικίας έως τριών ετών που είναι παιδιά εργαζομένων γονέων. Η συγκεκριμένη επιλογή οφείλεται στην εμπιστοσύνη που έχουν οι γονείς στους συγγενείς, στις περιορισμένες και άκαμπτες ώρες λειτουργίας των βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών και στο κλείσιμό τους κατά τη διάρκεια των επίση-



μων αργιών, Χριστουγέννων και Πάσχα και των διακοπών του καλοκαιριού. Εν τούτοις, το 46% των νηπίων στην Ελλάδα, ηλικίας έως τριών ετών, δέχεται φροντίδα από τους γονείς τους σε αντίθεση με το 71% των νηπίων στη Βουλγαρία, το 37,1% στην Κύπρο και το 19,9% στην Πορτογαλία. Συνοπτικά, στην Ελλάδα, τη Ρουμανία και τις Κάτω Χώρες (όπου σημειώθηκε το μεγαλύτερο ποσοστό της τάξης του 59,4%) περισσότερο από το ήμισυ των παιδιών ηλικίας κάτω των τριών χρόνων έλαβαν άτυπη φροντίδα. Όσο αυξάνει η ηλικία των νηπίων τόσο αυξάνει και το ποσοστό συμμετοχής τους στην τυπική ρύθμιση φροντίδας. Στην Ελλάδα για το 2016 μόνο το 55,6% των προνηπίων, ηλικίας τριών έως πέντε ετών, δέχεται επίσημη φροντίδα<sup>1</sup> έναντι του 90% που ήταν ο στόχος της Βαρκελώνης έως το 2010.<sup>2</sup>

#### *Κοινωνική φροντίδα για τα παιδιά προσχολικής ηλικίας: 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 και Παμουκτσόγλου 1998, Σαλωνίδης κ.ά. 2008). Κατά τον 20<sup>ο</sup> 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 κ.ά. 2008). Το 1974 τα ΕΑΝ μετατρέπονται σε Εθνικούς Αγροτικούς Παιδικούς Σταθμούς (ΕΑΠΣ)<sup>3</sup> και το 1984 μετονομάζονται σε Κρατικούς Παιδικούς Σταθμούς (ΚΠΣ).<sup>4</sup> 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 έχει 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 Κοι-

νωνικής 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 Εσωτερικών.<sup>5</sup> 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 (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 ποιοτική αναβάθμιση των δομών και υπηρεσιών εξυπηρέτησης παιδιών τόσο σε επίπεδο δήμων, όσο και σε επίπεδο επιχειρήσεων, προκειμένου να διευκολυνθούν οι μητέρες στη συμφιλίωση του επαγγελματικού και 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». Η δράση αποσκοπούσε στη δημιουργία των προϋποθέσεων ένταξης των μητέρων στο εργατικό δυναμικό και της απασχόλησής τους. Οι μητέρες αποτελούν την κύρια ομάδα-στόχο, επειδή έχουν τη μεγαλύτερη ευθύνη φροντίδας των παιδιών προσχολικής ηλικίας.<sup>6</sup>

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: α) να παρέχεται έως το 2010 φροντίδα για το 90% τουλάχιστον των παιδιών ηλικίας μεταξύ 3 ετών και της ηλικίας υποχρεωτικής σχολικής

φοίτησης, και για το 33% τουλάχιστον των παιδιών ηλικίας κάτω των 3 ετών β) να γίνει ως το 2020 «καθολική πρόσβαση (100%) των παιδιών από τεσσάρων ετών σε υψηλής ποιότητας προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα.<sup>7</sup> Το Συμβούλιο επίσης, υπογράμμισε την ανάγκη βελτίωσης της παροχής υψηλής ποιότητας παιδικής φροντίδας, δημόσιας και ιδιωτικής, με απώτερο στόχο 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»<sup>8</sup>, 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. Το Ευρωπαϊκό Στρατηγικό Πλαίσιο «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020», το οποίο διαμορφώθηκε από τους υπουργούς Παιδείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μεταξύ των στόχων που έθεσε το 2009 για την προσχολική εκπαίδευση έως το 2020 ήταν: τουλάχιστον το 95% των παιδιών (από τεσσάρων ετών μέχρι την ηλικία υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης) να συμμετέχει σε προσχολική εκπαίδευση.<sup>9</sup> Σύμφωνα με την Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο παρακολούθησης των συστημάτων προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας υψηλής ποιότητας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2018β), το κριτήριο αναφοράς έχει επιτευχθεί από τις περισσότερες χώρες κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ο στόχος της συμφιλίωσης συνδέθηκε με ποιοτικές υπηρεσίες παιδικής φροντίδας και αποτέλεσε πρόκληση για κάθε εθνική πολιτική.

#### *4.2 Είδη δομών φροντίδας παιδιών προσχολικής ηλικίας<sup>10</sup>*

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 περι-

λαμβάνει δομές που στοχεύουν σε παιδιά πολύ μικρής ηλικίας (κυρίως από τη γέννηση τους έως την ηλικία των 2,5 ετών) όπως είναι τα κέντρα ημερήσιας φροντίδας, ομάδες παιχνιδιού και βρεφονηπιακοί σταθμοί και περιλαμβάνουν ένα ευρύ πεδίο ρυθμίσεων και λειτουργιών. Αυτές οι δομές δίνουν έμφαση στη φροντίδα των μικρών παιδιών και όχι στην εκπαίδευσή τους. Επιτρέπουν στους γονείς να εργαστούν και διευθύνονται είτε από ιδιώτες, αλλά χρηματοδοτούνται από ιδιωτικούς ή και δημόσιους 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.<sup>11</sup>

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 στον ΠΙ-ΝΑΚΑ 4.1 που παραθέτουμε.<sup>12</sup>

#### 4.3 Περιγραφή ισχύουσας κατάστασης

*Κριτήρια εγγραφής προνηπίων στους Παιδικούς και Βρεφονηπιακούς Σταθμούς*<sup>13</sup>

Δικαίωμα εγγραφής στις δομές παιδικής φροντίδας των δήμων, σύμφωνα με τον πρότυπο κανονισμό λειτουργίας τους<sup>14</sup>, έχουν όλα τα παιδιά<sup>15</sup>, τα οποία, κατά την ημερομηνία έναρξης λειτουργίας του σταθμού, έχουν συμπληρώσει την απαιτούμενη ηλικία φιλοξενίας στο αντίστοιχο τμήμα του σταθμού, εξαιρουμένων εκείνων που πάσχουν από μεταδοτικά νοσήματα.<sup>16</sup> Εξυπηρετούνται προνήπια και βρέφη ηλικίας από 6 μηνών έως την ηλικία εγγραφής στην υποχρεωτική εκπαίδευση (Νηπιαγωγείο). Οι αποκλειστικά Βρεφικοί Σταθμοί δέχονται παιδιά ηλικίας από 6 μηνών έως 2,5 ετών και οι Παιδικοί από 2,5 ετών έως την ηλικία εγγραφής τους στην υποχρεωτική εκπαίδευση. Οι μικτοί Βρεφονηπιακοί Σταθμοί δέχονται βρέφη από 6 μηνών έως την ηλικία εγγραφής στην υποχρεωτική εκπαίδευση. Στα βρεφικά τμήματα των Βρεφικών και των μικτών Βρεφονηπιακών Σταθμών μπορούν να φιλοξενοούνται και

**ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1** ΕΙΔΗ ΔΟΜΩΝ ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΑΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ-  
ΝΟΜΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΙΔΡΥΣΗΣ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥΣ

<b>Είδη δομών</b>	<b>Νομικό καθεστώς ίδρυσης και λειτουργίας</b>
α) Παιδικοί – Βρεφονηπιακοί Σταθμοί των Δήμων	Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 2880/2001, 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. Η χρηματοδότηση των δραστηριοτήτων τους εμπίπτει στην αρμοδιότητα του Υπουργείου Εσωτερικών. Σύμφωνα με στοιχεία της ΚΕΔΕ, το 2012 λειτουργούσαν 4.449 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 που κατέργησε 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
δ) Παιδικοί και Βρεφονηπιακοί Σταθμοί από φιλανθρωπικά σωματεία, Μητροπόλεις και Ν.Π.Ι.Δ., 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. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Εκκλησίας της Ελλάδας, λειτουργούσαν 19 βρεφονηπιακοί σταθμοί που εποπτεύονταν από φιλανθρωπικά ιδρύματα και 10 βρεφονηπιακοί σταθμοί φιλανθρωπικών, μη κερδοσκοπικών σωματείων και εταιρειών.

ε) Παιδικό Σταθμό Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων

ε) Παιδικό Σταθμό 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. Σήμερα λειτουργούν 15 παιδικοί σταθμοί από ΚοινΣΕΠ σε διάφορους δήμους της χώρας.

βρέφη από 2 μηνών, μετά από απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του νομικού προσώπου ή του Δημοτικού Συμβουλίου, σε περίπτωση που ο Σταθμός λειτουργεί ως υπηρεσία του Δήμου. Σε κάθε είδους Βρεφονηπιακό Σταθμό λειτουργούν ξεχωριστά τμήματα βρεφών και προνηπίων ανάλογα με την ηλικιακή βαθμίδα τους. Σύμφωνα με τον κανονισμό λειτουργίας των Βρεφονηπιακών Σταθμών, δίνεται προτεραιότητα στα παιδιά που προέρχονται από γονείς με σωματική ή πνευματική αναπηρία, στα παιδιά πολυτέκνων οικογενειών, παιδιά ορφανά από δύο ή ένα γονέα, παιδιά γυναικών που φιλοξενούνται στο δίκτυο δομών κατά της βίας των γυναικών και στα παιδιά των οικονομικά αδυνάτων οικογενειών.

Το 2018 ψηφίστηκε νομοθετικό πλαίσιο<sup>17</sup> σύμφωνα με το οποίο τα παιδιά ηλικίας τεσσάρων ετών εντάσσονται στην υποχρεωτική εκπαίδευση, δημιουργώντας αλλαγές στη σύνθεση του πληθυσμού των νηπίων στα Νηπιαγωγεία.<sup>18</sup> Η διάρκεια ολοκλήρωσης ένταξης των νηπίων όλων των δήμων της χώρας στο Νηπιαγωγείο έχει χρονικό ορίζοντα την τριετία και οι δήμοι, που συμμετέχουν σταδιακά, ορίζονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων και Οικονομικών. Κατά το σχολικό έτος 2018-2019, εφαρμόζεται σε 184 δήμους η διετής υποχρεωτική προσχολική εκπαίδευση<sup>19</sup>, προσβλέποντας στην επίτευξη του στόχου που τέθηκε από τους Υπουργούς Παιδείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την υποχρεωτική σχολική φοίτηση του 95% των νηπίων, εξασφαλίζοντας την ισότιμη αντιμετώπιση προνηπίων και νηπίων ως προς το δικαίωμα τους στη δημόσια, δωρεάν εκπαίδευση. Στους ανωτέρω δήμους τα βρέφη και τα νήπια έως 4 ετών φιλοξενούνται στους βρεφονηπιακούς σταθμούς και τα νήπια 4-6 ετών φοιτούν στο Νηπιαγωγείο.

Οι Βρεφονηπιακοί Σταθμοί του ΟΑΕΔ δέχονται τα παιδιά των ασφαλισμένων στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.<sup>20</sup> Στους Βρεφονηπιακούς Σταθμούς του ΟΑΕΔ φιλοξενούνται βρέφη από 8 μηνών έως 2,5 ετών και προνήπια από 2,5 ετών έως την εγγραφή τους στο Νηπιαγωγείο. Δικαιούχοι του προγράμματος είναι οι γονείς βρεφών και προνηπίων 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 ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας διάρκειας πενήντα ημερών. Τα κριτήρια επιλογής βρεφών και προνηπίων καθορίζονται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΟΑΕΔ και είναι παρόμοια με εκείνα που ισχύουν για τους Δημοτικούς Βρεφονηπιακούς Σταθμούς.

Οι Παιδικόι Σταθμοί των Δήμων<sup>21</sup> δέχονται προνήπια τα οποία ανήκουν στην περιοχή τους, χωρίς να αποκλείεται και η περίπτωση εγγραφής παιδιών που 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 απαιτεί πλήθος δικαιολογητικών, γεγονός που αποκλείει πολλές περιπτώσεις παιδιών όπως επίσης προκαλεί σύγχυση και ανασφάλεια στους γονείς. Στην περίπτωση που δεν κατατεθούν τα απαραίτητα δικαιολογητικά από τους γονείς (εκκαθαριστικό σημείωμα εφορίας, βιβλιário ενσήμων των δύο γονέων, κάρτα ΟΑΕΔ κλπ.), είναι δυνατή η εγγραφή του παιδιού κατ' εκτίμηση της Επιτροπής Αξιολόγησης και Έγκρισης των αιτήσεων.

Το σχολικό έτος 2017-2018, η ΕΕΤΑΑ προέβλεψε τη δωρεάν φιλοξενία για τους/τις ωφελούμενους/ες που λαμβάνουν «αξία τοποθέτησης» (voucher)<sup>22</sup>. Ως εκ τούτου, οι δομές φροντίδας και φύλαξης βρεφών και προνηπίων δεν εισπράττουν τροφεία ή άλλης μορφής διδάκτρα ή οποιοδήποτε αντίτιμο για την παροχή υπηρεσιών. Το 2016, με τον ανασχεδιασμό της δράσης «Εναρμόνιση Οικογενειακής & Επαγγελματικής Ζωής», οι γονείς έχουν την ελευθερία επιλογής δομής χωρίς να χάνουν το «voucher». Αυτή η νέα επιλογή βοηθά οικογένειες με εισόδημα μικρότερο από το κατώφλι της φτώχειας.<sup>23</sup>

*Ωράριο Λειτουργίας Βρεφονηπιακών και Παιδικών Σταθμών<sup>24</sup>*

Τα ωράρια λειτουργίας των παιδικών σταθμών τις δεκαετίες του 1980 και 1990 ήταν περιορισμένα και δεν συμβάδισαν με τα ωράρια εργασίας των γονιών.<sup>25</sup> Η Ελλάδα σήμερα, στο πλαίσιο της προσπάθειας να καλύψει την ανεπάρκεια αυτή, αρχίζει να αυξάνει τον 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 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 Βρεφονηπιακών Σταθμών, σε αντίθεση με την Ελλάδα η οποία ακόμη υστερεί. Σύμφωνα με το ωράριο λειτουργίας των δημοτικών παιδικών και βρεφονηπιακών σταθμών για το έτος 2002, οι ώρες λειτουργίας τους κυμάνθηκαν από 7 έως 9 ώρες ημερησίως. Έκτοτε, οι περισσότεροι σταθμοί λειτουργούν από 9 ώρες και πάνω, ενώ ελάχιστοι είναι εκείνοι που λειτουργούν λιγότερο από 7 ώρες.

Αναλυτικά, η προσέλευση των παιδιών στους δημοτικούς βρεφονηπιακούς σταθμούς 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.<sup>26</sup> Η αποχώρησή τους αρχίζει μετά το μεσημεριανό γεύμα μέχρι το τέλος του ωραρίου λειτουργίας του σταθμού ή και νωρίτερα, εφ' όσον υπάρχει ειδικός λόγος, όπως 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 των παιδιών. Το ημερήσιο πρόγραμμα είναι ευέλικτο, τηρούνται όμως ορισμένα βασικά χρονικά σημεία, όπως χρόνος προσέλευσης και αποχώρησης, ώρες φαγητού, διαλείμματος και ανάπαυσης των παιδιών. Η λειτουργία των Δημοτικών Παιδικών και Βρεφονηπιακών Σταθμών περιγράφεται με λεπτομέρεια σε πρότυπο κανονισμό, ο οποίος δημοσιεύτηκε το 2017.<sup>27</sup> Οι Βρεφονηπιακοί Σταθμοί του ΟΑΕΔ



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

### *Χρηματοδότηση της παιδικής φροντίδας<sup>28</sup>*

Σήμερα διατίθεται μέρος 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 για τη χρηματοδότηση των σταθμών,<sup>29</sup> 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. Η πλειονότητα των δήμων παρέχει διευκολύνσεις σε κοινωνικά ευπαθείς οικογένειες, υιοθετώντας απαλλαγές και ειδικές ρυθμίσεις στην καταβολή των τροφείων. Τέλος υπάρχουν και δήμοι<sup>30</sup>, ελάχιστοι στον αριθμό, οι οποίοι παρέχουν δωρεάν τις υπηρεσίες φροντίδας σε όλα τα νήπια.

Η φορολογική δήλωση αποτελεί το κύριο δικαιολογητικό για όλες τις περιπτώσεις οικονομικής ή μη συμμετοχής των γονέων στο πρόγραμμα των Βρεφονηπιακών και Παιδικών Σταθμών. Το πρόβλημα σε αυτή την περίπτωση είναι ότι η δήλωση, εφόσον αναφέρεται στην οικονομική κατάσταση της οικογένειας κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος, δεν υπολογίζει σημαντικές αλλαγές, όπως η μείωση του εισοδήματος ή μια πιθανή απόλυση, που ενδεχομένως η οικογένεια αντιμετωπίζει κατά την περίοδο υποβολής της αίτησης φοίτησης του/των προνηπίου/ων στον σταθμό.

Κάποιοι δήμοι καλύπτουν τα τροφεία για τα παιδιά των υπαλλήλων των υπηρεσιών (μονίμων, αορίστου χρόνου και συμβασιούχων) και φορέων τους (Ν.Π.Δ.Δ, δημοτικές επιχειρήσεις κ.α.). Καθημερινά, στα

βρέφη και προνήπια κάθε σταθμού, παρέχεται, ποιοτικά και ποσοτικά ελεγμένο, πρωινό και μεσημεριανό. 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. Το τελευταίο αποτελεί έμμεση οικονομική στήριξη της οικογένειας, εφόσον απαλλάσσεται από το κόστος της καθημερινής προετοιμασίας και παροχής φαγητού.

Οι Βρεφονηπιακοί Σταθμοί του ΟΑΕΔ παρέχουν επίσης την απαραίτητη τροφή, ποιοτικά και ποσοτικά, 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 εκπτώχευμένα στρώματα του πληθυσμού και της αδυναμίας της μεσαίας τάξης να καταβάλει υψηλά τροφεία στους ιδιωτικούς σταθμούς (Καραμεσίνη 2015: 264), το ΕΣΠΑ, από την έναρξη της οικονομικής κρίσης, χρηματοδότησε, και συνεχίζει σήμερα 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 δράσης «Εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής»<sup>31</sup>, του ενδιάμεσου φορέα διαχείρισης ΕΕΤΑΑ.<sup>32</sup> 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 μητέρες<sup>33</sup> θα πρέπει είτε:

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

– να είναι άνεργες και να διαθέτουν δελτίο ανεργίας σε ισχύ και αντίγραφο βεβαίωσης εξατομικευμένης προσέγγισης από τις Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ.

– να είναι μητέρες παιδιών με Αναπηρία (Α.μ.Ε.Α.), ανεξαρτήτως εργασιακής, κοινωνικοοικονομικής ή άλλης κατάστασης.

Στην πρόσκληση της ΕΕΤΑΑ για το σχολικό έτος 2015-16, αναφέρεται ότι δικαίωμα υποβολής αίτησης έχουν και άνδρες, όπως και αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, στους οποίους είτε έχει παραχωρηθεί με δικαστική απόφαση η επιμέλεια του/των παιδιού/ών είτε βρίσκονται σε χηρεία.<sup>34</sup>

Στην πρόσκληση της ΕΕΤΑΑ για τους παιδικούς σταθμούς ΕΣΠΑ 2018-19, το όριο του οικογενειακού εισοδήματος που έδινε δικαίωμα συμμετοχής στο πρόγραμμα ανερχόταν σε 27.000 ευρώ για μητέρες με δύο παιδιά, 30.000 ευρώ για μητέρες με τρία παιδιά, σε 33.000 ευρώ για μητέρες με τέσσερα παιδιά και σε 36.000 ευρώ για μητέρες με πέντε ή περισσότερα παιδιά. Τα ανωτέρω όρια επιτρέπουν όχι μόνο σε οικογένειες χαμηλών, αλλά και μεσαίων εισοδημάτων να έχουν πρόσβαση σε δωρεάν παιδική φροντίδα στις δημόσιες ή ιδιωτικές δομές της επιλογής τους.

Έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2016 σε επιλεγμένες αστικές, ημιαστικές και αγροτικές περιοχές, σε γυναίκες 25-55 χρόνων με παιδιά κάτω των 18, η οποία περιελάμβανε και το κόστος των παρεχομένων υπηρεσιών φροντίδας σε παιδιά προσχολικής ηλικίας, κατέληγε στο συμπέρασμα ότι περίπου το ένα τρίτο των γυναικών σε όλες τις περιοχές (και περισσότερο από το ένα τρίτο στις αγροτικές) θεωρούν τις υπηρεσίες φροντίδας πολύ ακριβές (Αλιπράντη-Μαράτου Λ. κ.ά 2016: 204).

### *Ποιότητα παρεχόμενης φροντίδας στους βρεφονηπιακούς σταθμούς*

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

Σύμφωνα με αριθμητικά στοιχεία της ΚΕΔΚΕ, για το έτος 2002, στους 1.346 Παιδικούς Σταθμούς απασχολήθηκαν 6.336 εργαζόμενοι/ες.

Από αυτούς/ές οι 3.400 (57%) αποτελούσαν εκπαιδευτικό (επιστημονικό και βοηθητικό) προσωπικό, ενώ η αντιστοιχία εκπαιδευτικού προσωπικού και παιδιών ήταν ένα προς είκοσι.<sup>35</sup> Το 2012, στις 1.800 δομές παιδικής φροντίδας εργάζονταν 9.114 εργαζόμενες και εργαζόμενοι.<sup>36</sup> Πρόσφατα στοιχεία της ΕΕΤΑΑ (ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2) για τις δομές βρεφονηπιακής φροντίδας που προσφέρουν θέσεις στο Πρόγραμμα «Εναρμόνιση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής» δείχνουν ότι την τελευταία διετία παρατηρείται αύξηση του αριθμού των εργαζομένων σε αυτές, ενισχύοντας την ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών. Σήμερα οι παιδικόι σταθμοί απασχολούν 19.364 εργαζόμενους, τα ΚΔΑΠ 5.917 ενώ τα ΚΔΑΠ-ΜΕΑ 1.268 εργαζομένους.

Ο ΟΑΕΔ, για το σχολικό έτος 2018-2019, απασχολεί στους 24 βρεφονηπιακούς σταθμούς του 217 άτομα ως μόνιμο προσωπικό (εκπαιδευτικό και βοηθητικό) παρέχοντας φιλοξενία και φροντίδα σε 1.167 βρέφη και προνήπια. Από τις αρχές Φεβρουαρίου 2019, έχει ξεκινήσει η διαδικασία πρόσληψης προσωπικού με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, το οποίο θα στελεχώσει και ενισχύσει τη λειτουργία των βρεφονηπιακών σταθμών με 86 επιπλέον άτομα. Στόχος αυτής της απόφασης της διοίκησης του ΟΑΕΔ είναι η αύξηση της δυναμικότητας των σταθμών κατά 150 παιδιά για το υπόλοιπο του σχολικού έτους 2018-2019, ώστε να ικανοποιηθούν όλες οι αιτήσεις των δικαιούχων του προγράμματος. Για τον σκοπό αυτό και τα επόμενα έτη προγραμματίζεται η πρόσληψη προσωπικού με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, καθιστώντας δυνατή τη λειτουργία των βρεφονηπιακών σταθμών του με την πλήρη δυναμικότητά τους, γεγονός που θα έχει ως αποτέλεσμα να ικανοποιούνται όλες οι αιτήσεις των δικαιούχων γονέων. Παράλληλα, εντός του πρώτου δεκαημέρου του Μαρτίου του 2019, πρόκειται να τεθεί σε λειτουργία ο νέος βρεφονηπιακός σταθμός Καρδίτσας, με σκοπό να ικανοποιήσει όλες τις αιτήσεις δικαιούχων γονέων, καλύπτοντας δωρεάν την ανάγκη τους σε παροχή παιδικής φροντίδας.

Κάθε Βρεφικό τμήμα του Δήμου φιλοξενεί δώδεκα βρέφη με δύο παιδαγωγούς και μία βοηθό. Κάθε τμήμα Παιδικού Σταθμού του Δήμου εξυπηρετεί έως είκοσι πέντε παιδιά με μία/έναν παιδαγωγό και μία/έναν 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.<sup>37</sup>

**ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2** ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΑΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ (2016-2017 & 2018-2019)

Φορείς βρεφονηπιακής φροντίδας	Προσωπικό	Σχολικό έτος	
		2016-2017	2018-2019
<b>Σύνολο εργαζομένων</b>			
Παιδικό σταθμοί	Σύνολο εργαζομένων (Δημοσίων φορέων)	11.453	12.000
	Σύνολο εργαζομένων (Ιδιωτικών φορέων)	6.094	7.364
	<b>Γενικό σύνολο</b>	<b>17.547</b>	<b>19.364</b>
ΚΔΑΠ	Σύνολο εργαζομένων (Δημοσίων φορέων)	2.742	3.332
	Σύνολο εργαζομένων (Ιδιωτικών φορέων)	691	2.585
	<b>Γενικό σύνολο</b>	<b>3.433</b>	<b>5.917</b>
ΚΔΑΠ-ΜΕΑ	Σύνολο εργαζομένων (Δημοσίων φορέων)	609	663
	Σύνολο εργαζομένων (Ιδιωτικών φορέων)	340	605
	<b>Γενικό σύνολο</b>	<b>949</b>	<b>1.268</b>
<b>Εκπαιδευτικοί</b>			
Παιδικό σταθμοί	Σύνολο εκπαιδευτικών (Δημοσίων φορέων)	7.361	7.727
	Σύνολο εκπαιδευτικών (Ιδιωτικών φορέων)	4.048	4.896
	<b>Γενικό σύνολο</b>	<b>11.409</b>	<b>12.623</b>
<b>Βοηθητικό προσωπικό</b>			
Παιδικό σταθμοί	Σύνολο βοηθητικού προσωπικού (Δημοσίων φορέων)	4.092	4.273
	Σύνολο βοηθητικού προσωπικού (Ιδιωτικών φορέων)	2.043	2.467
	<b>Γενικό σύνολο</b>	<b>6.135</b>	<b>6.740</b>

Πηγή: ΕΕΤΑΑ (2019), δημοσιεύτα στοιχεία

Το ωράριο του προσωπικού ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου που απασχολείται σε παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς, οι οποίοι 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 τις ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας και εφόσον γίνεται παραπομπή στο ισχύον ωράριο του προσωπικού των ΟΤΑ των αντίστοιχων κλάδων και ειδικοτήτων.<sup>38</sup> Το παιδαγωγικό προσωπικό όλων των σταθμών, έως το 2011, είχε πετύχει να απασχολείται με σταθερό συνεχές εξάωρο.

Από το 2011, όλο το προσωπικό στους παιδικούς σταθμούς εργαζόταν με συνεχές οκτάωρο. Σύμφωνα με την Ομοσπονδία Γυναικών Ελλάδος (ΟΓΕ), 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.<sup>39</sup> Η ΟΓΕ δεν λαμβάνει υπόψη της τον οικονομικό λόγο που είναι αυτός της εξοικονόμησης του ανθρώπινου δυναμικού κατά την περίοδο της δημοσιονομικής στενότητας.

Το Υπουργείο Εσωτερικών, το 2016<sup>40</sup>, επαναπροσδιόρισε το ωράριο εργασίας του παιδαγωγικού προσωπικού των παιδικών σταθμών και επανέφερε το εξάωρο 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. Σύμφωνα με την Ειδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, το προσωπικό καθαριότητας των Δημοτικών Παιδικών Σταθμών, από το 2017, άρχισε να απασχολείται τριάντα δύο ώρες εβδομα-

δισαίως (6.30΄ ώρες ημερησίως) έναντι των σαράντα ωρών που ήταν ο εβδομαδιαίος χρόνος απασχόλησης στο παρελθόν.<sup>41</sup>

Το παιδαγωγικό και βοηθητικό προσωπικό που εργάζεται στους βρεφονηπιακούς σταθμούς προσλαμβάνεται είτε ως μόνιμο είτε με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου μέσω του κρατικού προϋπολογισμού ή ΕΣΠΑ, είτε με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου μέσω του κρατικού προϋπολογισμού ή ΕΣΠΑ. 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 (μάγειροι/ισσες, τραπεζοκόμοι, καθαριστές/ριες) έχουν προσληφθεί είτε με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (11μηνη, 5μηνη, ακόμα και 2μηνη) είτε με μπλοκάκι.<sup>42</sup> Στην τελευταία περίπτωση, ο/η εργαζόμενος/η πληρώνει μόνος/η του/της την κοινωνική ασφάλιση.<sup>43</sup> Η εργασιακή ανασφάλεια αποτελεί θέμα συζήτησης των εκπροσώπων των Βρεφονηπιοκόμων με την ηγεσία του Υπουργείου Εσωτερικών.<sup>44</sup>

Πάντως, η ποιότητα των υπηρεσιών φροντίδας παιδιών φαίνεται να μην ικανοποιεί ένα μεγάλο μέρος των μητέρων, ιδιαίτερα στις αστικές περιοχές, εφόσον σε πρόσφατη έρευνα το 37% των μητέρων που ρωτήθηκαν δήλωσαν δυσαρεστημένες με την ποιότητα (Αλιπράντη-Μαράτου κ.ά. 2016: 204).

#### 4.4 Κάλυψη κοινωνικών αναγκών<sup>45</sup>

Δεν υπάρχουν ακριβή στοιχεία για το σύνολο των εν λειτουργία δημοσίων και ιδιωτικών δομών παιδικής φροντίδας, καθώς και για τον αριθμό των εξυπηρετούμενων παιδιών και οικογενειών. Σύμφωνα με στοιχεία της ΚΕΔΕ και της ΕΕΤΑΑ (ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3), 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

**ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3** ΔΟΜΕΣ ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΑΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΚΑΙ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ 2011-2012

Κατηγορία δομής	Δομές	Ωφελούμενοι/ες
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
ΚΔΑΠ ΜΕΑ (ΕΣΠΑ)	52	1.358
Σύνολο	2.106	94.251

Πηγή: ΚΕΔΕ και ΕΕΤΑΑ

οικογένειες. Σήμερα, στους δήμους λειτουργούν 2.800 δομές παιδικής φροντίδας.<sup>46</sup>

Όσον αφορά το πρόγραμμα «Εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής» του ΕΣΠΑ αναλυτικά στοιχεία για τα έτη 2008-2018 παρουσιάζονται στους Πίνακες που ακολουθούν. Παρατηρούμε στον Πίνακα 4.4 μία συνεχή αύξηση των δομών και των προσφερομένων θέσεων που χρηματοδοτήθηκαν από το πρόγραμμα. Το ποσοστό των προσφερομένων θέσεων από τους δήμους επί του συνολικού αριθμού των προσφερομένων θέσεων μειώθηκε στο 72% το 2011-12 από 90% που ήταν το 2008-09.

Τα στατιστικά στοιχεία της ΕΕΤΑΑ (Πίνακας 4.5) δείχνουν ότι από το 2009 έως σήμερα αυξάνει ο αριθμός των προνηπίων που τοποθετούνται δωρεάν σε βρεφονηπιακούς σταθμούς με το πρόγραμμα «Εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής». Το πρόγραμμα εξασφαλίζει υψηλό ποσοστό κάλυψης της ζήτησης, παρόλο που ο αριθμός προνηπίων στις αιτήσεις επίσης αυξάνει από έτος σε έτος. Από το σχολικό έτος 2016-2017, παρατηρούνται θετικές αλλαγές διότι ενεργοποιήθηκε το voucher, πραγματοποιήθηκε συμπληρωματική διαδικασία



**ΠΙΝΑΚΑΣ 4.4**

ΑΝΑΛΥΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΣΠΑ «ΕΝΑΡ-  
ΜΟΝΙΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ  
ΖΩΗΣ» 2008-2012

<b>ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΟΜΩΝ</b>	<b>2008-9</b>	<b>2009-10</b>	<b>2010-11</b>	<b>2011-12</b>
Συνολικός Αριθμός Δομών	520	539	767	1.646
Αριθμός Δημοτικών Δομών	451	471	540	1.174
Ποσοστό αύξησης δημοτικών δομών σε σχέση με τον προηγούμενο χρόνο		4%	15%	117%
Συμμετοχή της αυτοδιοίκησης (ποσοστό δομών της αυτοδιοίκησης επί του συνολικού αριθμού δομών)	87%	87%	70%	71%
Συνολικός αριθμός δωρεάν προσφερόμενων θέσεων	14.277	17.785	26.727	58.471
Αριθμός δωρεάν προσφερόμενων θέσεων δημοτικών δομών	12.793	13.129	19.995	41.967
Ποσοστό αύξησης θέσεων δημοτικών δομών σε σχέση με τον προηγούμενο χρόνο		3%	52%	110%
Συμμετοχή της αυτοδιοίκησης – (ποσοστό προσφερόμενων θέσεων από την αυτοδιοίκηση επί του συνολικού αριθμού προσφερόμενων θέσεων)	90%	74%	75%	72%
Συνολικός αριθμός θέσεων που αιτήθηκαν οι ωφελούμενες μητέρες	Δ/Υ	19.460	30.846	67.311
Ποσοστό αύξησης θέσεων που αιτήθηκαν οι ωφελούμενες μητέρες σε σχέση με τον προηγούμενο χρόνο			59%	118%
Ποσοστό κάλυψης των αιτήσεων		91%	87%	87%

Πηγή: ΚΕΔΕ 2012

**ΠΙΝΑΚΑΣ 4.5** ΑΡΙΘΜΟΣ ΝΗΠΙΩΝ ΠΟΥ ΤΟΠΟΘΕΤΗΘΗΚΑΝ ΣΕ ΒΡΕΦΟΝΗ- ΠΙΑΚΟΥΣ ΣΤΑΘΜΟΥΣ ΜΕ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ» ΚΑΤΑ ΤΑ ΣΧΟΛΙΚΑ ΕΤΗ 2009-2019

ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΝΗΠΙΩΝ			
ΣΧΟΛΙΚΟ ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΝΗΠΙΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΑΙΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΣΕ ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΑΚΟΥΣ ΣΤΑΘΜΟΥΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΝΗΠΙΩΝ ΣΕ ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΑΚΟΥΣ ΣΤΑΘΜΟΥΣ	ΒΑΘΜΟΣ ΚΑΛΥΨΗΣ ΖΗΤΗΣΗΣ (%)
2009-2010	19.460*	17.785	91.4
2010-2011	30.846*	26.727	86.6
2011-2012	67.311*	48.360	71.8
2012-2013	84.822	57.534	67.8
2013-2014	82.002	68.526	83.6
2014-2015	97.629	80.326	82.3
2015-2016	106.885	81.003	75,1
2016-2017	121.569	101.619**	83,6
2017-2018	147.786	118.353**	80,1
2018-2019	161.360	127.632**	79,1

\*Στο σύνολο των αιτήσεων. \*\*Αριθμός προνηπίων που τοποθετούνται και λαμβάνουν voucher

Πηγή: ΕΕΤΑΑ

κάλυψης θέσεων προνηπίων στους σταθμούς, ανακαταμεμήθηκαν τα vouchers που δεν διατέθηκαν αρχικά και ο αριθμός των προνηπίων που τοποθετήθηκαν στους βρεφονηπιακούς σταθμούς κάλυψε όλες τις υπάρχουσες θέσεις σε αυτούς. Το 2018-2019, ο βαθμός κάλυψης των ζητούμενων θέσεων έφτασε στο ποσοστό του 79.1% ενώ έμειναν εκτός βρεφονηπιακών σταθμών 25.000 παιδιά διότι, αν και υπήρχε η δυνατότητα οικονομικής κάλυψης των αναγκών σε παιδική φροντίδα, δεν υφίστατο περαιτέρω προσφορά θέσεων φιλοξενίας προνηπίων στο σύνολο των βρεφονηπιακών σταθμών.<sup>47</sup>

Ο Πίνακας 4.6 παρουσιάζει τον αριθμό των μητέρων των οποίων οι ανάγκες σε βρεφονηπιακή φροντίδα, την τελευταία δεκαετία (2008-2018), καλύφθηκαν μέσα από το πρόγραμμα της εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Σύμφωνα με τα στοιχεία που παρουσιάζονται και αντιστοιχούν στην κάλυψη της κοινωνικής ανάγκης ανά έτος, παρατηρούμε ότι την τελευταία διετία ο αριθμός των ωφελούμενων μητέρων, μέσα από το ανωτέρω πρόγραμμα, έχει αυξηθεί κατά είκοσι χιλιάδες και κατά τη διάρκεια της δεκαετίας έχει σχεδόν δεκαπλασιαστεί.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 4.6** ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΕΡΩΝ ΠΟΥ ΩΦΕΛΗΘΗΚΑΝ ΑΠΟ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ» ΚΑΤΑ ΤΑ ΣΧΟΛΙΚΑ ΕΤΗ 2008-2019

Σχολικό Έτος	Αριθμός Μητέρων
2008 - 2009	11.167
2009 - 2010	18.507
2010 - 2011	24.856
2011 - 2012	40.125
2012 - 2013	47.881
2013 - 2014	56.545
2014 - 2015	66.922
2015 - 2016	66.292
2016- 2017	80.936
2017- 2018	92.007
2018-2019	98.650

Πηγή: ΕΕΤΑΑ, Στατιστικά Στοιχεία Ωφελουμένων. <http://www.aftodioikisi.gr/ipourgeia/kivernisi-11-perissotera-paidia-stous-paidikous-efthines-se-nd-pasok-dimous/>

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). 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, μία 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 διότι, σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία, μεγάλο ποσοστό των ωφελουμένων εργαζομένων μητέρων απερίσπαστες αφιερώθηκαν στην εργασία τους ή διατήρησαν τη θέση εργασίας τους.<sup>48</sup> Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, το ωράριο λειτουργίας των δομών εξυπηρετεί τις εργαζόμενες μητέρες. Μεγάλο ποσοστό μητέρων δήλωσε ότι αξιοποίησε τον 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.<sup>49</sup> 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, παρόλο που ο ρόλος τους παραμένει επικουρικός και αναπληρωματικός.

#### 4.5 Σχόλια

Οι δομές φροντίδας παιδιών προσχολικής ηλικίας διακρίνονται σε κατηγορίες ανάλογα με το νομικό καθεστώς ίδρυσης και λειτουργίας τους, αλλά και την ηλικία των βρεφών και προνηπίων που εντάσσονται σε αυτές. Η πλειονότητα των δομών ανήκει στους δήμους, καλύπτοντας το μεγαλύτερο ποσοστό κοινωνικής ανάγκης σε παιδική φροντίδα.

Η προσέγγιση του στόχου της δίχρονης υποχρεωτικής εκπαίδευσης όλων των νηπίων ηλικίας 4 έως 6 ετών οδήγησε στη θεσμοθέτηση της διετούς υποχρεωτικής φοίτησής τους στο Νηπιαγωγείο. Η επέκταση της προσχολικής αγωγής κατά ένα έτος έχει αντισταθμιστικά οφέλη. Η προσχολική αγωγή παρέχεται πλέον στα παιδιά μικρότερης ηλικίας διασφαλίζοντας τη δυνατότητα εντοπισμού, πρόληψης και αντιμετώπισης μαθησιακών δυσκολιών και παροχής έγκαιρης παρέμβασης ώστε να ανταπεξέλθουν με επιτυχία στις απαιτήσεις του δημοτικού εξυπηρετώντας τους γονείς όλων των κοινωνικών στρωμάτων.

Τα κριτήρια επιλογής των παιδιών προσχολικής ηλικίας αναδεικνύουν τον κοινωνικό στόχο των παιδικών και βρεφονηπιακών σταθμών, δίνοντας προτεραιότητα σε οικογένειες με χαμηλό εισόδημα και σε οικογένειες που ανήκουν σε κοινωνικά ευπαθείς ομάδες, εξαιρουμένων των μεταναστριών, οι οποίες μπορεί να μην έχουν άδεια παραμονής ή τα απαραίτητα δικαιολογητικά και των γυναικών οι οποίες απασχολούνται στη μαύρη ή αδήλωτη εργασία.

Η λειτουργία των βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών συμβάλει στην ισότητα ευκαιριών, εφόσον δημιουργεί προϋποθέσεις ένταξης ή επανένταξης των μητέρων στην αγορά εργασίας και παραμονής τους στην εργασία. Ο αριθμός των παιδιών που εντάχθηκαν στους βρεφονηπιακούς σταθμούς με το σύστημα του voucher από το 2009 έως το 2018 έχει σχεδόν επταπλασιαστεί. Ωστόσο, η αύξηση του αριθμού των αιτήσεων των μητέρων, οι οποίες ενδιαφέρονται για βρεφονηπιακό σταθμό, σε συνδυασμό με τη μη πλήρη κάλυψή τους λόγω έλλειψης κτηριακής υποδομής, οδηγεί στην ανάγκη αντιμετώπισης του θέματος από τους δήμους.

Το πρόγραμμα «Εναρμόνιση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής», το οποίο χρηματοδοτείται από το ΕΣΠΑ, λειτούργησε σωστικά στηρίζοντας το σύστημα παιδικής φροντίδας την περίοδο της οικονομικής κρίσης και βοηθώντας τα νοικοκυριά χαμηλού, αλλά πρόσφατα, και μεσαίου εισοδήματος. Η ενεργοποίηση του voucher και η συμπληρωματική διαδικασία κάλυψης θέσεων στους σταθμούς, η οποία εφαρμόστηκε την τελευταία διετία, κάλυψε όλες τις υπάρχουσες θέσεις.

Η αύξηση του εκπαιδευτικού και βοηθητικού προσωπικού που απασχολείται στους βρεφονηπιακούς σταθμούς οδήγησε στην ποιοτική αναβάθμιση των παρεχομένων υπηρεσιών στην παιδική φροντίδα. Η μείωση του χρόνου απασχόλησης και η διεύρυνση του ωραρίου λειτουργίας των σταθμών δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας για εκπαιδευτικούς και βοηθούς που απασχολούνται σε αυτούς.

Η δωρεάν παροχή παιδικής φροντίδας στους βρεφονηπιακούς σταθμούς του ΟΑΕΔ και σε ελάχιστους δήμους αποτελεί καλή πρακτική, η οποία μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τους υπόλοιπους δήμους μηδενίζοντας την οικονομική εισφορά (τροφεία) του συνόλου των ωφελούμενων γονέων.

### Σημειώσεις

1. Πηγή: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9079352/KS-DZ-18-001-EN-N.pdf/884f6fec-2450-430a-b68d-f12c3012f4d0> (πρόσβαση στις 17.08.2018)
2. Το 2002, κατά τη Σύνοδο Κορυφής της Βαρκελώνης, τα κράτη-μέλη υιοθέτησαν τους ακόλουθους στόχους: Τα κράτη μέλη θα πρέπει να καταργήσουν τα αντικίνητρα για τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και να προσπαθήσουν, ως το 2010, λαμβάνοντας υπόψη τη ζήτηση υπηρεσιών παιδικής μέριμνας και σύμφωνα με τα εθνικά πρότυπα παροχής παιδικής μέριμνας, να παρέχουν φροντίδα στο 90% τουλάχιστον των παιδιών ηλικίας μεταξύ 3 ετών και της ηλικίας υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης και στο 33% τουλάχιστον των παιδιών κάτω των 3 ετών.
3. ΦΕΚ 95/Α/1973
4. ΦΕΚ 46 /Α/1984
5. Ν. 2881/01, Ν. 2218/94
6. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ Α.Ε.(2013)

7. Διαθέσιμο online: [http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download\\_en/barcelona\\_european\\_council.pdf](http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download_en/barcelona_european_council.pdf)

8. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006), Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα την Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010 COM(2006) 92 τελικό, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=uriserv:OJ.C\\_2006.318.01.0173.01.ELL&toc=OJ:C:2006:318:TOC](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_2006.318.01.0173.01.ELL&toc=OJ:C:2006:318:TOC)

9. 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>

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

11. OECD 2007:256, <https://www.oecd.org/newsroom/38528123.pdf>

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

13. Ο κανονισμός λειτουργίας των δημοτικών παιδικών-βρεφονηπιακών σταθμών δημοσιεύτηκε στο ΦΕΚ 4249/Β'/05.12.2017

14. 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/ παιδιών σε αυτούς.

15. Εφ' εξής θα κάνουμε χρήση του όρου προνήπια και όχι νήπια, καθώς σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, τα νήπια φοιτούν στα Νηπιαγωγεία όπου η φοίτηση 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.

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

17. Νόμος 4521/2018

18. Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ.3β, του άρθρου 33 του ν. 4521/2018 (ΦΕΚ 38, τ. Α'/2-3-2018), στα Νηπιαγωγεία εγγράφονται μαθητές/τριες που την 31η Δεκεμβρίου του έτους εγγραφής συμπληρώνουν την ηλικία των τεσσάρων (4) ετών.

19. <http://www.aftodioikisi.gr/paideia/eetaa-pediki-stathmi-dimosiefthike-epitelous-prosklisi-oles-leptomeries/> (πρόσβαση στις 01/07/2018).

20. Σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 678/1977, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, οι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ ή σε άλλους Οργανισμούς, οι Κλάδοι των οποίων καταβάλλουν εισφορά υπέρ του τέως Οργανισμού Εργατικής Εστίας, αποδίδουν εισφορά 0,35%, συνεισπραττόμενη με τις εισφορές υπέρ Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων-Ενιαίου Ταμείου Ασφάλισης Μισθωτών ΙΚΑ – ΕΤΑΜ,

21. Απαρτίζουν τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ βαθμού. Εφεξής θα αναγράφεται ως: Ο.Τ.Α.

22. Αξία τοποθέτησης ορίζεται το αντίτιμο το οποίο καταβάλλεται, για λογαριασμό των ωφελουμένων και κατόπιν σχετικής εξουσιοδότησής τους, στις δομές για παροχή υπηρεσιών φροντίδας και φιλοξενίας τέκνων σύμφωνα με τα ανώτατα όρια δαπάνης ανά παιδί. Τα ποσά αφορούν δομές που, σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο αδειοδότησής τους, το ωράριο λειτουργίας τους είναι οκτώ (8) ώρες ημερησίως. Πληροφορίες στο: eetaa.gr

23. Δελτίο Τύπου Υπουργείου Εσωτερικών & Διοικητικής Ανασυγκρότησης, Υπουργείου Οικονομίας, Ανάπτυξης & Τουρισμού, Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης, το οποίο εκδόθηκε στις 23 Ιουνίου 2016 με τίτλο: Εκσυγχρονισμός του προγράμματος «Εναρμόνιση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής»

24. 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>, [https://circabc.europa.eu/webdav/CircaBC/ESTAT/eusilc/Library/7\\_publications/SILC.pdf](https://circabc.europa.eu/webdav/CircaBC/ESTAT/eusilc/Library/7_publications/SILC.pdf)

25. Καραμεσίνη Μ. 2015:245

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

27. ΦΕΚ 4249/5-12-2017, τ. Β΄

28. ΦΕΚ 497/2002 /Β΄, άρθρο 9

29. Η δωρεάν παροχή παιδικής φροντίδας είναι η διαθεσιμότητα κρατικού χρήματος με στόχο τη δωρεάν παροχή παιδικής φροντίδας και αποτελεί μέτρο δημοσίας 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 υπη-



ρεσιών φροντίδας διαφέρει μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, βλ. στο: [http://forum.europa.eu.int/Public/irc/dsis/eusilc/library & Eurofound \(2007b\) Child-care, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Available at: http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/childcare.htm](http://forum.europa.eu.int/Public/irc/dsis/eusilc/library&Eurofound), (πρόσβαση στις 13/02/2019)

30. Ενδεικτικά αναφέρουμε τον Δήμο Ν. Φιλαδέλφειας-Χαλκηδόνας, βλ. [http://www.dimosfx.gr/sites/default/files/gazette/5-FILADELFEIA-XALKIDONA14\\_3.pdf](http://www.dimosfx.gr/sites/default/files/gazette/5-FILADELFEIA-XALKIDONA14_3.pdf)

31. Η Δράση χρηματοδοτείται από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» (ΕΠΑΝΑΔ ΕΔΒΜ) 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.). 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

32. Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης

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

34. Περισσότερες πληροφορίες βρίσκετε στο: <http://www.dikaiologitika.gr/eidhseis/dhmosio/68315/espa-paidiko-stathmoi-deite-tin-prokiriksi-tis-eetaa>

35. [http://www.kedke.gr/uploads2006/melethkatanomhs\\_paidikoistathmoi.doc](http://www.kedke.gr/uploads2006/melethkatanomhs_paidikoistathmoi.doc)

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

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

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

39. Ομοσπονδία Γυναικών Ελλάδος (2010) [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](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)

40. Εγκύκλιος του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης με θέμα: «Ωράριο εργασίας παιδαγωγικού προσωπικού παιδικών σταθμών» με αριθμ. Πρωτ. Οικ. 6675/2-3-2016

41. 1) Ειδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.) για τη ρύθμιση των όρων και συνθηκών απασχόλησης των εργαζομένων με σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) Α' Βαθμού και των Ν.Π.Δ.Δ. αυτών (ΦΕΚ 2945 τ. Β'/29.08.2017)

2) Συλλογική Σύμβαση Εργασίας έτους 2018 της Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α.

3) Ειδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.) για τη ρύθμιση των όρων και συνθηκών απασχόλησης των εργαζομένων με σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) Β' Βαθμού και των Ν.Π.Δ.Δ. αυτών (ΦΕΚ Β' 2358/20-06-2018)

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

43. Ο ιατρικός έλεγχος προσωπικού, διατροφική και κανόνες υγιεινής και ασφάλειας των τροφίμων στους δημόσιους και ιδιωτικούς βρεφικούς, βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς περιλαμβάνεται στο ΦΕΚ 3758/25-10-2017, τ. Β'

44. 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>

45. Αριθμητικά αποτυπώνεται με το ποσοστό/βαθμό κάλυψης των αναγκών, το οποίο αποτελεί τον 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: Δανηλίδης (2012)

46. Σύμφωνα με την αναπληρώτρια υπουργό Εργασίας Θεανώ Φωτίου. <http://www.aftodioikisi.gr/ipourgeia/pediki-stathmi-epipleon-10-000-pecta-2018/> (πρόσβαση στις 01/07/2018)

47. Σχετικές ανακοινώσεις για τη χορήγηση πρόσθετων «ΑΞΙΩΝ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗΣ» vouchers βλ. στο: [https://www.eetaa.gr/enarmonisi/paidikoi\\_stathmoi\\_2016/07102016\\_anakoinosi\\_prostheta\\_vouchers.pdf](https://www.eetaa.gr/enarmonisi/paidikoi_stathmoi_2016/07102016_anakoinosi_prostheta_vouchers.pdf), (πρόσβαση στις 31/01/2019) [https://www.eetaa.gr/enarmonisi/paidikoi\\_stathmoi\\_2018/28092018\\_anakoinosis\\_prostheta\\_vouchers.pdf](https://www.eetaa.gr/enarmonisi/paidikoi_stathmoi_2018/28092018_anakoinosis_prostheta_vouchers.pdf), (πρόσβαση στις 31/01/2019) [https://www.eetaa.gr/enarmonisi/paidikoi\\_stathmoi\\_2017/03102017\\_anakoinosi\\_prostheta\\_voucher.pdf](https://www.eetaa.gr/enarmonisi/paidikoi_stathmoi_2017/03102017_anakoinosi_prostheta_voucher.pdf), (πρόσβαση στις 31/01/2019)

48. Βλ. στο: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ Α.Ε. (2013)

49. Βλ. στο ίδιο: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ Α.Ε. (2013)



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

# Υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά σχολικής ηλικίας: Ολοήμερο σχολείο και πολιτική συμφιλίωσης

Μαρία Σκόμπα

### 5.1 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 Υπουργείου Παιδείας, που είναι αποκλειστικά υπεύθυνο για τη σύσταση και λειτουργία των δημόσιων σχολείων.

Η πολιτική συμφιλίωσης εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων, μέσω του ανωτέρω θεσμού, υιοθετήθηκε για πρώτη φορά στην Ελλάδα το 1997 και θεωρήθηκε ως μέρος της ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης (Καραμεσίνη 2008). Το ΕΣΔΑ του 1999 εντάσσει τα Ολοήμερα

Σχολεία στα μέτρα πολιτικής, διευρύνοντας τα μέτρα συμφιλίωσης του 1998 (Δεληγιάννη-Κουϊμτζή 2003). Τα Επιχειρησιακά Προγράμματα για την απασχόληση τριών διαδοχικών Κοινοτικών Πλαισίων Στήριξης και του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς, που ολοκληρώθηκε το 2015<sup>1</sup>, χρηματοδότησαν τον καινοτόμο εκπαιδευτικό θεσμό εντάσσοντάς τον στον άξονα για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας για όλους/ες και ιδιαίτερα για όσους/ες απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό.<sup>2</sup> Επιδίωξη της ενέργειας αυτής αποτέλεσε η στήριξη των μητέρων (ωφελούμενος στόχος), ώστε να αντιμετωπίσουν τις δυσκολίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας και να αξιοποιήσουν τον σχολικό χρόνο των παιδιών τους (διεύρυνση ωραρίου σχολείου) ανταποκρινόμενες στις επαγγελματικές υποχρεώσεις τους.<sup>3</sup> Στην αξιολόγηση των μέτρων του ελληνικού Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση 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 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.<sup>4</sup>

## *5.2 Ιστορική Ανασκόπηση*

### *Ολοήμερο Νηπιαγωγείο*

Στην Ελλάδα, η πρώτη προσπάθεια για τη λειτουργία ενός Νηπιαγωγείου με διευρυμένο ωράριο έγινε το 1985. Ο Πίνακας 5.1 παρουσιάζει την ιστορική ανασκόπηση του θεσμού με χρονολογική σειρά.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 5.1** ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΟΛΟΗΜΕΡΟΥ ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΟΥ

Έτος	Ιστορικό λειτουργίας
1985	Σύμφωνα με τον Νόμο 1566/85, άρθρο 3, προβλεπόταν η λειτουργία Παιδικών Κέντρων για παιδιά 2,5-6 ετών υπό την εποπτεία του 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.
1987-1988	Το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης υλοποίησε την ιδέα με την επωνυμία «Παιδικό Κέντρο» και υπό την εποπτεία του καθηγητή Χρ. Φράγκου.
1995-1997	Τη διετία αυτή νηπιαγωγοί που εργάζονταν στα δημόσια Νηπιαγωγεία επιχείρησαν την πειραματική εφαρμογή του διευρυμένου ωραρίου στα Νηπιαγωγεία τους. <sup>5</sup>
1997-1998	Επίσημα, το δημόσιο Ολοήμερο Νηπιαγωγείο υπό την αιγίδα του Υπουργείου Παιδείας ξεκίνησε τη λειτουργία του το σχολικό έτος 1997-1998 με τον Νόμο 2525/97, εφαρμόζοντας το πρόγραμμά του σε 160 τμήματα Νηπιαγωγείων που βρίσκονταν σε 15 Νομούς, δηλαδή στο 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)<sup>6</sup>. Ωστόσο, το ολοήμερο σχολείο, ως πολιτική συμφιλίωσης οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων των εργαζόμενων γονέων (κυρίως των μητέρων), εμφανίστηκε στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα στα τέλη της δεκαετίας του '80. Ο Πίνακας 5.2 παρουσιάζει την ιστορική ανασκόπηση του Ολοήμερου Δημοτικού Σχολείου με χρονολογική σειρά.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2****ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΟΛΟΗΜΕΡΟΥ  
ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ**

Έτος	Ιστορικό λειτουργίας
1980	<p>Θεσμοθετήθηκε ως ένα νέο σχολείο, στον αντίποδα του κανονικού-πρωινού προγράμματος, και αποτέλεσε απάντηση στην κοινωνική αναγκαιότητα, και «παιδαγωγική ανεπάρκεια του προμεσημβρινού σχολείου [...]». (Δημαράς, 1988, Πυργιωτάκης, 1999).</p> <p>Πρωτοπόροι σε αυτή 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).</p> <p>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.</p>
1998-99	<p>Τέθηκαν σε εφαρμογή τα πρώτα χίλια (1.000) Σχολεία Διευρυμένου Ωραρίου με τη λειτουργία Τμημάτων Δημιουργικών Δραστηριοτήτων και η πιλοτική εφαρμογή του Ολοήμερου Σχολείου. 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.</p>
1999-2000	<p>Λειτουργήσε το «πιλοτικό Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο» παράλληλα με το «Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο Διευρυμένου Ωραρίου».</p> <p>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</p>

φοίτηση του/των παιδιού/ών τους στο πιλοτικό πρόγραμμα μετεγγραφούν σε γειτονικά σχολεία που θα επέλεγαν οι ίδιοι. 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». Τα 28 Πιλοτικά Ολοήμερα Σχολεία ήταν κατανεμημένα σε διάφορες περιοχές της πρωτεύουσας και της ελληνικής επικράτειας. Το Υπουργείο Παιδείας επέλεγε κατά την κρίση του τα σχολεία που συμμετείχαν στο πιλοτικό πρόγραμμα ακολουθώντας μία γεωγραφική διασπορά ώστε να υπάρχει αντιπροσωπευτικότητα σε όλη την επικράτεια, ενώ την εποπτεία και καθοδήγησή τους είχε αρμόδια επιστημονική επιτροπή. Τα Πιλοτικά Δημοτικά Σχολεία μετονομάστηκαν σε Πειραματικά Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία ή Σχολεία Εφαρμογής Πειραματικών Προγραμμάτων Εκπαίδευσης-Σ.Ε.Π.Π.Ε.

- 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».
- 2003 Η κοινωνική ένταξη διαφόρων κοινωνικών ομάδων συμπεριλήφθη στους εθνικούς, κοινωνικούς στόχους. Μεταξύ αυτών των ομάδων περιλήφθηκαν 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. 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 επέκτασή του θεσμού.
- 2010-2011 Λειτουργήσαν τα πρώτα 800 Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία με Ενιαίο Αναμορφωμένο Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα (Ε. Α. Ε. Π.). Τα σχολεία αυτά αποτελούν τη μετεξέλιξη των Πιλοτικών Ολοήμερων.
- 2011-2013 Τα σχολικά έτη 2011-2012 και 2012-2013 λειτουργήσαν συνολικά 960



	Δημοτικά Σχολεία με ΕΑΕΠ, στα οποία φοίτησε περίπου το 40% του μαθητικού πληθυσμού.
2013-2014	Επέκταση σε 370 επιπλέον σχολεία ΕΑΕΠ. Σε αυτά τα σχολεία, κατά το σχολικό έτος 2011-2012, εντάχθηκαν και τα 28 Πειραματικά Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία.
2016-2019	Ενιαίος τύπος ολοήμερου δημοτικού σχολείου.

Σύμφωνα με τον ανωτέρω πίνακα επισημαίνεται ότι από το σχολικό έτος 2016-2017 υπάρχει ένας μόνο τύπος Ολοήμερου Δημοτικού Σχολείου με την ονομασία Ενιαίος Τύπος Ολοήμερου Δημοτικού Σχολείου<sup>7</sup>. Επίσης, από το σχολικό έτος 2017-2018 δε χρησιμοποιείται ειδικός όρος, αλλά συμπεριλαμβάνονται στη δομή του Δημοτικού Σχολείου, θέτοντας τέλος στην πολλαπλότητα των τύπων, αλλά και την ανισότητα της ποιότητας εκπαίδευσης που καθένας από αυτούς παρείχε.

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.<sup>8</sup> Ο στόχος που έχει τεθεί στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα έως το 2023 για κάθε κατηγορία Περιφερειών εμφανίζεται στον Πίνακα 5.3.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 5.3** 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
	Περιφέρειες σε μεταβατικό στάδιο ανάπτυξης 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 από την έναρξη εφαρμογής του, αλλά και την προσπάθεια σύνδεσής του με την πολιτική συμφιλίωσης, ως εργαλείο εξυπηρέτησης των αναγκών των εργαζομένων γονέων, κυρίως των μητέρων.

### *Νομική Βάση Ολοήμερου*

Η λειτουργία του Ολοήμερου Σχολείου στηρίχθηκε σε νομικό πλαίσιο το οποίο διασφάλισε την υποχρεωτικότητα της εφαρμογής του. Υποστηρίχθηκε ότι το Ολοήμερο Σχολείο αποτελεί μέτρο εκπαιδευτικής πολιτικής που δε ρυθμίστηκε νομικά, αφού βασίσθηκε αποκλειστικά σε εγκυκλίους που είναι ερμηνευτικά και όχι νομικά κείμενα (Σαλτερής 2005:43-52). Παρά ταύτα, ο Πίνακας 5.4 παρουσιάζει τις θεσμικές ρυθμίσεις για το Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο.

#### **ΠΙΝΑΚΑΣ 5.4** ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΟΛΟΗΜΕΡΟΥ ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ

Έτος	Θεσμικές ρυθμίσεις
1997	Σημαντική τομή για τον 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 Δημοουργικών Δραστηριοτήτων και την πιλοτική εφαρμογή του Ολοήμερου Σχολείου. Στον νόμο γίνεται εκτενής αναφορά στον 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. <sup>9</sup>
1998	Το 1998 το Υπουργείο Παιδείας με υπουργική απόφαση <sup>10</sup> όριζε με σαφήνεια ότι στο απογευματινό πρόγραμμά του εντάσσονται μαθητές και μαθήτριες των οποίων οι γονείς εργάζονται. <sup>11</sup> Η παράγραφος αυτή

- διατύπωνε με σαφή τρόπο ότι το Σχολείο Διευρυμένου Ωραρίου εκπλήρωνε κοινωνική ανάγκη, την παροχή φροντίδας σε παιδιά εργαζομένων γονέων, τη δημιουργική απασχόληση των μαθητών/τριών τις ώρες παραμονής τους στον σχολικό χώρο και προσδιόριζε ως κριτήριο επιλογής συμμετοχής των μαθητών/τριών στο ολοήμερο πρόγραμμα την ύπαρξη απασχόλησης των γονέων τους
- 2002 Το 2002, στις εγκυκλίους του Υπουργείου Παιδείας, αρχίζουν να υποβαθμίζονται οι κοινωνικοί στόχοι του ολοήμερου και να προβάλλονται μόνο οι παιδαγωγικοί.
- 2003 Το 2003, οι εγκύκλιοι<sup>12</sup> 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 μόνο των εργαζομένων γονέων. Με την κατάργηση της παραγράφου αυτής, το ολοήμερο ανοίγει σε όλες τις κατηγορίες γονέων, διευρύνοντας τον κοινωνικό στόχο και δίνοντας τη δυνατότητα στις άνεργες ή οικονομικά ανενεργές μητέρες να αναζητήσουν εργασία ή να είναι άμεσα διαθέσιμες να εργαστούν.
- 2017 Προεδρικό Διάταγμα αρ. 79/2017 δημοσιευμένο στο ΦΕΚ 109/Α/1-8-2017 που αφορά την οργάνωση και λειτουργία των Νηπιαγωγείων και Δημοτικών Σχολείων. Το Π.Δ. αντικαθιστά το Π.Δ. 201/1998 και δεν αναφέρει τις ομάδες γονέων που έχουν δικαίωμα υποβολής αίτησης φοίτησης του/των παιδιού/ών τους στο ολοήμερο. Το κριτήριο συμμετοχής στο πρόγραμμα προσδιορίζεται για άλλη μία φορά μέσω των εγκυκλίων του ΥΠ.Π.Ε.Θ.
- Δικαίωμα συμμετοχής στο ολοήμερο έχουν: α) οι μαθητές των οποίων εργάζονται και οι δύο γονείς, προσκομίζοντας σχετική βεβαίωση του φορέα εργασίας τους ή κάρτα ανεργίας, στην περίπτωση που είναι άνεργοι. Δικαίωμα εγγραφής στο ολοήμερο δίνεται και στην περίπτωση που προσκομίζεται βεβαίωση εργασίας από τον ένα γονέα ή κάρτα ανεργίας από τον άλλο. Για τους αυτοαπασχολούμενους, ελεύθερους επαγγελματίες, αγρότες κ.λπ. αρκεί η προσκόμιση πρόσφατης βεβαίωσης του ασφαλιστικού τους φορέα ή το πιο πρόσφατο ειδοποιητήριο πληρωμής του τρέχοντος έτους ακόμα και αν δεν έχει εξοφληθεί.
- β) οι μαθητές των οποίων οι γονείς/κηδεμόνες ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες όπως:
- πολύτεκνοι/τρίτεκνοι/μονογονεϊκές οικογένειες, γονείς με χρόνιες παθήσεις/ενταγμένοι σε πρόγραμμα απεξάρτησης/φυλακισμένοι,

·πολίτες τρίτων χωρών που διαμένουν σε κέντρα ή σε δομές φιλοξενίας του ελληνικού κράτους ή της Ύπατης Αρμοστείας του ΟΗΕ και τα παιδιά τους φοιτούν σε σχολικές μονάδες Π.Ε με εγγραφή στο πρωινό πρόγραμμα, και δεν είναι ενταγμένα στις λειτουργούσες Δ.Υ.Ε.Π.  
·Η εγγραφή των μαθητών Ρομά στο Ολοήμερο Πρόγραμμα γίνεται χωρίς προϋποθέσεις.<sup>13</sup>

### *Η εξέλιξη των Ολοήμερων Σχολείων – Αριθμητικά δεδομένα*

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

#### *5.3 Περιγραφή ισχύουσας κατάστασης - κάλυψη κοινωνικών αναγκών*

##### *Ολοήμερα νηπιαγωγεία*

Ο αριθμός των Ολοήμερων Νηπιαγωγείων αυξήθηκε την τελευταία πενταετία (ΠΙΝΑΚΑΣ 5.5). Το σχολικό έτος 2013-2014, λειτουργήσαν 3.279 σχολικές μονάδες, ενώ, το 2017-2018 αριθμούσαν 4.999 Νηπιαγωγεία. Τη διετία 2016-2018, παρατηρείται μικρή μείωση του αριθμού των Νηπιαγωγείων, η οποία οφείλεται στη συγχώνευσή τους και όχι στη μειωμένη κοινωνική ανάγκη λειτουργίας του θεσμού.

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 την αριθμητική πρόοδο του θεσμού.

Η λειτουργία του απογευματινού προγράμματος του Ολοήμερου Νηπιαγωγείου καλύπτει σήμερα (σχολικό έτος 2017-18) τις ανάγκες

46.429 νηπίων. Συνεπώς, το 34,16% του συνόλου του πληθυσμού νηπίων των νηπιαγωγείων της χώρας δέχεται την παροχή δημόσιας φροντίδας και το απόγευμα έναντι του 42,18% που ίσχυε για το σχολικό έτος 2015-2016. Η μείωση του ποσοστού κάλυψης κατά 8 ποσοστιαίες μονάδες εικάζουμε ότι οφείλεται είτε στο ωράριο λειτουργίας, είτε στο ότι οι ίδιες οι μητέρες αναλαμβάνουν τη φροντίδα των παιδιών τους, είτε στο ότι οι μητέρες ενεργοποιούν συγγενικά δίκτυα ή προσλαμβάνουν αμειβόμενο/νη φροντιστή/στρια.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 5.5** ΝΕΟΣΥΣΤΑΘΕΝΤΑ ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΑ ΑΝΑ ΤΥΠΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ (2013-2018)

Τύπος Νηπιαγωγείου	ΠΛΗΘΟΣ ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΩΝ				
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Ολοήμερο Νηπιαγωγείο	3.264	3.324	3.394	5.050	4.996
Ολοήμερο Νηπιαγωγείο Ειδικής Αγωγής	12	12	15	*	*
Ολοήμερο Πειραματικό Νηπιαγωγείο ενταγμένο στο Πανεπιστήμιο	2	2	2	2	2
Ολοήμερο Πειραματικό Νηπιαγωγείο μη ενταγμένο στο Πανεπιστήμιο	1	1	1	1	1
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>3.279</b>	<b>3.339</b>	<b>3.412</b>	<b>5.053</b>	<b>4.999</b>

\*Δε δόθηκαν στοιχεία.

Πηγή: Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 5.6** ΟΛΟΗΜΕΡΑ ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΑ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ (ΣΧΟΛΙΚΑ ΕΤΗ 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 & 2017-2018)

Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης	Αριθμός Ολοήμερων Νηπιαγωγείων που λειτούργησαν ανά σχολικό έτος				
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Αττικής	815	827	841	1080	1075
Κεντρικής Μακεδονίας	634	644	656	929	916
Αν. Μακεδονίας & Θράκης	196	207	212	312	310
Στερεάς Ελλάδας	183	187	193	303	297
Θεσσαλίας	215	222	226	422	418
Κρήτης	319	327	327	405	401
Ηπείρου	99	101	107	207	196
Δυτικής Μακεδονίας	97	102	105	186	183
Ιονίων Νήσων	103	107	109	141	141
Δυτικής Ελλάδας	173	183	200	399	389
Βορείου Αιγαίου	127	128	129	141	145
Νοτίου Αιγαίου	115	123	126	214	211
Πελοποννήσου	223	227	230	314	317
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>3299</b>	<b>3385</b>	<b>3461</b>	<b>5053</b>	<b>4999</b>

Πηγή: Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 5.7** ΑΡΙΘΜΟΣ ΝΗΠΙΩΝ ΠΡΩΙΝΟΥ ΚΑΙ ΑΠΟΓΕΥΜΑΤΙΝΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΟΥ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ (ΣΧΟΛΙΚΟ ΕΤΟΣ 2015 ΕΩΣ 2018)

Περιφερειακή  
Διεύθυνση  
Εκπαίδευσης

Αριθμός Νηπίων

	Πρωινό πρόγρ.	Απογευμ. πρόγρ.	Πρωινό πρόγρ.	Απογευμ. πρόγρ.	Πρωινό πρόγρ.	Απογευμ. πρόγρ.
	<b>2015-2016</b>		<b>2016-2017</b>		<b>2017-2018</b>	
Αττικής	33.720	14.578	38.722	14.884	39.328	14.804
Κεντρικής Μακεδονίας	20.735	8.921	25.524	8897	24.887	8.764
Αν. Μακεδονίας & Θράκης	6.293	2.562	8.115	2432	7.961	2.228
Στερεάς Ελλάδας	6.095	2.042	7.561	1.990		
Θεσσαλίας	7.082	3.040	9.747	2.554	9.264	2.539
Κρήτης	9.647	4.704	10.454	4.716	10.554	4.891
Ηπείρου	2.910	1.167	4.071	1.067	3.982	1.104
Δυτικής Μακεδονίας	2.688	1.273	3.916	1.297	3.848	1.302
Ιονίων Νήσων	2.937	1.300	3.420	1.176	3.386	1.079
Δυτικής Ελλάδας	6.139	2.004	9.928	2.055	9.244	1.971
Βορείου Αιγαίου	3.111	1.398	3.178	1.457	3.235	1.484
Νοτίου Αιγαίου	3.646	1.744	5.627	1.774	5.683	1.898
Πελ/σου	6.275	2.735	7.316	2.350	7.174	2.319
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>120.354</b>	<b>50.772</b>	<b>137.579</b>	<b>46.649</b>	<b>135.901</b>	<b>46.429</b>

Πηγή: Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων.

### 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 κάλυψαν το 90,67% του συνόλου των σχολείων. Έως το 2016 τα σχολεία είναι καταναμημένα σε δύο τύπους προγράμματος: τα Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία και τα Ολοήμερα Δημο-

τικά Σχολεία με Ενιαίο Αναμορφωμένο Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα (Ε.Α.Ε.Π.).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 5.8** ΠΡΟΣΘΕΤΑ ΟΛΟΗΜΕΡΑ ΔΗΜΟΤΙΚΑ ΣΧΟΛΕΙΑ ΠΟΥ ΣΥΣΤΑΘΗΚΑΝ ΑΝΑ ΣΧΟΛΙΚΟ ΕΤΟΣ, 1998-2011

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

\*Δεν υπάρχουν στοιχεία για το σχολικό έτος 2008-2009.

Πηγή: Υπουργείο Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων

Ο Πίνακας 5.8 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 5.9 δείχνουν ότι το σχολικό έτος 2013-2014 λειτούργησαν πολύ λιγότερα σχολεία (4.018) έναντι του σχολικού έτους 2010-2011. Αυτό συνέβη διότι τα παλιά πιλοτικά ολοήμερα σχολεία και κάποια δημοτικά με διευρυμένο-ολοήμερο πρόγραμμα λειτουργίας μετασηματίστηκαν σε Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία με ενιαίο αναμορφωμένο πρόγραμμα λειτουργίας. Τα δύο επόμενα σχολικά έτη (2014-15 και 2015-16) παρατηρήθηκε μικρή αύξηση του συνολικού αριθμού των ολοήμε-



ρων δημοτικών, γεγονός που υποδηλώνει ότι σε εποχή κρίσης υπήρξε αυξημένη ζήτηση για φοίτηση παιδιών στο απογευματινό-ολοήμερο πρόγραμμα του σχολείου και πρόθεση από την πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Παιδείας να υποστηρίξει την συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γονέων.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 5.9** ΝΕΟΣΥΣΤΑΘΕΝΤΑ ΟΛΟΗΜΕΡΑ ΔΗΜΟΤΙΚΑ ΣΧΟΛΕΙΑ  
ΑΝΑ ΣΧΟΛΙΚΟ ΕΤΟΣ, ΑΠΟ 2013 ΕΩΣ 2018

Τύπος Σχολείου	Πλήθος Σχολικών Μονάδων				
	2013- 2014	2014- 2015	2015- 2016	2016- 2017	2017- 2018
Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο	3846	3879	3916	3993	4.166
Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης	13	13	13	13	13
Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο Ειδικής Αγωγής	54	58	60	*	*
Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο Μειονοτικής Εκπαίδευσης	90	90	90	88	88
Ολοήμερο Πειραματικό Μειονοτικής Εκπαίδευσης Ειδικής Αγωγής (ενταγμένο στο Πανεπιστήμιο)	2	1	1	*	*
Ολοήμερο Πειραματικό Δημοτικό Σχολείο ενταγμένο στο Πανεπιστήμιο	13	15	15	19**	19**
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>4.018</b>	<b>4.060</b>	<b>4.099</b>	<b>4.113</b>	<b>4.286</b>

\*Δεν υπάρχουν στοιχεία \*\*περιλαμβάνονται και τα μη ενταγμένα στο Πανεπιστήμιο

Πηγή: Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων

Από τα στοιχεία του Πίνακα 5.10 φαίνεται ότι μεταξύ των σχολικών ετών 2001-02 και 2011-12, ο αριθμός των Ολοήμερων Σχολείων μειώθηκε συνολικά σε επτά από τις δεκατρείς περιφέρειες της χώρας. Η μείωση

αυτή οφείλεται στις συγχωνεύσεις σχολείων, στη μετατροπή κάποιων σχολείων σε ολοήμερα με Ε.Α.Ε.Π. 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 25,92% μεταξύ 2011-12 και 2017-18.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 5.10** ΟΛΟΗΜΕΡΑ ΔΗΜΟΤΙΚΑ ΣΧΟΛΕΙΑ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ (ΣΧΟΛΙΚΑ ΕΤΗ 2001-2002, 2011-2012, 2015-2016, 2016-2017 & 2017-2018)

Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης	Αριθμός Ολοήμερων Δημοτικών Σχολείων που λειτούργησαν ανά σχολικό έτος				
	2001-2002	2011-2012	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Αττικής	888	540	896	302	304
Κεντρικής Μακεδονίας	626	560	750	899	904
Αν. Μακεδονίας & Θράκης	218	178	317	135	136
Στερεάς Ελλάδας	242	203	270	325	373
Θεσσαλίας	270	273	318	151	157
Κρήτης	229	252	277	169	185
Ηπείρου	156	159	183	319	347
Δυτικής Μακεδονίας	108	129	149	104	103
Ιονίων Νήσων	102	98	105	729	734
Δυτικής Ελλάδας	240	301	318	283	314
Βορείου Αιγαίου	126	123	136	175	180
Νοτίου Αιγαίου	157	144	173	249	258
Πελοποννήσου	215	215	248	273	291
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>3.577</b>	<b>3.175</b>	<b>4.140</b>	<b>4.113</b>	<b>4.286</b>

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 σχολική χρονιά (2017-18) 158.462 μαθητές και μαθη-

τριες. Αυτό το ποσοστό αντιστοιχεί στο 26,40% του συνόλου του μαθητικού πληθυσμού που φοίτησε στα ολοήμερα δημοτικά σχολεία (Πίνακας 5.11). Επιπλέον, το 2017-2018 φοίτησαν κατά 16% λιγότερα παιδιά συγκριτικά με εκείνα που φοίτησαν κατά το σχολικό έτος 2015-2016, αν και αυξήθηκε ο αριθμός των φοιτούντων παιδιών στο πρωινό πρόγραμμα. Προφανώς, το αυξημένο ποσοστό ανεργίας, η ενεργοποίηση άτυπων δικτύων φύλαξης των παιδιών, η ώρα αποχώρησης των παιδιών από το απογευματινό πρόγραμμα, η λειτουργία ιδιωτικών κέντρων μετασχολικής φύλαξης-απασχόλησης παιδιών δημοτικού και η μη έγκαιρη τοποθέτηση εκπαιδευτικού προσωπικού στο σχολείο επηρέασαν τη συμμετοχή των παιδιών στο απογευματινό πρόγραμμα του ολοήμερου.

#### *Ωρολόγιο πρόγραμμα Ολοήμερων Σχολείων*

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

#### *Νηπιαγωγείο*

Το ωρολόγιο πρόγραμμα του νηπιαγωγείου συντάσσεται από τον/την προϊστάμενο/η 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.<sup>14</sup> Η έναρξη του πρωινού προγράμματος γίνεται στις 8 η ώρα. Οι εργαζόμενοι γονείς μπορούν να επιλέξουν και την πρωινή ζώνη-τμήμα πρόωρης υποδοχής για την πρόωρη προσέλευση του/των παιδιού/ιών τους στο νηπιαγωγείο. Η πρωινή ζώνη (7:00–8:00) είναι προαιρετική, λειτουργεί εφόσον συμπληρωθεί ο ελάχιστος απαιτούμενος αριθμός των πέντε νηπίων, των οποίων οι γονείς δηλώνουν ότι επιθυμούν να συμμετέχουν στο πρόγραμμα και εξυπηρετεί το εργασιακό τους ωράριο. Η αποχώρηση των νηπίων γίνεται με ευθύνη του/της νηπιαγωγού από τις 15:45 έως και τις 16:00.<sup>15</sup>

**ΠΙΝΑΚΑΣ 5.11** ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΑΘΗΤΩΝ/ΤΡΙΩΝ ΠΡΩΙΝΟΥ ΚΑΙ ΑΠΟΓΕΥΜΑΤΙΝΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΟΛΟΗΜΕΡΟΥ ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ (ΣΧΟΛΙΚΑ ΕΤΗ 2015-2018)

Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης	ΟΛΟΗΜΕΡΟ ΔΗΜΟΤΙΚΟ ΣΧΟΛΕΙΟ					
	Αριθ. μαθητ. πρωινού προγράμ.	Αριθ. μαθητ. απογευμ. προγράμ.	Αριθ. μαθητ. πρωινού προγράμ.	Αριθ. μαθητ. απογευμ. προγράμ.	Αριθ. μαθητ. πρωινού προγράμ.	Αριθ. μαθητ. απογευμ. προγράμ.
	2015-2016		2016-2017		2017-2018	
Αττικής	186.492	60.507	195.959	54.038	195.461	58.411
Κεντρικής Μακεδονίας	105.624	41.845	108.358	29.673	107.735	31.736
Αν. Μακεδονίας & Θράκης	32.511	12.994	33.810	7.803	33.477	7.590
Στερεάς Ελλάδας	28.736	7.982	29.041	5.719	29.210	5.845
Θεσσαλίας	39.019	11.995	41.656	8.264	41.351	8.166
Κρήτης	39.516	10.781	42.400	9.961	43.068	11.326
Ηπείρου	16.479	6.330	1.7385	4.911	17.483	5.108
Δυτ. Μακεδονίας	14.343	4.566	15.425	4.154	14.991	4.221
Ιονίων Νήσων	12.346	3.890	12.995	2.990	13.095	3.055
Δυτικής Ελλάδας	35.669	10.222	38.981	8.090	39.728	7.932
Βορείου Αιγαίου	10.706	3.722	11.259	3.626	11.254	3.550
Νοτίου Αιγαίου	20.364	6.842	21.886	4.491	22.117	4.612
Πελ/σου	30.468	7.782	31.477	6.375	31.227	6.910
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>572.273</b>	<b>189.368</b>	<b>600.632</b>	<b>150.095</b>	<b>600.197</b>	<b>158.462</b>

Πηγή: Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων.

Δυνατότητα πρόωρης αποχώρησης από το Ολοήμερο Πρόγραμμα δεν δίνεται, παρά μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις και ύστερα από προκαθορισμένα κριτήρια που ορίζονται σε συνεργασία του/της Προϊσταμένου/ης του Νηπιαγωγείου με τον/την οικείο/α Σχολικό/ή Σύμβουλο Προσχολικής Αγωγής και τον Διευθυντή/τη Διευθύντρια Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, ώστε να μην αλλοιώνεται ο χαρακτήρας και ρόλος του Ολοήμερου Νηπιαγωγείου. Η ώρα έναρξης και λήξης του εκ-

παιδευτικού προγράμματος είναι δυνατόν να τροποποιείται με απόφαση του Περιφερειακού Υπηρεσιακού Συμβουλίου (Π.Υ.Σ.Π.Ε.), αναλόγως των τοπικών συνθηκών, χωρίς να μεταβάλλεται η χρονική διάρκειά του.<sup>16</sup>

### *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). Η λειτουργία της προαιρετικής απογευματινής ζώνης 16.15'-17.00', η οποία ίσχυσε το σχολικό έτος 2010-11, έχει ανασταλεί από το 2011, αν και υπήρξε σε μεταγενέστερες εγκυκλίους του Υπουργείου Παιδείας με συνέπεια να μη διευκολύνονται πλήρως οι εργαζόμενοι γονείς. Η απόφαση<sup>17</sup> λήξης του απογευματινού προγράμματος στις 16.00' αντιμετωπίζεται με σκεπτικισμό από τους γονείς διότι μειώνεται ο χρόνος παραμονής των παιδιών και μελέτης των μαθημάτων στο σχολείο.

Σύμφωνα με έρευνα πεδίου την οποία πραγματοποιήσαμε σε Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία της εκπαιδευτικής περιφέρειας Αττικής, ο δαπανώμενος χρόνος για την ανατροφή και μελέτη των παιδιών σχολικής ηλικίας είναι λιγότερος για τις μητέρες και τους υπόλοιπους φροντιστές του ολοήμερου προγράμματος συγκριτικά με τις μητέρες και τους φροντιστές του πρωινού προγράμματος (Σκόμπα 2013:291-296). Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, οι μητέρες του απογευματινού-ολοήμερου προγράμματος έχουν κατά μέσο όρο περισσότερο ελεύθερο χρόνο από αυτές του πρωινού. 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 (Σκόμπα 2013:302-304).

Το Υπουργείο Παιδείας λειτουργεί όλα τα Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία με ενιαίο ωράριο από το σχολικό έτος 2016-17. Το πρωινό πρόγραμμα λήγει στις 13.15' για όλες τις τάξεις ενώ, το απογευματινό πρόγραμμα λήγει στις 16.00'. Επισημαίνεται όμως ότι δίνεται το περιθώριο της πρόωρης αποχώρησης, στις 15.00', παιδιών των οποίων οι γονείς το επιθυμούν και το δήλωσαν εξ αρχής στην αίτηση συμμετοχής στο πρόγραμμα.<sup>18</sup> Το πρόγραμμα λειτουργίας των Ολοήμερων Δημοτικών Σχολείων καθορίζεται λεπτομερώς με εγκυκλίους του ΥΠ.Π.Ε.Θ., οι οποίες εκδίδονται στην έναρξη κάθε σχολικού έτους. 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 8.00 π. μ. έχοντας ως στόχο τη διευκόλυνση των εργαζομένων γονέων.

#### *Κόστος παρακολούθησης ολοήμερου προγράμματος*

Η έρευνα που διενεργήσαμε το 2007-2008 σε 45 Ολοήμερα Δημοτικά (Σκόμπα 2013:299-301) στις τέσσερις Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης της περιοχής των Αθηνών (Α', Β', Γ' και Δ' ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ Π.Ε. ΑΘΗΝΑΣ) έδειξε ότι η μελέτη-προετοιμασία των μαθημάτων και τα πρόσθετα γνωστικά αντικείμενα που παρέχονται δωρεάν στους μαθητές/τριες που παρακολουθούν και το απογευματινό-ολοήμερο πρόγραμμα του δημοτικού έχουν ως συνέπεια τη μείωση του οικονομικού και χρονικού κόστους που βαραίνει τις μητέρες, εφόσον δεν αναγκάζονται να προσλάβουν αμειβόμενο πρόσωπο για τη φροντίδα των παιδιών τους ή να τα στέλνουν σε κάποια επί χρήμασι εξωσχολική δραστηριότητα.

Οι γονείς των μαθητών/τριών του ολοήμερου δημοτικού επιβαρύνονται ιδιωτικά μόνο με τη σίτιση των παιδιών τους την ώρα του φαγητού στο σχολείο, διότι αναλαμβάνουν οι ίδιοι την προετοιμασία του φαγητού στο σπίτι.<sup>19</sup> Το σχολικό έτος 2018-2019 υλοποιείται σε 954 Δημοτικά Σχολεία της χώρας το πρόγραμμα με τίτλο: «Σχολικά Γεύματα». Πρόκειται για πρόγραμμα δωρεάν σίτισης των παιδιών στο σχολείο και έχει ως στόχο την κάλυψη των διατροφικών αναγκών μαθητών/τριών,

στο πλαίσιο της υγιεινής μεσογειακής διατροφής.<sup>20</sup> Επίσης, το ΥΠ.Π.Ε.Θ. ξεκίνησε το πρόγραμμα της Ε.Ε. με τίτλο: «Ευρωπαϊκό Σχολικό Πρόγραμμα διανομής φρούτων, λαχανικών και γάλακτος, σχολικών ετών 2017/2018, 2018/2019 και 2019/2020» σε 814 Δημοτικά Σχολεία της Αττικής, Κρήτης, Δυτικής Ελλάδας και Κεντρικής Μακεδονίας. Πρόκειται για τη δωρεάν διανομή γάλακτος, φρούτων και λαχανικών σε μαθητές/τριες με στόχο την προαγωγή υγιεινών συνθηκών διατροφής στα παιδιά και τον περιορισμό του κόστους της Δημόσιας Υγείας.<sup>21</sup>

#### *Εκπαιδευτικό προσωπικό-Ποιότητα εκπαίδευσης*

Το ολόημερο σχολείο στελεχώνεται με εκπαιδευτικούς Ανώτατης Εκπαίδευσης, αποφοίτους/τες των τμημάτων Εκπαίδευσης και Αγωγής στην Προσχολική ηλικία, Παιδαγωγικών τμημάτων Δημοτικής Εκπαίδευσης και τμημάτων ειδίκευσης (Θεατρικής Αγωγής, Καλών Τεχνών, Μουσικής, Πληροφορικής, Φιλολογίας ξένων γλωσσών, Φυσικής Αγωγής) των Πανεπιστημίων της χώρας. Η στελέχωση και υλοποίηση των προγραμμάτων του Ολοήμερου Δημοτικού Σχολείου δε συγχρηματοδοτείται ως έργο από το Ε.Σ.Π.Α. (Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς) και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, αλλά από το 2007 στηρίχθηκε σε εθνικούς πόρους. Εξαιρέση αποτέλεσαν τα Ολοήμερα Σχολεία με Ενιαίο Αναμορφωμένο Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα<sup>22</sup>, τα οποία από το σχολικό έτος 2010-2011 έως το 2015-2016 λειτούργησαν και χρηματοδοτήθηκαν από το ΕΣΠΑ όσον αφορά την πρόσληψη εκπαιδευτικών ειδικοτήτων. Σε αυτό τον τύπο δημοτικού, η εισαγωγή εκπαιδευτικών ειδικοτήτων και η πρόσληψη εκπαιδευτικών για τη διδασκαλία μαθημάτων γενικής παιδείας, που εγγυώνται την καινοτομία παρεμβάσεων στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, εφόσον δεν υπήρξε μέριμνα για τη σύσταση οργανικών θέσεων στα Ολοήμερα Σχολεία, αποτελούσε επιλογή της εκάστοτε πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου Παιδείας. Η πρόσληψη των εκπαιδευτικών ειδικοτήτων στηρίχθηκε στην αύξηση των ωρών λειτουργίας του πρωινού-υποχρεωτικού προγράμματος με συνέπεια την αύξηση των διδακτικών ωρών του ωρολογίου προγράμματος για

όλες τις τάξεις του δημοτικού που ανήκαν στον συγκεκριμένο τύπο ολοήμερου.<sup>23</sup>

Ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός της Κυβέρνησης του ΣΥΡΙΖΑ για την τριετία 2016-2019, ως προς το ολοήμερο σχολείο, στηρίχθηκε στην καθιέρωση Ενιαίου Τύπου Δημοτικού Σχολείου<sup>24</sup> και την ενίσχυση της Προσχολικής Εκπαίδευσης. Στόχος της χρηματοδότησης, μέσω ΕΣΠΑ, του Ενιαίου Τύπου Δημοτικού Σχολείου είναι η παροχή ίσων ευκαιριών και η ποιοτική αναβάθμιση και εκσυγχρονισμός της παρεχόμενης εκπαίδευσης. Το σχολικό έτος 2016-2017, όλα τα δημοτικά από τετραθέσια και πάνω υπάχθηκαν σε έναν τύπο σχολείου ενώ, το σχολικό έτος 2017-2018 το ολοήμερο πρόγραμμα επεκτάθηκε στα ολιγοθέσια δημοτικά (μονοθέσια, διθέσια και τριθέσια) της χώρας. Για το σχολικό έτος 2018-2019, η Δράση προβλέπει την απασχόληση αναπληρωτών εκπαιδευτικών (δασκάλων και εκπαιδευτικών ειδικοτήτων) προκειμένου το σύνολο των σχολικών μονάδων να λειτουργήσουν ως Ενιαίου Τύπου Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία με την ενιαία παροχή κοινών γνωστικών και διδακτικών αντικειμένων.<sup>25</sup> Συνεπώς, το εκπαιδευτικό προσωπικό αποτελεί δείκτη που επηρεάζει την επιλογή των γονέων μιας και το πρόγραμμα λειτουργίας του Ολοήμερου Δημοτικού Σχολείου στηρίζεται στην πρόσληψη εκπαιδευτικών ειδικοτήτων για τη διδασκαλία των μαθημάτων τους. Το Ολοήμερο Νηπιαγωγείο, επειδή δεν υπάρχουν μαθήματα ειδικοτήτων, στελεχώνεται με Νηπιαγωγούς των οποίων οι θέσεις είναι ενιαίες, χωρίς να γίνεται διάκριση σε θέσεις για πρωινό ή απογευματινό ωράριο, για κλασικό ή ολοήμερο πρόγραμμα.<sup>26</sup>

Η έρευνα, που πραγματοποιήσαμε το 2008 σε 45 Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία της εκπαιδευτικής περιφέρειας Αττικής, έδειξε ότι η καλύτερη προετοιμασία των παιδιών στα μαθήματα, η διδασκαλία νέων γνωστικών αντικειμένων από εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων και η αποφυγή πληρωμένων εξωσχολικών δραστηριοτήτων αποτελούν κύριους λόγους επιλογής παρακολούθησης και του απογευματινού-ολοήμερου προγράμματος του σχολείου προσδίδοντας αντισταθμιστικό όφελος σε γονείς και παιδιά (Σκόμπα 2013: 256).



### Απασχόληση εκτός ωραρίου λειτουργίας Ολοήμερου Σχολείου

Το Ολοήμερο Σχολείο δε λειτουργεί στις επίσημες αργίες και διακοπές. 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. Στόχος τους είναι να απασχολήσουν 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 2008:52, Καραμεσίνη 2011). Το 2015 λειτούργησαν περίπου 524 ΚΔΑΠ στην Ελλάδα, δημοτικά και ιδιωτικά, που παρείχαν φροντίδα και δημιουργικές δραστηριότητες και 89 ΚΔΑΠ, επίσης δημοτικά και ιδιωτικά, για παιδιά με ειδικές ανάγκες (Πίνακας 5.12). Οι ώρες λειτουργίας τους διαφέρουν από δήμο σε δήμο.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 5.12** ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΛΕΞΙΜΩΝ ΔΟΜΩΝ ΚΔΑΠ - ΕΤΟΣ 2015

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

Πηγή: ΕΕΤΑΑ 2015.

Η Αθήνα, ο Πειραιάς, η Θεσσαλονίκη και η Πάτρα δεν λειτουργούν ΚΔΑΠ. Στους Δήμους αυτούς λειτουργούν ιδιωτικά κέντρα παροχής

εξωσχολικών δραστηριοτήτων. Το 2015-2016, ο αριθμός των παιδιών που ωφελήθηκαν από τη λειτουργία των ΚΔΑΠ, σε δομές δημόσιες ή ιδιωτικές, ανήλθε σε 20.060 ενώ, στα ΚΔΑΠ-ΜΕΑ συμμετείχαν 1.670 παιδιά.<sup>27</sup> Το 2018-2019, θα ωφεληθούν 36.964 παιδιά από τη συμμετοχή τους στα ΚΔΑΠ των Δήμων, ενώ 3.886 παιδιά θα συμμετέχουν σε ΚΔΑΠ-ΜΕΑ, λαμβάνοντας όλα voucher.<sup>28</sup>

#### 5.4 Ζητήματα-Σχόλια

Η δυνατότητα πρόωρης αποχώρησης των νηπίων από το Ολοήμερο Νηπιαγωγείο έως το 2014<sup>29</sup>, για ειδικούς λόγους και κατόπιν αίτησης των γονέων, επέτρεψε στις μητέρες με μειωμένο ωράριο εργασίας να χρησιμοποιούν τον ευέλικτο σχολικό χρόνο προς όφελός τους, αλλά στερούσε από τα νήπια την παροχή ολοκληρωμένης προσχολικής εκπαίδευσης με κίνδυνο το Νηπιαγωγείο να μετατραπεί σε χώρο φύλαξης.<sup>30</sup> Σήμερα έχει καταργηθεί η δυνατότητα της πρόωρης αποχώρησης των παιδιών από το Νηπιαγωγείο.<sup>31</sup>

Η ευέλικτη ώρα αποχώρησης των παιδιών από το Δημοτικό διευκολύνει τους εργαζόμενους γονείς. Από τη σχολική χρονιά 2011-12 αναμορφώθηκε το ωράριο λειτουργίας τους και προσαρμόστηκε σύμφωνα με την επιθυμητή ώρα παραμονής των μαθητών/τριών, εξυπηρετώντας τις εκπαιδευτικές και κοινωνικές ανάγκες του 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 τους στο πρόγραμμα σχετική υπεύθυνη δήλωση των γονέων και κηδεμόνων τους.<sup>32</sup>

Η έγκαιρη στελέχωση και λειτουργία και του ολοήμερου-απογευματινού προγράμματος του Ολοήμερου Σχολείου αποτελεί ακόμη δυσεπίλυτο στόχο για το Υπουργείο Παιδείας με συνέπεια να μην μπορούν να λειτουργήσουν όλα τα Δημοτικά με πλήρες πρωινό και απογευματινό πρόγραμμα από την αρχή του διδακτικού έτους. Αυτό δυσκο-

λεύει τον κοινωνικό του στόχο που είναι η διευκόλυνση και απρόσκοπτη πρόσβαση των γονέων στην αγορά εργασίας.

Τα κριτήρια συμμετοχής στο απογευματινό πρόγραμμα έχουν διευρυνθεί και συγκεκριμενοποιηθεί. Η εργασιακή κατάσταση του/των γονέα/ων, εφόσον προσκομίσουν βεβαίωση εργασίας, αποτελεί προϋπόθεση για τη φοίτηση των μαθητών/μαθητριών και στο απογευματινό πρόγραμμα. Καμία εγκύκλιος του Υπουργείου δεν αναφέρει ως προϋπόθεση φοίτησης την υπηκοότητα ή τα χρόνια παραμονής των αλλοδαπών γονέων στην Ελλάδα. Συνεπώς, το ολοήμερο πρόγραμμα παρακολουθούν χωρίς διάκριση ή αποκλεισμό παιδιά μητέρων όλων των εθνικότητων, αρκεί οι τελευταίες να αποδεικνύουν ότι απασχολούνται ή αναζητούν εργασία. Η συμμετοχή στο πρόγραμμα γίνεται και με βάση κοινωνικά κριτήρια, όπως είναι η οικογενειακή κατάσταση ή η ένταξή τους σε κάποια κοινωνικά ευπαθή ομάδα.

Η φοίτηση στο απογευματινό πρόγραμμα του ολοήμερου σχολείου, όταν γίνεται ανεξαρτήτως εργασιακής κατάστασης των γονέων, επιτρέπει την ισότιμη πρόσβαση των παιδιών στην πρόσθετη εκπαίδευση, διευκολύνοντας τους γονείς να εργαστούν ή να αναζητήσουν εργασία, κυρίως σε μία περίοδο οικονομικής κρίσης όπως αυτή που διήνυσε η χώρα. Το θεσμικό πλαίσιο του Ολοήμερου Σχολείου αποσιώπησε ή δεν προώθησε σωστά τον κοινωνικό στόχο του ολοήμερου προγράμματος που ήταν η στήριξη της γυναικείας απασχόλησης, αλλά και η ισότητα ευκαιριών στην αγορά εργασίας. Το Υπουργείο Παιδείας, στον νόμο-πλαίσιο για το ολοήμερο, έκανε γενική αναφορά στον κοινωνικό στόχο του ολοήμερου, ενώ, μέσω εγκυκλίων, άλλοτε επέτρεψε και άλλοτε ανείρεσε τη φοίτηση σε παιδιά ανέργων ή οικονομικά μη ενεργών μητέρων. 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, ΕΕΤΑΑ 2006).

Η προαναφερθείσα έρευνα, που πραγματοποιήσαμε το 2008 και αφορούσε τις επιπτώσεις του Ολοήμερου Δημοτικού Σχολείου στη γυναικεία συμμετοχή στον ενεργό πληθυσμό (Σκόμπα 2013), απέδειξε ότι

το συγκεκριμένο σχολείο αποτελεί μέτρο συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Ο πληθυσμός αναφοράς της ανωτέρω έρευνας ήταν οι μητέρες από την εκπαιδευτική περιφέρεια Αττικής των οποίων τα παιδιά φοιτούσαν σε 45 Ολοήμερα Δημοτικά της προαναφερθείσας εκπαιδευτικής περιφέρειας. Προβλέφθηκε να πραγματοποιηθούν 20 συνεντεύξεις από 20 μητέρες εντός κάθε σχολείου, εφόσον είχαμε 45 σχολεία και 900 μητέρες στο δείγμα. Οι συνεντεύξεις επιμερίστηκαν σε 450 συνεντεύξεις από μητέρες του πρωινού και σε 450 συνεντεύξεις από μητέρες του ολοήμερου προγράμματος του ολοήμερου δημοτικού σχολείου δηλαδή 900 συνολικά συνεντεύξεις. Στόχος μας ήταν οι 450 μητέρες των οποίων τα παιδιά παρακολουθούν το κανονικό-πρωινό πρόγραμμα του σχολείου να αποτελέσουν την ομάδα ελέγχου (control group) και να συγκριθούν με την ομάδα στόχο (target group) που θα ήταν οι 450 μητέρες των οποίων τα παιδιά παρακολουθούν και το ολοήμερο πρόγραμμα του σχολείου.<sup>33</sup>

Σύμφωνα με την 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 λάβουν 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/στριες για την παροχή παιδικής φροντίδας.

Ως κοινωνικό εργαλείο, συμβάλλει στην από-εμπορευματοποίηση της φροντίδας με τη μείωση του κόστους της αμειβόμενης φροντίδας και απελευθερώνει χρόνο προς όφελος των μητέρων και των υπολοίπων πάροχων παιδικής φροντίδας.

### Σημειώσεις

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

2. 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, <http://www.pischools.gr/programs/oloiimero/>,

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.

3. 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](http://www.epeaek.gr/epeaek/el/a_2_2_3.html), (η ηλεκτρονική σελίδα δεν υφίσταται πλέον)

4. Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, Σχέδιο Κοινή Έκθεση για την Απασχόληση 2002, Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Βρυξέλλες, 13.11.2002, COM(2002) 621 τελικό. Βλ. στο: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0621:FIN:EL:PDF>

5. Αλευριάδου κ. ά. (2008: 201), Ντολιοπούλου, Ε., *Το Ολοήμερο Νηπιαγωγείο Τάσεις και Προοπτικές*, ανηρτημένο στο: [http://books.eudoxus.gr/publishers/ID\\_0273/EG-0169-ABS.pdf](http://books.eudoxus.gr/publishers/ID_0273/EG-0169-ABS.pdf)

6. Περισσότερες πληροφορίες βλ. στο: [http://www.pre.aegean.gr/revmata/issue6/05%20%CE%94%CE%99%CE%91%CE%9A%CE%9F%CE%93%CE%95%CE%A9%CE%A1%CE%93%CE%99%CE%9F%CE%A5\\_2013.pdf](http://www.pre.aegean.gr/revmata/issue6/05%20%CE%94%CE%99%CE%91%CE%9A%CE%9F%CE%93%CE%95%CE%A9%CE%A1%CE%93%CE%99%CE%9F%CE%A5_2013.pdf) (πρόσβαση στις 20.08.2018)

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

8. 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').

9. «...να συμβάλλει στην ανακούφιση της οικογένειας του/της μαθητή/τριας, όταν και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι ή όταν ο/η μαθητής/τρια προέρχεται από μονογονεϊκή οικογένεια και δεν υπάρχει άλλος τρόπος προστασίας». Στην παράγραφο 2 ο νόμος αναφέρει επίσης 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.-20 ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ-ΕΠΕΑΕΚ-Π.Ι., Έργο: ΣΕΠΠΕ, Αθήνα, ΙΟΥΝΙΟΣ 1999, σ. 2). Η χρηματοδότηση του πιλοτικού προγράμματος έγινε από το 2ο 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 φύλαξη των παιδιών.

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

11. 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 [...]»

12. 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

13. Εγκύκλιος με αριθμ. Πρωτ. 70279/Δ1/3-5-2018 με θέμα: «Ενέργειες προγραμματισμού του εκπαιδευτικού έργου των Δημοτικών Σχολείων για το σχολικό έτος 2018-2019—προγραμματισμός λειτουργίας Ολοήμερου Προγράμματος»

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

15. Π.Δ. 200/98, άρθρα 7 και 11. Αναλυτική παρουσίαση του ημερήσιου-ωρολογίου προγράμματος του νηπιαγωγείου βρίσκεται στο με Αρ. Πρωτ. Φ. 32/1106/142065/11-09-2015 έγγραφο του ΥΠΟΠΑΙΘ

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

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

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

19. 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»

20. ΦΕΚ 115 Β' /31-3-2017 και ΦΕΚ 1022 Β' /21-3-2017

21. Σχετική εγκύκλιος του ΥΠ.Π.Ε.Θ. με αριθμό 89318/Δ7/31-5-2018

22. [https://www.espa.gr/Lists/Proclamations/Attachments/2778/epanadv\\_m\\_2016\\_01\\_25\\_proskl\\_13\\_1h\\_trop.pdf](https://www.espa.gr/Lists/Proclamations/Attachments/2778/epanadv_m_2016_01_25_proskl_13_1h_trop.pdf)

23. Το υποχρεωτικό ωρολόγιο πρόγραμμα διευρύνεται μέχρι τις 14.00 με αποτέλεσμα την αύξηση του συνόλου των διδακτικών ωρών από 174 σε 210 ώρες την εβδομάδα για όλες τις τάξεις του Δημοτικού. Η διεύρυνση του ωραρίου αξιοποιείται με εισαγωγή ή αύξηση των ωρών διδασκαλίας μιας σειράς μαθημάτων (Αγγλικά, Πληροφορική, Καλλιτεχνικά, Θεατρική Αγωγή, Μουσική, Φυσική Αγωγή). Η εισαγωγή και ο εμπλουτισμός των γνωστικών αντικειμένων προϋποθέτει την απασχόληση εκπαιδευτικών ειδικοτήτων Αγγλικής, Πληροφορικής, Εικαστικών, Θεατρικής Αγωγής, Μουσικής και Φυσικής Αγωγής, που είτε δεν διατίθενται είτε δεν δύναται να καλυφθούν από τους μόνιμους εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας

και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Στόχος της προτεινόμενης Πράξης υπήρξε η υποστήριξη του θεσμού του ΕΑΕΠ ώστε να επεκταθεί στο σύνολο των Δημοτικών Σχολείων της χώρας. Η διάρκεια της προβλέφθηκε να είναι διετής. Ειδικά για το σχολικό έτος 2015-2016, στόχος ήταν η συνέχιση της εφαρμογής του θεσμού στις σχολικές μονάδες που ήδη εφαρμοζόταν.

24. <https://www.epiteliki.minedu.gov.gr/?p=1458&lang=el>,

25. <https://www.epiteliki.minedu.gov.gr/?p=1896&lang=el>

26. Σύμφωνα με τη Φ.32/1106/142065/11-09-2015/ΥΠΟΠΑΙΘ εγκύκλιο με θέμα: «Ενέργειες Προγραμματισμού του εκπαιδευτικού έργου σχολικού έτους 2015-2016»  
27. [https://www.eetaa.gr/enarmonisi/paidikoi\\_stathmoi\\_2015/stats/StatVfeloy-menoi2015.pdf](https://www.eetaa.gr/enarmonisi/paidikoi_stathmoi_2015/stats/StatVfeloy-menoi2015.pdf) (πρόσβαση στις 19.08.2018)

28. [https://www.eetaa.gr/enarmonisi/paidikoi\\_stathmoi\\_2018/stats/StatOfeloymenoi2018.pdf](https://www.eetaa.gr/enarmonisi/paidikoi_stathmoi_2018/stats/StatOfeloymenoi2018.pdf) (πρόσβαση στις 21.08.2018)

29. Σχετική εγκύκλιος του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων με αριθμ. Πρωτ. Φ.50/313/138476/Γ1/27-09-2013

30. Σχετικές αναφορές βλέπε στις ακόλουθες ηλεκτρονικές διευθύνσεις:  
<http://www.syllogosperiklis.gr/%CF%83%CF%85%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%BF%CF%83-%CE%B5%CE%BA%CF%80%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://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/>

31. Στο Π.Δ. 79/2017 περιλαμβάνεται το ωρολόγιο πρόγραμμα του Νηπιαγωγείου

32. Η διεύρυνση του ωραρίου λειτουργίας του Σχολείου, ενώ είχε ως στόχο τη διευκόλυνση και τη στήριξη γονέων και μαθητών (Ι.Ν.Ε.-Ι.Π.Ε.Μ. 2007:64) εντούτοις, η ανελαστικότητα της ώρας αποχώρησης των μαθητών/τριών από το απογευματινό πρόγραμμα στάθηκε αιτία πολλών προστριβών μεταξύ γονέων και σχολείου, ειδικά τα πρώτα χρόνια λειτουργίας του θεσμού. Ορισμένοι γονείς ζητούσαν την πρόωρη αποχώρηση των παιδιών τους από το πρόγραμμα. Η αξιολόγηση τους προκαλούσε τριβές με τους διευθυντές/ντριες σχολείων οι οποίοι/οιες αφενός ακολουθούσαν τις οδηγίες του Υπουργείου Παιδείας αφετέρου θεωρούσαν ότι η πρόωρη αποχώρηση των παιδιών από το σχολείο θα δημιουργούσε πρόβλημα στην εύρυθμη λειτουργία του (ΥΠ. Ε.Π.Θ. 1998, Πυργιωτάκης 2004:14, Τζήκας κ.ά. 2005:59-65). Το Υπουργείο Παιδείας, προσπαθώντας να αλλάξει την αρνητική εντύπωση ότι το Ολοήμερο Σχολείο είναι «παιδοφυλακτήριο», άφησε μικρό περιθώριο διευκόλυνσής τους. Επέτρεψε την πρόωρη αποχώρηση ή καθυστερημένη προσέλευση στο σχολείο μόνο



για λόγους ιατρικής υποστήριξης ή θεραπευτικής παρέμβασης, προσκομίζοντας ο γονέας σχετική βεβαίωση από δημόσιο φορέα. [σχετικές είναι: α) η περίπτωση β της παρ.2 του άρθρου 11 του ΠΔ 200/1998 (ΦΕΚ 161/1998 τ. Α') και β) η περίπτωση η, της παρ. 2 του άρθρου 13 του ΠΔ 201/1998 (ΦΕΚ 161/1998 τ. Α')].

33. Οι μητέρες επελέγησαν τυχαία από τις καταστάσεις των σχολείων. Τελικά, πραγματοποιήθηκαν επισκέψεις σε 45 σχολεία και συμπληρώθηκε ο αριθμός των 900 μητέρων που αποτέλεσαν το δείγμα της μελέτης.

- Τα στοιχεία που αποτέλεσαν τη βάση για την επιλογή του δείγματος:
- το συνολικό μαθητικό δυναμικό ανά Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο κάθε Διεύθυνσης
  - το μαθητικό δυναμικό ανά τμήμα και ανά τάξη κάθε σχολείου και ανά περιοχή
  - το μαθητικό δυναμικό ανά τμήμα Ολοήμερου για κάθε Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο και ανά περιοχή δόθηκαν από τις Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Αθήνας (Α', Β', Γ' και Δ') και τα Γραφεία Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης που ανήκουν στην αρμοδιότητα των συγκεκριμένων Διευθύνσεων.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

# Υπηρεσίες φροντίδας για ηλικιωμένους/ες και άτομα με αναπηρία: Μικρή συνεισφορά στη συμφιλίωση εργασιακής και οικογενειακής ζωής

Εύη Χατζηβαρνάβα

### 6.1 Εισαγωγή

Παραδοσιακά, η φροντίδα ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία καλυπτόταν είτε μέσα στην οικογένεια είτε σε ιδρύματα εικοσιτετράωρης φιλοξενίας, σε περιπτώσεις που η οικογένεια αδυνατούσε να παράσχει την απαραίτητη ενδοοικογενειακή φροντίδα. 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 αμειβόμενου/ης φροντιστή/στριας 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 επαγγελμάτων πρόνοιας και υγείας. Στην πρώτη περίπτωση, πρωταγωνιστικό ρόλο διαδραματίζουν οι κοινωνικοί 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 (Karamesini and Moukanou 2006: 3).

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, μαζί με τη Τσεχία και την Πολωνία, αποτελούν τρεις χώρες στην Ευρώπη που στηρίζονται περισσότερο στην ανεπίσημη φροντίδα ηλικιωμένων στο πλαίσιο της οικογένειας (Bettio and Verashchagina 2012: 83). Η ανεπίσημη φροντίδα μπορεί να παρέχεται τόσο από μη αμειβόμενους συγγενείς ή φίλους όσο και από αμειβόμενους/ες φροντιστές/στριες.

Οι λιγοστές κοινωνικές υπηρεσίες που απευθύνονταν σε ηλικιωμένους 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' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης και έπειτα από το ΕΣΠΑ.

Υπάρχει στενή σχέση μεταξύ κοινωνικών υπηρεσιών φροντίδας ηλικιωμένων και κοινωνικών υπηρεσιών σε ό,τι αφορά τη φροντίδα

ατόμων με αναπηρία. Δομές ή υπηρεσίες που σχεδιάστηκαν για αυτό τον σκοπό (π.χ. Θεραπευτήρια Χρόνιων Παθήσεων) παρέχουν φροντίδα και στους ηλικιωμένους, ενώ άλλες που είχαν αρχικά προγραμματιστεί για την παροχή υπηρεσιών φροντίδας σε ηλικιωμένους (π.χ. Βοήθεια στο Σπίτι), διεύρυναν το πεδίο εφαρμογής τους για να παρέχουν φροντίδα και σε άτομα με αναπηρία (Karamessini 2010b: 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. Ωστόσο, 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 κλπ), και την 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.

Βέβαια, η γήρανση του πληθυσμού αυξάνει με ταχείς ρυθμούς στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια - ο πληθυσμός ηλικίας εξήντα πέντε ετών και άνω ως ποσοστό του συνολικού πληθυσμού αυξήθηκε από 18,6% το 2007 στο 21,5% το 2017 (Eurostat database), ενώ το 1990 το ποσοστό ανερχόταν στο 13,7% (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 εργα-

τικού 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 την προσφορά υπηρεσιών φροντίδας γεφυρώνεται εν μέρει με την εργασία μεταναστριών – με ή χωρίς άδεια εργασίας – στον τομέα. 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, ανάλογα με τον φορέα παροχής τους, οργανώνονται γύρω από τους εξής τρεις τύπους:

- τη φροντίδα που παρέχεται από το κράτος και τις τοπικές αρχές
- τη φροντίδα που παρέχεται από ιδιωτικές μη κερδοσκοπικές οργανώσεις, και
- τις αγοραίες υπηρεσίες φροντίδας, που παρέχονται από αμειβόμενους/ες οικιακούς/ες βοηθούς ή ιδιωτικούς κερδοσκοπικούς φορείς (επιχειρήσεις).

Ανάλογα με τον χώρο παροχής της φροντίδας, αυτή διακρίνεται σε ιδρυματική, ημερήσια και κατ' οίκον φροντίδα.

Στη συνέχεια θα ασχοληθούμε μόνο με τα δύο είδη ανοιχτής θεσμοθετημένης κοινωνικής 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.

## 6.2 Ανοιχτή ημερήσια και κατ' οίκον κοινωνική φροντίδα

Οι ανοιχτές υπηρεσίες εξυπηρέτησης ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία μέσα στις κοινότητες διαμονής τους άρχισαν να αναπτύσσονται από τη δεκαετία του '80 με τα Κέντρα Ανοιχτής Προστασίας Ηλικιωμένων (ΚΑΠΗ). Τα ΚΑΠΗ δέχονταν και δέχονται ηλικιωμένους που αυτοεξυπηρετούνται. Αν και τα ΚΑΠΗ είναι ιδιαίτερα επιτυχημένος και κοι-

ωνικά αποδεκτός θεσμός, κομβικός για την ευημερία των ηλικιωμένων, οι αυτοεξυπηρετούμενοι ηλικιωμένοι δεν βρίσκονται στο κύριο πεδίο ή, ακόμη περισσότερο, στο επίκεντρο της πολιτικής συμφιλίωσης εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Αντίθετα, η τελευταία εστιάζει στους ηλικιωμένους 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 Διημέρευσης και Ημερήσιας Φροντίδας για άτομα με αναπηρία (ΚΔΗΦ).

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.

Αν και η πρώτη περίοδος υλοποίησης προγραμμάτων κατ' οίκον βοήθειας από τους Δήμους τοποθετείται χρονικά στα τέλη της δεκαετίας του 80 και αρχές της δεκαετίας του 90, μόνο μετά το 1996 απέκτησαν τον χαρακτήρα εθνικής πολιτικής. Από το 1997 άρχισαν να εφαρμόζονται σε 102 Δήμους της χώρας με εθνική χρηματοδότηση και σε συνεργασία των Υπουργείων Εσωτερικών και Υγείας και Πρόνοιας, ενώ πρόσφατα (2012) το πρόγραμμα θεσμοθετήθηκε σε καινούρια βάση και με νέο προσανατολισμό.<sup>1</sup>

Τα Κέντρα Διημέρευσης και Ημερήσιας Φροντίδας για άτομα με αναπηρία (ΚΔΗΦ) θεσμοθετήθηκαν το 1993 ως υποκατηγορία των Κέντρων Αποθεραπείας και Αποκατάστασης.

Τα Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (ΚΗΦΗ) αποτελούν μια πιο πρόσφατη δομή ολόημερης φροντίδας ηλικιωμένων, αφού θεσμοθετήθηκαν το 2001 με σκοπό αρχικά να παρέχουν ημερήσια φροντίδα σε ηλικιωμένα άτομα 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 (Kara-

messini 2010b: 5) στο πλαίσιο της κοινωνικής πολιτικής που ασκείται από την Τοπική Αυτοδιοίκηση Α΄ Βαθμού.

Από το 1999 και μετά, η ανάπτυξη όλων των ανωτέρω δομών και προγραμμάτων διευκολύνθηκε σημαντικά από ευρωπαϊκούς χρηματοδοτικούς πόρους (2<sup>ο</sup> και 3<sup>ο</sup> Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης και ΕΣΠΑ). Οι δομές συνδέθηκαν με τους στόχους απασχόλησης και ισότητας ευκαιριών των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων, δηλαδή την απασχολησιμότητα των φροντιστών/τριών.

### 6.3 Περιγραφή ισχύουσας κατάστασης

Το πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι»<sup>2</sup> απευθύνεται σε άτομα τρίτης ηλικίας που δεν αυτοεξυπηρετούνται πλήρως και σε άτομα με κινητικές δυσλειτουργίες και ειδικά προβλήματα. Προτεραιότητα δίνεται σε αυτούς που ζουν μόνοι, δεν έχουν την πλήρη φροντίδα της οικογένειας ή που το εισόδημά τους δεν τους επιτρέπει να εξασφαλίσουν τις απαιτούμενες υπηρεσίες για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής τους.

Σκοπός του προγράμματος είναι να βελτιώσει την ποιότητα ζωής 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 επωφελομένων. Η ανάγκη συμφιλίωσης της οικογενειακής και εργασιακής ζωής δεν εκφράστηκε ως σκοπός του προγράμματος στο αρχικό θεσμικό πλαίσιο, αλλά ούτε και σε πρόσφατη σχετική νομοθεσία.<sup>3</sup>

Υπάρχουν κριτήρια επιλογής στο πρόγραμμα όπως είναι το εισόδημα, η κατάσταση υγείας (π.χ. βαθμός αυτοεξυπηρέτησης) των επωφελομένων 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 εφαρμόζεται κυρίως από φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Από το 2012, και μετά τη λήξη της χρηματοδότησής του από κοινοτικούς πόρους, χρηματοδοτείται αποκλειστικά από εθνικούς (προϋπολογισμοί της κεντρικής και τοπικής διοίκησης και των ασφαλιστικών ταμείων).

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 τον 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, καθιερώθηκε με νομοθεσία 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 ταυτίζεται στην ουσία με το προϋπάρχον πρόγραμμα, «Βοήθεια στο Σπίτι».

Βάσει του θεσμικού του πλαισίου, 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 στο 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 είναι οι ασφαλισμένοι συνταξιούχοι των ταμείων κύριας ασφάλισης αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και των συνταξιούχων του δημοσίου, οι οποίοι και δικαιούνται



**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1** ΕΞΕΛΙΞΗ ΘΕΜΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΜΕ ΤΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ 1990-2018

<b>Έτος</b>	<b>Θεσμικές ρυθμίσεις</b>
1992	Με το νόμο 2082 (άρθρα 5-7) παρέχεται η δυνατότητα ανάπτυξης κατ' οίκον κοινωνικής προστασίας με κοινωνικούς βοηθούς (Πρόγραμμα Βοήθεια στο Σπίτι) 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.
1992	Με τον νόμο 2072 (άρθρο 10), δίνεται η δυνατότητα ίδρυσης κέντρων αποθεραπείας και αποκατάστασης, συμπεριλαμβανομένων και των Κέντρων Δημέρευσης Ατόμων με Αναπηρία.
1993	Με βάση τις προβλέψεις του άρθρου 10 του νόμου 2072/1992, εκδίδεται το Π.Δ.395 (άρθρο 15) όπου διευκρινίζονται 4 διαφορετικές κατηγορίες κέντρων αποθεραπείας και αποκατάστασης, μια από τις οποίες είναι τα Κέντρα Δημέρευσης και Ημερήσιας Φροντίδας ατόμων με αναπηρία που παρέχουν υπηρεσίες ημερήσιας φροντίδας και παραμονής ενώ, με την ΥΑ Π4Α/ΟΙΚ.4633 (ΦΕΚ 789Β/1993), καθορίζονται οι προδιαγραφές λειτουργίας των Κέντρων ανά κατηγορία.
1996	Με την Υ.Α. Π5Β/ΟΙΚ.4514 (ΦΕΚ 801Β/3.9.96) εφαρμόζεται για πρώτη φορά πιλοτικό πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι» από τον Δήμο Περιστερίου.
1997	Με την Υ.Α. Π4Β/5814 (ΦΕΚ 917Β/17.10.97), καθιερώνεται για πρώτη φορά η λειτουργία του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι» σε εθνικό επίπεδο (102 Δήμοι) και με εθνική χρηματοδότηση.
2000	Με την Υ.Α. Π1Γ/ΟΙΚ.4128/18.10.2000 (ΦΕΚ 1360Β/8.11.2000), επεκτάθηκε η δραστηριότητα του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι» με την υπηρεσία «Τηλεβοήθεια στο Σπίτι».
2001	Με την Υ.Α. Π1Γ/ΑΓΠ/ΟΙΚ.14963 (ΦΕΚ 1397Β/22.10.2001), προσδιορίζονται οι προϋποθέσεις ίδρυσης και λειτουργίας Κέντρων Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων από δημοτικές επιχειρήσεις και νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου. Η απόφαση αυτή τροποποιήθηκε με μεταγενέστερες αποφάσεις ως προς το προβλεπόμενο προσωπικό.
2003	Με το νόμο 3106 (άρθρο 13), θεσμοθετείται η δυνατότητα υλοποίησης του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι» από φορείς του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα μετά

- από έγκριση του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας και εφόσον διαθέτουν τους απαραίτητους πόρους, ενώ λδευρύνονται οι κατηγορίες εξυπηρετούμενων και στα άτομα με αναπηρία.
- 2012 Με το νόμο 4052 (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 που ανήκουν στους φορείς κύριας ασφάλισης αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.
- 2012 Με το νόμο 4075 (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.
- 2013 Με το νόμο 4199 (άρθρο 127), θεσμοθετείται ολοκληρωμένο πρόγραμμα με τίτλο «Κατ' οίκον Κοινωνική Φροντίδα» που εσποττεύεται 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 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».
- 2013 Με την Υ.Α. Δ27/ΟΙΚ. 9746/409 (ΦΕΚ 914Β/15.4.13), η δυνατότητα ίδρυσης και λειτουργίας ΚΗΦΗ επεκτείνεται και σε φορείς ιδιωτικού δικαίου μη κερδοσκοπικού και κερδοσκοπικού χαρακτήρα.
- 2014 Με το νόμο 4277 (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 δημοσικών επιχειρήσεων που επιθυμούν να υλοποιήσουν τέτοια προγράμματα.
- 2015 Με το νόμο 4351 (άρθρο 49), παρατείνεται και πάλι η διάρκεια του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι» μέχρι τις 31.12.2016, καθώς και οι συμβάσεις των εργαζομένων και διασφαλίζονται εθνικοί πόροι για τη λειτουργία του.
- 2015 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.
- 2016 Με τον νόμο 4430 (άρθρο 69), παρατείνεται η διάρκεια του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι» μέχρι τις 31.12.2016, καθώς και οι συμβάσεις των εργαζομένων και διασφαλίζονται εθνικοί πόροι για τη λειτουργία του.
- 2017 Με το νόμο 4483 (άρθρο 153), παρατείνεται η διάρκεια του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι» μέχρι τις 31.12.2019, καθώς και οι συμβάσεις των εργαζομένων και διασφαλίζονται εθνικοί πόροι για τη λειτουργία του. Με τον ίδιο νόμο (άρθρο 104), παρατείνεται η διάρκεια παροχής των υπηρεσιών των «Κέντρων Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων» (ΚΗΦΗ) και των «Κέντρων Διημέρευσης-Ημερήσιας Φροντίδας» (ΚΔΗΦ), καθώς και των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου του απασχολούμενου προσωπικού, μέχρι τις 31.3.17. και έως την ένταξη τους στο πλαίσιο των Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων της Προγραμματικής Περιόδου 2014-2020 αλλά όχι πέραν της 31.7.17.
- 2018 Με το νόμο 4583 (άρθρο 91), εντάσσεται το πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι» σε οργανικές μονάδες των ΟΤΑ Α' βαθμού και στελεχώνεται με μόνιμο προσωπικό.

---

συμπληρωματική ασφαλιστική παροχή αυξημένης κατ' οίκον φροντίδας.<sup>4</sup> Ο νόμος προβλέπει η εφαρμογή του προγράμματος να γίνεται από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, στον προϋπολογισμό του οποίου μεταφέρονται από

τον Λογαριασμό της Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων, που τηρείται στο ΑΚΑΓΕ, οι σχετικοί πόροι χρηματοδότησης του προγράμματος. Από 01.05.2012, θεσμοθετείται η παροχή ποσοστού 0,2% των συνολικών ετήσιων εσόδων από εισφορές των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης κύριας ασφάλισης, αρμοδιότητας Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 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 «επιδόματος αυξημένης κατ' οίκον φροντίδας» (επιχειρήσεις Δήμων και Περιφερειών, νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, ιδιωτικές επιχειρήσεις, Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Κοινωνικής Φροντίδας).

Σκοπός του δεύτερου προγράμματος, δηλαδή του προγράμματος κατ' οίκον κοινωνικής φροντίδας, και βάσει του θεσμικού του πλαισίου, 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 εποπτεύεται από τα Υπουργεία Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης 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.

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 αρ-

μοδιότητας διαχείρισης του όλου προγράμματος κατ' όικον βοήθειας στην ΕΕΤΑΑ, με την οποία καλούνται οι δήμοι/δημοτικές επιχειρήσεις να συνάψουν συμβάσεις, προκειμένου να υλοποιήσουν το τρέχον πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι».

Σημαντική εξέλιξη έφερε νομοθεσία στο τέλος του 2018 με την οποία το πρόγραμμα εντάσσεται σε οργανικές μονάδες των ΟΤΑ Α' βαθμού και στελεχώνεται με μόνιμο προσωπικό, μια εξέλιξη που διευθετηθεί ένα πάγιο αίτημα των φορέων των ΟΤΑ και των εργαζομένων στο πρόγραμμα εδώ και πολλά χρόνια και λήγει την πολύχρονη αβεβαιότητα στη λειτουργία του προγράμματος.

Τα *Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων* (ΚΗΦΗ)<sup>5</sup> είναι ανοικτές δομές ημερήσιας φιλοξενίας ηλικιωμένων που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν απόλυτα και το περιβάλλον που τους φροντίζει εργάζεται ή αντιμετωπίζει σοβαρά οικονομικά προβλήματα ή προβλήματα υγείας αδυνατώντας να ανταποκριθεί στη φροντίδα που έχει αναλάβει.

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 τους 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 ΚΑΠΗ που ενδεχομένως υπάρχουν στην περιοχή και άλλες παρεμφερείς κοινωνικές υπηρεσίες.

Σε κάθε ΚΗΦΗ προβλέπεται η απασχόληση πέντε ατόμων: ενός/μιας νοσηλεύτη/τριας, δύο κοινωνικών φροντιστών/τριών, ενός ατόμου ως βοηθητικό προσωπικό και ενός οδηγού, 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 (ΚΔΗΦ)<sup>6</sup> παρέχουν υπηρεσίες ημερήσιας φροντίδας σε άτομα με αναπηρία με ανώτατο ημερήσιο όριο τις δέκα έξι 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 αναπηρίας. Οι υπηρεσίες που παρέχουν περιλαμβάνουν υπηρεσίες υγείας και νοσηλείας, επαγγελματικής κατάρτισης, ενημέρωσης και ψυχαγωγίας.

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 ημερήσια φροντίδα είναι μεγαλύτερη των οκτώ ωρών (σαράντα ευρώ νοσήλιο για οκτώ ώρες και πενήντα ευρώ για πάνω από οκτώ ώρες).<sup>7</sup>

Στον Πίνακα 6.1 παρουσιάζεται η εικόνα των θεσμικών ρυθμίσεων που έλαβαν χώρα τα τελευταία τριάντα περίπου χρόνια στη χώρα μας σχετικά με τις ανωτέρω υπηρεσίες.

#### 6.4. Κάλυψη αναγκών

Με βάση στοιχεία της ΕΕΤΑΑ, του φορέα που διαχειρίζεται το πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι», τα οποία απεικονίζονται στον Πίνακα 6.2, κατά το 2017 λειτουργούσαν 860 δομές του προγράμματος, εξυπηρετώντας 71.563 άτομα. Τις δομές λειτουργούσαν 282 φορείς, κυρίως φορείς και κοινωφελείς επιχειρήσεις των δήμων, ενώ οι εργαζόμενοι/ες σε αυτές ανέρχονταν στα 3.150 άτομα (ΕΕΤΑΑ 2017: 55).

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 1619 άτομα (Πίνακας 6.3). Με βάση στοιχεία του 2017, οι δομές μειώθηκαν στις 68 κυρίως στην

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.2** ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΕΞΥΠΗΡΕΤΟΥΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ «ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ» (2017)

Περιφέρεια	Δομές		Εξυπηρετούμενοι	
	Αριθμός	%	Αριθμός	%
Αν. Μακεδονίας και Θράκης	58	7	6.001	8
Αττικής	97	11	5.519	8
Βορείου Αιγαίου	36	4	2.407	3
Δυτικής Ελλάδας	53	6	6.548	9
Δυτικής Μακεδονίας	48	6	3.435	5
Ηπείρου	77	9	5.284	7
Θεσσαλίας	75	9	6.315	9
Ιονίων Νήσων	26	3	3.186	4
Κεντρικής Μακεδονίας	152	18	12.549	18
Κρήτης	73	8	8.567	12
Νοτίου Αιγαίου	30	3	1.783	2
Πελοποννήσου	50	6	4.768	7
Στερεάς Ελλάδας	85	10	5.201	7
Γενικό Σύνολο	860	100	71.563	100

Πηγή: ΕΕΤΑΑ, Οι Ο.Τ.Α σε αριθμούς, 2017

περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας (ΕΕΤΑΑ 2017: 65). Οι δομές λειτουργούσαν κυρίως από τους δήμους και τις δημοτικές επιχειρήσεις.

Τέλος, όσον αφορά τα Κέντρα Δημέρευσης και Ημερήσιας Φροντίδας ΑμεΑ, τα οποία επίσης εντάσσονται στο Πρόγραμμα «Εναρμόνιση Εργασιακής και Οικογενειακής Ζωής», κατά το 2018 είχε εγκριθεί η υλοποίηση του Προγράμματος σε 55 δομές για ένα σύνολο 1613 εξυπηρετούμενων (Πίνακας 6.4). Τα Κέντρα αυτά τα λειτουργούν κυρίως φορείς του ιδιωτικού τομέα (σωματεία, ιδρύματα, αστικές μη κυβερνητικές οργανώσεις και ιδιωτικές επιχειρήσεις).

Όπως παρατηρεί κανείς 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

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.3** ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΕΞΥΠΗΡΕΤΟΥΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΚΕΝΤΡΩΝ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΩΝ ΕΝΤΑΓΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ» (2014)

Περιφέρεια	ΚΗΦΗ		Εξυπηρετούμενοι	
	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 τη συγγραφέα του κεφαλαίου. Στην έκδοση της ΕΕΤΑΑ, Οι Ο.Τ.Α. σε Αριθμούς (2017), καταγράφεται μείωση του αριθμού των ΚΗΦΗ (από 76 το 2014 στα 68 το 2017), αλλά δεν υπήρχε αριθμός εξυπηρετούμενων και γι' αυτό χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία του 2014 στον ανωτέρω Πίνακα.

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 χρήστη 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 ΚΔΗΦ.

Η κατανομή των υπηρεσιών προφανώς δεν αντιστοιχεί στην εθνική πληθυσμιακή κατανομή, όπως προφανές είναι ότι δεν υπήρξε ένας ορ-



**ΠΙΝΑΚΑΣ 6.4** ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΕΞΥΠΗΡΕΤΟΥΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΚΕΝΤΡΩΝ ΔΙΗΜΕΡΕΥΣΗΣ ΑΜΕΑ ΕΝΤΑΓΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ» (2018)

Περιφέρεια	Κέντρα Διημέρευσης		Εξυπηρετούμενοι	
	Αριθμός	%	Αριθμός	%
Αν. Μακεδονίας και Θράκης	-	-	-	-
Αττικής	23	41	825	51
Βορείου Αιγαίου	1	2	15	1
Δυτικής Ελλάδας	5	9	82	5
Δυτικής Μακεδονίας	2	4	40	3
Ηπείρου	2	4	44	3
Θεσσαλίας	2	4	35	2
Ιονίων Νήσων	2	4	40	2
Κεντρικής Μακεδονίας	10	17	366	23
Κρήτης	5	9	116	7
Νοτίου Αιγαίου	1	2	20	1
Πελοποννήσου	-	-	-	-
Στερεάς Ελλάδας	2	4	30	2
Γενικό Σύνολο	55	100	1613	100

Πηγή: ΕΥΣΕΚΤ (κατόπιν αιτήματος). Σημειώνεται ότι τα στοιχεία είναι προϋπολογιστικά και ενδεχομένως να διαφοροποιηθούν στην πορεία ή την εφαρμογή.

θολογικός τρόπος ανάπτυξης τους. Εξ άλλου, ο εθελοντικός χαρακτήρας της ανάπτυξής τους υποδηλώνει ότι μόνο όπου οι φορείς έχουν τη δυνατότητα και την ευελιξία μπορούν να αναπτύξουν τέτοιες υπηρεσίες.

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 εκ<sup>8</sup> και ότι με βάση κάποια ερευνητικά δεδομένα περίπου το 1/5 του πληθυσμού, ανεξαρτήτως ηλικίας, αντιμετωπίζει προβλήματα υγείας που συνδέονται με κάποιο είδος αναπηρίας,<sup>9</sup> συμπεραίνουμε ότι ο εξαιρετικά μικρός αριθμός των δομών, ιδιαίτερως αυτών που παρέχουν ολόημερη φροντίδα, είναι αδύνατο να ανταποκριθεί στις ανάγκες.<sup>10</sup>

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.<sup>11</sup>

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

Πάντως η έλλειψη πρόσφατων ερευνών και στατιστικών στοιχείων, 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 ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία.

Σε κάθε περίπτωση, τα υπάρχοντα δεδομένα μας οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η φροντίδα ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία εξακολουθεί να καλύπτεται στο μεγαλύτερο ποσοστό με «ιδιωτικές δυνάμεις», είτε μέσω των οικογενειακών δικτύων, με ότι αυτό μπορεί να σημαίνει για την απασχόληση και τη συμφιλίωση εργασιακής και οικογενειακής ζωής αυτών που φροντίζουν<sup>12</sup>, είτε μέσω ιδιωτικά αμειβόμενων κατ' οίκον φροντιστών/τριών, είτε μέσω κλειστού τύπου ιδρυμάτων.

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 αναπη-

ρία, 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, ανεξάρτητα αν δούλευαν ή όχι, ήταν γυναίκες, αφιερώνοντας κατά μέσο όρο 51 ώρες εβδομαδιαίως για τη φροντίδα τους (Τριανταφύλλου κ.α. 2006: 31 και 37).

Όσον αφορά αυτούς/ές που φροντίζουν ηλικιωμένα άτομα με αμοιβή και σε αυτές το γυναικείο φύλο κυριαρχεί. Σημαντική συμβολή στη φροντίδα ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία, και ως εκ τούτου και στην 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 Λυμπεράκη, οι μετανάστριες λειτούργησαν ως «ο από μηχανής θεός», που με τις σχετικά χαμηλές αμοιβές και την ευελιξία της απασχόλησής τους απελευθέρωσαν το ντόπιο γυναικείο δυναμικό από τις υποχρεώσεις φροντίδας και του έδωσαν την ευκαιρία να εργαστεί (Lyberaki 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 ως 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 (Karamessini 2010b: 21). Εκτιμήσεις, προς το τέλος της δεκαετίας 2000, προσδιόριζαν ότι περίπου το 15-20% των αστικών νοικοκυριών χρησιμοποιούσαν τις υπηρεσίες μεταναστών/τριών για το νοικοκυριό τους (Lyberaki 2008: 29-30).

Ενδιαφέρον θα είχε να διαπιστωθούν μέσω έρευνας σε ποιο βαθμό η κρίση επηρέασε τη δυνατότητα των οικογενειών να αγοράζουν υπηρεσίες φροντίδας, τι στρατηγικές ανέπτυξαν οι οικογένειες για να αν-

ταποκριθούν 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.<sup>13</sup>

### 6.5 Ζητήματα- Σχόλια

Είναι γεγονός ότι τις τελευταίες δεκαετίες αναπτύχθηκαν για πρώτη φορά, με τη βοήθεια των κοινοτικών κονδυλίων, πολλαπλές υπηρεσίες για την ημερήσια και κατ' οίκον φροντίδα ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία στο πλαίσιο μιας πολιτικής ενίσχυσης της κοινοτικής φροντίδας για τα άτομα αυτά. Ωστόσο, ο τομέας αυτός εμφανίζει διάφορα προβλήματα που περιληπτικά αναφέρουμε:

Πρώτον, οι εν λόγω υπηρεσίες, προκειμένου να διασφαλίσουν πόρους για τη λειτουργία τους, εντάχθηκαν για χρηματοδότηση στο ΕΣΠΑ ως πολιτικές συμφιλώσης της εργασιακής και οικογενειακής ζωής, με συνέπεια την αντιμετώπιση τους ως προγράμματα των οποίων η υλοποίηση επαφίεται στους δήμους και τους ιδιωτικούς φορείς και όχι ως πολιτικές ενταγμένες και διασφαλισμένες από την εθνική, κοινωνική πολιτική. Αυτό οδήγησε στο να λειτουργούν οι συγκεκριμένες υπηρεσίες σε μια μόνιμη κατάσταση «προσωρινού χαρακτήρα» με τη συνεχή διεκδίκηση της κοινοτικής τους χρηματοδότησης και τις συνεχώς ανανεούμενες συμβάσεις ορισμένου χρόνου για το προσωπικό. Ακόμη και το πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι», το οποίο εντάχθηκε από το 2012 σε εθνικές χρηματοδοτήσεις, δεν κατάφερε να αποβάλλει τον «προσωρινό» του χαρακτήρα και υπόκειτο, μέχρι και το 2018, σε συνεχείς ετήσιες ή διετείς εγκρίσεις παράτασης της λειτουργίας του.

Η κατάσταση είναι ιδιαίτερα δύσκολη για το προσωπικό που για πολλά χρόνια εργάζεται με συνεχώς ανανεούμενες συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ενώ αποτελεί πάγιο αίτημα η μετατροπή των συμβάσεων του σε αορίστου χρόνου (<http://voithiastospiti.blogspot.gr/>). Η αδυναμία ένταξης του προσωπικού σε μόνιμες θέσεις εργασίας που οδηγούν σε διαρροές έμπειρου προσωπικού, οι καθυστερήσεις στην καταβολή

των αμοιβών του, οι ελλείψεις σε προσωπικό και τα πιθανά κενά στην παροχή υπηρεσιών ανάμεσα στις εγκρίσεις των κονδυλίων υπήρξαν σημαντικά εμπόδια στην απρόσκοπτη και ποιοτική λειτουργία των υπηρεσιών. Είναι προφανές ότι η ένταξη του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι» στις οργανικές δομές των Δήμων και η νομιμοποίηση του προσωπικού που έχουν ψηφιστεί από το Κοινοβούλιο του τέλος του 2018 θα έχουν θετικό αντίκτυπο στη χωρίς προβλήματα λειτουργία και ποιοτική αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Όσον αφορά πάντως τα ΚΗΦΗ, η κατάσταση δεν αλλάζει, και δεν θα αλλάξει, όσο δεν εντάσσονται στην εθνική τακτική χρηματοδότηση, αλλά παραμένουν ενταγμένα σε συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα.<sup>14</sup>

Δεύτερον, το θεσμοθετημένο σύστημα φροντίδας παρουσιάζει μια εικόνα πλουραρισμού, επιτρέποντας σε φορείς, τόσο του δημοσίου όσο και του ιδιωτικού τομέα, που επιθυμούν και έχουν τη δυνατότητα να λειτουργήσουν υπηρεσίες φροντίδας. Το κράτος διατηρεί έναν ρόλο ρυθμιστή και επόπτη μέσω της έκδοσης άδειας ίδρυσης και της παρακολούθησης των προϋποθέσεων λειτουργίας τους, καθώς και των συμβάσεων που συνάπτει με ιδιωτικούς φορείς για τη χρηματοδότηση τους. Το σύστημα ωστόσο, με τον τρόπο που λειτουργεί, δεν μπορεί να διασφαλίσει την καθολική και ισότιμη πρόσβαση όλων σε υπηρεσίες που παραμένουν άνισα καταμεμημένες, με δυσκολία στην πρόσβαση και διαφορετική ποιότητα. Επί πλέον, στις υπηρεσίες υπάρχουν εισοδηματικά και άλλα κριτήρια που περιορίζουν τον αριθμό των δικαιούχων, ενώ η χρηματοδότηση των υπηρεσιών στηρίζεται σε ένα μικτό σύστημα πηγών που περιλαμβάνει πόρους του τακτικού προϋπολογισμού του κράτους (κεντρικής και τοπικής διοίκησης), των ασφαλιστικών ταμείων και κοινοτικούς πόρους και υπάρχει πάντα ο φόβος ότι τυχόν στενότητα των εσόδων σε μία ή περισσότερες από τις παραπάνω πηγές μπορεί να προκαλέσει μεγαλύτερη αusterioποίηση των κριτηρίων ένταξης, περιορίζοντας τον αριθμό των δικαιούχων.

Τρίτον, ο μη θεσμοθετημένος ιδιωτικός τομέας υπηρεσιών φροντίδας ηλικιωμένων και ΑμΕΑ (π.χ. αμειβόμενος φροντιστής στο σπίτι), που δεν είναι βέβαια προσβάσιμος για τους οικονομικά ασθενέστερους αλλά, ίσως τώρα, ούτε για εκείνους με μεσαία εισοδήματα, εξακολουθεί

να καλύπτει με αποτελεσματικότερο τρόπο τις ανάγκες συμφιλίωσης (εφόσον οι ώρες απασχόλησης των αμειβόμενων φροντιστών/ριών προσαρμόζονται στις ώρες απασχόλησης των εργαζομένων), αλλά στερείται στοιχειωδών κανόνων ως προς τις προϋποθέσεις λειτουργίας, την εκπαίδευση, την εποπτεία και τον έλεγχο που διασφαλίζουν ως ένα βαθμό την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Τέταρτον, η φροντίδα εξακολουθεί, κατά την κυρίαρχη αντίληψη και πρακτική, να ταυτίζεται με τις γυναίκες είτε αυτές φροντίζουν άτομα του οικογενειακού τους περιβάλλοντος είτε εργάζονται ως αμειβόμενες φροντίστριες. Η απόφαση για το εάν η φροντίδα για τους ηλικιωμένους 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 όχι, θα εξαρτηθεί από συναισθηματικούς (π.χ. δεσμοί με το άτομο που χρειάζεται φροντίδα, έλλειψη εμπιστοσύνης ως προς την ποιότητα της εναλλακτικής φροντίδας), ηθικούς (π.χ. αναμενόμενες κοινωνικές προσδοκίες ως προς την φροντίδα), προσωπικούς (π.χ. επαγγελματικές προσδοκίες, στάσεις ζωής) και οικονομικούς λόγους (το κόστος φροντίδας σε σύγκριση με την απώλεια εισοδήματος από την εργασία).

Τέλος, προκύπτει ότι οι θεσμοθετημένες υπηρεσίες δεν έχουν σημαντική επίπτωση στη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση. Είναι προφανές ότι το πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι», λόγω του μικρού αριθμών ωρών επισκέψεων στο σπίτι των ηλικιωμένων, και τα ΚΗΦΗ/ ΚΔΗΦ, λόγω του μικρού αριθμού των ατόμων που εξυπηρετούν, δεν μπορούν να αποτελέσουν ουσιαστικούς μηχανισμούς συμφιλίωσης. Με βάση παλαιότερη αξιολόγηση των φροντιστριών και έμμεσων δικαιούχων του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι» και των ΚΗΦΗ, διαπιστώθηκε ότι μόνο ένα μικρό ποσοστό αυτών βρισκόταν στην απασχόληση αφού ξεκίνησε η εξυπηρέτηση των άμεσα δικαιούχων από τις υπηρεσίες αυτές.<sup>15</sup>

## Σημειώσεις

1. Για μια πλήρη ανάπτυξη της εξέλιξης του θεσμού, βλ. Γ. Αμίτσης (2013.)
2. 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 (άρθρο 13), Ν. 4052/2012 (άρθρο 138), Ν. 4075/2012 (άρθρο 30), Ν. 4199/2013 (άρθρο 127), Ν. 4277/2014 (άρθρο 64), Νόμος 4583/2108 (άρθρο 91)
3. 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/στριών άφησε κατηγορίες παλαιότερα επωφελούμενων εκτός χρηματοδότησης είτε γιατί ήταν μοναχικά άτομα και δεν διέθεταν φροντιστές/στριες είτε γιατί οι φροντιστές/στριες δεν διέθεταν κάρτα ανεργίας (Αμίτσης 2013: 192 και 200).
4. Ωφελούμενοι του Προγράμματος μπορεί να είναι και οι δικαιούχοι της σύνταξης ανασφάλιστων υπεργολικών του Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων (Ο.Γ.Α.), οι δικαιούχοι της σύνταξης του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου (Ν.Α.Τ.) και του Δημοσίου, καθώς και οι δικαιούχοι, με κάποιες προϋποθέσεις, προνοιακών επιδομάτων αρμοδιότητας του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.
5. Υ.Α. Π1Γ/ΑΓΠ/ΟΙΚ.14963 (ΦΕΚ 1397Β/22.10.2001), Υ.Α. Δ27/ΟΙΚ. 9746/409 (ΦΕΚ 914Β/15.4.13), πράξη νομοθετικού περιεχομένου που ψηφίστηκε στις 24.12.15 (άρθρο 5).
6. Ν. 2072/92 (άρθρο 10), Π.Δ.395 /1993 (άρθρο 15), ΥΑ Π4Α/ ΟΙΚ.4633 (ΦΕΚ 789Β/1993)
7. ΕΟΠΥΥ, Εγκύκλιος 16821/2013
8. Ελληνική Στατιστική Αρχή (2013) Δελτίο Τύπου «Ανακοίνωση δημογραφικών και κοινωνικών χαρακτηριστικών» του μόνιμου πληθυσμού της χώρας σύμφωνα με την Απογραφή Πληθυσμού-Κατοικιών 2011.
9. 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.
10. 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 κ.ά. 2010:34). Επίσης οι έρευνες για την υγεία, τη γήρανση και τη συνταξιοδότηση στην Ευρώπη (SHARE 2007) δείχνουν ότι από το σύνολο των ηλικιωμένων που λαμ-

βάνου φροντίδα, οι επτά στους δέκα τη λαμβάνουν από άτομα του οικογενειακού ή φιλικού τους περιβάλλοντος (Lyberaki 2008: 23).

11. Υπάρχουν αναφορές και παρατηρήσεις ότι και πριν την περίοδο της κρίσης, η συχνότητα και διάρκεια των επισκέψεων δεν ήταν η προβλεπόμενη (Karamessini 2010a:279), κάτι που υποθέτουμε ότι μάλλον χειροτέρεψε τα χρόνια που ακολούθησαν.

12. Σε πανελλήνια έρευνα που διεξήχθη το 2006, 12,6% των ατόμων που φρόντιζαν εξαρτημένα μέλη του οικογενειακού τους περιβάλλοντος δήλωσαν ότι αυτή η κατάσταση τους 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 ανταπεξέλθουν στις ανάγκες φροντίδας των ατόμων που φρόντιζαν (Τριανταφύλλου και ά. 2006: 34).

13. Μια ενδιαφέρουσα επίπτωση της κρίσης καταγράφηκε από δημοσιογραφικές πηγές το 2013 και αφορά την επιστροφή των ηλικιωμένων στις οικογένειες τους. Αναφέρεται λοιπόν ότι οι οικογένειες, ιδιαίτερος 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. Εκτιμάται, από υπευθύνους ιδρυμάτων, ότι περίπου 20% των φιλοξενουμένων σε ιδρύματα ηλικιωμένων έχουν επιστρέψει γι' αυτό τον λόγο στις οικογένειες τους. <http://www.ekathimerini.com/154505/article/ekathimerini/community/care-homes-see-mass-exodus> (πρόσβαση στις 13.6.18)

14. 876/10.12.2018 Εργασιακό μέλλον των εργαζόμενων στα Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (ΚΗΦΗ), απάντηση του Αν. Υπουργού Κοινωνικής Αλληλεγγύης στη Βουλή των Ελλήνων (Δ/νση Κοιν/κού Ελέγχου) <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/29982> (πρόσβαση στις 31.1.19)

15. Η μελέτη (Data RC, 2006) περιλαμβάνεται στο Karamessini 2010b:19. Η μελέτη βασίστηκε σε μια έρευνα μεταξύ 271 ανεπίσημων φροντιστριών και έμμεσων δικαιούχων των εν λόγω επίσημων υπηρεσιών φροντίδας για τους ηλικιωμένους. Η μη αξιοποίηση των υπηρεσιών αυτών αποδίδεται κυρίως στην αύξηση του ποσοστού των ανέργων και των συνταξιούχων, ενώ το ποσοστό των νοικοκυρών παρέμεινε σταθερό.





## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

### Αποτίμηση της πολιτικής συμφιλίωσης: Επιπτώσεις στο μοντέλο φροντίδας και οικογένειας, τη γεννητικότητα και την ισότητα των φύλων

Μαρία Καραμεσίνη

#### 7.1 Εισαγωγή

Στα προηγούμενα κεφάλαια παρουσιάσαμε αναλυτικά τα διάφορα είδη πολιτικής συμφιλίωσης της εργασίας με την οικογενειακή/προσωπική ζωή που εφαρμόστηκαν στη χώρας μας για τη διευκόλυνση των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών με ευθύνες φροντίδας εξαρτημένων μελών της οικογένειάς τους. Στο παρόν κεφάλαιο προχωρούμε σε μια γενική αποτίμηση αυτών των πολιτικών, εξετάζοντας ιστορικά τις επιπτώσεις τους α) στο μετασχηματισμό του συστήματος φροντίδας, β) στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και στην αλλαγή του μοντέλου οικογένειας, γ) στη γεννητικότητα και δ) στην ισότητα των φύλων. Η αποτίμηση διαχωρίζει τις πολιτικές της περιόδου πριν το 2008 από εκείνες που ασκήθηκαν κατά τη διάρκεια της πρόσφατης βαθιάς, παρατεταμένης και δομικής οικονομικής κρίσης, που υπήρξε τραυματική εμπειρία για την ελληνική κοινωνία και άφησε πίσω της πληγές που θα αργήσουν να επουλωθούν.

Η εννιάχρονη οικονομική κρίση και οι πολιτικές λιτότητας και εσωτερικής υποτίμησης που εφαρμόστηκαν με τα μνημόνια υπήρξαν σαρωτικές για τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα, στερώντας την εργασία, την οικονομική δραστηριότητα, το εισόδημα και την ιατροφαρ-

μακευτική περίθαλψη από εκατομμύρια ανθρώπους. Οι οικονομικές επιπτώσεις είχαν πολύ μεγάλες κοινωνικές και ψυχολογικές συνέπειες τόσο σε νέους όσο και μεγαλύτερης ηλικίας ανθρώπους, στερώντας από πάρα πολλούς την δυνατότητα να ζουν με αξιοπρέπεια το παρόν και προκαλώντας στους περισσότερους τεράστια αβεβαιότητα και αρνητικές προσδοκίες για το μέλλον. Το βίωμα της κρίσης είχε πολύ μεγαλύτερο αποτύπωμα από τα οικονομικά μεγέθη.

Η ξεχωριστή ανάλυση της περιόδου της κρίσης επιδιώκει να αναδείξει μία αξιοσημείωτη και μη αναμενόμενη εξέλιξη (Hatzivarnava-Kazassi & Karameessini 2018a). Η εξαιρετικά αυστηρή και παρατεταμένη πολιτική λιτότητας που επιβλήθηκε με τα Μνημόνια, όχι μόνο άφησε αλώβητη την πολιτική συμφιλίωσης εργασίας και υποχρεώσεων φροντίδας των παιδιών, αλλά, εξαιτίας των καταστροφικών κοινωνικών και δημογραφικών της επιπτώσεων, ώθησε τις κυβερνήσεις στο να ενισχύσουν την πολιτική αυτή για να στηρίξουν τις οικογένειες της κατώτερης και μεσαίας τάξης και να καταπολεμήσουν την παιδική φτώχεια. Η ενεργητική κρατική παρέμβαση στον τομέα της παιδικής φροντίδας συνδυάστηκε, δυστυχώς, με τη στασιμότητα ή – μάλλον - την οπισθοδρόμηση στο πεδίο της φροντίδας ηλικιωμένων και αναπήρων.

### *7.2 Πολιτική συμφιλίωσης: Επιπτώσεις στο σύστημα φροντίδας πριν το 2008*

Από τη δεκαετία του 1980 και μέχρι την έναρξη της οικονομικής κρίσης του 2008, η πολιτική συμφιλίωσης στη χώρας μας επέφερε τον μετασχηματισμό του συστήματος φροντίδας παιδιών, αλλά μόνο οριακή αλλαγή του συστήματος φροντίδας ηλικιωμένων και αναπήρων. Από το 1984, και την ψήφιση του νόμου 1483, μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1990, η πολιτική συμφιλίωσης μπορεί να χαρακτηριστεί ως παθητική και μεροληπτική υπέρ του δημόσιου τομέα. Περιλάμβανε αφενός τη βραδεία ανάπτυξη δημόσιων παιδικών σταθμών που, μαζί με τους ιδιωτικούς, κάλυπταν το έτος 2000 μόνο 3% των παιδιών κάτω των 3 ετών και το 46% των παιδιών 3 έως 6 ετών, αφετέρου μειωμένα ωράρια εργασίας αρχικά για τις εργαζόμενες μητέρες στο δημόσιο τομέα

**ΠΙΝΑΚΑΣ 7.1** ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΩΝ:  
ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2005-2017

	2000	2008	2010	2014	2018	<b>Ε.Ε.28 - 2018</b>
<b>Επίσημη φροντίδα*</b> (βαθμός συμμετοχής των παιδιών %)						
Παιδιά κάτω των 3 ετών	3	12	8	13	41	<b>35</b>
1-29 ώρες		5	3	6	32	<b>16</b>
30 ώρες και άνω		7	5	7	9	<b>19</b>
Παιδιά 3 ετών έως την υποχρεωτική ηλικία						
σχολείου	46	67	69	65	95	<b>87</b>
1-29 ώρες		40	46	29	66	<b>33</b>
30 ώρες και άνω		27	23	36	29	<b>54</b>
Παιδιά από την υποχρεωτική ηλικία σχολείου έως 12 ετών		100	87	92	92	<b>96</b>
1-29 ώρες		52	52	30	32	<b>34</b>
30 ώρες και άνω		48	37	62	60	<b>63</b>
<b>Άλλο είδος φροντίδας</b> (βαθμός συμμετοχής των παιδιών %)						
Παιδιά κάτω των 3 ετών		55	59	56	61	<b>27</b>
Παιδιά 3 ετών έως την υποχρεωτική ηλικία σχολείου		41	46	41	48	<b>27</b>
Παιδιά από την υποχρεωτική ηλικία σχολείου έως 12 ετών		22	24	29	33	<b>24</b>
<b>Παιδιά που φροντίζονται μόνο από τους γονείς (%)</b>						
Παιδιά κάτω των 3 ετών		37	35	37	15	<b>47</b>
Παιδιά 3 ετών έως την υποχρεωτική ηλικία σχολείου		16	13	21	0	<b>8</b>
*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).						
Πηγή: Στοιχεία της βάσης δεδομένων της Eurostat (πρόσβαση στις 3.1.2020). Για το έτος 2000, OECD, Employment Outlook 2001, Πίνακας 4.7, σελ. 144.						

και πολύ αργότερα για αυτές στον ιδιωτικό, των οποίων έκαναν κανονική χρήση οι πρώτες και σε πολύ μικρό βαθμό οι δεύτερες, καθώς και μη αμειβόμενες γονικές άδειες που κανείς δεν έπαιρνε. Η πολιτική συμφιλίωσης απέκτησε *ενεργητικό χαρακτήρα* μόνο στο τέλος της δεκαετίας του 1990, με την υιοθέτηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, της οποίας ο τέταρτος πυλώνας, για τις ίσες ευκαιρίες γυναικών και ανδρών, αύξησε τους διαθέσιμους πόρους του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου για την πολιτική συμφιλίωσης και συγκεκριμένα για τη δημιουργία και λειτουργία δομών και υπηρεσιών φροντίδας.

Υπενθυμίζουμε ότι δύο ήταν τα στοιχεία της ενεργητικής πολιτικής συμφιλίωσης της περιόδου 1998-2008: η *βελτίωση του συστήματος γονικών αδειών* με επέκταση της διάρκειας των αμειβόμενων αδειών και των δικαιωμάτων των πατέρων και η ταχεία *ανάπτυξη κοινωνικών υπηρεσιών φροντίδας* με μεγάλη επένδυση πόρων σε δημόσιες υποδομές. Σημειωτέον, η εισαγωγή ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας δεν αναγνωρίστηκε ποτέ ως κατεύθυνση της ελληνικής πολιτικής συμφιλίωσης εργασίας, οικογένειας και προσωπικής ζωής. Βέβαια, παρά την ταχεία ανάπτυξη κοινωνικών υπηρεσιών φροντίδας, κατά τη δεκαετία πριν την πρόσφατη κρίση, ο βαθμός συμμετοχής των παιδιών στην επίσημη φροντίδα στην Ελλάδα παρέμενε μεταξύ των χαμηλότερων στην Ε.Ε και στις ηλικίες 0-2 και σε αυτές 3-6 ετών (Plantenga and Remery 2009, διάγραμμα 16, σελ. 36).

Το 2008, μόνο 12% των παιδιών κάτω των 3 ετών φροντιζονταν σε επίσημες δομές, ιδιωτικές ή δημόσιες, 55% λάμβαναν άλλο είδος φροντίδας (από επαγγελματίες φροντιστές στο σπίτι των παιδιών ή στο σπίτι των φροντιστών, από γιαγιάδες-παππούδες ή από γείτονες, φίλους και συγγενείς), ενώ 37% των παιδιών φροντιζονταν μόνο από τους γονείς τους. Τα αντίστοιχα ποσοστά για τα παιδιά 3-6 ετών ήταν 67%, 41% και 27% (Πίνακας 7.1). Η τάση πριν την κρίση ήταν αυξητική τόσο ως προς την επίσημη όσο και ως προς τα άλλα είδη φροντίδας, κάτι 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 ηλικίας 6-12 ετών από υπηρεσίες επίσημης φροντίδας, ενώ το ποσοστό 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 είδαμε στο τρίτο κεφάλαιο, από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 και μέχρι το 2008, επήλθε ουσιαστική βελτίωση στο σύστημα των γονικών αδειών. Η βελτίωση αυτή προέκυψε με διαρκείς προσθήκες, χωρίς εξορθολογισμό και ενοποίηση του συστήματος, με αποτέλεσμα να είναι δύσκολο για τον/την εργαζόμενο/η να έχει μια πλήρη εικόνα και αντίληψη των δικαιωμάτων του/της. Στον πίνακα 7.2 παρουσιάζουμε τη μέγιστη συνολική διάρκεια απουσίας από την εργασία που δικαιούται μία μητέρα μετά τον τοκετό, σύμφωνα με τη νομοθεσία. Η μέγιστη διάρκεια συνεχόμενης απουσίας με αμοιβή είναι δώδεκα 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,

**ΠΙΝΑΚΑΣ 7.2** ΜΕΓΙΣΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΤΗΣ ΜΗΤΕΡΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΑΔΕΙΑ ΜΕΤΑ ΤΟΝ ΤΟΚΕΤΟ (2016)

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

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

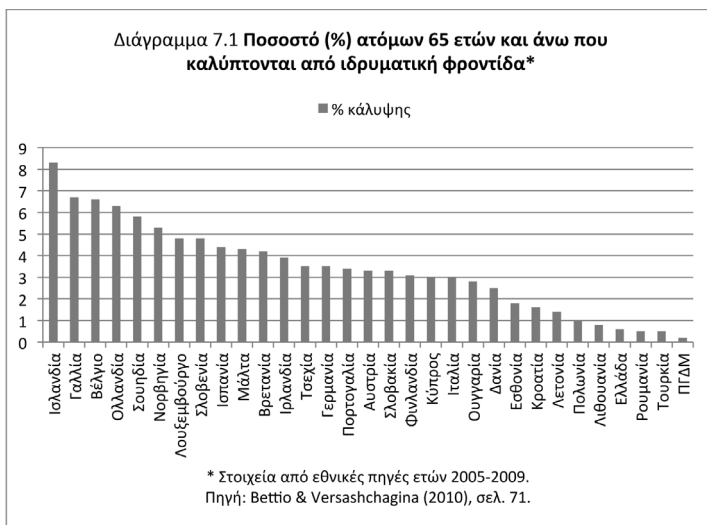
\*\* Γονική, οικογενειακό δικαίωμα, συμφωνία κατανομής μεταξύ γονέων.

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

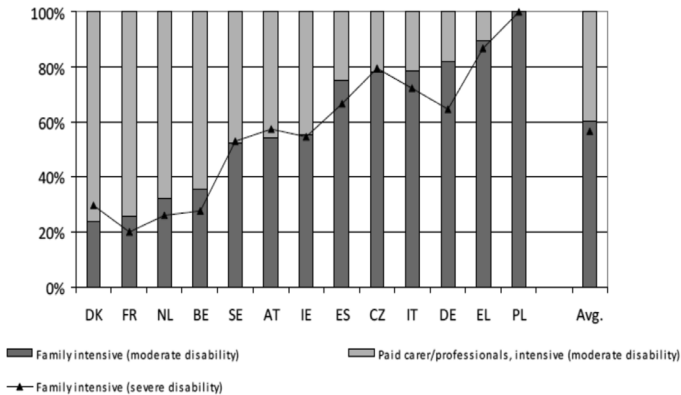
Πηγή: Δικοί μας υπολογισμοί.

ενώ για το τετράμηνο περίπου της άδειας φροντίδας –πιο συγκεκριμένα 3,6 μήνες – χρειάζεται η συγκατάθεση του εργοδότη. Σημειώνεται ότι πέραν των δώδεκα μηνών, οι άδειες, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, είναι μη αμειβόμενες και η αξιοποίησή τους μηδαμινή.

Το σύστημα φροντίδας ηλικιωμένων βελτιώθηκε κάπως τη δεκαετία του 2000, αλλά η αλλαγή ήταν αναμφίβολα οριακή. Στο Διάγραμμα 7.1 φαίνεται καθαρά ότι, στο δεύτερο μισό της δεκαετίας, η χώρα μας εμφάνιζε το δεύτερο χαμηλότερο ποσοστό κάλυψης ηλικιωμένων από ιδρυματική φροντίδα στην Ε.Ε. μετά τη Ρουμανία, ενώ το Διάγραμμα 7.2 δείχνει ότι, μεταξύ των δεκατριών χωρών της Ε.Ε. που συμμετείχαν το 2006-07 στην ευρωπαϊκή έρευνα SHARE και για τις οποίες υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία, η Ελλάδα παρουσίαζε το δεύτερο μετά την Πολωνία υψηλότερο ποσοστό οικογενειών που τα μέλη τους παρέχουν τα ίδια εντατική φροντίδα στους μακροχρόνια φροντιζόμενους ηλικιωμένους. 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 (Karamessini 2010b).



Διάγραμμα 7.2 **Μακροχρόνια και εντατικά φροντιζόμενοι ηλικιωμένοι ανά είδος παρόχου και βαθμό αναπηρίας** (στοιχεία έρευνας SHARE 2006-2007)



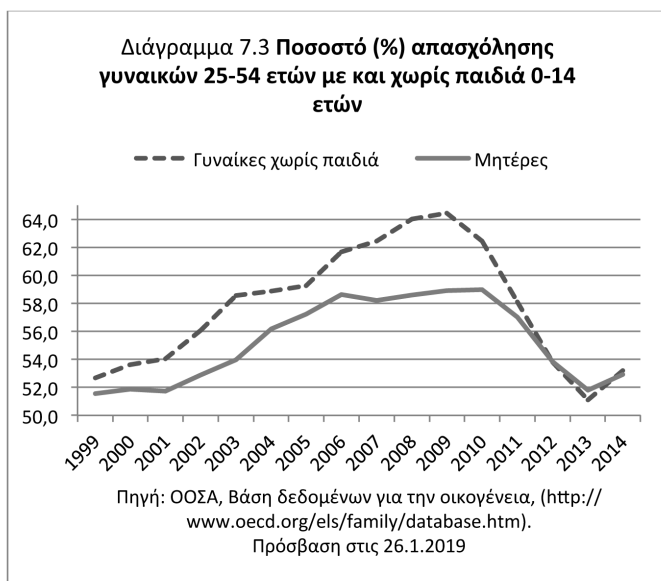
Πηγή: Bettio & Verashchagina (2010), σελ. 82.

### 7.3 Πολιτική συμφιλίωσης: Αποτίμηση των κοινωνικών επιπτώσεων πριν το 2008

Σύμφωνα με τις ενδείξεις, η άσκηση ενεργητικής πολιτικής συμφιλίωσης από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 μέχρι την έναρξη της πρόσφατης οικονομικής κρίσης άσκησε θετική επίδραση στη συμμετοχή των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία. Μεταξύ 1999 και 2008, το ποσοστό απασχόλησης των μητέρων ηλικίας 25-54 ετών με παιδιά 0-14 ετών αυξήθηκε από 51,5% στο 58,6% (Διάγραμμα 7.3). Βέβαια, δεν γνωρίζουμε σε ποιο βαθμό η αύξηση οφείλεται στη διευκόλυνση των εργαζόμενων γυναικών μέσω μέτρων συμφιλίωσης και σε ποιο βαθμό στη βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου των μητέρων ή των ευκαιριών απασχόλησης των γυναικών ηλικίας 25-54 ετών συνολικά. Παραδόξως, στο ίδιο διάστημα, η αρνητική επίπτωση της μητρότητας στην απασχόληση αυξήθηκε. Συγκεκριμένα, ενώ το 1999, η διαφορά



στο ποσοστό απασχόλησης μεταξύ γυναικών με και χωρίς παιδιά ηλικίας 0-14 ετών ήταν μόλις 1,1 ποσοστιαίες μονάδες, το 2008, η διαφορά ανέβηκε στις 5,4. Θα μπορούσε λοιπόν να συμπεράνει κανείς, ότι ενώ η ενεργητική πολιτική συμφιλίωσης εργασίας και οικογενειακής ζωής, τη δεκαετία πριν την κρίση του 2008, έδωσε ώθηση στη συμμετοχή των μητέρων με μικρά παιδιά στην αγορά εργασίας, οι διακρίσεις που υφίσταντο στις προσλήψεις, έναντι των γυναικών χωρίς παιδιά και των ανδρών, δεν επέτρεψαν στην παραπάνω δυναμική διαθεσιμότητας για εργασία να μεταφραστεί σε αντίστοιχη αύξηση της απασχόλησής τους.



Είναι πάντως αξιοσημείωτο ότι, παρά τη μεγάλη υστέρηση της Ελλάδας σε κοινωνικές υπηρεσίες παιδικής φροντίδας, το 2006, η αρνητική επίπτωση της μητρότητας στην απασχόληση ήταν κατά 3,4 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερη του μέσου όρου των κρατών-μελών της Ε.Ε. (Eurostat 2009, πίνακας 2.5, σελ. 32). Συγκρίνοντας τα αναλυτικά

στοιχεία ανά εκπαιδευτικό επίπεδο μητέρων και γυναικών χωρίς παιδιά στη χώρα μας με αυτά των υπόλοιπων χωρών της Ε.Ε., καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι η σχετικά μικρή επίπτωση της μητρότητας στην απασχόληση στην Ελλάδα οφειλόταν στο πολύ χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών χωρίς παιδιά – ιδίως αυτών με χαμηλό και μεσαίο εκπαιδευτικό επίπεδο – και όχι στο υψηλό ποσοστό απασχόλησης των μητέρων με μικρά παιδιά (Karamessini 2008b).

Δύο συμπεράσματα συνάγονται από τα παραπάνω, για την περίοδο πριν την κρίση. Πρώτον, οι μητέρες μικρών παιδιών με χαμηλό και μεσαίο εκπαιδευτικό επίπεδο περιοριζόταν 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 δεύτερη έλλειψη αντισταθμιζόταν σε μεγάλο βαθμό από τα οικογενειακά και συγγενικά δίκτυα της διευρυμένης οικογένειας. 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.<sup>1</sup> Για τη φροντίδα των παιδιών επιστράτευαν όλες τις επιλογές και συνδυασμούς (γιαγιάδες-παππούδες, παιδικοί σταθμοί, αμειβόμενη κατ' οίκον φροντίδα) ανάλογα με το διαθέσιμο εισόδημα και τα πρότυπα που ενστερνίζονταν για την ανατροφή των παιδιών και ανάλογα με τη διαθεσιμότητα, το κόστος και την ποιότητα των διαφορετικών επιλογών. Από τον συνδυασμό των παραπάνω προκύπτει ότι κατά τις δεκαετίες που προηγήθηκαν της πρόσφατης οικονομικής κρίσης, ο κινητήριος μοχλός της αύξησης της απασχόλησης των μητέρων ήταν η ζήτηση εργασίας (ευκαιρίες απασχόλησης), ανεξαρτήτως εάν η πολιτική συμφιλίωσης ήταν καχεκτική ή στιβαρή, παθητική ή ενεργητική.

Η Λυμπεράκη ισχυρίζεται ότι η κατ' οίκον εργασία φροντίδας των παιδιών εκ μέρους 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 ισχυρισμός της δεν είναι αυταπόδεικτος. Κατά

τη γνώμη μας, είναι ευκολότερο να υποθέσουμε ότι η κατ' οίκον παροχή φροντίδας από μετανάστριες ήταν περισσότερο το αποτέλεσμα παρά το αίτιο της αύξησης της συμμετοχής των γυναικών των ανώτερων και μεσαίων εισοδηματικών στρωμάτων στην αμειβόμενη εργασία (Karamessini 2012). Προκρίνουμε την παραπάνω ερμηνεία της σχέσης γυναικείας απασχόλησης-μεταναστευτικής εργασίας φροντίδας για δύο λόγους. Καταρχάς, διότι θεωρούμε ότι ο κύριος προσδιοριστικός παράγοντας της θεαματικής ανόδου της συμμετοχής των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία τις δεκαετίες του 1990 και 2000 ήταν η εντυπωσιακή αύξηση της συμμετοχής τους στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Και για τα δύο είδη επιλογών (εκπαίδευση, απασχόληση), οι γυναίκες στηρίχθηκαν από τους γονείς τους και οικονομικά και με όρους παροχής φροντίδας των παιδιών-εγγονών, στην τελευταία περίπτωση, κυρίως από τις μητέρες-γιαγιάδες-πεθερές. Η συμμετοχή των γυναικών με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο στην αμειβόμενη εργασία, κατά κανόνα χωρίς διακοπή στον εργασιακό τους βίο και σε σχετικά καλές δουλειές, αύξησε το οικογενειακό εισόδημα και άρα την οικονομική δυνατότητα και ζήτηση των νοικοκυριών της μεσαίας τάξης για κατ' οίκον ιδιωτικές υπηρεσίες, των οποίων το κόστος ήταν χαμηλό λόγω της μεγάλης προσφοράς μεταναστευτικής εργασίας. Η σημαντικότερη ωστόσο ένσταση στο επιχείρημα για τον κεντρικό ρόλο που έπαιξε η κατ' οίκον παιδική φροντίδα από μετανάστριες στη συμμετοχή των Ελληνίδων μητέρων στην αγορά εργασίας απορρέει από το γεγονός ότι, ενώ τη δεκαεπταετία πριν την κρίση, η κατ' οίκον φροντίδα των ηλικιωμένων και οι δουλειές του σπιτιού ανατέθηκαν μαζικά από τα νοικοκυριά της μεσαίας τάξης σε γυναικείο αλλοδαπό εργατικό δυναμικό, η ανάθεση της φροντίδας των παιδιών σε μετανάστριες έγινε σε περιορισμένη κλίμακα για πολλούς λόγους, όπως η γλώσσα, οι αρχές ή τα πρότυπα ανατροφής και η προτίμηση συγγενικών προσώπων ως φροντιστές/τριες για λόγους εμπιστοσύνης κ.λπ.

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 ερ-

γαζόμενων-κουβαλητών, έναντι 31,8% το 1984 και 45,6% το 1999 (Πίνακας 7.3). 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 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, δεν ήταν ατομικό και μη μεταβιβάσιμο, αλλά οικογενειακό, με προτεραιότητα χρήσης στις μητέρες.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 7.3** 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
<b>Σύνολο</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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

Έχουμε ήδη αναφέρει ότι η πολιτική συμφιλίωσης επηρεάζει και τις δημογραφικές εξελίξεις. Η μεγάλη έρευνα του ΟΟΣΑ «Babies and Bosses» έδειξε την ισχυρή συσχέτιση μεταξύ υψηλών ποσοστών γυναικείας απασχόλησης και υψηλών δεικτών γονιμότητας, που αποδίδεται στην ανάπτυξη των πολιτικών συμφιλίωσης (OECD 2007). Το Διάγραμμα 7.4, απεικονίζει τη μακροχρόνια πτωτική τάση του δείκτη ολικής γονιμότητας, με ιστορικό χαμηλό τα 1,23 παιδιά ανά γυναίκα το 1999, έτος κατά το οποίο η Ελλάδα μαζί με τις Ισπανία, Ιταλία, Τσεχία,

Βουλγαρία και Σλοβενία είχαν τους χαμηλότερους δείκτες ολικής γονιμότητας στην Ε.Ε. Η αντιστροφή της μακροχρόνιας πτωτικής τάσης κατά τη δεκαετία του 2000 δεν μπορεί βεβαίως να αποδοθεί μόνο στην αναβάθμιση της πολιτικής συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας. Ωστόσο η τελευταία άσκησε θετική επίδραση στις αποφάσεις των γυναικών και 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 την κρίση του 2008, συνέβαλε σε κάποιο βαθμό στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και στη διατήρηση της απασχόλησης, ιδίως εκείνων με χαμηλό και μεσαίο εκπαιδευτικό επίπεδο, χωρίς να μπορέσει να αποτρέψει τις διακρίσεις εις βάρος των μητέρων με μικρά παιδιά. Αντίθετα, η πολιτική αυτή είχε ουσιαστικότερη συμβολή σε άλλους τομείς. Συγκεκριμένα:

- Μείωσε το χρόνο φροντίδας που οι εργαζόμενοι γονείς – κυρίως οι μητέρες – καθημερινά διαθέτουν για την ανατροφή των παιδιών τους και τον βαθμό εξάρτησής τους από γιαγιάδες/παππούδες και αγοραίες λύσεις,
- Διευκόλυνε τους εργαζόμενους γονείς στις διευθετήσεις που αναγκάζονται καθημερινά να κάνουν για τον συντονισμό ωραρίων, χρόνων και διαφορετικών ειδών και παρόχων φροντίδας,
- έδωσε μεγαλύτερη δυνατότητα στα ζευγάρια να αποκτήσουν τον επιθυμητό αριθμό παιδιών (Συμεωνίδου 2006) και άρα βοήθησε στην ανάκαμψη της γεννητικότητας και του δείκτη γονιμότητας.

#### *7.4 Η κρίση και οι αλλαγές στην εργασιακή κατάσταση των γυναικών*

Η παγκόσμια οικονομική κρίση του 2008 υπήρξε η αφορμή για το ξέσπασμα μιας μεγάλης και παρατεταμένης ύφεσης στην Ελλάδα, που τροφοδοτήθηκε, από το 2010 και ύστερα, από τον συνδυασμό πολιτικών σκληρής λιτότητας και εσωτερικής υποτίμησης. Αμφότερες ενσωματώθηκαν σε τρία Προγράμματα Οικονομικής Προσαρμογής που επιβλήθηκαν στη χώρα από τους επίσημους δανειστές της (Ε.Ε. και ΔΝΤ), υλοποιήθηκαν υπό την αυστηρή εποπτεία τους,) και διήρκεσαν μέχρι τον Αύγουστο του 2018.

Η οικονομική κρίση, η λιτότητα και οι νεοφιλελεύθερες απορυθμίσεις του θεσμικού πλαισίου προστασίας της εργασίας επηρέασαν βαθύτατα την αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις. Η μέχρι τότε αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αμειβομένη εργασία ανατράπηκε πλήρως, το ποσοστό ανεργίας τους εκτινάχθηκε, ενώ οι εργασιακές σχέσεις και δικαιώματα καταβαραθρώθηκαν. Βέβαια, οι επιπτώσεις της κρίσης στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις ήταν εξίσου σημαντικές και για το ανδρικό εργατικό δυναμικό, ενώ σε ορισμένους τομείς υπήρξαν εντονότερες από ό,τι στο γυναικείο. Η εικόνα που μας δίνουν τα στατιστικά δεδομένα είναι αποκαλυπτική των εξελίξεων αυτών.

### Απασχόληση

Όπως βλέπουμε στον Πίνακα 7.4, κατά την περίοδο 2008-14, η απασχόληση των ανδρών περιορίστηκε κατά 26,4% και των γυναικών κατά 19,5%. Η απασχόληση των γυναικών στον ιδιωτικό τομέα συρρικνώθηκε αισθητά, αναιρώντας προόδους μίας 15ετίας, ενώ λιγότερο έντονη ήταν η οπισθοχώρηση στον δημόσιο τομέα, όπου αναιρέθηκαν πρόοδοι μιας δεκαετίας (Λυμπεράκη 2014). Τα μεγαλύτερα ποσοστά μείωσης της ανδρικής απασχόλησης οφείλονται στο γεγονός ότι οι ανδροκρατούμενοι κλάδοι (κατασκευές, μεταποίηση) επλήγησαν εντονότερα και νωρίτερα από την οικονομική κρίση.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 7.4** ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ, ΤΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΑΝΕΡΓΟΥΣ (2008-2018)

Έτη- β' τρίμηνο	Εργατικό δυναμικό	Απασχολούμενοι		Άνεργοι
		Άνδρες	Γυναίκες	
2008-14	-8,3%	-26,4%	356,5%	
2014-18	-1,8%	8,8%	-36,4%	
2008-14	2,9%	-19,5%	183,5%	
2014-18	-0,2%	9,4%	-22,1%	

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού.

Η γυναικεία απασχόληση συγκεντρώνεται πολύ περισσότερο στις υπηρεσίες. Κατά τα πρώτα χρόνια της οικονομικής κρίσης, το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης συρρικνώθηκε πολύ λιγότερο από ό,τι το ποσοστό της ανδρικής, 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 στον 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 εντονότερη, πλησιάζοντας τα ποσοστά μείωσης της ανδρικής.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 7.5** ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ, 2008-2017 (%)

Έτη	Ποσοστά απασχόλησης		Ποσοστά ανεργίας	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
<b>2008</b>	74,4	48,6	5,1	11,5
<b>2009</b>	73,0	48,9	7,0	13,3
<b>2010</b>	70,3	48,0	10,1	16,4
<b>2011</b>	65,4	45,0	15,2	21,5
<b>2012</b>	60,1	41,7	21,6	28,2
<b>2013</b>	57,9	39,9	24,5	31,4
<b>2014</b>	58,0	41,1	23,7	30,2
<b>2015</b>	59,3	42,5	21,8	28,9
<b>2016</b>	61,0	43,3	19,9	28,1
<b>2017</b>	62,7	44,4	17,8	26,1
2018	64,7	45,3	15,5	24,4

Πηγή: Eurostat, διαδικτυακή βάση δεδομένων.

Συνέπειες της δραματικής μείωσης της απασχόλησης, μεταξύ 2008 και 2013, ήταν, όπως βλέπουμε και στον Πίνακα 7.5, αφενός η κατακόρυφη πτώση των ποσοστών της στους άνδρες κατά 16,5 μονάδες και κατά 8,7 στις γυναίκες, αφετέρου η εκτίναξη των ποσοστών ανεργίας κατά 19,5 μονάδες στους άνδρες και 19,9 στις γυναίκες κατά το ίδιο διάστημα.<sup>2</sup> Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι εξηγήσεις που δίνονται στη σχετική βιβλιογραφία ως προς τις διαφορετικές αιτίες αύξησης της ανεργίας σε άνδρες και γυναίκες. Σύμφωνα με την Καραμεσίνη και τον Κουτεντάκη, η αύξηση της ανδρικής ανεργίας εξηγείται κυρίως από τις πολύ μεγάλες απώλειες θέσεων εργασίας, ενώ η αύξηση της γυναικείας ανεργίας οφείλεται εξίσου στις μεγάλες ροές εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας (Karamessini and Koutentakakis 2014). Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας ήταν ακόμα πιο έντονη στις μετανάστριες. Αυτό σημαίνει ότι, κατά τη διάρκεια της κρίσης, 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 έδειξαν ότι αποθαρρύνονται περισσότερο, με αποτέλεσμα την μείωση της συμμετοχής 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. Η επέκταση της μερικής απασχόλησης είχε έντονο το στοιχείο του καταναγκασμού τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες.<sup>3</sup>

Την πενταετία 2014-18, σημειώθηκε καθαρή αύξηση της απασχόλησης και των δύο φύλων με παραπλήσιο δυναμισμό στους άνδρες και τις γυναίκες και παράλληλη μείωση της ανεργίας, που ήταν αναλογικά μεγαλύτερη στην περίπτωση των ανδρών. Τα ποσοστά απασχόλησης ανδρών και γυναικών αυξήθηκαν κατά 6,8 και 5,4 ποσοστιαίες μονάδες αντίστοιχα, ενώ το ανδρικό ποσοστό ανεργίας μειώθηκε περισσότερο από το γυναικείο (κατά εννέα ποσοστιαίες μονάδες έναντι επτά).

Παράλληλα με τη μείωση της απασχόλησης, και οι μισθοί υπέστησαν δραστική περικοπή κατά τα χρόνια της κρίσης, και συγκεκριμένα μετά το 2010, οπότε η χώρα εισήλθε στα Μνημόνια. Σύμφωνα με τον δείκτη μισθολογικού κόστους της ΕΛΣΤΑΤ, που υπολογίζεται με βάση το σύνολο των ακαθάριστων τακτικών και έκτακτων αμοιβών ανά ώρα εργασίας, οι ονομαστικοί μισθοί έμειναν στάσιμοι μεταξύ 2008 και 2010, υποχώρησαν κατά 21,4% μεταξύ 2010 και 2015, ενώ αυξήθηκαν κατά 3,5% μεταξύ 2015 και 2018 και κατά 2,5% το πρώτο τρίμηνο του 2019.<sup>4</sup>

### *Εργασιακές σχέσεις*

Κατά τη διάρκεια της κρίσης, έλαβαν χώρα σημαντικές διαρθρωτικές αλλαγές στην αγορά εργασίας. Αυτές αφορούσαν τόσο το μοντέλο απασχόλησης όσο και το σύστημα καθορισμού των μισθών, οδηγώντας

στην ουσία σε περικοπή των εργασιακών δικαιωμάτων. Σε ό,τι αφορά το μοντέλο απασχόλησης, οι σημαντικότερες αλλαγές αυτής της περιόδου ήταν συνοπτικά οι εξής:

- Μείωση της μέγιστης προθεσμίας προειδοποίησης για ατομικές απολύσεις από 24 μήνες σε 4 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
- 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 το 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 έχουν επηρεάσει κυρίως τις γυναίκες, επειδή οι τελευταίες υπεραντιπροσωπεύονται σε αυτές τις μορφές.

Πέρα από τον περιορισμό των εργασιακών δικαιωμάτων μέσω των νεοφιλελεύθερων απορρυθμίσεων του θεσμικού πλαισίου προστασίας της εργασίας, η εργασιακή ανασφάλεια επιτρέπει την καταστρατήγηση των ισχυόντων εργασιακών δικαιωμάτων στην πράξη. Ενδεικτικό είναι ότι, μεταξύ του 2012 και 2013, διπλασιάστηκαν οι καταγγελίες για παραβάσεις της νομοθεσίας περί ίσων ευκαιριών και μεταχείρισης, παραβάσεις που κατεχοχόν αφορούσαν την προστασία των εγκύων και της μητρότητας (Σ.ΕΠ.Ε. 2012 και 2013). Στην πραγματικότητα οι παραβάσεις ήταν πολύ περισσότερες από τις καταγγελίες. Όπως ήδη ανα-

φέραμε σε προηγούμενο κεφάλαιο, ο Συνήγορος του Πολίτη, το 2012, σημείωνε ότι οι ίδιες οι γυναίκες, λόγω της ανασφάλειας σχετικά με τη διατήρηση της θέσης εργασίας και του φόβου της ανεργίας, δεν προέβαιναν στην καταγγελία τέτοιων περιπτώσεων ή, ακόμα και όταν προέβαιναν, στη συνέχεια τις απέσυραν (Συνήγορος του Πολίτη 2012).

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 υπογράφοντες, ενώ μειώθηκε η περίοδος μετενέργειας,
- Οι επιχειρησιακές συμβάσεις υπερισχύουν έναντι των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων σε περίπτωση συρροής.

Αν και οι έμφυλες επιπτώσεις των παραπάνω εξελίξεων δεν έχουν μελετηθεί, εκτιμάται ότι η μείωση του κατώτατου μισθού και η αποδυνάμωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων υπήρξαν πιο επώδυνες για τις γυναίκες, αφού αυτές συγκεντρώνονται περισσότερο από ότι οι άνδρες στο κάτω άκρο της κατανομής των μισθών. Για τον ίδιο λόγο, η αποκατάσταση βασικών στοιχείων του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης, μετά την έξοδο από τα Προγράμματα Οικονομικής Προσαρμογής τον Αύγουστο του 2018, και συγκεκριμένα της επεκτασιμότητας των συλλογικών συμβάσεων και της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης, όπως και η αύξηση του κατώτατου μισθού και η κατάργηση του ειδικού κατώτατου μισθού για τους νέους από 1.2.2019, αναμένεται να ευνοήσουν περισσότερο τις γυναίκες από ό,τι τους άνδρες.

Τέλος, από το φθινόπωρο του 2017 μέχρι σήμερα (Ιούνιος 2019), μία σειρά από κυβερνητικά μέτρα (νομοθετικές ρυθμίσεις, ενδυνάμωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας κ.ά.) αποσκοπούν στη βελτίωση της προστασίας των πιο ευάλωτων κατηγοριών του εργατικού δυναμικού (απλήρωτοι, αδήλωτοι, υποδηλωμένοι μισθωτοί, εργαζόμενοι σε εργολάβους) και στον περιορισμό της έκτασης των αδήλωτων και απλήρωτων υπερωριών. Ωστόσο, η βελτίωση της προστασίας των εργαζο-

μένων και η τήρηση της νομοθεσίας εξαρτώνται καθοριστικά από τη βελτίωση της κατάστασης της οικονομίας, τη μείωση της ανεργίας και την αναγέννηση του συνδικαλισμού που σημείωσε τεράστια υποχώρηση μέσα στην κρίση. Επειδή υπέρ-εκπροσωπούνται στις περισσότερες ευάλωτες κατηγορίες μισθωτών, οι εργαζόμενες γυναίκες αναμένεται να επωφεληθούν περισσότερο από τη βελτίωση και κατοχύρωση στην πράξη των δικαιωμάτων της μισθωτής εργασίας.

### *Οι επιπτώσεις της κρίσης από τη σκοπιά του φύλου*

Η κρίση της απασχόλησης ήταν ομολογουμένως η δραματικότερη από τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης και πηγή πλήθους δευτερογενών συνεπειών, δεδομένου ότι η εργασία αποτελεί την κύρια πηγή εισοδήματος για τα άτομα και τα νοικοκυριά, βασική προϋπόθεση της επιβίωσης και αξιοπρεπούς διαβίωσής τους αλλά και βασική μορφή κοινωνικής συμμετοχής και αναγνώρισης.

Μολοντί γενικά οι γυναίκες δεν υπέστησαν μεγαλύτερες απώλειες από ό,τι οι άνδρες σε αυτό το πεδίο, ειδικά οι νέες γυναίκες αντιμετώπισαν πολύ μεγαλύτερη μείωση των ευκαιριών απασχόλησης για δύο κυρίως λόγους. Ο πρώτος αφορά τον περιορισμό των προσλήψεων στο δημόσιο που, κατά κανόνα, αποτελεί ένα φιλικότερο περιβάλλον σε σχέση με τη μητρότητα. Οι γυναίκες έτσι αναγκάστηκαν να αναζητήσουν εργασία στον ιδιωτικό τομέα, όπου οι διακρίσεις λόγω φύλου και πιθανότητας τεκνοποιίας είναι εντονότερες. Ο δεύτερος λόγος αφορά την ανεργία, τη μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση και την περικοπή των μισθών, που εξίσου οδήγησαν σε μείωση των ατομικών και οικογενειακών εισοδημάτων και σε αύξηση του ποσοστού του πληθυσμού που διαβιώνει κάτω από το όριο της φτώχειας ή σε κατάσταση διαρκούς οικονομικής ανασφάλειας. Στις γυναίκες ο κίνδυνος φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού ανέβηκε στο 36,7% το 2014, από 29,8% το 2008. Εξακολουθεί, και σήμερα, να είναι υψηλότερος εκείνου των ανδρών, αν και η διαφορά έχει περιοριστεί.<sup>5</sup> Το ποσοστό των μονογονεϊκών νοικοκυριών 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 στο 49,2% το 2017.<sup>6</sup>

Η οικονομική κρίση είχε επίσης σοβαρότατες δημογραφικές συνέπειες. Πέραν της απόφασης μετανάστευσης στο εξωτερικό που πήραν πολλές χιλιάδες κάτοικοι της χώρας, ιδίως από το 2010 και ύστερα, η αλματώδης άνοδος της ανεργίας και της εργασιακής επισφάλειας και η συρρίκνωση των εισοδημάτων οδήγησαν στη μείωση των γεννήσεων, που επέδρασε στο δείκτη ολικής γονιμότητας (βλέπε παρακάτω).

Τέλος, αξίζει να σημειώσουμε ότι η κρίση μείωσε τις έμφυλες ανισότητες ως προς την απασχόληση, την ανεργία και τους μισθούς, με αποτέλεσμα την ενίσχυση του ρόλου των γυναικών στον καταμερισμό της αμειβόμενης εργασίας, τη μείωση του μεριδίου τους στη σύνθεση της ανεργίας και τη συρρίκνωση του μισθολογικού χάσματος. Αυτά όμως επιτεύχθηκαν παράλληλα με τη δραματική υποχώρηση τόσο της ανδρικής όσο και της γυναικείας απασχόλησης, την εκτόξευση της ανεργίας και την τεράστια μείωση των μισθών και στα δύο φύλα, δηλαδή εν μέσω κοινωνικής οπισθοδρόμησης (Καραμεσίνη 2015). Το 2013, έτος που η απασχόληση έφτασε στο κατώτατο σημείο και η ανεργία στο απόγειο, οι γυναίκες αποτελούσαν το 41,4% του εργαζόμενου πληθυσμού, έναντι 39,8% το 2008, το 49,8% των ανέργων, έναντι 61,3% το 2008, και το 47,9% των μακροχρόνιων ανέργων, έναντι 55,9% το 2008. Το 2017, μετά από μία τετραετία ανάκαμψης της απασχόλησης και υποχώρησης της ανεργίας, οι έμφυλες ανισότητες, ως προς την απασχόληση, είχαν μειωθεί περαιτέρω, ενώ ως προς την ανεργία είχαν αυξηθεί. Κατά το ίδιο διάστημα, οι γυναίκες αποτελούσαν το 41,9% του εργαζόμενου πληθυσμού, το 54,1% των ανέργων και το 50,8% των μακροχρόνιων ανέργων. Όσον αφορά τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών, τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Έρευνας για τα Εισοδήματα και τις Συνθήκες Διαβίωσης (EU-SILC) δείχνουν ότι το χάσμα αμοιβών στην Ελλάδα αυξήθηκε από 9,5% το 2008 στο 12,2% το 2010, μειώθηκε ελαφρά στο 11,3% το 2013 και έκτοτε σημείωσε μεγάλη πτώση, φθάνοντας στο 4,5% το 2017.<sup>7</sup>

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 στα οποία 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 αδιερεύνητο ζήτημα, ιδιαίτερα εάν λάβουμε υπόψη ότι οι μεσαίες τάξεις δεν μπορούν πια να αγοράσουν υπηρεσίες φροντίδας και οικιακής βοήθειας, όπως έκαναν στο παρελθόν. Θα είναι αυτές οι αλλαγές η αφορμή για μια νέα διευθέτηση των εργασιακών και οικογενειακών ρόλων μεταξύ ανδρών και γυναικών;

Δυστυχώς δεν υπάρχουν έρευνες που να μας διαφωτίζουν επαρκώς, ώστε να μπορούμε να απαντήσουμε στα παραπάνω ερωτήματα. Θα ήταν πράγματι μια πολύ θετική εξέλιξη αν μετά την έξοδο από την κρίση – αξιολοιώντας την τραυματική εμπειρία που αποκτήθηκε από αυτήν, συγκεκριμένα της κινητοποίησης των γυναικών στην προσπάθεια αντιμετώπισης των συνεπειών της για τις οικογένειες και τα νοικοκυριά αλλά και της αναγκαστικής προσαρμογής των ανδρών στα δεδομένα της – υπήρχε βελτίωση ως προς την ίση κατανομή των ευθυνών της οικιακής εργασίας και της εργασίας φροντίδας μεταξύ των φύλων. Η διεθνής εμπειρία μας διδάσκει με πόσο αργό ρυθμό αλλάζουν τα πράγματα στον τομέα αυτό.

### *7.5 Οικονομική κρίση και πολιτική συμφιλίωσης: επιπτώσεις στο σύστημα φροντίδας, στην απασχόληση των μητέρων και στη γονιμότητα*

Η οικονομική κρίση και η πολιτική σκληρής λιτότητας που εφαρμόστηκε με τα Μνημόνια επέδρασαν στην πολιτική συμφιλίωσης και στο σύστημα φροντίδας, αλλά και στις δυνατότητες των εργαζόμενων γονέων να ασκήσουν τα δικαιώματά τους. Όσον αφορά τις γονικές άδειες,

το θεσμικό πλαίσιο βελτιώθηκε ελαφρά, ενώ είχαμε μειώσεις μόνο στα επιδόματα που συνδέονται με τα κατώτατα ημερομίσθια και τις μειώσεις που τα τελευταία 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 προκύπτουν ως προς τον βαθμό χρήσης των γονικών αδειών κατά την περίοδο της κρίσης. Οι άνευ αποδοχών άδειες είχαν ούτως ή άλλως χαμηλό βαθμό αξιοποίησης και πριν από την κρίση, αλλά ερωτηματικά τίθενται και για την αξιοποίηση αμειβόμενων αδειών λόγω, αφενός, του αρνητικού κλίματος που μπορεί να δημιουργηθεί από κάποιους εργοδότες από τη συνεχή απουσία του εργαζομένου, ιδιαίτερα όταν αυτός κρίνεται απαραίτητος, και αφετέρου του φόβου απώλειας της θέσης εργασίας από την πλευρά του εργαζομένου. Ιδιαίτερα όσον αφορά την προστασία της μητρότητας, όπως έχουμε παρατηρήσει και στο σχετικό κεφάλαιο, αυξήθηκαν οι καταγγελίες κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, αν και υπάρχουν ενδείξεις και για το αντίθετο φαινόμενο: Μεγάλος αριθμός εργοδοτών ευνόησε τη λήψη της, επειδή απαλλάσσονταν από τη μισθολογική δαπάνη για το διάστημα απουσίας της εργαζόμενης μητέρας.

Η σημαντικότερη εξέλιξη στο σύστημα φροντίδας κατά τη διάρκεια της κρίσης προέρχεται από τη δραστική συρρίκνωση των εισοδημάτων των μεσαίων τάξεων που μείωσε τη δυνατότητά τους να αγοράζουν ιδιωτικές υπηρεσίες φροντίδας αυξάνοντας κατακόρυφα τη ζήτηση δωρεάν κρατικών υπηρεσιών παιδικής φροντίδας. Οι ανησυχίες πάντως για «επιστροφή των γυναικών στο σπίτι» προκειμένου να φροντίσουν μέλη της οικογένειάς τους λόγω περικοπών στους δημόσιες δαπάνες κοινωνικής φροντίδας και αδυναμίας αγοράς ιδιωτικών υπηρεσιών φροντίδας (Λυμπεράκη 2014) δεν επιβεβαιώθηκαν. Αντίθετα, όπως έχουμε ήδη αναφέρει, παρατηρήθηκε διαρκής άνοδος του γυναικείου

ποσοστού συμμετοχής στην αγορά εργασίας κατά τη διάρκεια της κρίσης, ιδιαίτερα στην εντονότερη φάση της.

Βέβαια, η δημοσιονομική κρίση έπληξε και 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 και 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.

Μέσα σε αυτό το απειλητικό περιβάλλον, 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: 264-5). Το πρόγραμμα βοήθησε να καλυφθούν δωρεάν οι ανάγκες ενός αυξανόμενου αριθμού οικογενειών, αλλά και να καλυφθούν ανάγκες σίτισης παιδιών των οποίων οι οικογένειες πλήττονταν από τη φτώχεια. Παρόλα αυτά, όπως είδαμε στο σχετικό κεφάλαιο, αν και υπήρξε μεγάλη αύξηση των τοποθετήσεων παιδιών από 17.785 το 2009 στις 80.326 το 2014 και στις 126.761 το 2018, η ζήτηση αυξήθηκε παράλληλα. Η μεγάλη αύξηση της ζήτησης δεν προήλθε μόνο από την αδυναμία ή απροθυμία 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 των δικαιούχων, πάρα πολλά νοικοκυριά της μεσαίας τάξης, που υπέστησαν μεγάλες μειώσεις εισοδήματος, θέλησαν να αξιοποιήσουν τη δυνατότητα δωρεάν φροντίδας και υπέβαλαν αιτήσεις.

Η στροφή των μεσαίων τάξεων προς το κράτος για βοήθεια οδήγησε, για πρώτη φορά ιστορικά, στην έμμεση αναγνώριση της παιδικής φροντίδας ως κοινωνικό δικαίωμα ή – ακριβέστερα – του δικαιώματος των παιδιών να φροντίζονται. Συγκεκριμένα, από το 2016, το πρόγραμμα «Εναρμόνισης Εργασιακής και Οικογενειακής Ζωής» καλύπτει



το σύνολο των παιδιών που περιλαμβάνονται στις έγκυρες αιτήσεις των μητέρων για επιταγή δωρεάν φιλοξενίας (voucher), με μοναδικό περιορισμό την έλλειψη προσφερόμενων θέσεων από τις δομές φροντίδας. Λόγω αυτής της έλλειψης, έμειναν ακάλυπτες αιτήσεις για είκοσι πέντε ως είκοσι έξι χιλιάδες παιδιά τα έτη 2016 και 2017. Με ρητό στόχο την πλήρη κάλυψη της κοινωνικής ζήτησης μέχρι το 2021, η κυβέρνηση εξήγγειλε το 2018 και υλοποιεί σήμερα (Ιούνιος 2019) πρόγραμμα κρατικής επιχορήγησης των Δήμων για την ίδρυση νέων βρεφονηπιακών σταθμών, καθώς και την αύξηση τμημάτων και θέσεων στους υπάρχοντες δημοτικούς σταθμούς.

Συμπερασματικά, κατά τη διάρκεια της κρίσης, το σύστημα φροντίδας παιδιών προσχολικής ηλικίας παρέμεινε αλώβητο από τη σκληρή πολιτική λιτότητας των Μνημονίων και τις δραστικές περικοπές κοινωνικών δαπανών. Αφενός, το σύστημα γονικών αδειών διατήρησε στο ακέραιο τις αμειβόμενες άδειες και βελτιώθηκε ελαφρά, χωρίς όμως να εγγυάται την εφαρμογή των δικαιωμάτων των εργαζόμενων γονέων στην πράξη, αφεντέρου οι δημόσιες και ιδιωτικές υπηρεσίες φροντίδας όχι μόνο διασώθηκαν χωρίς απώλειες, αλλά το κράτος επιπλέον αύξησε κατακόρυφα την δωρεάν πρόσβαση σε υπηρεσίες φροντίδας για τα παιδιά των φτωχότερων αλλά και των μεσαίων εισοδηματικών τάξεων, με την αξιοποίηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και των πόρων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου.

Ως αποτέλεσμα των παραπάνω εξελίξεων, ο βαθμός συμμετοχής στην επίσημη φροντίδα των παιδιών προσχολικής ηλικίας παρέμεινε σταθερός την περίοδο 2008-2014, ενώ σημείωσε άλμα μεταξύ 2014 και 2018: Στα παιδιά ηλικίας 0 έως 2 ετών, ο βαθμός συμμετοχής ανέβηκε από 12% το 2008 μόλις στο 13% το 2014 και εκτοξεύθηκε στη συνέχεια στο 41% το 2018, ενώ στα παιδιά ηλικίας 3 έως 6 ετών έπεσε ελαφρά από 67% το 2008 στο 65% το 2014 και ύστερα εκτινάχθηκε στο 95% το 2018, υπερβαίνοντας και στις δύο περιπτώσεις κατά πολύ τους μέσους όρους της Ε.Ε. των 28 για το 2018 (Πίνακας 7.1).

Ως προς την ποιότητα των υπηρεσιών φροντίδας παιδιών προσχολικής ηλικίας, δημιουργήθηκαν προβλήματα την περίοδο της λιτότητας. Η απόλυση των συμβασιούχων παιδαγωγών και οι περιοριστικοί όροι

στις προσλήψεις μόνιμου προσωπικού στο δημόσιο αύξησαν τον αριθμό των παιδιών ανά παιδαγωγό, ενώ οι ημερήσιες ώρες εργασίας των παιδαγωγών αυξήθηκαν από έξι σε οκτώ, πριν τις επαναφέρει στις έξι η αριστερή κυβέρνηση (2015-2019). Τα τελευταία χρόνια, πολλοί δήμοι κάλυψαν τις ανάγκες τους σε προσωπικό με προσλήψεις από προγράμματα κοινωνικώς ευάλωτων εργασιών, αν και αυτό αποτελεί εμβληματική λύση. Επιπλέον, η μείωση των κονδυλίων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης κατά τη διάρκεια των μνημονίων δεν επέτρεψε τη βελτίωση των υποδομών. Αναγνωρίζοντας την ανάγκη ποιοτικής αναβάθμισης των δημόσιων δομών, η σημερινή (Ιούνιος 2019) κυβέρνηση επιχειρεί δήμους και νομικά πρόσωπα για την ανακαίνιση, αναμόρφωση και εξοπλισμό των υφιστάμενων βρεφικών, παιδικών και βρεφονηπιακών σταθμών με σύγχρονες προδιαγραφές λειτουργίας και ασφάλειας.

Όσον αφορά το ολοήμερο σχολείο, όπως είδαμε στο σχετικό κεφάλαιο, αυτό δεν φαίνεται εκ πρώτης όψεως να επηρεάστηκε από την κρίση, αφού ο αριθμός των σχολείων συνέχισε να αυξάνεται. Βεβαίως, αν και έχουν αυξηθεί οι προσλήψεις αναπληρωτών καθηγητών την τελευταία τριετία, με αποκορύφωμα το σχολικό έτος 2018-2019, αυτές αφορούν στη συντριπτική τους πλειονότητα τη λειτουργία του πρωινού προγράμματος και δευτερευόντως την κάλυψη των κενών του ολοήμερου προγράμματος, με συνέπεια είτε τη μη έγκαιρη έναρξη λειτουργίας του είτε τη λειτουργία του με μειωμένη σύνθεση ως προς τους φοιτούντες μαθητές/τριες. Παράλληλα, οι περιορισμοί που έχουν τεθεί σε ό,τι αφορά τη δυνατότητα φοίτησης των παιδιών (π.χ. δεν μπορούν να συμμετέχουν παιδιά οικονομικά ανενεργών γονέων) αποκλείει ένα σημαντικό ποσοστό μαθητών από τη φοίτησή τους στο ολοήμερο πρόγραμμα, παρ' ό,τι αυτό αποτελεί διευκόλυνση-επιθυμία της οικογένειάς τους (Σκόμπα 2013:189-202 & 209-210).

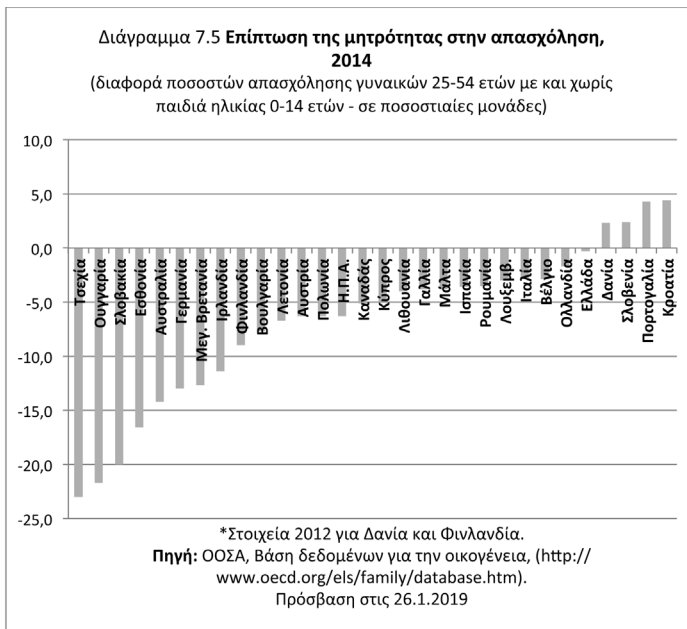
**ΠΙΝΑΚΑΣ 7.6** ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (%) ΓΥΝΑΙΚΩΝ 25-49 ΕΤΩΝ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΠΑΙΔΙΑ

	2008	2010	2014	2018
Γυναίκες χωρίς παιδιά	70,2	67,5	55,8	60,8
Γυναίκες με 1 παιδί μικρότερο των 6 ετών	57,1	59,1	54,9	57,1
Γυναίκες με 2 παιδιά, εκ των οποίων το οποίων το μικρότερο είναι κάτω των 6 ετών	55,7	57,9	50,7	59,7
Γυναίκες με 3 ή περισσότερα παιδιά, εκ των οποίων το μικρότερο είναι κάτω των 6 ετών	51,5	45,0	45,6	51,9

Πηγή: Στοιχεία από τη βάση δεδομένων της Eurostat (πρόσβαση στις 27.7.2018).

Οι παραπάνω εξελίξεις επηρέασαν τη δυνατότητα κάποιου αριθμού μητέρων να αναζητήσουν αμειβόμενη εργασία ή να διατηρήσουν μια θέση εργασίας. Επιπλέον, η δραστική μείωση των εισοδημάτων και η ανεργία των ανδρών κατά τη διάρκεια της κρίσης άσκησαν τεράστια πίεση σε όσες γυναίκες παραγωγικών ηλικιών δεν συμμετείχαν στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα στα νοικοκυριά με παιδιά, για να αναζητήσουν πάση 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 ηλικίας 25-49 ετών με μικρά παιδιά μειώθηκε πολύ λιγότερο απ' ό, τι αυτή των γυναικών χωρίς παιδιά (Πίνακας 7.6). Συγκεκριμένα, μεταξύ 2008 και 2014, το ποσοστό απασχόλησης των τελευταίων έπεσε κατά 14 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ το ποσοστό των μητέρων με ένα, δύο, τρία ή και παραπάνω παιδιά, με το μικρότερο κάτω των 6 ετών, μειώθηκε μόνο κατά δύο, πέντε και έξι ποσοστιαίες μονάδες αντίστοιχα. Είναι τέλος αξιοπρόσεκτο, ότι μεταξύ 2014 και 2018, που συνιστά μία περίοδο κατά την οποία και η συνολική και η γυναικεία απασχόληση αυξήθηκαν πολύ, η μεγαλύτερη αύξηση μεταξύ ομάδων γυναικών σημειώθηκε στις μητέρες με δύο παιδιά και ένα τουλάχιστον μικρότερο των έξι ετών, στις οποίες το ποσοστό απασχόλησης αυξήθηκε κατά εννέα ποσοστιαίες

μονάδες, έναντι 2,2 μονάδες σε αυτές με ένα παιδί μικρότερο των έξι ετών και πέντε μονάδες σε αυτές χωρίς παιδιά. Το Διάγραμμα 7.5 απεικονίζει συγκριτικά στοιχεία για την επίπτωση της μητρότητας στην απασχόληση των γυναικών, ηλικίας 25 έως 54 ετών, στις χώρες της Ε.Ε. στις ΗΠΑ, τον Καναδά και την Αυστραλία. Τον δείκτη υπολογίσαμε με βάση τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία του ΟΟΣΑ για το έτος 2014, κατά το οποίο η Ελλάδα εμφάνιζε τη μικρότερη αρνητική επίπτωση της μητρότητας στην απασχόληση συγκριτικά με τις υπόλοιπες χώρες του ΟΟΣΑ με αρνητική επίπτωση. Επιπλέον, να υπογραμμίσουμε ότι, μεταξύ 2008 και 2014, η αρνητική επίπτωση της μητρότητας στην απασχόληση στην Ελλάδα υποχώρησε από 5,5 σε 0,3 μονάδες, δηλαδή σχεδόν εξαφανίστηκε, ως αποτέλεσμα των μεγαλύτερων αρνητικών συνεπειών της κρίσης και της λιτότητας στην απασχόληση των γυναικών χωρίς παιδιά.



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. δωρεάν επίσημη φροντίδα, άδεια προστασίας μητρότητας, άδειες φροντίδας) επέδρασαν διευκολυντικά για την ένταξη στην αγορά εργασίας ή τη διατήρηση της απασχόλησης των μητέρων με μικρά παιδιά – ιδίως αυτών σε νοικοκυριά με χαμηλό εισόδημα. Σίγουρα όμως, η πολιτική συμφιλίωσης δεν θα μπορούσε και δεν κατάφερε να αποτρέψει τη δραματική συρρίκνωση της γυναικείας απασχόλησης μεταξύ 2008 και 2013 και ακόμα λιγότερο την αισθητή μείωση των γεννήσεων, στην οποία οδήγησε η μαζική ανεργία, η οικονομική ανασφάλεια και η έλλειψη προοπτικών για γρήγορη βελτίωση της κατάστασης.

Η οικονομική κρίση είχε δραματικές επιπτώσεις και στα δημογραφικά μεγέθη. Το Διάγραμμα 7.4 δείχνει ότι ο δείκτης ολικής γονιμότητας έπεσε από 1,50 παιδιά ανά γυναίκα το 2008 στα 1,30 το 2013, ενώ στη συνέχεια σημείωσε ανάκαμψη, φτάνοντας στα 1,38 παιδιά το 2016. Ενδέχεται η πολιτική συμφιλίωσης να έχει συμβάλει στην ανάκαμψη. Επιπλέον, ο μέσος όρος ηλικίας των γυναικών κατά τον χρόνο γέννησης του πρώτου παιδιού συνέχισε κατά τη διάρκεια της κρίσης την μακροχρόνια ανοδική πορεία των δύο προηγούμενων δεκαετιών, αλλά σημειώνοντας εντονότερη αύξηση που οδήγησε το 2016 στα 30,3 έτη από 28,8 έτη το 2008.<sup>8</sup>

Όσον αφορά, τέλος, τη φροντίδα ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρία, οι υπάρχουσες κοινωνικές υπηρεσίες αντιμετώπισαν σοβαρά προβλήματα λειτουργίας, κατά τη διάρκεια της κρίσης, λόγω των περιορισμένων προϋπολογισμών και της υποστελέχωσης. Μόνο όσες χρηματοδοτούνταν από ευρωπαϊκούς πόρους κατόρθωσαν να συνεχίσουν τη λειτουργία τους. Αναμφισβήτητα, η οικονομική δυνατότητα των ελληνικών νοικοκυριών να συνεχίσουν να χρησιμοποιούν κατ' οίκον φροντίστριες των ηλικιωμένων μελών τους περιορίστηκε πάρα πολύ κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. Η έλλειψη ερευνών δεν μας επιτρέπει να γνωρίζουμε τι στρατηγικές ανέπτυξαν τα νοικοκυριά για να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα και πώς αυτές επηρέασαν την απασχόληση και τις επιλογές γυναικών και ανδρών που έχουν υπό την ευθύνη τους τη φροντίδα ηλικιωμένων γονέων ή συγγενών και ατόμων με

αναπηρία. Ωστόσο, με δεδομένο τον κατά φύλο καταμερισμό της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας, μπορούμε να υποθέσουμε με ασφάλεια ότι οι (εργαζόμενες) γυναίκες επωμίστηκαν το μεγαλύτερο μέρος της φροντίδας που τα νοικοκυριά μεταβίβαζαν προ της κρίσης εκτός οικογένειας, αγοράζοντας ιδιωτικές υπηρεσίες παρεχόμενες κατ' οίκον ή σε ιδρύματα/φορείς. Είναι αξιοσημείωτο ότι, αμέσως μετά την έξοδο από τα Μνημόνια τον Αύγουστο του 2018, μεταξύ των μέτρων κοινωνικής πολιτικής πρώτης προτεραιότητας που εξήγγειλε και δρομολόγησε η κυβέρνηση συγκαταλέγονται οι μόνιμες προσλήψεις τριών χιλιάδων εργαζομένων για την μετατροπή του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι» σε σταθερή κοινωνική παροχή, ενώ ανακοινώθηκε από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης η δημιουργία εκατόν πενήντα κέντρων Ολοκληρωμένης Φροντίδας Ηλικιωμένων.<sup>9</sup> Σε κάθε περίπτωση πάντως, όπως και πριν την κρίση, οι υπηρεσίες φροντίδας ηλικιωμένων μόνο σε πολύ μικρό βαθμό κάλυψαν κατά τη διάρκειά της και καλύπτουν σήμερα τις ανάγκες των ηλικιωμένων, οι οποίοι σε μεγάλο βαθμό συνεχίζουν να εξυπηρετούνται από μετανάστριες φροντίστριες, τις οποίες πληρώνουν οι ίδιοι ή/και οι οικογένειές τους.

### *7.6 Πολιτική συμφιλίωσης και ισότητα των φύλων*

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1990, η μικρή διαθεσιμότητα δημόσιων παιδικών σταθμών, η αδυναμία άσκησης των (περιορισμένων) τυπικών δικαιωμάτων αδειάς από τους εργαζόμενους γονείς του ιδιωτικού τομέα και ο περιορισμός της χρήσης των μειωμένων ωραρίων σχεδόν αποκλειστικά στις εργαζόμενες μητέρες του δημοσίου τομέα, που ούτως ή άλλως είχαν διασφαλίσει σταθερή απασχόληση, εξηγούν γιατί η πολιτική συμφιλίωσης δεν επέδρασε στις αποφάσεις και τα πρότυπα συμμετοχής των των μητέρων στην αμειβόμενη εργασία και στον κατά φύλο καταμερισμό της εργασίας αλλά τα μέτρα της ήταν συνοδευτικά των ήδη διαμορφωμένων επιλογών και συμπεριφορών. Η πολιτική συμφιλίωσης εκείνης της περιό-

δου μπορεί λοιπόν να χαρακτηριστεί παθητική, ως προς την ισότητα των φύλων, εφόσον δεν λειτούργησε προωθητικά ούτε για την ένταξη των μητέρων στην αγορά εργασίας ούτε για τον διαμοιρασμό των ευθυνών φροντίδας στο νοικοκυριό μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η πολιτική απλώς διευκόλυνε τις εργαζόμενες μητέρες του δημόσιου τομέα στην άσκηση του διπλού τους ρόλου (μειωμένα ωράρια) ή τις ανακούφισε από το βάρος της φροντίδας (παιδικοί σταθμοί), αναπαράγοντας ταυτόχρονα τον κοινωνικό τους ρόλο ως αποκλειστικά ή κύρια υπεύθυνων για τη φροντίδα των εξαρτώμενων μελών των οικογενειών τους. Την ίδια δεκαετία, οι εργαζόμενες μητέρες του ιδιωτικού τομέα είδαν διαδοχικές επεκτάσεις της διάρκειας της άδειας μητρότητας, στην οποία προστέθηκε, από το 1993, η άδεια θηλασμού και ανατροφής υπό μορφή μειωμένου ωραρίου εργασίας μέχρι τα δύο πρώτα χρόνια του παιδιού και χωρίς μείωση αποδοχών, ενώ η πρόσβαση σε παιδικούς σταθμούς ήταν περιορισμένη.

Η ενεργητική πολιτική συμφιλίωσης που εφαρμόστηκε από το 1998 και ύστερα επέδρασε στην ισότητα των φύλων μέσω δύο οδών. Από τη μία πλευρά, η αύξηση του αριθμού των δομών και υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας παιδιών στους δήμους έδωσε τη δυνατότητα σε πολλές μητέρες – ιδίως αυτές με χαμηλό και μεσαίο οικογενειακό εισόδημα – να μπουν στην αγορά εργασίας και να σταθεροποιηθούν στην εργασία, άρα επέδρασε θετικά στην ισότητα των φύλων στην αμειβόμενη εργασία και εν τέλει συνέβαλε στην επικράτηση του μοντέλου οικογένειας των δύο εργαζόμενων-κουβαλητών. Από την άλλη πλευρά, η θέσπιση τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, αμειβόμενων αδειών ανατροφής παιδιών για τις εργαζόμενες μητέρες επιτρέπει πλέον την απουσία τους από την εργασία για αρκετούς μήνες μετά την άδεια μητρότητας και μέχρι τη συμπλήρωση ενός έτους από τον τοκετό. Ωστόσο, ενώ οι νέες άδειες διευκολύνουν τις εργαζόμενες μητέρες στον διπλό τους ρόλο και τους επιτρέπουν να εδραιώσουν το πρότυπο του συνεχόμενου εργασιακού βίου, ταυτόχρονα δεν εμπλέκουν τους άνδρες στη φροντίδα και άρα δεν προάγουν την ισότητα των φύλων στη μη αμειβόμενη εργασία. Στον δημόσιο τομέα, όπου οι άνδρες έχουν ισότιμο δικαίωμα στις άδειες, αλλά δεν τις επιλέγουν λόγω αντιλήψεων και

στερεότυπων ως προς τη φροντίδα, θα μπορούσαν κάλλιστα να δοθούν κίνητρα για τη λήψη τους όπως έχει συμβεί σε πολλές χώρες.

Ενώ λοιπόν, τη δεκαετία πριν την οικονομική κρίση, η πολιτική συμφιλίωσης λειτούργησε ως εργαλείο της πολιτικής απασχόλησης, κατά τη διάρκεια της κρίσης, αυτή μετατράπηκε σε αμυντική οικογενειακή πολιτική, προκειμένου να στηρίξει την εργασία των μητέρων και, μέσω αυτής, το οικογενειακό εισόδημα όταν η ανδρική ανεργία εκτινάσσονταν στα ύψη και με κύριο στόχο να αποφύγει τις επιπτώσεις της μείωσης των οικογενειακών εισοδημάτων στη φροντίδα των παιδιών και την παιδική φτώχεια, τα επίπεδα της οποίας ανέβηκαν ανησυχητικά κατά την ίδια περίοδο. Να σημειώσουμε ότι με τον ίδιο ακριβώς στόχο αναπτύχθηκαν από το Υπουργείο Παιδείας, από το 2016 πιλοτικά και από το 2017 κανονικά, προγράμματα σίτισης παιδιών πρωτοβάθμιας βαθμίδας (σχεδόν σε 1000 σχολεία κατά το σχολικό έτος 2018-19). Επιπλέον, στις αρχές του 2018, το ύψος του επιδόματος για το παιδί υπερδιπλασιάστηκε ή και υπερτριπλασιάστηκε σε ορισμένες περιπτώσεις, ενώ διευρύνθηκαν τα κριτήρια χορήγησης του ώστε να συμπεριλαμβάνει μεγάλα τμήματα του μεταναστευτικού/ προσφυγικού πληθυσμού. Είναι αξιοσημείωτο ότι, επιδοτώντας τη δωρεάν πρόσβαση των παιδιών των χαμηλών και μεσαίων εισοδηματικών τάξεων σε δημόσιες ή ιδιωτικές δομές φροντίδας στο πλαίσιο της οικογενειακής πολιτικής, το κράτος όχι μόνο διέσωσε το σύστημα φροντίδας παιδιών από την κατάρρευση, αλλά επίσης κατόρθωσε στα χρόνια της αριστερής διακυβέρνησης να αυξήσει θεαματικά το ποσοστό συμμετοχής τους στην επίσημη φροντίδα, παρά την πολιτική λιτότητας των Μνημονίων και εν μέσω της μεγαλύτερης οικονομικής κρίσης που βίωσε η χώρα σε καιρό ειρήνης. Τέλος, το τρέχον πρόγραμμα κρατικής επιχορήγησης της επέκτασης των δημόσιων δομών φροντίδας, της αύξησης του αριθμού των θέσεων και της ποιοτικής βελτίωσης των υποδομών των δημοτικών σταθμών, με στόχο την πλήρη κάλυψη της κοινωνικής ζήτησης φροντίδας τα επόμενα χρόνια, αποτελεί την καλύτερη εγγύηση για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην αμειβόμενη εργασία κατά την περίοδο ανάκαμψης και οικονομικής ανάπτυξης μετά την κρίση. Αυτονόητα πάντως δεν μπορεί να εγγυηθεί την προώθηση της πλήρους ισότητας που επιπλέον προϋπο-



θέτει την ίση κατανομή των ευθυνών και της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας μεταξύ των εργαζόμενων γονέων και των δύο φύλων.

Όπως προαναφέραμε, η αμυντική οικογενειακή πολιτική κατά τη διάρκεια της κρίσης δεν συμπεριέλαβε την αντισταθμιστική (οικονομική) στήριξη από το κράτος των νοικοκυριών με ανάγκες φροντίδας ηλικιωμένων και αναπήρων. Ως εκ τούτου, η καθίζηση του διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών και η αδυναμία τους να αγοράζουν ιδιωτικές υπηρεσίες φροντίδας επέφερε αντίστοιχη επιβάρυνση των γυναικών με ευθύνες και εργασία φροντίδας προκαλώντας επομένως οπισθοδρόμηση ως προς την ισότητα των φύλων στη μη αμειβόμενη εργασία. Οι εργαζόμενες γυναίκες με ηλικιωμένους γονείς-πεθερικά ή ανάπηρα παιδιά-συγγενείς υπήρξαν τα μεγαλύτερα θύματα του αυξημένου φόρτου ευθυνών και εργασίας και της οπισθοδρόμησης. Η δρομολόγηση, το πρώτο εξάμηνο του 2019, της πρόσληψης τριών χιλιάδων μόνιμων εργαζομένων για την στελέχωση μιας σταθερής υπηρεσίας «Βοήθειας στο Σπίτι» από τους Δήμους της χώρας, συνιστά ένα πρώτο δειλό βήμα αναγνώρισης της σημασίας του ελλείμματος κοινωνικής φροντίδας των ηλικιωμένων και αναπήρων, αν και όχι απαραίτητα της διάστασης του φύλου αυτού του σοβαρού κοινωνικού προβλήματος.

### 7.7 Ανακεφαλαίωση

Η ενεργητική πολιτική συμφιλίωσης στην Ελλάδα κατά τη δεκαετία που προηγήθηκε της οικονομικής κρίσης του 2008 είναι άμεσα συνδεδεμένη με την ευρωπαϊκή πολιτική ισότητας των φύλων στην απασχόληση και με την ενσωμάτωση των ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση. Την περίοδο εκείνη, η χώρα αξιοποίησε τους διαθέσιμους πόρους του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου για τον πολλαπλασιασμό των δομών και υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας, που μέχρι τότε κάλυπταν ένα πολύ μικρό ποσοστό παιδιών, και για να δημιουργήσει τις πρώτες δημόσιες δομές και προγράμματα φροντίδας εξαρτώμενων ηλικιωμένων, ενώ τα ΚΑΠΗ συνέχισαν να δέχονται μόνο αυτοεξυπηρετούμενους ηλικιωμένους.

Η άσκηση ενεργητικής πολιτικής συμφιλίωσης την περίοδο 1998-2008 αύξησε το βαθμό κάλυψης των παιδιών και των ηλικιωμένων από επίσημη φροντίδα, συνέβαλε σε κάποιο βαθμό στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών με χαμηλό και μεσαίο εκπαιδευτικό επίπεδο στην αγορά εργασίας και είχε θετική επίδραση στην γεννητικότητα που παρουσίασε ανάκαμψη εκείνο το διάστημα. Παρ' όλα αυτά, στο ξεκίνημα της οικονομικής κρίσης, η Ελλάδα βρισκόταν στις τελευταίες θέσεις μεταξύ των χωρών της Ε.Ε. και ως προς την κάλυψη παιδιών και ηλικιωμένων από επίσημη φροντίδα και ως προς τον δείκτη γονιμότητας, ενώ σε περίπου ένα στα δύο ζευγάρια με μικρά παιδιά η μητέρα δεν εργάζονταν έξω από το σπίτι και επικρατούσε το οικογενειακό μοντέλο του άνδρα κουβαλητή. Επίσης, από την ενεργητική πολιτική συμφιλίωσης της περιόδου απουσίαζε μια ολοκληρωμένη προσέγγιση της ισότητας των φύλων, που δεν προωθεί μόνο την ισότητα στην αμειβόμενη εργασία αλλά εξισού τον ίσο καταμερισμό της απλήρωτης οικιακής εργασίας φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών, μέσω της ενθάρρυνσης της ισότιμης πρόσβασης και κυρίως της ισότιμης χρήσης των αδειών φροντίδας από τους εργαζόμενους άνδρες.

Ευτυχώς, κατά τη διάρκεια της πρόσφατης κρίσης και της περιόδου αυστηρής δημοσιονομικής προσαρμογής, διασώθηκαν οι δημόσιες και ιδιωτικές δομές του συστήματος παιδικής φροντίδας, με την αξιοποίηση από τις κυβερνήσεις που διαχειρίστηκαν τα Μνημόνια των πόρων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου για την παροχή δωρεάν πρόσβασης πολλών χιλιάδων παιδιών σε βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς και κέντρα δημιουργικής απασχόλησης. Κατ' αυτόν τον τρόπο, το κενό φροντίδας που προέκυψε από τη μείωση των εισοδημάτων των νοικοκυριών αντιμετωπίστηκε πρωτίστως από το κοινωνικό κράτος και σε μικρότερο βαθμό μέσω της αύξησης της οικιακής εργασίας των γυναικών. Επιπλέον, η σημερινή (Ιούνιος 2019) κυβέρνηση πρόσφατα σχεδίασε και δρομολόγησε μια ολοκληρωμένη πολιτική για το παιδί, που εκ των πραγμάτων διευκολύνει περαιτέρω τη συμφιλίωση εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζόμενων γονέων. Αντίθετα, οι δημόσιες υπηρεσίες φροντίδας ηλικιωμένων και αναπήρων υποβαθμίστηκαν κατά τη διάρκεια της κρίσης λόγω περικοπών σε πό-

ρους και προσωπικό, τη στιγμή που το εισόδημα των νοικοκυριών μειωνόταν δραματικά και αδυνατούσε να καλύψει την απασχόληση κατ'οίκον αμειβόμενων φροντιστριών. Το κενό φροντίδας καλύφθηκε εξ ολοκλήρου με την επιβάρυνση των γυναικών με τη φροντίδα των γονιών και συγγενών τους.

### Σημειώσεις

1. Οι Συμεωνίδου και Μαγδαληνός απέδειξαν 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 είτε, αν σταματήσουν την εργασία, δεν εντάσσονται ξανά στο εργατικό δυναμικό (Magdalinos and Symeonidou 1989). Επειδή οι διαπιστώσεις αναφέρονται σε παντρεμένες γυναίκες που ερωτήθηκαν το 1983, δεν μπορούμε να θεωρήσουμε ότι τα πρότυπα συμπεριφοράς ισχύουν και σήμερα, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά τη μη-επανεένταξη των γυναικών που αποχωρούν από την αγορά εργασίας με τον γάμο και τη γέννηση των παιδιών.

2. 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 2013 (Λυμπεράκη 2014: 39).

3. 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 (Σ.ΕΠ.Ε 2014, Πίνακας 12, σελ.66).

4. ΕΛΣΤΑΤ, διαδικτυακή πύλη.

5. Eurostat, διαδικτυακή βάση δεδομένων (Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης).

6. Eurostat, διαδικτυακή βάση δεδομένων (Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης).

7. OECD, διαδικτυακή βάση δεδομένων.

8. Eurostat, διαδικτυακή βάση δεδομένων (Δημογραφικά Δεδομένα).

9. Αποτελούν κέντρα συντονισμού των ανοικτών υπηρεσιών για ηλικιωμένους (ΚΑΠΗ, ΚΗΦΗ, Βοήθεια στο σπίτι) και θα λειτουργούν μέσα στα Κέντρα Κοινότητας των Δήμων.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

# Αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία στην Ελλάδα της κρίσης: Μελέτη των έμφυλων διαφορών με βάση την Έρευνα Χρήσης Χρόνου 2013-2014

Μαρία Καραμεσίνη, Μαρία Συμεωνάκη

### 8.1 Εισαγωγή

Στο προηγούμενο κεφάλαιο αναφερθήκαμε στις διαφοροποιημένες επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης και των τριών Προγραμμάτων Οικονομικής Προσαρμογής όσον αφορά την απασχόληση, ανεργία και συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην ελληνική αγορά εργασίας. Ομοίως αναφερθήκαμε σε πρόσφατες έρευνες και επιστημονικές εργασίες που μελέτησαν την επίδραση της κρίσης και των κρατικών πολιτικών στο σύστημα κοινωνικής φροντίδας και τη συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακών υποχρεώσεων (Αλιπράντη-Μαράτου κ.ά. 2016, Γκερμότση κ.ά. 2016, Θανοπούλου και Τσίγκανου 2016, Καραμεσίνη κ.ά. 2016, Hatzivarnava-Kazassi και Karamessini 2018a).

Στο παρόν κεφάλαιο, θα αναλύσουμε τα μικροδεδομένα της πρώτης Έρευνας Χρήσης Χρόνου (ΕΧΧ) στην Ελλάδα, που πραγματοποίησε η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) στο απόγειο της πρόσφατης οικονομικής κρίσης (2013-4). Στόχος μας είναι να δώσουμε απαντήσεις για τη χώρα μας σε ερωτήματα που έχουν απασχολήσει τη διεθνή βιβλιογραφία για την κατά φύλο διαίρεση της αμειβόμενης και μη αμειβόμενης

εργασίας και τους/τις ερευνητές/τριες που επεξεργάστηκαν τα ποσοτικά στοιχεία μεγάλων ερευνών για την καθημερινή δαπάνη χρόνου ανδρών και γυναικών σε διάφορα είδη δραστηριοτήτων. Τα μικροδεδομένα της Έρευνας Χρήσης Χρόνου έχουμε ήδη χρησιμοποιήσει για τις ανάγκες πρόσφατης έρευνας του ΚΕΘΙ (Καραμεσίνη και Συμεωνάκη 2016). Σημειώνεται ότι στο παρελθόν πραγματοποιήθηκε από το ΕΚΚΕ στη χώρα μας, στο πλαίσιο διακρατικού ευρωπαϊκού προγράμματος, ειδική έρευνα για την κατά φύλο διαίρεση της αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας στα νοικοκυριά με παιδιά (Symeonidou κ.ά. 2001, Symeonidou 2004). Σύμφωνα με τα αποτελέσματά της, στις αρχές της δεκαετίας του 2000, οι μητέρες δαπανούσαν για τη φροντίδα των παιδιών 36,5 ώρες την εβδομάδα, ενώ οι πατέρες 19,9. Επιπλέον, οι μητέρες επιτελούσαν περισσότερο «γυναικεία» καθήκοντα, όπως μπάνιο, ντύσιμο και τάισμα, ενώ οι πατέρες περισσότερο «ανδρικά», όπως διάβασμα και παίξιμο.

Οι ατομικές επιλογές κατανομής του χρόνου μεταξύ αμειβόμενης, οικιακής εργασίας καισχόλης απασχόλησαν θεωρητικά την οικονομική επιστήμη – και συγκεκριμένα τους νεοκλασικούς οικονομολόγους – τη δεκαετία του 1960 και τις επόμενες (Mincer 1962, Becker 1965, 1981, Gronau 1977), που επεδίωξε να ερμηνεύσει την προσφορά εργασίας των έγγαμων γυναικών, να τελειοποιήσει τη θεωρία της κατανάλωσης, να επεκτείνει την οικονομική ανάλυση στις συμπεριφορές και αποφάσεις που παίρνονται στο πλαίσιο της οικογένειας και να «δικαιολογήσει» τον ισχύοντα καταμερισμό της αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας μεταξύ συζύγων. Ο κοινός παρονομαστής των παραπάνω βελτιώσεων του νεοκλασικού υποδείγματος ήταν η αναγνώριση της οικιακής εργασίας ως παραγωγική δραστηριότητα και ως αναγκαία προϋπόθεση της κατανάλωσης των αγοραίων αγαθών από το νοικοκυριό.

Ο άνισος καταμερισμός της αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας μεταξύ των δύο φύλων, με τις γυναίκες να επιτελούν τον μεγαλύτερο όγκο της μη αμειβόμενης εργασίας και τους άνδρες το μεγαλύτερο όγκο της αμειβόμενης, αποτελούσε για το φεμινιστικό κίνημα της εποχής την αντανάκλαση της εκμετάλλευσης της γυναικείας εργασίας από τους άνδρες και το καπιταλιστικό σύστημα και την υλική βάση της οικονομικής εξάρτησής τους και της κοινωνικής τους υποτίμησης. Αυτός

ο άνισος καταμερισμός ερμηνεύτηκε από τον ιδρυτή των «νέων οικονομικών της οικογένειας» Gary Becker (1981) ως αποτέλεσμα ορθολογικών επιλογών των συζύγων προκειμένου, μέσω της εξειδίκευσης αυτού με τον υψηλότερο μισθό (κατά κανόνα άνδρα) στην αμειβόμενη εργασία και εκείνου με την υψηλότερη παραγωγικότητα στην οικιακή εργασία (κατά κανόνα γυναίκα) στην μη αμειβόμενη εργασία, να αυξήσουν την συνολική κατανάλωση και ευημερία του νοικοκυριού, που από κοινού απολαμβάνουν. Ο ίδιος μάλιστα ισχυρίστηκε ότι, ακόμα και εάν οι σύζυγοι έχουν αρχικά τις ίδιες ικανότητες συμμετοχής στην αγορά εργασίας, διεκδικώντας μισθούς ίδιου ύψους, η τεκνοποιία οδηγεί τις γυναίκες στο να αποκτούν ιδιαίτερες δεξιότητες που τις καθιστούν πιο παραγωγικές από τους άνδρες στην οικιακή εργασία και παραγωγή.

Όπως ήταν αναμενόμενο, η παραπάνω βιολογίζουσα προσέγγιση, που θεωρεί ότι οι γυναίκες έχουν φυσική υπεροχή στην ανατροφή των παιδιών και τις δουλειές του σπιτιού και ότι η παραδοσιακή κατά φύλο διαίρεση της εργασίας είναι και οικονομικά αποτελεσματική και αμοιβαία επωφελείς για τους συζύγους, συγκέντρωσε τα πυρά των φεμινιστριών κοινωνικών επιστημόνων. Οι τελευταίες συνέδεσαν τον κατά φύλο καταμερισμό της εργασίας με τις σχέσεις εξουσίας και την αντίθεση συμφερόντων μεταξύ των δύο φύλων εντός της οικογένειας. Οι Kuiper και Sap παρατηρούν σχετικά ότι: «Όταν αναγνωρίσει κανείς ότι οι ρόλοι του φύλου είναι κοινωνικά κατασκευασμένοι, ο κατά φύλο καταμερισμός εργασίας εντός της οικογένειας δεν μπορεί πλέον να θεωρείται φυσικός και η αρμονία συμφερόντων μεταξύ συζύγων αναδιατυπώνεται με όρους ανισότητας δύναμης και σύγκρουσης συμφερόντων» (Kuiper και Sap 1997, σελ. 3). Δεν είναι λοιπόν τυχαίο που φεμινίστριες οικονομολόγοι κατέφυγαν από πολύ νωρίς στην ανερχόμενη θεωρία των παιγνίων για την ανάπτυξη «μοντέλων διαπραγμάτευσης» στο πλαίσιο του γάμου, που λαμβάνουν υπόψη τις άνισες σχέσεις δύναμης μεταξύ συζύγων, ανάλογα με τους πόρους και τις εναλλακτικές σε περίπτωση ρήξης που διαθέτουν (threat point) και που εν τέλει καθορίζουν το αποτέλεσμα ως προς τον μεταξύ τους καταμερισμό της εργασίας, αμειβόμενης και μη αμειβόμενης (Manser και Brown 1980, McElroy και Horney 1981). Βέβαια, οι σχετικοί μισθοί ανδρών και γυναικών παίζουν σημαντικό ρόλο για το τελικό απο-

τέλεσμα και στο μοντέλο του Becker και στα μοντέλα διαπραγματεύσεως, ενώ το εκπαιδευτικό επίπεδο αποτελεί προσεγγιστική μεταβλητή του ύψους των μισθών και της στάσης ανδρών και γυναικών απέναντι στην αξία της ισότητας των φύλων σε πολλές εμπειρικές έρευνες για τον κατά φύλο καταμερισμό της εργασίας.

Άλλες φεμινίστριες επιστήμονες υπήρξαν πιο ρηξικέλευθες στην κριτική τους. Για παράδειγμα, η οικονομολόγος Heidi Hartmann (1981) υποστήριξε ότι η πατριαρχία, που λειτουργεί μέσω των διακρίσεων κατά των γυναικών στην αγορά εργασίας, περιορίζει τις δυνατότητες των γυναικών για εργασία με υψηλές αποδοχές και μειώνει τη διαπραγματευτική τους δύναμη εντός του γάμου. Επίσης ανέδειξε το γεγονός ότι, ακόμα και εάν εργάζονται εκτός σπιτιού, οι παντρεμένες γυναίκες συνεχίζουν να επιτελούν τον μεγαλύτερο όγκο της οικιακής εργασίας, μειώνοντας τον ελεύθερο χρόνο τους. Σύμφωνα με τις φεμινίστριες κοινωνιολόγους και ανθρωπολόγους, αυτό έχει να κάνει με τις πατριαρχικές κοινωνικές νόρμες για τους ρόλους των φύλων που εσωτερικεύουν άνδρες και γυναίκες και είναι καθοριστικές για τη συγκρότηση των ταυτοτήτων φύλου. Οι άνδρες είναι συχνά αρνητικοί ή θέτουν όρια στην επιτέλεση της οικιακής εργασίας και ιδιαίτερα ορισμένων καθηκόντων που θεωρούν «γυναικεία», όχι μόνο γιατί προσκρούουν στο συμφέρον τους, αλλά και γιατί δεν συνάδουν με την υποκειμενική τους αντίληψη για την ανδρική ταυτότητα και ρόλο. Τέλος, οι φεμινίστριες κοινωνικές επιστήμονες υποστήριξαν ότι η οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών προϋποθέτει τη ριζική αμφισβήτηση του παραδοσιακού καταμερισμού της εργασίας, ενώ η ισότητα των φύλων την ισοκατανομή, τόσο της αμειβόμενης όσο και της μη αμειβόμενης εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Τις τελευταίες δεκαετίες, πολλές εμπειρικές μελέτες έχουν πραγματοποιηθεί σε διάφορες χώρες για τη χρήση χρόνου των έγγαμων ζευγαριών και γονέων με παιδιά. Πολύ σημαντική είναι πρόσφατη έρευνα (Miranda 2011) για τις διαφορές φύλου ως προς την απλήρωτη εργασία στον πληθυσμό ηλικίας μεταξύ 15 έως 64 ετών την περίοδο 1998-2009 σε 26 χώρες του ΟΟΣΑ, συν τις Κίνα, Ινδία και Νότια Αφρική. Η έρευνα έδειξε ότι οι γυναίκες παρέχουν απλήρωτη εργασία 4,7 ωρών ημερησίως κατά μέσο όρο, ενώ το χάσμα φύλου ανέρχεται σε 2,5 ώρες. Επίσης, διαπί-

στωσε διαφορές στον χρόνο παρεχόμενης απλήρωτης εργασίας ανάλογα με την εργασιακή κατάσταση. Οι άνδρες που δεν εργάζονται παρέχουν περισσότερη απλήρωτη εργασία φροντίδας από αυτούς που εργάζονται, αν και η διαφορά είναι πολύ μικρότερη σε σχέση με τις γυναίκες.

Οι συνέπειες της πρόσφατης οικονομικής κρίσης στην απασχόληση και των πολιτικών λιτότητας στις κοινωνικές υπηρεσίες φροντίδας αναζωπύρωσαν το ενδιαφέρον των ερευνητών/τριών για τις επιπτώσεις τους στην απλήρωτη οικιακή εργασία και στον κατά φύλο καταμερισμό της. Το βασικό εύρημα της έρευνας των Aguiar κ.ά. (2013) για τις ΗΠΑ είναι ότι το 35% της συνολικής μείωσης των ωρών αμειβόμενης εργασίας, κατά τη διάρκεια της κρίσης, ανακατανεμήθηκε σε μη αμειβόμενη εργασία, με το ποσοστό αυτό να ανέρχεται σε 42% στους έγγαμους και 16% στους άγαμους. Αντίστοιχα, η μελέτη των Kongar και Price (2017), για τη σχέση του ποσοστού ανεργίας με την παροχή απλήρωτης παιδικής φροντίδας από τους γονείς στις ΗΠΑ την περίοδο 2003-2014, έδειξε ότι η άνοδος της ανεργίας συνδέεται με την αύξηση της παροχής απλήρωτης παιδικής φροντίδας από τους γονείς και των δύο φύλων, αλλά περισσότερο από τις μητέρες και από τους πατέρες με χαμηλό ή μεσαίο εκπαιδευτικό επίπεδο. Τέλος η MacPhail (2017) μελέτησε, το 2010 στον Καναδά, τις διαφορές φύλου ως προς την παροχή απλήρωτης εργασίας (οικιακής και φροντίδας) ανά εργασιακή κατάσταση, διαπιστώνοντας ότι αυτές είναι πολύ μεγαλύτερες μεταξύ των ανέργων παρά των εργαζομένων και συνήγαγε ότι η απώλεια θέσεων εργασίας, κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, είναι πάρα πολύ πιθανό να έχει αυξήσει τις διαφορές φύλου ως προς τον συνολικό χρόνο εργασίας.

Βασικός στόχος της ανάλυσης που πραγματοποιείται στο κεφάλαιο αυτό είναι η παραγωγή αξιόπιστων αποτελεσμάτων σχετικά με τη χρήση χρόνου και τη διάθεσή του, αφενός σε αμειβόμενη εργασία και αφετέρου σε απλήρωτη εργασία φροντίδας του νοικοκυριού και της οικογένειας, από ετερόφυλα άτομα που συζούν ή συμβιώνουν (γάμος, σύμφωνο συμβίωσης ή συγκατοίκηση). Η ανάλυση επικεντρώνεται στα ετερόφυλα ζευγάρια ηλικίας 25 έως 54 ετών, κάνοντας διάκριση μεταξύ αυτών που έχουν ή δεν έχουν ανήλικα παιδιά. Και για τις δύο κατηγορίες εξάγονται συγκριτικά αποτελέσματα για τη δαπάνη χρόνου πατέρων



και μητέρων σε αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία, ανάλογα με την ατομική εργασιακή τους κατάσταση. Επιπλέον, λαμβάνεται υπόψη και η εργασιακή κατάσταση του νοικοκυριού, αν δηλαδή το νοικοκυριό έχει δύο, έναν ή κανέναν εργαζόμενο (σε αμειβόμενη εργασία) γονέα. Στα νοικοκυριά με δύο εργαζόμενους, υπολογίζουμε επιπλέον τις διαφορές φύλου ως προς τη δαπάνη χρόνου σε αμειβόμενη και μη εργασία ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο των ατόμων.

Σκοπός μας είναι να εξετάσουμε, πρώτον, εάν και σε ποιο βαθμό η ύπαρξη ανήλικων παιδιών στα ετερόφυλα ζευγάρια που ανήκουν στις κεντρικές παραγωγικές και αναπαραγωγικές ηλικίες επηρεάζει τόσο τον συνολικό χρόνο εργασίας των γονέων, ανδρών και γυναικών, όσο και τον μεταξύ τους καταμερισμό αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας και, δεύτερον, πώς η εργασιακή κατάσταση των ατόμων και το εκπαιδευτικό τους επίπεδο επηρεάζει τον συνολικό χρόνο και τον ίδιο καταμερισμό στα ζευγάρια. Μας ενδιαφέρει ιδιαίτερα να διαπιστώσουμε πώς διαφέρει ο συνολικός φόρτος εργασίας και ο καταμερισμός αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, όταν και τα δύο μέλη των ετερόφυλων ζευγαριών (σύντροφοι/σύζυγοι) «εργάζονται», δηλαδή συμμετέχουν στην αμειβόμενη εργασία, και να εξάγουμε τα ανάλογα συμπεράσματα.

## 8. 2. Δεδομένα και Ορισμοί: Η Έρευνα Χρήσης Χρόνου της ΕΛΣΤΑΤ

Τα αποτελέσματα που παρατίθενται εδώ βασίζονται στην ανάλυση των πρωτογενών δεδομένων από την Έρευνα Χρήσης Χρόνου (ΕΧΧ) που πραγματοποιήσε η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ). Η Έρευνα Χρήσης Χρόνου, της οποίας είχε προηγηθεί πιλοτική έρευνα, διενεργήθηκε στην Ελλάδα από την ΕΛΣΤΑΤ από τον Μάρτιο του 2013 έως και τον Φεβρουάριο του 2014 και βασικός σκοπός της ήταν η συλλογή πληροφοριών για τη χρήση χρόνου του πληθυσμού και την κατανομή του σε έναν αριθμό διαφορετικών κύριων δραστηριοτήτων. Πιο συγκεκριμένα, σκοπός της ήταν η συγκέντρωση δεδομένων σχετικών με την κατανομή του χρόνου ενός 24ώρου, εργασίμων ημερών και Σαββατοκύ-

ριακου, των μελών των νοικοκυριών σε κύριες και δευτερεύουσες δραστηριότητες, βάσει της κατωτέρω κωδικοποίησης<sup>1</sup>:

**1. Ύπνος:** Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει τον νυχτερινό και ημερήσιο ύπνο, αλλά και τον χρόνο που περνούν οι ερωτευμένοι/ες στο κρεβάτι πριν ή και μετά τον ύπνο.

**2. Εστίαση:** Εδώ συμπεριλαμβάνονται η κατανάλωση φαγητού, σνακ, καφέ ή τσαγιού, ποτού, κρασιού, κ.λπ.

**3. Άλλη προσωπική φροντίδα:** Είναι ο χρόνος που αφιερώνουν οι ερωτώμενες-οι στο πλύσιμό τους, στο ντύσιμό τους, στο βούρτσισμα των δοντιών κ.λπ.

**4. Εργασία:** Εδώ προσμετρείται ο χρόνος εργασίας που αφορά την κύρια και δευτερεύουσα απασχόληση, αλλά και οποιοσδήποτε άλλες δραστηριότητες που συνδέονται με την αναζήτηση εργασίας.

**5. Σπουδές:** Είναι ο χρόνος που δαπανάται στο σχολείο, το Πανεπιστήμιο, το φροντιστήριο πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, στην εκμάθηση ξένων γλωσσών κ.λπ.

**6. Φροντίδα για το νοικοκυριό:** Η δραστηριότητα αυτή σχετίζεται με τις οικιακές εργασίες, τη φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων ατόμων, τη φροντίδα των κατοικίδιων ζώων, την εργασία σε εξωτερικούς χώρους (περιποίηση κήπου), τις εργασίες καθαριότητας κ.λπ.

**7. Ελεύθερος χρόνος:** Είναι ο χρόνος που αφιερώνεται στην κοινωνική ζωή και αναψυχή, τα αθλήματα και τις υπαίθριες δραστηριότητες, τέχνες, χόμπι, χρήση τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας, παιχνίδια, ενημέρωση και λοιπές εθελοντικές εργασίες.

**8. Μέσα μαζικής ενημέρωσης:** Εδώ περιλαμβάνεται η ανάγνωση εφημερίδων, η παρακολούθηση τηλεόρασης, η ακρόαση ραδιοφώνων κ.λπ.

**9. Μετακινήσεις:** Είναι ο χρόνος που δαπανάται σε μετακινήσεις από και προς τη δουλειά, σε μετακινήσεις που σχετίζονται με τις σπουδές, τις δραστηριότητες των παιδιών, τις αγορές κ.λπ.

Όσον αφορά το δείγμα της έρευνας, αυτό αποτελείτο από τα μέλη των νοικοκυριών με ηλικία μεγαλύτερη ή ίση των δέκα ετών. Τα άτομα του δείγματος χρησιμοποίησαν δύο ημερολόγια (diaries), ένα για το Σαββατοκύριακο και ένα για τις εργάσιμες ημέρες, από Δευτέρα έως Πα-

ρασκευή. Η καταγραφή στα ημερολόγια έγινε για ένα ολόκληρο 24ωρο, μετρώντας τις δραστηριότητες ανά δέκα λεπτά και ξεκινώντας από τις 4.00 π.μ. (4.00-4.10 π.μ., 4.10-4.20 π.μ., 4.20-4.30 π.μ., κ.λπ.) έως το τελευταίο δεκάλεπτο της ίδιας ώρας της επόμενης ημέρας. Στην έρευνα χρησιμοποιήθηκαν πέντε διαφορετικά ερωτηματολόγια, το ερωτηματολόγιο του νοικοκυριού, του μέλους, του παιδιού, το ημερολόγιο χρήσης χρόνου που συμπληρώνεται από τα μέλη του νοικοκυριού ηλικίας 10 ετών και άνω και, τέλος, το εβδομαδιαίο πρόγραμμα εργασίας, το οποίο συμπληρώνεται μόνο από τους/τις εργαζόμενους/ες.

Σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ<sup>2</sup>, η έρευνα ήταν δειγματοληπτική και κάλυψε όλα τα ιδιωτικά νοικοκυριά της χώρας και τα μέλη τους, ανεξαρτήτως μεγέθους και οικονομικών ή κοινωνικών χαρακτηριστικών. Η τελική δειγματοληπτική μονάδα ήταν το νοικοκυριό και η μονάδα ανάλυσης το νοικοκυριό και τα μέλη του. Το είδος της δειγματοληψίας ήταν η δισταδιακή στρωματοποιημένη δειγματοληψία νοικοκυριών, που δημιουργήθηκε με βάση τα στοιχεία της Απογραφής του 2011 για τον νόμιμο πληθυσμό και κάλυπτε πλήρως τον πληθυσμό αναφοράς, ώστε να εξασφαλίζεται η αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος. Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα κάλυψε συνολικά 3.371 νοικοκυριά (κλάσμα δειγματοληψίας 0,08%, ποσοστό απόκρισης (R%) 60,9%), τα οποία κατανεμήθηκαν μέσα στο έτος, ώστε να επιλεγούν τέσσερα ισοδύναμα ανεξάρτητα δείγματα που αντιστοιχούσαν στα τέσσερα τρίμηνα του έτους. Συνολικά τα μέλη που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο ήταν 7.137, ενώ το σύνολο των ημερολογίων ήταν 14.274. Το 52,9% του συνολικού δείγματος ήταν γυναίκες, ενώ το 47,1% άνδρες.

Σύμφωνα με τη δική μας θεωρητική προσέγγιση και για τους σκοπούς και ανάγκες της παρούσας ανάλυσης, οι κύριες δραστηριότητες που κωδικοποιήθηκαν στην ΕΧΧ ως «εργασία» και «φροντίδα για το νοικοκυριό», μεταγράφονται σε «αμειβόμενη» και «μη αμειβόμενη εργασία». Η ανάλυση που ακολουθεί επικεντρώνεται σε άτομα ηλικίας 25 έως 54 ετών, δηλαδή σε άτομα που ανήκουν στις κεντρικές παραγωγικές και αναπαραγωγικές ηλικίες, κάνοντας τη διάκριση μεταξύ αυτών που έχουν ή δεν έχουν ανήλικα παιδιά. Εκτιμάται επιπλέον και η κατάσταση απασχόλησης των ερωτώμενων, καθώς και το εκπαιδευτικό επίπεδο

τους. Επίσης, ένας σημαντικός παράγοντας που λαμβάνεται υπόψη είναι η εργασιακή κατάσταση του νοικοκυριού, το αν δηλαδή έχει δύο, έναν ή κανέναν εργαζόμενο σε αμειβόμενη εργασία. Πιο συγκεκριμένα, οι υποθέσεις εργασίας που θα ελεγχθούν είναι οι παρακάτω:

1. Οι γυναίκες που συμβιώνουν/συζούν με άνδρες συντρόφους/συζύγους δαπανούν στη μη αμειβόμενη εργασία πολύ περισσότερο χρόνο από τους τελευταίους, ανεξαρτήτως της ύπαρξης ή μη ανήλικων παιδιών, εργασιακής κατάστασης και εκπαιδευτικού επιπέδου.

2. Οι άνδρες δαπανούν κατά μέσο όρο περισσότερο χρόνο στην αμειβόμενη εργασία από τις γυναίκες σύντροφους/συζύγους, είτε οι τελευταίες συμμετέχουν σε αμειβόμενη εργασία, είτε όχι.

3. Ο χρόνος που δαπανούν οι γονείς και των δύο φύλων σε μη αμειβόμενη εργασία αυξάνεται με την ύπαρξη ανήλικων παιδιών στο νοικοκυριό, αλλά περισσότερο στις γυναίκες, λόγω των κοινωνικών ρόλων των φύλων που αποδίδουν στις μητέρες μεγαλύτερη ευθύνη στη φροντίδα και ανατροφή των παιδιών.

4. Στα ετερόφυλα ζευγάρια, ο χρόνος που δαπανούν στη μη αμειβόμενη εργασία οι μη εργαζόμενοι άνδρες (άνεργοι και μη ενεργοί) είναι περισσότερος από αυτόν που δαπανούν οι άνδρες που εργάζονται, αλλά πολύ λιγότερος από αυτόν που δαπανούν στην μη αμειβόμενη εργασία οι γυναίκες που δεν εργάζονται (άνεργες και μη ενεργές).

5. Ο συνολικός φόρτος εργασίας είναι μεγαλύτερος στις μητέρες απ' ό,τι στους πατέρες με ανήλικα παιδιά όταν και οι δύο γονείς δουλεύουν σε αμειβόμενη εργασία ή όταν απασχολείται μόνο η μητέρα ή όταν κανένας γονέας δεν έχει αμειβόμενη εργασία. Είναι άγνωστο τι συμβαίνει στην περίπτωση των ζευγαριών με ανήλικα παιδιά όπου μόνο ο πατέρας έχει αμειβόμενη εργασία.

### 8.3 Έμφυλες διαφορές στη χρήση χρόνου στα ετερόφυλα ζευγάρια ηλικίας 25 έως 54 ετών

Η παρούσα ενότητα παρουσιάζει τα αποτελέσματα της ανάλυσης των πρωτογενών δεδομένων της ΕΧΧ ως προς την κατανομή του εβδομα-

διαίου χρόνου γυναικών και ανδρών στα ζευγάρια ηλικίας 25-54 ετών προς επιβεβαίωση/αναίρεση των υποθέσεων εργασίας που παρουσιάστηκαν στην ενότητα 2.

Ο Πίνακας 1 εμφανίζει διαφορά εννέα μονάδων υπέρ των ανδρών ως προς το ποσοστό συμμετοχής των δύο φύλων στην αμειβόμενη εργασία (59% οι γυναίκες και 68% οι άνδρες) και διαφορά ένδεκα μονάδων υπέρ των γυναικών ως προς το ποσοστό συμμετοχής των δύο φύλων στη μη αμειβόμενη εργασία (94% οι γυναίκες και 83% οι άνδρες). Αν κρίνουμε από τις μεγαλύτερες διαφορές φύλου ως προς τη συμμετοχή, το σιδέρωμα και δίπλωμα των ρούχων, το πλύσιμο των πιάτων και η καθαριότητα του σπιτιού αποτελούν κατά σειρά τις περισσότερο «γυναικείες» δουλειές-δραστηριότητες που αποφεύγουν οι άνδρες. Στη φροντίδα και επίβλεψη των παιδιών, η συμμετοχή των ανδρών είναι μεγαλύτερη απ' ό,τι στις προαναφερθείσες δουλειές, αλλά η απόσταση από το γυναικείο ποσοστό συμμετοχής παραμένει μεγάλη.

Ο Πίνακας 1 παραθέτει επίσης τον μέσο εβδομαδιαίο χρόνο που δαπανούν σε αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία οι γυναίκες και άνδρες ηλικίας 25-54 ετών που μένουν μαζί με τον/τη σύζυγο/σύντροφο, καθώς και την κατανομή του χρόνου της μη αμειβόμενης εργασίας στις διάφορες δραστηριότητες που επιτελούνται μέσω αυτής. Οι μέσοι όροι έχουν υπολογιστεί μόνο για όσους/ες συμμετέχουν σε καθένα από τα δύο είδη εργασίας. Μια βασική διαφοροποίηση, ως προς τη χρήση του χρόνου ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες αυτής της ηλικίας, εντοπίζεται στον χρόνο που διαθέτουν εβδομαδιαία για τη φροντίδα του νοικοκυριού και της οικογένειας, η οποία φαίνεται να επιβαρύνει, κατά κύριο λόγο, τον γυναικείο πληθυσμό. Όπως αποτυπώνεται στον Πίνακα 8.1, οι γυναίκες αφιερώνουν κατά μέσο όρο ένα πολύ σημαντικό μέρος του χρόνου τους για τη φροντίδα του νοικοκυριού και της οικογένειας (εβδομαδιαίος χρόνος 25,06 ώρες), ενώ οι άνδρες αφιερώνουν για τις δραστηριότητες αυτές κατά μέσο όρο μόνο 11,12 ώρες εβδομαδιαία. Ομοίως, διαφοροποίηση παρατηρείται και ως προς τον μέσο χρόνο που αφιερώνουν γυναίκες και άνδρες στην αμειβόμενη εργασία, με τις γυναίκες να αφιερώνουν 16,25 ώρες εβδομαδιαία σε αυτήν και τους άνδρες 29,83 ώρες. Είναι αξιοσημείωτο ότι οι διαφορές

φύλου ως προς τους μέσους χρόνους της αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας είναι σχεδόν ίδιες, περίπου δηλαδή 14 ώρες.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 8.1** ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ ΚΑΙ ΜΗ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΖΕΥΓΑΡΙΑ ΗΛΙΚΙΑΣ 25-54 ΑΝΑ ΦΥΛΟ

	Εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας σε ώρες			
	Μέσος εβδομαδιαίος χρόνος (ώρες/εβδομάδα)		Ποσοστό συμμετοχής	
	Γ*	Α**	Γ	Α
<b>Αμειβόμενη εργασία</b>	<b>16,25</b>	<b>29,83</b>	59	68
<b>Μη αμειβόμενη εργασία</b>	<b>25,06</b>	<b>11,12</b>	94	83
Προετοιμασία γεύματος και δείπνου	9,31	4,99	85	60
Καθαριότητα του σπιτιού	5,67	1,73	68	23
Εργασίες κήπου	0,21	0,63	3	7
Σιδέρωμα και δίπλωμα ρούχων	2,89	0,72	89	3
Πλύσιμο πιάτων	5,25	1,82	87	23
Αγορές	0,91	0,86	51	46
Φροντίδα και επίβλεψη παιδιών	0,82	0,37	45	28

\* N=1.149, \*\* N=872

Πηγή: ΕΧΧ, 2013-14

Είναι σημαντικό να επισημάνουμε ότι, από τον συνδυασμό των διαφορών φύλου ως προς τα ποσοστά συμμετοχής και τη δαπάνη χρόνου σε αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία προκύπτει, οι γυναίκες επωμίζονται συνολικά μεγαλύτερο φόρτο εργασίας. Αυτό συμβαίνει επειδή οι συνολικά περισσότερες ώρες μη αμειβόμενης εργασίας που επιτελούν σε σύγκριση με τους άνδρες, υπεραντισταθμίζουν τις περισσότερες ώρες αμειβόμενης εργασίας που οι τελευταίοι επιτελούν σε σύγκριση με αυτές. Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι οι ώρες που δαπανούν εβδομαδιαία τα ζευγάρια, ηλικίας 25-54 ετών, σε μη αμειβόμενη εργασία είναι συνολικά περισσότερες από τις ώρες που δαπανούν σε αμειβόμενη εργασία.

Ο Πίνακας 8.2 εξετάζει αναλυτικά τον μέσο εβδομαδιαίο χρόνο που αφιερώνουν γυναίκες και άνδρες, ηλικίας 25-54, που είναι παντρεμένοι/ες ή συζούν με σύμφωνο συμβίωσης και μένουν μαζί με τον/την σύζυγο/σύντροφο, σε αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία, ανάλογα με την κατάσταση απασχόλησής τους (εργαζόμενες-οι και μη εργαζό-

μενες-οι). Επιπλέον, διαχωρισμός γίνεται με βάση την ύπαρξη ή μη ενός τουλάχιστον ανήλικου παιδιού.

Με βάση τα στοιχεία του Πίνακα 8.2, παρατηρούμε καταρχάς ότι, είτε υπάρχει είτε όχι ανήλικο παιδί στο ζευγάρι, οι διαφορές φύλου ως προς τον συνολικό χρόνο εργασίας είναι ασήμαντες (μικρότερες από μισή ώρα την εβδομάδα), ενώ είναι πολύ μεγάλες, εις βάρος των γυναικών, όσον αφορά τον χρόνο της μη αμειβόμενης εργασίας και λίγο μικρότερες, εις βάρος των ανδρών, όσον αφορά τον χρόνο της αμειβόμενης εργασίας. Εστιάζοντας στους έχοντες αμειβόμενη εργασία, οι γυναίκες δουλεύουν συνολικά 5,5 ώρες την εβδομάδα παραπάνω από τους άνδρες στα ζευγάρια χωρίς ανήλικα παιδιά, ενώ οι άνδρες συνολικά 3,8 ώρες παραπάνω από τις γυναίκες στα ζευγάρια με τουλάχιστον ένα ανήλικο παιδί. Οι διαφορές φύλου, ως προς τον συνολικό χρόνο εργασίας, είναι πολύ μεγάλες και εις βάρος των γυναικών που δεν έχουν αμειβόμενη εργασία (ανέργων και μη ενεργών), τόσο στα ζευγάρια χωρίς ανήλικα παιδιά, όσο και σε αυτά με ένα τουλάχιστον ανήλικο παιδί.

Επιπλέον, μεταξύ των ζευγαριών χωρίς ανήλικα παιδιά, παρατηρούμε ότι, ενώ οι γυναίκες που δεν έχουν αμειβόμενη εργασία παρέχουν επτά ώρες μη αμειβόμενης εργασίας περισσότερες την εβδομάδα έναντι αυτών που έχουν, οι άνδρες που δεν απασχολούνται αυξάνουν κατά μόλις μια ώρα την εβδομάδα τον χρόνο μη αμειβόμενης εργασίας έναντι αυτών που απασχολούνται. Στα ζευγάρια με τουλάχιστον ένα ανήλικο παιδί, οι γυναίκες που δεν έχουν αμειβόμενη εργασία παρέχουν οκτώ ώρες μη αμειβόμενης εργασίας περισσότερες την εβδομάδα έναντι αυτών που έχουν, ενώ οι άνδρες που δεν απασχολούνται παρέχουν εβδομαδιαία τις ίδιες ώρες μη αμειβόμενης εργασίας με αυτούς που απασχολούνται. Είναι επίσης αξιοσημείωτο ότι οι γυναίκες που έχουν αμειβόμενη εργασία δαπανούν τις ίδιες ώρες στη μη αμειβόμενη εργασία, είτε έχουν ανήλικο παιδί είτε όχι, ενώ αυτές που δεν έχουν αμειβόμενη εργασία μόνο μία ώρα περισσότερη όταν έχουν ανήλικο παιδί.

Στον Πίνακα 8.3 αποτυπώνονται οι διαφορές στους χρόνους εργασίας στα ζευγάρια ηλικίας 25-54 ετών ανάλογα με το αν εργάζονται και ή δύο ή όχι σε αμειβόμενη εργασία, ή αν εργάζεται μόνο ένας από τους δύο (είτε η γυναίκα, είτε ο άντρας). Όσον αφορά τους συνολικούς χρό-

ΠΙΝΑΚΑΣ 8.2 ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ ΚΑΙ ΜΗ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΖΕΥΓΑΡΙΑ ΗΛΙΚΙΑΣ 25-54, ΑΝΑ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ  
Εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας σε ώρες

	25-54, ζευγάρια χωρίς ανήλικα παιδιά			25-54, ζευγάρια με τουλάχιστον ένα ανήλικο παιδί		
	Μέσος χρόνος αμειβόμενης εργασίας	Μέσος χρόνος μη αμειβόμενης εργασίας	Μέσος συνολικός χρόνος εργασίας	Μέσος χρόνος αμειβόμενης εργασίας	Μέσος χρόνος μη αμειβόμενης εργασίας	Μέσος συνολικός χρόνος εργασίας
<b>Γυναίκες</b>						
Κατάσταση απασχόλησης						
Έχουν αμειβόμενη εργασία (απασχολούμενες)	35,42	21,77	57,19	28,07	21,98	50,05
Δεν έχουν αμειβόμενη εργασία (άνεργες ή μη ενεργές)	0,74	28,76	29,50	0,14	29,68	29,82
<b>Σύνολο</b>	<b>16,82</b>	<b>24,92</b>	<b>41,74</b>	<b>15,68</b>	<b>25,20</b>	<b>40,89</b>
<b>Άνδρες</b>						
Κατάσταση απασχόλησης						
Έχουν αμειβόμενη εργασία (απασχολούμενοι)	40,14	11,56	51,70	43,08	10,78	53,86
Δεν έχουν αμειβόμενη εργασία (άνεργοι ή μη ενεργοί)	0,73	12,60	13,34	0,66	10,55	11,21
<b>Σύνολο</b>	<b>29,35</b>	<b>11,91</b>	<b>41,26</b>	<b>30,32</b>	<b>10,34</b>	<b>40,66</b>
<b>Διαφορά στον χρόνο εργασίας: Γυναίκες – Άνδρες</b>						
Κατάσταση απασχόλησης						
Έχουν αμειβόμενη εργασία (απασχολούμενες/οι)	-4,72	10,21	5,49	-15,01	11,20	-3,81
Δεν έχουν αμειβόμενη εργασία (άνεργες/οι ή μη ενεργές/οί)	0,01	16,16	16,16	-0,52	19,33	18,61
<b>Σύνολο</b>	<b>-12,53</b>	<b>13,01</b>	<b>0,48</b>	<b>-14,64</b>	<b>14,86</b>	<b>0,23</b>

Πηγή: EXX, 2013-14



νους εργασίας, όταν είναι και τα δύο άτομα εργαζόμενα σε αμειβόμενη εργασία, παρατηρείται ότι οι γυναίκες δουλεύουν κατά μέσο όρο περίπου 11 ώρες την εβδομάδα περισσότερο από τους άνδρες. Πολύ μεγάλη είναι επίσης η διαφορά υπέρ των γυναικών ως προς τον συνολικό εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας όταν εργάζεται μόνο η γυναίκα σε αμειβόμενη εργασία (44,5 ώρες), ενώ μικρότερη υπέρ των γυναικών όταν δεν εργάζεται κανένας από τους δύο σε αμειβόμενη εργασία (περίπου 15 ώρες). Η μόνη περίπτωση στην οποία η διαφορά γέρνει υπέρ των ανδρών είναι εκείνη κατά την οποία εργάζεται μόνο ο άντρας σε αμειβόμενη εργασία, αλλά η διαφορά αυτή είναι σαφώς μικρότερη (περίπου 5 ώρες).

Ένας σημαντικός παράγοντας που πρέπει να εξεταστεί, γιατί αναμένεται να επηρεάζει την κατανομή του χρόνου των απασχολούμενων

**ΠΙΝΑΚΑΣ 8.3** ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ ΚΑΙ ΜΗ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΖΕΥΓΑΡΙΑ ΗΛΙΚΙΑΣ 25-54, ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΗΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΖΕΥΓΟΥΣ

	Εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας σε ώρες					
	Μέσος χρόνος αμειβόμενης εργασίας		Μέσος χρόνος μη αμειβόμενης εργασίας		Μέσος συνολικός χρόνος εργασίας	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
Εργάζονται και οι δύο σε αμειβόμενη εργασία	40,04	35,41	13,02	28,42	53,06 (364)	63,83 (423)
Εργάζεται μόνο ο άντρας σε αμειβόμενη εργασία	40,13	0,02	5,07	40,33	45,20 (345)	40,35 (412)
Εργάζεται μόνο η γυναίκα σε αμειβόμενη εργασία	0,04	39,82	14,42	19,09	14,46 (64)	58,91 (110)
Κανείς από τους δύο δεν εργάζεται σε αμειβόμενη εργασία	0,98	0,09	12,45	28,42	13,43 (99)	28,51 (204)

Πηγή: ΕΧΧ, 2013-14

ατόμων στις διάφορες δραστηριότητες και την κατανομή της εργασίας ανάμεσα στα μέλη του νοικοκυριού, είναι το ανώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο που έχουν ολοκληρώσει τα ερωτώμενα άτομα. Για να προχωρήσουμε σε αυτήν την ανάλυση, επανακωδικοποιούμε τη μεταβλητή του ανώτερου εκπαιδευτικού επιπέδου που έχει ολοκληρώσει το άτομο με βάση τη διεθνή κωδικοποίηση του εκπαιδευτικού επιπέδου (International Standard Classification of Education: ISCED) και συνενώνουμε τις εκπαιδευτικές κατηγορίες όπως φαίνεται στον Πίνακα 8.4. Η διεθνής ταξινόμηση ISCED χρησιμοποιήθηκε αρχικά κατά τη δεκαετία του 1970 για την παραγωγή στατιστικών για την εκπαίδευση. Με την πάροδο του χρόνου, έγιναν απαραίτητες προσαρμογές, κυρίως λόγω της αυξανόμενης πολυμορφίας των εκπαιδευτικών επιπέδων. Η ισχύουσα ταξινόμηση ISCED εγκρίθηκε από την UNESCO και αποτελεί ένα σύνολο τυποποιημένων εννοιών, ορισμών και κατηγοριοποιήσεων που παρέχουν ένα κοινό πλαίσιο για τις συγκρίσεις μεταξύ εκπαιδευτικών συστημάτων διαφορετικών χωρών.

Στον Πίνακα 8.5 αποτυπώνονται οι διαφορές στη χρήση του χρόνου ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες σε ζευγάρια δύο εργαζομένων, ηλικίας 25-54 ετών, ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο που έχουν ολοκληρώσει. Παρατηρούμε ότι, μεταξύ αυτών που έχουν χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, οι γυναίκες αφιερώνουν περίπου 6 ώρες παραπάνω από τους άνδρες σε αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία. Σε αυτούς με μεσαίο εκπαιδευτικό επίπεδο, η διαφορά είναι περίπου η ίδια, της τάξης των 6 ωρών. Μεταξύ αυτών που έχουν υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, η διαφορά είναι ακόμα μεγαλύτερη και ίση με περίπου 8,5 ώρες. Όσον αφορά τις διαφορές χρήσης χρόνου μεταξύ γυναικών, από τα στοιχεία του πίνακα, φαίνεται ότι οι γυναίκες με μεσαίο και υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο δαπανούν περίπου 4 ώρες την εβδομάδα περισσότερο στην αμειβόμενη εργασία και περίπου 2 ώρες την εβδομάδα λιγότερο στη μη αμειβόμενη εργασία απ' ό,τι οι γυναίκες με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, με συνέπεια να εργάζονται συνολικά κατά 2 ώρες την εβδομάδα περισσότερο από τις τελευταίες.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 8.4** ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ISCED ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

Εκπαιδευτικό επίπεδο	Περιγραφή
Χαμηλό (ISCED 0-2)	Απολυτήριο Γυμνασίου ή κάποιες τάξεις του Γυμνασίου, ή Απολυτήριο Δημοτικού, ή κάποιες τάξεις του Δημοτικού ή καμία βαθμίδα εκπαίδευσης
Μεσαίο (ISCED 3-4)	Απολυτήριο Λυκείου (ή Εξατάξιο Γυμνασίου), ή πτυχίο ΕΠΑΛ, ΕΠΑΣ, ΤΕΛ, ΤΕΣ, ΤΕΕ, Πολυκλαδικού Λυκείου, Σχολές ΟΑΕΔ, ΙΕΚ, ΚΕΚ
Υψηλό (ISCED 5-8)	Πτυχίο ΑΕΙ, ΑΤΕΙ, ΚΑΤΕΕ, Ανώτατες Στρατιωτικές Σχολές, Μεταπτυχιακό ή Διδακτορικό δίπλωμα

**ΠΙΝΑΚΑΣ 8.5** ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ ΚΑΙ ΜΗ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΖΕΥΓΑΡΙΑ ΔΥΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΗΛΙΚΙΑΣ 25-54 ΕΤΩΝ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ  
Εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας σε ώρες

Εκπαιδευτικό επίπεδο	Μέσος χρόνος αμειβόμενης εργασίας		Μέσος χρόνος μη αμειβόμενης εργασίας		Μέσος χρόνος συνολικής εργασίας	
	Γ	Α	Γ	Α	Γ	Α
<b>Χαμηλό</b>	32,06	42,21	23,87	7,21	55,93	49,42
<b>Μεσαίο</b>	35,91	44,80	21,91	7,21	57,82	52,01
<b>Υψηλό</b>	35,91	42,07	21,98	7,14	57,89	49,21

Πηγή: ΕΧΧ, 2013-2014. Ανάλυση πρωτογενών δεδομένων από τη βάση TUS\_INDFILE\_O\_EL\_NUTS\_2\_2013\_GR.sav

#### 8.4. Συμπεράσματα

Από την ανάλυση των ατομικών στοιχείων της Έρευνας Χρήσης Χρόνου για ετερόφυλα ζευγάρια ηλικίας 25-54 ετών προκύπτουν συνοπτικά τα εξής συμπεράσματα για τις διαφορές φύλου ως προς τη συνολική διάρκεια του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας και την κατανομή του μεταξύ αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας.

Πρώτον, η διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών, ως προς τη συνολική διάρκεια του χρόνου εργασίας, είναι ασήμαντη, αλλά οι διαφορές φύλου ως προς τη συμμετοχή στην αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία και την κατανομή του συνολικού εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας μεταξύ τους είναι πολύ μεγάλες. Το 2013-14, το 68% των ανδρών, έναντι

του 59% των γυναικών, συμμετείχε στην αμειβόμενη εργασία και δαπανούσε 1,83 φορές περισσότερο χρόνο από τις γυναίκες σε αυτήν, ενώ το 94% των γυναικών, έναντι του 83% των ανδρών, συμμετείχε στη μη αμειβόμενη εργασία και δαπανούσε 2,25 φορές περισσότερο χρόνο από αυτούς.

Δεύτερον, στα ζευγάρια χωρίς ανήλικα παιδιά, ο μέσος συνολικός χρόνος εργασίας ήταν, το 2013-14, κατά 5,5 ώρες μεγαλύτερος στις εργαζόμενες γυναίκες απ' ό,τι στους άνδρες. Αυτό οφείλεται στις πολύ περισσότερες ώρες που δαπανούν οι γυναίκες στη μη αμειβόμενη εργασία, ενώ δαπανούν κατά μέσο όρο λιγότερο χρόνο από τους άνδρες σε αμειβόμενη εργασία. Αντίθετα, στα ζευγάρια με τουλάχιστον ένα ανήλικο παιδί, ο μέσος συνολικός χρόνος εργασίας ήταν κατά 3,8 ώρες μεγαλύτερος στους εργαζομένους άνδρες απ' ό,τι στις εργαζόμενες γυναίκες. Αυτό οφείλεται στις πολύ περισσότερες ώρες που δαπανούν οι άνδρες στην αμειβόμενη εργασία, ενώ δαπανούν κατά μέσο όρο πολύ λιγότερο χρόνο από τις γυναίκες σε μη αμειβόμενη εργασία. Ο μέσος συνολικός χρόνος εργασίας των άνεργων ή μη ενεργών μελών των ζευγαριών ήταν ασύγκριτα μεγαλύτερος στις γυναίκες απ' ό,τι τους άνδρες.

Τρίτον, μεγάλες διαφορές φύλου ως προς τη συνολική διάρκεια του χρόνου εργασίας παρατηρούνται ανάλογα με την κατάσταση απασχόλησης του ζεύγους. Οι γυναίκες εργάζονται συνολικά κατά 10,8 ώρες την εβδομάδα περισσότερο από τους άνδρες στα ζευγάρια όπου και οι δύο σύζυγοι/σύντροφοι έχουν αμειβόμενη εργασία. Κατά 44,4 ώρες στα ζευγάρια όπου μόνο η γυναίκα έχει αμειβόμενη εργασία και κατά 15,1 ώρες στα νοικοκυριά όπου κανείς από τους δύο συζύγους/συντρόφους δεν έχει αμειβόμενη εργασία. Αντίθετα, εργάζονται συνολικά κατά 4,8 ώρες την εβδομάδα λιγότερο από τους άνδρες, στα νοικοκυριά όπου μόνο ο άνδρας έχει αμειβόμενη εργασία.

Τέταρτον, στα ζευγάρια όπου και οι δύο σύζυγοι/σύντροφοι έχουν αμειβόμενη εργασία, οι γυναίκες με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο εργάζονται συνολικά 6,5, με μεσαίο 5,8 και με υψηλό 8,7 ώρες περισσότερο από τους άνδρες του ίδιου αντίστοιχα μορφωτικού επιπέδου.

Σε σχέση με τις υποθέσεις εργασίας, όπως αυτές παρουσιάστηκαν στην Ενότητα 2, τα συμπεράσματα που προκύπτουν είναι τα παρακάτω:

1. Οι γυναίκες που συμβιώνουν ή συζούν με άνδρες συντρόφους ή συζύγους, δαπανούν στη μη αμειβόμενη εργασία πολύ περισσότερο χρόνο από τους τελευταίους, ανεξαρτήτως της ύπαρξης ή μη ανήλικων παιδιών στο νοικοκυριό, εργασιακής κατάστασης και εκπαιδευτικού επιπέδου.

2. Οι άνδρες δαπανούν, κατά μέσο όρο, περισσότερο χρόνο στην αμειβόμενη εργασία από τις γυναίκες σύντροφους/συζύγους, είτε οι τελευταίες συμμετέχουν σε αμειβόμενη εργασία είτε όχι.

3. Ο χρόνος που δαπανούν οι γυναίκες σε μη αμειβόμενη εργασία αυξάνεται με την ύπαρξη ανήλικων παιδιών στο νοικοκυριό, λόγω των κοινωνικών ρόλων των φύλων που αποδίδουν στις μητέρες μεγαλύτερη ευθύνη στη φροντίδα και ανατροφή των παιδιών.

4. Στα ετερόφυλα ζευγάρια, ο χρόνος που δαπανούν στη μη αμειβόμενη εργασία οι μη εργαζόμενοι άνδρες (άνεργοι και μη ενεργοί) είναι περισσότερος από αυτόν που δαπανούν οι άνδρες που εργάζονται, αλλά πολύ λιγότερος από αυτόν που δαπανούν στη μη αμειβόμενη εργασία οι γυναίκες που δεν εργάζονται (άνεργες και μη ενεργές).

5. Ο συνολικός φόρτος εργασίας είναι μεγαλύτερος στις γυναίκες απ' ό,τι στους άνδρες, όταν και οι δύο δουλεύουν σε αμειβόμενη εργασία ή όταν απασχολείται μόνο η γυναίκα ή όταν κανένας από τους δύο δεν έχει αμειβόμενη εργασία. Αντίθετα, ο συνολικός φόρτος εργασίας είναι μεγαλύτερος στους άνδρες στα ζευγάρια που μόνο ο άνδρας έχει αμειβόμενη εργασία. Δυστυχώς, το μέγεθος του δείγματος δεν επιτρέπει τη σύγκριση του συνολικού φόρτου εργασίας στις μητέρες και στους πατέρες με ένα τουλάχιστον ανήλικο παιδί, όταν και οι δύο δουλεύουν σε αμειβόμενη εργασία ή όταν απασχολείται μόνο η μητέρα ή μόνο ο πατέρας, ή όταν κανένας από τους δύο δεν έχει αμειβόμενη εργασία.

Τα παραπάνω συμπεράσματα ταυτίζονται με αυτά των περισσότερων σχετικών ερευνών στη διεθνή βιβλιογραφία. Αυτό με τη μεγαλύτερη αξία για την συμβολή της παρούσας έρευνας στην τελευταία είναι ότι,

το 2013 στην Ελλάδα, στο παραδοσιακό μοντέλο οικογένειας του άνδρα-κουβαλητή και της γυναίκας-νοικοκυράς, ο συνολικός φόρτος εργασίας των ανδρών ήταν μεγαλύτερος απ' ό,τι στις γυναίκες συντρόφους-συζύγους τους, σε αντίθεση με αυτό που συνέβαινε στο σύγχρονο μοντέλο οικογένειας δύο εργαζόμενων-κουβαλητών, όπου ο συνολικός φόρτος εργασίας των γυναικών ήταν μεγαλύτερος από ό,τι στους άνδρες συντρόφους-συζύγους τους, όπως ήταν αναμενόμενο. Το εύρημα τεκμηριώνει αδιάσειστα την αναγκαία στροφή της πολιτικής συμφιλίωσης στη χώρα μας τα επόμενα χρόνια προς την κατεύθυνση της ίσης κατανομής οικογενειακών ευθυνών και της μη αμειβόμενης εργασίας στο νοικοκυριό μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η στροφή αυτή διευκολύνεται και από τις ευνοϊκές εξελίξεις, προς την ίδια κατεύθυνση, της ευρωπαϊκής πολιτικής ισότητας των φύλων.

### Σημειώσεις

1. ΕΛΣΤΑΤ, Κωδικοί ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ, ΤΟΠΟΘΕΣΙΑΣ, ΜΕΣΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΑΣ, ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ ΤΟΥ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ, ΧΩΡΩΝ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ, 2013, [http://www.statistics.gr/statistics?p\\_p\\_id=documents\\_WAR\\_publicationsportlet\\_INSTANCE\\_oqObWqzRnXSG&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&p\\_p\\_col\\_id=column-1&p\\_p\\_col\\_count=4&p\\_p\\_col\\_pos=1&\\_documents\\_WAR\\_publicationsportlet\\_INSTANCE\\_oqObWqzRnXSG\\_javax.faces.resource=document&\\_documents\\_WAR\\_publicationsportlet\\_INSTANCE\\_oqObWqzRnXSG\\_in=downloadResources&\\_documents\\_WAR\\_publicationsportlet\\_INSTANCE\\_oqObWqzRnXSG\\_documentID=115704&\\_documents\\_WAR\\_publicationsportlet\\_INSTANCE\\_oqObWqzRnXSG\\_locale=el](http://www.statistics.gr/statistics?p_p_id=documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_oqObWqzRnXSG&p_p_lifecycle=2&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_cacheability=cacheLevelPage&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=4&p_p_col_pos=1&_documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_oqObWqzRnXSG_javax.faces.resource=document&_documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_oqObWqzRnXSG_in=downloadResources&_documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_oqObWqzRnXSG_documentID=115704&_documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_oqObWqzRnXSG_locale=el)
2. [http://www.statistics.gr/statistics?p\\_p\\_id=documents\\_WAR\\_publicationsportlet\\_INSTANCE\\_oqObWqzRnXSG&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&p\\_p\\_col\\_id=column-1&p\\_p\\_col\\_count=4&p\\_p\\_col\\_pos=1&\\_documents\\_WAR\\_publicationsportlet\\_INSTANCE\\_oqObWqzRnXSG\\_javax.faces.resource=document&\\_documents\\_WAR\\_publicationsportlet\\_INSTANCE\\_oqObWqzRnXSG\\_in=downloadResources&\\_documents\\_WAR\\_publicationsportlet\\_INSTANCE\\_oqObWqzRnXSG\\_documentID=115698&\\_documents\\_WAR\\_publicationsportlet\\_INSTANCE\\_oqObWqzRnXSG\\_locale=el](http://www.statistics.gr/statistics?p_p_id=documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_oqObWqzRnXSG&p_p_lifecycle=2&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_cacheability=cacheLevelPage&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=4&p_p_col_pos=1&_documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_oqObWqzRnXSG_javax.faces.resource=document&_documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_oqObWqzRnXSG_in=downloadResources&_documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_oqObWqzRnXSG_documentID=115698&_documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_oqObWqzRnXSG_locale=el)



## Για μια ολοκληρωμένη και αποτελεσματική πολιτική συμφιλίωσης: Ο στόχος της ισότητας των φύλων και η αξία της φροντίδας

Μαρία Καραμεσίνη, Εύη Χατζηβαρνάβα

Όπως σημειώσαμε και σε προηγούμενα κεφάλαια, κατά τη διάρκεια της πρόσφατης μεγάλης οικονομικής κρίσης, η Ελλάδα διατήρησε αλώβητους όλους τους θεσμούς, υποδομές και εργαλεία της πολιτικής συμφιλίωσης εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων που είχε αναπτύξει την περίοδο 1998-2008, πάνω στο έδαφος συσσωρευμένων μικρότερων αλλαγών από τα μέσα της δεκαετίας του 1980.

Το σύστημα επίσημης φροντίδας παιδιών επιβίωσε της οικονομικής κρίσης – και μάλιστα ενισχύθηκε τα τελευταία χρόνια με μέτρα όπως τα σχολικά γεύματα – επειδή το κράτος ανέλαβε τον ρόλο του χρηματοδότη-διασώστη, ανακουφίζοντας τις οικογένειες από το οικονομικό βάρος της φροντίδας των παιδιών σε συνθήκες δραματικής μείωσης του διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών. Το εντυπωσιακό είναι ότι, κατά τη διάρκεια της μνημονιακής περιόδου και σε πείσμα της πολιτικής αυστηρής και παρατεταμένης λιτότητας, όχι μόνο οι δημόσιες δαπάνες οικογενειακής πολιτικής αυξήθηκαν, αλλά κυρίως η συμμετοχή των παιδιών στην επίσημη φροντίδα σημείωσε θεαματική άνοδο, χάρη στο πρόγραμμα δωρεάν πρόσβασης σε βρεφονηπιακούς σταθμούς και άλλες δομές φροντίδας. Συνεπώς, με την έξοδο από τα μνημόνια, η χώρα είναι σε θέση να συνεχίσει με αξιώσεις μια ενεργητική πολιτική συμφιλίωσης εργασίας και οικογενειακής ζωής υπέρ των



εργαζόμενων με υποχρεώσεις φροντίδας παιδιών, σε ένα ευνοϊκότερο δημοσιονομικό περιβάλλον.

Το πρόγραμμα επιχορήγησης της αύξησης της δυναμικότητας των δημοτικών σταθμών που βρίσκεται σε εξέλιξη, με στόχο την πλήρη κάλυψη της ζήτησης των μητέρων με χαμηλό και μεσαίο οικογενειακό εισόδημα για δωρεάν φροντίδα των παιδιών τους, εκφράζει τον πολιτικό προσανατολισμό της προηγούμενης κυβέρνησης της Αριστεράς (2015-2019) προς την εγκαθίδρυση ενός καθολικού μοντέλου κοινωνικής φροντίδας παιδιών, με παράλληλη εδραίωση του δικαιώματος των τελευταίων στη φροντίδα.

Αντίθετα, κατά τη διάρκεια της κρίσης, το κράτος επέδειξε πλήρη αδυναμία στήριξης των οικογενειών με υποχρεώσεις φροντίδας ηλικιωμένων και αναπήρων που πλέον αδυνατούσαν οικονομικά να αγοράσουν ιδιωτικές ή κατ' οίκον υπηρεσίες φροντίδας, με αποτέλεσμα οι (εργαζόμενες) γυναίκες να επωμιστούν τεράστιο όγκο φροντίδας. Βέβαια, παρά τις δημοσιονομικές περικοπές στο πλαίσιο των Μνημονίων, το κράτος εξασφάλισε τους αναγκαίους πόρους, ώστε να διατηρήσει το προ κρίσης επίπεδο των παρεχόμενων από τους Δήμους υπηρεσιών είτε κατ' οίκον είτε σε κέντρα ανοιχτής φροντίδας. Βέβαια, το επίπεδο αυτό, που προ της κρίσης ήταν ήδη υποτυπώδες, απεδείχθη, κατά τη διάρκειά της, κραυγαλέα αναντίστοιχο με την αυξημένη κοινωνική ζήτηση για δημόσιες υπηρεσίες φροντίδας ηλικιωμένων και αναπήρων που προκάλεσε η δραματική μείωση του εισοδήματος των νοικοκυριών. Αμέσως μετά το πέρας των μνημονίων, τον Αύγουστο του 2018, η κυβερνητική απόφαση μονιμοποίησης των εργαζόμενων του προγράμματος των Δήμων «Βοήθεια στο Σπίτι» υποδηλώνει την πολιτική βούληση βαθμιαίας αύξησης της υποστήριξης των ηλικιωμένων, των αναπήρων και των οικογενειών τους για την κάλυψη των αναγκών φροντίδας που έχουν ή των βαρών φροντίδας που επωμίζονται. Ο δρόμος θα είναι βέβαια μακρύς, λόγω του σημείου εκκίνησης.

Το παρόν κεφάλαιο, συνδυάζοντας τα ως τώρα συμπεράσματα για τις πολιτικές και τα μέτρα συμφιλίωσης που διαμόρφωσαν τη σημερινή θεσμική πραγματικότητα και τις αδυναμίες ή ελλείψεις που αυτή παρουσιάζει, φιλοδοξεί να συνεισφέρει στη διαμόρφωση πολιτικής για το

αμέσως επόμενο διάστημα μέσω συγκεκριμένων προτάσεων. Οι τελευταίες στηρίζονται στις βασικές αρχές που πρέπει να διέπουν μια ολοκληρωμένη πολιτική συμφιλίωσης, η οποία οφείλει, όχι πλέον να διευκολύνει τις γυναίκες να συνδυάσουν τις υποχρεώσεις της αμειβόμενης εργασίας με αυτές της φροντίδας στο οικογενειακό πλαίσιο, αλλά να προάγει την ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στις ευθύνες και τη μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας των εξαρτώμενων μελών της οικογένειας.

### *9.1. Συμπεράσματα για τις πολιτικές και τα μέτρα συμφιλίωσης*

Η χώρα μας σήμερα διαθέτει ένα αναπτυσσόμενο πλέγμα (γονικών) αδειών που επιτρέπει, σε σχετικά ικανοποιητικό βαθμό, τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζόμενων γονέων με υποχρεώσεις φροντίδας. Αντίθετα, μεγάλες ελλείψεις παρατηρούνται στις υπηρεσίες επίσημης φροντίδας παιδιών, ιδίως αυτών κάτω των τριών ετών. Είναι ενθαρρυντικό το ότι η πρόοδος που επιτεύχθηκε τις δεκαετίες πριν την κρίση διατηρήθηκε και κατά τη διάρκεια αυτής, με κύρια εξέλιξη την αλλαγή του μίγματος κράτος-αγορά-οικογένεια υπέρ του κράτους. Δεν μπορούμε να πούμε το ίδιο με το δημόσιο σύστημα φροντίδας ηλικιωμένων και αναπήρων, που παρέμεινε υποτυπώδες.

Όσοι επένδυσαν στην άποψη ότι οι πολιτικές συμφιλίωσης, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και εθνικό επίπεδο, θα μείωναν τις ανισότητες ανάμεσα στα φύλα, όσον αφορά το ποσοστό και τις ώρες απασχόλησης, την εργασιακή εξέλιξη, τις αμοιβές αλλά και την κατανομή των ευθυνών φροντίδας, δεν επαληθεύτηκαν. Το επιδιωκόμενο μοντέλο του ισότιμου διπλού κουβαλητή (εργάζονται ισότιμα και οι δύο γονείς) δεν έχει επιτευχθεί ακόμα, ενώ το μοντέλο του ισότιμου φροντιστή (φροντίζουν ισότιμα και οι δύο σύντροφοι-σύζυγοι) δεν τυγχάνει ευρείας αποδοχής στις περισσότερες χώρες συμπεριλαμβανομένης και της δικής μας.

Ενώ αναμφισβήτητα πολλοί παράγοντες εξηγούν την αδυναμία γρήγορων αλλαγών προς την κατεύθυνση του επιθυμητού στόχου, σε

ένα μεγάλο βαθμό αυτή οφείλεται στο ότι οι πολιτικές που ακολουθήθηκαν δεν κατόρθωσαν αφενός να αντιμετωπίσουν επαρκώς το ζήτημα της φροντίδας των εξαρτημένων μελών και αφετέρου να επιφέρουν ουσιαστική αλλαγή στη συμμετοχή των ανδρών στην οικογενειακή φροντίδα και τις ευθύνες του νοικοκυριού. Από ό, τι φαίνεται, όσο πιο ανεπαρκείς είναι οι πολιτικές αυτές, τόσο οι ανισότητες φύλου στην αγορά εργασίας παραμένουν μεγάλες και τόσο οι γυναίκες καλούνται να επιλέξουν ανάμεσα στην εργασία (εάν πρέπει να εργαστούν και κάτω από ποιες συνθήκες) ή τη φροντίδα, καθώς στην κοινωνική συνείδηση η συγκεκριμένη επιλογή αφορά κατ' εξοχήν αυτές. Εφόσον παρουσιαστούν ευκαιρίες απασχόλησης, οι γυναίκες πρέπει επιπλέον να σταθμίσουν το αν τις συμφέρει να εργαστούν ή όχι σε χαμηλής αμοιβής και ποιότητας θέσεις εργασίας που ενδεχομένως θα τους στερούσαν τα οικογενειακά επιδόματα που λαμβάνουν. Τέλος, οι σταθερά εργαζόμενες 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 αυτό στην καριέρα τους.<sup>1</sup>

Στη χώρα μας εξακολουθεί ακόμα να λειτουργεί ένα σύστημα οικογενειακής αλληλεγγύης και υποστήριξης που σε μεγάλο βαθμό καλύπτει ή συμπληρώνει τις ανάγκες φροντίδας των νοικοκυριών, δεδομένης της έλλειψης ή ανεπάρκειας των κοινωνικών υπηρεσιών φροντίδας και της προτίμησης πολλών να φροντίζονται τα παιδιά και οι ηλικιωμένοι από τα μέλη της (ευρύτερης) οικογένειάς τους. Και ενώ η δυνατότητα της πρόωρης συνταξιοδότησης επέτρεπε σε έναν βαθμό στις γυναίκες μέσης ηλικίας να λειτουργήσουν πλήρως, συμπληρωματικά ή εφεδρικά στη φροντίδα εγγονών και εξαρτημένων ηλικιωμένων γονέων ή συγγενών, η κατάργησή της είτε θα επιβαρύνει δυσανάλογα τις εργαζόμενες γυναίκες αυτής της ηλικίας, είτε θα οδηγήσει σε μεγάλα κενά φροντίδας, ιδίως στα χαμηλά εισοδηματικά στρώματα που αδυνατούν να αγοράσουν ιδιωτικές υπηρεσίες φροντίδας, εφόσον δεν αναπτυχθούν κοινωνικές υπηρεσίες και πολιτικές φροντίδας ώστε να τα καλύψουν. Τέλος, με τα εκτεταμένα στη χώρα μας – συγκριτικά με άλλες χώρες – ωράρια εργασίας, ο εκτός εργασίας χρόνος των εργαζομένων συμπίεζεται με ό,τι αυτό συνεπάγεται για την προσωπική τους ζωή, την

ποιότητα 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, δίκαιο και ισότιμο για τους άνδρες και τις γυναίκες εργαζόμενους/ες όλων των τομέων εργασίας, ενσωματώνοντας τη διάσταση της ισότητας των φύλων. Ακόμα πρέπει να παρακολουθείται η εξέλιξη του και να αξιολογείται η αποτελεσματικότητά του. Τέλος, πρέπει οι συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας και την οικονομία να επιτρέπουν τη χρηματοδότησή του και την αξιοποίησή του από τους εργαζόμενους που έχουν υποχρεώσεις φροντίδας. Το ερώτημα είναι εάν και σε ποιο βαθμό το ελληνικό σύστημα φροντίδας διαθέτει αυτά τα χαρακτηριστικά.

*Είναι το σύστημα διαφανές, 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 φροντίδας έχει δυσανάγνωστα σημεία ως προς τα δικαιώματα, στερείται μιας ενιαίας προσέγγισης, εμπεριέχοντας διαφορετικές φιλοσοφίες και αφήνει σημαντικά κενά φροντίδας. Ενδεικτικά παραδείγματα:

1. Στο σύστημα των γονικών αδειών, κυρίως στον ιδιωτικό τομέα, είναι συχνά δύσκολο να προσδιοριστεί ποιος είναι δικαιούχος, λόγω των διαφορετικών και ποικίλων προϋποθέσεων που το σύστημα θέτει για τη λήψη των παροχών και της απουσίας μια ενιαίας κωδικοποίησης. Αυτό, σε συνδυασμό με την απουσία μιας συστηματικής ενημέρωσης του πληθυσμού, και ιδιαίτερος των εργαζόμενων γονιών, για τις παροχές, αυξάνει την πιθανότητα άγνοιας ή ελλιπούς γνώσης (ποιος τις δικαιούται, με ποιες προϋποθέσεις κ.λπ.).

2. Στο ίδιο σύστημα, όπως είδαμε στο τρίτο κεφάλαιο, υπάρχουν ανισότητες ανάμεσα στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, με τον δεύτερο να είναι πιο γενναιόδωρος και πιο φιλικά διακείμενος προς τους εργα-

ζόμενους γονείς. Διαφορές βέβαια εμφανίζονται και στον δημόσιο τομέα ανάλογα με το καθεστώς απασχόλησης τους (π.χ. μόνιμοι ή συμβασιούχοι). Στον ιδιωτικό τομέα υπάρχουν σημαντικές ανισότητες ανάμεσα στους/στις μισθωτούς/ες και τους/τις αυτοαπασχολούμενους/ες. Ακόμα, στον δημόσιο τομέα, οι παροχές έχουν το χαρακτήρα δικαιωμάτων χωρίς προϋποθέσεις, κάτι που δεν συμβαίνει στον ιδιωτικό. Γενικά, ο Συνήγορος του Πολίτη κάνει λόγο για «διαφορετικές ταχύτητες προστασίας της μητρότητας» (Συνήγορος του Πολίτη 2018β: 24).

3. Το σύστημα γονικών αδειών δεν συνδέεται με το δημόσιο σύστημα φροντίδας (π.χ. βρεφονηπιακούς σταθμούς). Με άλλα λόγια, 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. Συνέπεια αυτής της κατάστασης είναι η χώρα μας, ανάμεσα στις άλλες ευρωπαϊκές, να παρουσιάζει ένα από τα μεγαλύτερα κενά θεσμοθετημένης ασφάλειας φροντίδας (διάστημα μεταξύ τέλους γονικών αδειών και θεσμοθετημένου δικαιώματος φροντίδας/εκπαίδευσης) (Blum κ.ά. 2017: 36). Στις αρχές του 2018, η επέκταση της υποχρεωτικής προσχολικής εκπαίδευσης από ένα σε δύο χρόνια, μέτρο που άρχισε σταδιακά να εφαρμόζεται από το σχολικό έτος 2018-19, προφανώς θα περιορίσει το κενό αυτό. Τέλος, υπάρχουν τεράστια κενά δημόσιας παροχής ανοικτής και κατ' οίκον φροντίδας ηλικιωμένων και αναπήρων στο πλαίσιο της τοπικής κοινότητας.

4. Σε όλες τις κατηγορίες των μέτρων συμφιλίωσης, και ιδιαίτερα στις άδειες φροντίδας, υπάρχουν σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό εργαζόμενοι που αποκλείονται (π.χ. εργαζόμενοι με αδήλωτη εργασία ή εργαζόμενοι που δεν καλύπτονται από κάποιες παροχές ή που δεν πληρούν τις προϋποθέσεις που θέτει η νομοθεσία). Όπως αναφέραμε και στο τρίτο κεφάλαιο, η εκτίμηση μας είναι ότι περισσότεροι ίσως από τον μισό εργαζόμενο πληθυσμό με παιδιά μικρής ηλικίας δεν είναι ενταγμένος πλήρως στο σύστημα των γονικών αδειών.

*Διαθέτει το σύστημα ευελιξία παρέχοντας δυνατότητες πραγματικών επιλογών;*

Η θεσμική ευελιξία, που παρέχεται από τα επίσημα μέτρα συμφιλίωσης, αλλά και η άτυπη ευελιξία, που διαθέτει το εργασιακό περιβάλλον, είναι σημαντικοί παράγοντες που διευκολύνουν τους εργαζόμενους φροντιστές να συνδυάσουν τις εργασιακές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Το σύστημα των γονικών αδειών γενικά παρέχει σχετική ευελιξία (μειωμένο ωράριο και δυνατότητα μετατροπής του σε συνεχόμενη απουσία από την εργασία, επιλογές ως προς τον χρόνο λήψης των αδειών). Βέβαια, το σύστημα στον δημόσιο τομέα είναι πολύ πιο ευέλικτο, αφού η επιλογή αποτελεί καθαρό δικαίωμα του εργαζόμενου, ενώ στον ιδιωτικό τομέα προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη ή θέτει άλλες προϋποθέσεις.

Η προσβασιμότητα στις υπηρεσίες φροντίδας παιδιών δεν είναι πάντα εύκολη, ενώ τα ωράρια λειτουργίας, παρόλο που έχουν διευρυνθεί, δεν ανταποκρίνονται πάντα στις ώρες εργασίας των γονιών, ιδίως εκείνων της απογευματινής βάρδιας.

Η προώθηση της μερικής απασχόλησης αποτελεί σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες μέτρο πολιτικής συμφιλίωσης. Για να αποτελεί όμως αποτελεσματικό μέτρο συμφιλίωσης, θα πρέπει να παρέχεται ως ελεύθερη και όχι αναγκαστική επιλογή λόγω έλλειψης εναλλακτικών ευκαιριών απασχόλησης. Ομοίως θα πρέπει να πληροί σαφείς προδιαγραφές ποιότητας (διάρκεια απασχόλησης, ασφαλιστικά και άλλα δικαιώματα) δίνοντας, ανάμεσα σε άλλα, και τη δυνατότητα μεταπήδησης στην πλήρη απασχόληση, όταν οι υποχρεώσεις φροντίδας περιοριστούν. Η μερική απασχόληση, παραδοσιακά στις χώρες του νότου και ιδιαίτερα στην Ελλάδα, δεν ήταν επιθυμητή επιλογή τόσο γιατί το θεσμικό πλαίσιο δεν τη διευκόλυνε, όσο και γιατί – σε συνδυασμό με τις χαμηλές αμοιβές στις προσφερόμενες θέσεις εργασίας – δεν εξασφάλιζε ικανοποιητικό εισόδημα, ποιότητα και ασφάλεια. Η μερική και εκ περιτροπής απασχόληση αυξήθηκαν, κατά τη διάρκεια της κρίσης, ως αναγκαστική επιλογή που επιβλήθηκε από τους εργοδότες. Ως αποτέλεσμα, το ποσοστό των ακουσίως απασχολούμενων στο σύνολο των

μερικά απασχολούμενων ανέβηκε στη χώρα μας από 44% το 2008 στο 70% το 2017.<sup>2</sup> Τα αντίστοιχα ποσοστά στις γυναίκες ήταν 43% και 67% και στους άνδρες 48% και 75%.

*Είναι το σύστημα οικονομικά προσιτό;*

Όσον αφορά το σύστημα των αδειών φροντίδας, υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, με τον δημόσιο να παρέχει άδεια φροντίδας με πλήρη αναπλήρωση των αποδοχών, ενώ οι αντίστοιχες αμειβόμενες άδειες στον ιδιωτικό τομέα είτε αποζημιώνονται με τον κατώτατο μισθό είτε απαιτούν την έγκριση του εργοδότη για τον τρόπο ή χρόνο 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.

Όσον αφορά τις υπηρεσίες φροντίδας παιδιών, ακόμα και αυτές που παρέχονται από τους δήμους, είναι για πολλούς γονείς ακριβές λόγω της μείωσης των εισοδημάτων. Είναι λοιπόν ιδιαίτερα σημαντικό που, μέσω του ΕΣΠΑ, ένας πολύ μεγάλος αριθμός παιδιών φιλοξενούνται σήμερα δωρεάν σε δημόσιους και ιδιωτικούς σταθμούς (127.632 το 2018-19 έναντι 17.785 το 2009-10). Αν και η ζήτηση θέσεων είναι μεγαλύτερη από την προσφορά, η διαρκής αύξησή τους (υπερ-επταπλασιάστηκαν μεταξύ 2009 και 2018) δημιουργεί προσδοκίες ως προς τον κοινωνικό ρόλο του κράτους στον τομέα αυτό.

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, ΚΗΦΙ) και κάποιες καλύπτονται από ασφαλιστικά ταμεία, όταν η φροντίδα είναι ημερήσια (Κέντρα Διημέρευσης), δεν μπορούν, ακόμα και όταν είναι διαθέσιμες σε τοπικό επίπεδο, να καλύψουν άτομα που χρειάζονται συνεχή φροντίδα ή χαμηλού εισοδήματος άτομα, που όμως δεν emπίπτουν 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.

*Είναι το σύστημα δίκαιο και ισότιμο για τους άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους/ες όλων των τομέων εργασίας; Πρωτεύει την ισότητα των φύλων στην εργασία και την οικογένεια;*

Είναι γεγονός ότι η νομοθεσία που αφορά θέματα συμφιλίωσης αντιμετωπίζει σε μεγάλο βαθμό ισότιμα τους άνδρες και τις γυναίκες και έχει επιτευχθεί μεγάλη πρόοδος με την πάροδο του χρόνου. Υπάρχουν όμως ακόμα διαφοροποιήσεις, ιδίως στον ιδιωτικό τομέα, στις οποίες αναφερθήκαμε στα προηγούμενα κεφάλαια.

Στην πράξη, όπως φαίνεται από τα στατιστικά στοιχεία και τις εκθέσεις δημόσιων υπηρεσιών και ανεξάρτητων αρχών, οι μητέρες δεν αντιμετωπίζονται ισότιμα στην εργασία, ενώ οι γυναίκες υστερούν σε αμοιβές και επαγγελματική εξέλιξη συγκριτικά με τους άνδρες και είναι περισσότερο ευάλωτες σε παραβιάσεις των εργασιακών τους δικαιωμάτων. Αντίστοιχα, οι άνδρες δεν αξιοποιούν τις υπάρχουσες γονικές άδειες για τη φροντίδα των παιδιών τους.

Αυτό οφείλεται, κυρίως, στο γεγονός ότι οι πολιτικές φροντίδας αγγίζουν μια ευαίσθητη περιοχή που έχει να κάνει με τις κυρίαρχες στάσεις και αξίες ή τα αποδεκτά πρότυπα φροντίδας για τον άνδρα και τη γυναίκα αναφορικά με την απασχόληση και την οικογένεια. Αυτές οι στάσεις, αξίες και πρότυπα επηρεάζουν την κατεύθυνση και το περιεχόμενο των πολιτικών, το βαθμό που οι πολιτικές αξιοποιούνται από τους εργαζόμενους συνολικά και και τα δύο φύλα ξεχωριστά, καθώς και τον τρόπο που το εργασιακό και κοινωνικό περιβάλλον αντιμετωπίζει τα συγκεκριμένα θέματα. Έρευνα του ΚΕΘΙ για τον ρόλο των πατέρων στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και 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 καινοτόμες στάσεις και αντιλήψεις των πατέρων ως προς την ενασχόλησή τους με την πε-



ριποίηση των παιδιών μικρής ηλικίας, στάσεις που μοιάζουν να αλλάζουν προς το προοδευτικότερο σε αρκετά μεγάλο μέρος της κοινωνίας (Κορωναίου 2007). Τα αποτελέσματα πάντως της μετα-ανάλυσης της έρευνας χρήσης χρόνου που πραγματοποιήθηκε από την ΕΛΣΤΑΤ και παρουσιάζονται στο όγδοο Κεφάλαιο δείχνουν πολύ σημαντικές διαφορές ως προς τον χρόνο που δαπανούν τα δύο φύλα στη μη αμειβόμενη εργασία στα ετερόφυλα ζευγάρια 25-54 ετών, ανεξάρτητα από το εκπαιδευτικό επίπεδο αυτών που ρωτήθηκαν, την κατάσταση απασχόλησης των ζευγαριών και το αν έχουν ανήλικα παιδιά ή όχι.

Στο σημείο αυτό πρέπει πάντως να τονιστεί ότι, αν οι «πολιτικές έχουν σημασία» (Lewis κ.ά. 2008: 25) και ο σχεδιασμός τους επηρεάζει τις στάσεις και τις συμπεριφορές, πρέπει να αναζητήσουμε, ιδιαίτερα για τις άδειες φροντίδας, τους λόγους που αυτές δεν έχουν πετύχει τα αναμενόμενα αποτελέσματα, όσον αφορά την ισότητα των φύλων. Από τη μελέτη της διεθνούς βιβλιογραφίας, φαίνεται ότι οι ακόλουθες προϋποθέσεις πρέπει να ισχύουν ταυτόχρονα, προκειμένου να έχουμε τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα. Συγκεκριμένα πρέπει:

- Οι άδειες να διαθέτουν υψηλό βαθμό αναπλήρωσης του εισοδήματος. Αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία για τους άνδρες, οι οποίοι έχοντας γενικότερα υψηλότερα εισοδήματα, η απώλεια ή αισθητή μείωση τους, κατά τη διάρκεια της άδειας, θα επηρέαζε σημαντικά το οικογενειακό εισόδημα.

- Οι σχετικές ρυθμίσεις να ενθαρρύνουν ή και να δημιουργούν κίνητρα στη λήψη τους από τους πατέρες. Το αποκλειστικό για τους πατέρες ή τις μητέρες δικαίωμα στην άδεια να μην μπορεί να μεταβιβαστεί από τον ένα στον άλλο ή να υπάρχουν επιπλέον κίνητρα για τη λήψη των αδειών από τους πατέρες.<sup>3</sup>

- Πέρα από τις θεσμικές ρυθμίσεις, να λειτουργεί ένα ευρύτερο θετικό κλίμα στον χώρο της εργασίας, αλλά και στην κοινωνία γενικότερα για τη λήψη των αδειών από τους πατέρες. Στη δημιουργία αυτού του κλίματος συμβάλλουν οι εκστρατείες ενημέρωσης της κοινής γνώμης, η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και των εργοδοτικών και συνδικαλιστικών φορέων και η προετοιμασία των νέων για την ανάληψη του σημαντικού πατρικού ρόλου.

Στη χώρα μας, ο δημόσιος τομέας, ενώ πληροί την πρώτη προϋπόθεση (για την εννιάμηνη άδεια φροντίδας), δεν φαίνεται να πληροί τις άλλες δύο, ενώ στον ιδιωτικό δεν ισχύει επαρκώς καμία.

Έχει εκφραστεί η άποψη ότι οι υπηρεσίες παιδικής φροντίδας αποτελούν μια καλύτερη επιλογή σε σχέση με τις άδειες ως προς το θέμα της ισότητας των φύλων, κυρίως γιατί δεν απαιτούν από το ζευγάρι-γονείς να κάνουν επιλογές και να «ιεραρχούν» αντίστοιχα τον χρόνο που θα διαθέσουν για εργασία και φροντίδα, εφόσον η τελευταία παρέχεται εκτός του οικογενειακού χρόνου (Κακεπάκη 2016: 230). Όντως, οι γονικές άδειες συχνά αναπαράγουν τον έμφυλο διαχωρισμό. Ωστόσο, και με βάση τα στοιχεία της έρευνας χρήσης χρόνου που παρουσιάσαμε στο όγδοο κεφάλαιο, η χρήση υπηρεσιών φροντίδας δεν αποτρέπει τον έμφυλο διαχωρισμό της φροντίδας των εργαζόμενων γονιών. Αντίθετα, επιβαρύνει σημαντικά το συνολικό φόρτο εργασίας των εργαζόμενων μητέρων. Η εμπειρία πολλών κρατών μας λέει ότι με τις κατάλληλες ενεργητικές πολιτικές, που στην ουσία «παρεμβαίνουν» στον οικογενειακό χρόνο, ενθαρρύνοντας ή προκαλώντας θετικά τη χρήση της άδειας από πατέρες, είναι δυνατόν να περιοριστούν οι ανισότητες ανάμεσα στα δύο φύλα και να προωθηθεί ένα πιο ισότιμο μοντέλο φροντίδας.

*Μας επιτρέπει το σύστημα να έχουμε βασικές πληροφορίες και στοιχεία ώστε να μπορούμε να αξιολογούμε την αξιοποίηση και την επίπτωση του;*

Δυστυχώς τα διαθέσιμα στοιχεία δεν είναι επαρκή, ή συγκεντρώνονται για συγκεκριμένο σκοπό, για να επιτρέψουν τη διαμόρφωση μιας συνολικής εικόνας για το σύστημα.

Όσον αφορά τις γονικές άδειες, τα μόνα στοιχεία που εντοπίσαμε είναι η καταγραφή της χρήσης κάποιων αδειών από την Επιθεώρηση Εργασίας σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα. Επειδή όμως ο σκοπός τους είναι η διερεύνηση της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, δεν εμπεριέχονται άδειες στις οποίες αποκλειστικά δικαιούχοι είναι οι μητέρες (όπως είναι η βασική άδεια μητρότητας και η ειδική παροχή μητρότητας). Η καταγραφή επίσης δεν μας επιτρέπει να γνω-

ρίζουμε τον αριθμό των δυνητικά δικαιούχων και ως εκ τούτου να γνωρίζουμε τον βαθμό αξιοποίησης των αδειών.

Όσον αφορά τις υπηρεσίες φροντίδας, το γεγονός ότι πολλές από αυτές είναι ενταγμένες σε κοινοτικές χρηματοδοτήσεις ή απαιτούν παρακολούθηση από ευρωπαϊκά όργανα, έχει επιτρέψει την καλύτερη στατιστική απεικόνιση των δεδομένων και την εφαρμογή ερευνών αξιολόγησης. Το γεγονός ότι η διαχείριση σε κεντρικό επίπεδο αρκετών υπηρεσιών φροντίδας, ανεξάρτητα αν χρηματοδοτούνται από κοινοτικούς ή εθνικούς πόρους, γίνεται από έναν φορέα, δηλαδή την ΕΕΤΑΑ, διευκολύνει την παραγωγή βασικών στατιστικών δεδομένων. Πρέπει να σημειωθεί όμως ότι το σύστημα απέχει από το να είναι ολοκληρωμένο, αφού συχνά καταγράφονται και εξάγονται στατιστικά στοιχεία μόνο από υπηρεσίες που εντάσσονται σε κοινοτικές χρηματοδοτήσεις, όπως γίνεται στην περίπτωση των βρεφονηπιακών σταθμών.<sup>4</sup>

Χρήσιμες, τέλος, για την παρακολούθηση και αξιολόγηση των υπηρεσιών φροντίδας είναι διάφορες ευρωπαϊκές έρευνες (EU-SILC, Eurofound κ.ά.). Σε εθνικό επίπεδο, οι έρευνες που πραγματοποιούνται για θέματα συμφιλίωσης είναι περιορισμένες και, όπου λαμβάνουν χώρα, χρηματοδοτούνται κυρίως από ευρωπαϊκούς πόρους (Ε.Ε., Ενιαίος Οικονομικός Χώρος).

*Οι συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας και στην οικονομία επιτρέπουν τη χρηματοδότηση και την αξιοποίηση της πολιτικής συμφιλίωσης;*

Η εμπειρία της κρίσης μας έχει διδάξει ότι ακόμα και οι προοδευτικότερες πολιτικές συμφιλίωσης δεν φέρνουν τα επιθυμητά αποτελέσματα, εάν δεν λειτουργούν σε ένα περιβάλλον οικονομικής σταθερότητας που διασφαλίζει πόρους, ασφάλεια και αίσθηση προοπτικής. Μόνο η επιστροφή σε μία περίοδο σταθερής οικονομικής ανάπτυξης, αλλά με νέα εργαλεία και καινοτόμες μεθόδους προσέγγισης, μπορεί να εγγηθεί το ότι η χώρα θα έχει τα μέσα και τους απαραίτητους πόρους να φροντίσει περισσότερο και καλύτερα τα παιδιά, τους ηλικιωμένους και τα ανάπηρα άτομα, «αποοικογενειοποιώντας» περαιτέρω τη φροντίδα.

## 9.2 Προτάσεις

Στο βιβλίο αυτό προσπαθήσαμε να αποτυπώσουμε τόσο τις θετικές εξελίξεις, όσο και τα κενά και αδυναμίες των πολιτικών συμφιλίωσης στη χώρα μας, καθώς και τα κενά πληροφόρησης και ερευνητικών δεδομένων. Έχοντας παράλληλα υπόψη μας τη διεθνή βιβλιογραφία και τα πορίσματα αξιολόγησης πρακτικών συμφιλίωσης από τον διεθνή χώρο, διατυπώνουμε παρακάτω ένα γενικό πλαίσιο προτάσεων, οι οποίες μπορούν να αποτελέσουν βάση συζήτησης για τους εμπλεκόμενους στον σχεδιασμό της κοινωνικής πολιτικής.

Πρώτον, πρέπει να ενισχυθεί περαιτέρω η *πολιτική προτεραιότητα* που δίδεται στα θέματα συμφιλίωσης και να διατυπωθούν με σαφήνεια τα πολλαπλά οφέλη της:

- για τις μητέρες, αφού επιτρέπει τη διαρκή συμμετοχή τους στην αμειβόμενη εργασία και έτσι την οικονομική τους ανεξαρτησία.
- για τους πατέρες, αφού τους επιτρέπει, μέσω των αδειών, να ζήσουν περισσότερο χρόνο με τα παιδιά τους και να συμβάλουν ουσιαστικότερα στην ανατροφή τους. Ιδιαίτερα η συμμετοχή των ανδρών ωθεί στην επανεκτίμηση της αξίας της εργασίας σε σχέση με την αξία της φροντίδας.
- για τους γονείς, αφού αμβλύνει το άγχος της πίεσης χρόνου στις υποχρεώσεις τους στην εργασία και στην οικογένεια και διασφαλίζει ένα πιο ήρεμο οικογενειακό περιβάλλον.
- για τα παιδιά, αφού τους δίνεται η δυνατότητα να έχουν τους γονείς (ιδανικά σε ισότιμο χρόνο) κοντά τους κατά τους πρώτους μήνες της ζωής τους, αλλά και να κοινωνικοποιηθούν λίγο αργότερα στις υπηρεσίες φροντίδας και προσχολικής αγωγής.<sup>5</sup>
- για τις επιχειρήσεις, λόγω της μη απώλειας έμπειρου ανθρώπινου δυναμικού και της καλύτερης απόδοσης των εργαζόμενων λόγω της εξισορρόπησης των υποχρεώσεων εργασίας και οικογένειας.
- για την κοινωνία, αφού με τη συμβολή του γυναικείου εργατικού δυναμικού καλύπτονται αποτελεσματικότερα οι ανάγκες της οικονομίας, αξιοποιούνται οι ικανότητες και τα ταλέντα των γυναικών και προωθείται η ανάπτυξη, ενώ, παράλληλα, διευκολύνεται η γονιμότητα και

η αναπαραγωγή του εργατικού δυναμικού. Η συμφιλίωση δηλαδή αποτελεί στην ουσία μια οικονομική επένδυση με μακροχρόνια οφέλη. Προωθεί ακόμα την ισότητα των φύλων και τις ίσες ευκαιρίες και έτσι αποτελεί μια κοινωνική επένδυση που ενισχύει τις αξίες της δημοκρατίας και της κοινωνικής δικαιοσύνης και επιτρέπει στα μέλη μιας κοινωνίας να συμμετέχουν και να εξελίσσονται ισότιμα.

Τα επιχειρήματα που αναδεικνύουν τα πολλαπλά οφέλη της συμφιλίωσης πρέπει να τονίζουν και αυτά που προκύπτουν από την ισότιμη αντιμετώπιση ανδρών και γυναικών στην εργασία και στην οικογένεια. Δυστυχώς, ο κυρίαρχος λόγος στη χώρα μας (στις πολιτικές, στα προγράμματα, στις εγκυκλίους, στις ερμηνευτικές διατάξεις νόμων, στις συνδικαλιστικές διεκδικήσεις) εξαντλείται σχεδόν αποκλειστικά στις γυναίκες/μητέρες και την ένταξη τους στην αγορά εργασίας αποσιωπώντας σχεδόν τελείως τους άνδρες/πατέρες, των οποίων ο ρόλος παρουσιάζεται ως συμπληρωματικός και επικουρικός. Γίνεται σαφές έτσι ο ρόλος της εκάστοτε κυβέρνησης, των κομμάτων, των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, των φορέων προώθησης της ισότητας, των μη κυβερνητικών οργανώσεων και των διαμορφωτών της κοινής γνώμης για τη δημόσια προώθηση μιας προσέγγισης που δεν θα σέβεται μόνο το δικαίωμα των γυναικών να εργάζονται, αλλά και το δικαίωμα των ανδρών να φροντίζουν. Την προσέγγιση αυτή οφείλουν όλοι οι ανωτέρω να ενστερνιστούν, να εντάξουν στις διεκδικήσεις τους και να προετοιμάσουν/διαπαιδαγωγήσουν τους εργαζόμενους, τους εργοδότες και τους πολίτες γενικότερα και τις νέες γενιές ειδικότερα για την αποδοχή και την εμπέδωση της.

Δεύτερον, η πολιτική συμφιλίωσης πρέπει να οδηγεί σε ένα *οικονομικά προσιτό για τους δικαιούχους ενιαίο σύστημα φροντίδας αλληλοσυμπληρούμενων παροχών με εσωτερική συνοχή και κοινές αρχές και φιλοσοφία*. Προκειμένου το σύστημα φροντίδας να είναι οικονομικά προσιτό στους εργαζόμενους με υποχρεώσεις φροντίδας παιδιών, γονιών και συγγενών, είναι αναγκαίο να συνεχιστεί η οικονομική στήριξη του κράτους τόσο προς τις οικογένειες με χαμηλό και μεσαίο εισόδημα όσο και προς τους δήμους, για την επέκταση των υπηρεσιών φροντίδας που οι τελευταίοι παρέχουν στους πολίτες. Εξίσου κομβικά ζητήματα σχεδιασμού του συ-

στήματος αποτελούν η διάσταση της ισότητας των φύλων και η εκ των προτέρων, και εκ των υστέρων, αξιολόγηση της επίπτωσης κάθε μέτρου σε αυτήν, η άμβλυνση του εργασιακού κόστους για τον εργοδότη από την απουσία του/της εργαζόμενου/ης και η διάσταση της οικονομικής βιωσιμότητας. Γενικότερα, το σύστημα φροντίδας πρέπει να είναι έτσι σχεδιασμένο ώστε να είναι ευανάγνωστο, κατανοητό και ολοκληρωμένο.<sup>6</sup> Επί μέρους μέτρα, όπως η κωδικοποίηση των ρυθμίσεων και η επαρκής ενημέρωση των δικαιούχων αλλά και των εργοδοτών, σίγουρα βοηθούν στην επίτευξη του στόχου.

Τρίτον, ιδιαίτερα ως προς τη *διάσταση της ισότητας*, χρειάζονται μέτρα που όχι μόνο να επιτρέπουν αλλά και προάγουν τη συμμετοχή των ανδρών στις οικογενειακές ευθύνες. Στις γονικές άδειες υπάρχουν πολλές ρυθμίσεις με θετικά αποτελέσματα που έχουν εφαρμοστεί σε άλλες χώρες και θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν και στη χώρα μας (ημέρες αμειβόμενης άδειας αποκλειστικά για πατέρες, οικονομικά κίνητρα για τη λήψη αδειών από πατέρες κ.λπ.). Εξάλλου, όπως ήδη τονίσαμε, αφενός η αναπλήρωση του εισοδήματος, κατά τη διάρκεια της άδειας, στο ύψος του μισθού (ιδίως για τους πατέρες) και αφετέρου η ενημέρωση του κοινού και η ευαισθητοποίηση όσων λαμβάνουν αποφάσεις είναι πολύ βασικά ζητήματα.

Στην ίδια λογική, πρέπει να αποφεύγονται μέτρα με αρνητικό αντίκτυπο για την ισότητα, όπως εκείνα που αφήνουν να εννοηθεί ότι η φροντίδα είναι γυναικεία υπόθεση και εστιάζουν μόνο στη διευκόλυνση της συμμετοχής των γυναικών/μητέρων στην αγορά εργασίας, αγνοώντας τον τομέα της φροντίδας. Μέτρα αυτού του είδους φορτώνουν τις γυναίκες με διπλές ευθύνες και οδηγούν σε διακρίσεις σε βάρος τους στην αγορά εργασίας, τόσο στην πρόσληψη όσο και την εξέλιξή τους. Ομοίως, πρέπει να αποφεύγονται μέτρα που οδηγούν στην απομάκρυνση των γυναικών από την αγορά εργασίας ή δυσκολεύουν την επανένταξή τους, όπως οι μακροχρόνιες άδειες φροντίδας για εργαζόμενες γυναίκες ή τα γενναιόδωρα επιδόματα φροντίδας για μη εργαζόμενες. Παρόλο που τα μέτρα αυτά φαίνονται κατ' αρχήν να διευκολύνουν τις γυναίκες να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις φροντίδας, μακροπρόθεσμα έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην επαγγελματική ένταξη και

εξέλιξή τους, στις αμοιβές και στο επίπεδο των συντάξεων που εξασφαλίζουν. Γι' αυτό είναι προτιμότερο να ενισχυθεί η χρήση των υπηρεσιών φροντίδας και για παιδιά μικρότερα των 3 χρόνων.

Τέταρτον, η *ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών* πρέπει να είναι ένα συνεχές μέλημα όλων των εμπλεκόμενων. Η ποιότητα των υπηρεσιών σε συνδυασμό και με άλλους παράγοντες (κόστος, προσιτότητα, ώρες λειτουργίας) κρίνουν κατά πόσο αυτές αποτελούν μια επιθυμητή επιλογή για τους δικαιούχους. Ιδιαίτερα όσον αφορά τις υπηρεσίες φροντίδας/εκπαίδευσης για παιδιά, όσο πιο εκτεταμένες, ποιοτικές και προσιτές είναι τόσο περισσότερο θα αξιοποιούνται και θα αντισταθμίζουν τις πιθανές αδυναμίες του οικογενειακού περιβάλλοντος, προσφέροντας προοπτικές στα παιδιά. Όπως σωστά έχει επισημανθεί, «η επένδυση στην προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα αποτελεί καλή επένδυση μόνον εάν οι παρεχόμενες υπηρεσίες είναι υψηλής ποιότητας, προσβάσιμες, οικονομικά προσιτές και χωρίς αποκλεισμούς». <sup>7</sup> Αν και ασφαλώς υπάρχει στενότητα οικονομικών πόρων, κάθε προσπάθεια πρέπει να καταβληθεί, ώστε οι υπηρεσίες να λειτουργούν με ελάχιστα πρότυπα ποιότητας που προϋποθέτουν την ύπαρξη σταθερής, συνεχούς και επαρκούς χρηματοδότησης, η οποία με τη σειρά της επιτρέπει να στελεχώνονται οι υπηρεσίες από ποσοτικά επαρκές και εκπαιδευμένο προσωπικό, με καλές και σταθερές συνθήκες εργασίας και δυνατότητες συνεχούς επιμόρφωσης. Για τους παραπάνω λόγους είναι που η ένταξη του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι» στις οργανικές δομές των δήμων, η δημιουργία μόνιμων θέσεων εργασίας και το πρόγραμμα επιχορήγησης των δήμων και νομικών προσώπων για την ανακαίνιση, αναμόρφωση και εν γένει ποιοτική αναβάθμιση των υφιστάμενων βρεφικών, παιδικών και βρεφονηπιακών σταθμών, αποτελούν κάποιες πολύ θετικές εξελίξεις.

Πέμπτον, είναι σημαντικό να υπάρχουν *επαρκή και αξιόπιστα στοιχεία* για να μπορούν οι πολιτικές να αξιολογούνται και να βελτιώνονται. Παρόλο που κάποια δεδομένα σε σχέση με τις γονικές άδειες συγκεντρώνονται από την Επιθεώρηση Εργασίας και κάποια για τις υπηρεσίες φροντίδας από την ΕΕΤΑΑ, χρειάζεται να εξεταστούν η επάρκεια και αξιοπιστία τους, όπως και η δυνατότητα να τεκμηριώσουν 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. Ακόμα, η επίπτωση στην πολιτική συμφιλίωσης των μέτρων οικογενειακής πολιτικής (επιδόματα, φορολογία, στέγαση κλπ) και άλλων τομέων κοινωνικής πολιτικής (εκπαίδευση, υγεία), θα πρέπει να αποτελεί αντικείμενο διαρκούς και συστηματικής αξιολόγησης.

Τέλος, στις διεθνείς καλές πρακτικές περιλαμβάνονται μέτρα συμφιλίωσης που θα πρέπει να απασχολήσουν τους υπεύθυνους διαμόρφωσης πολιτικής και όλους τους/τις εμπλεκόμενους/ες, όπως είναι οι καινοτόμες, πιο ευέλικτες και πιο προσωποκεντρικές επιλογές στη διαχείριση του χρόνου των αδειών,<sup>8</sup> συμπεριλαμβανόμενης της μερικής απασχόλησης ως προσωρινής επιλογής φροντίδας με δικαίωμα επιστροφής στην πλήρη απασχόληση. Ιδιαίτερης σημασίας και προτεραιότητας είναι, κατά την άποψή μας, και η υιοθέτηση θεσμικού πλαισίου που θα ρυθμίζει τον μέχρι σήμερα αρρυθμιστο τομέα της αμειβόμενης κατ' οίκον φροντίδας και ως προς την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και ως προς τα δικαιώματα των εργαζομένων, ζητήματα εξάλου αλληλένδετα.

Κλείνουμε με μια γενικότερη παρατήρηση που συνδέεται με την κριτική που έχουν ασκήσει ιστορικά όλες οι φεμινίστριες θεωρητικοί και ακτιβίστριες στην κοινωνική υποτίμηση της μη αμειβόμενης γυναικείας εργασίας στην οικογένεια και, μέσω αυτής, της ίδιας της αξίας της φροντίδας για τους άλλους. Απαιτείται, κατά τη γνώμη μας, μια διαφορετική προσέγγιση στο ζήτημα της συμφιλίωσης εργασιακής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής που να μη βασίζεται στην αντίληψη της σύγκρουσης υποχρεώσεων. Κάθε άνθρωπος έχει ανάγκη να παράγει, να δημιουργεί και να αντλεί οικονομικούς πόρους (χώρος εργασίας-παραγωγή), αλλά και να έχει χρόνο να φροντίζει, να προσφέρει, να μαθαίνει, να ψυχαγωγείται και να οικοδομεί/συντηρεί τις προσωπικές του σχέσεις (ιδιωτικός χώρος-οικογένεια). Και οι δύο χώροι έχουν αξία τόσο για το άτομο όσο και για την κοινωνία, η δε κοινωνική αναγνώριση της ισότιμης αξίας τους θα βοηθούσε στην επανοριοθέτηση της έννοιας της



συμφιλίωσης στη βάση της εναρμόνισης ατομικών αναγκών μεταξύ των δύο χώρων, θα αναδεικνυε τη σημασία της φροντίδας των άλλων για την κοινωνική αναπαραγωγή και θα συνέβαλλε στην ισοτιμία άσκηση του δικαιώματος στην παροχή φροντίδας από άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις.

### Σημειώσεις

1. Κάποιοι συγγραφείς αναφέρονται στην «ποινή της μητρότητας» (motherhood penalty), η οποία αν και διαφέρει από χώρα σε χώρα ισχύει παντού. Οι εργαζόμενες μητέρες αμείβονται κατά κανόνα λιγότερο από τις γυναίκες χωρίς παιδιά και λιγότερο από τους πατέρες με όμοια χαρακτηριστικά απασχόλησης και νοικοκυριού. Αυτό το μειονέκτημα παραμένει εφ' όρου ζωής (Grimshaw and Rubery 2015)

2. Eurostat, διαδικτυακή βάση δεδομένων. Στοιχεία Έρευνας Εργατικού Δυναμικού.

3. Οι Brandth and Kvade (2018), αξιολογώντας το αποκλειστικό μη μεταβιβάσιμο δικαίωμα του πατέρα σε άδεια φροντίδας στη Νορβηγία και συγκρίνοντας το με άδειες όπου οι γονείς αποφασίζουν μεταξύ τους πώς θα διαχωρίσουν την άδεια φροντίδας που δικαιούνται, θεωρούν ότι αυτό δημιουργεί την αίσθηση στους πατέρες ενός προσωπικού δικαιώματος που οφείλουν να αξιοποιήσουν, λειτουργεί ως κίνητρο στους πατέρες (π.χ. η λήψη του επιβεβαιώνει ότι είναι καλοί γονείς), διευκολύνει τη λήψη του εφόσον δεν αποτελεί πεδίο διαπραγμάτευσης με τους εργοδότες ή τις μητέρες και περιορίζει τις διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα στην εργασία. Η Kvade (2018) αναφέρει ότι η χρήση διαμορφώνει την κοινή συνείδηση και γίνεται σταδιακά «κοινωνική νόρμα».

4. Ο νόμος 4445/16 προβλέπει την ίδρυση Εθνικού Μηχανισμού Συντονισμού, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης Πολιτικών Κοινωνικής Ένταξης και Κοινωνικής Συνοχής. Στο άρθρο 19 προβλέπεται η δημιουργία Ενιαίου Γεωπληροφοριακού Συστήματος, το οποίο θα συλλέγει και επεξεργάζεται δεδομένα, πληροφορίες και συγκεντρωτικά στατιστικά στοιχεία στον τομέα της κοινωνικής προστασίας (δομές, προγράμματα, ωφελούμενοι), καθώς και δεδομένα για τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό. Με το Σύστημα διασυνδέονται διάφορα ανεξάρτητα και διάσπαρατα μητρώα. Από ό,τι γνωρίζουμε είναι σε εξέλιξη η οργάνωση και λειτουργία του Συστήματος. Αυτό που είναι σίγουρο είναι ότι ένα τέτοιο Σύστημα είναι αναγκαίο για την παραγωγή αξιόπιστων στοιχείων, απαραίτητων για τον σχεδιασμό και αξιολόγηση των πολιτικών και προγραμμάτων.

5. Να σημειώσουμε ότι φορείς προώθησης των δικαιωμάτων του παιδιού, όπως είναι το Eurochild, τονίζουν ότι η συμφιλίωση πρέπει να ιδωθεί και από τη πλευρά των παιδιών, των δικαιωμάτων τους και της σημασίας συμμετοχής και των δύο των γονιών στη ζωή τους (Eurochild 2016). Η σύνδεση της συμφιλίωσης με τα δικαιώματα του παιδιού γίνεται και σε πρόσφατη έκθεση του Eurofound (2015).

6. Το ισλανδικό μοντέλο γονικών αδειών (3 μήνες αποκλειστικά για μητέρες, 3 μήνες αποκλειστικά για πατέρες και 3 μήνες που επιλέγουν οι γονείς πως θα τους μοιράσουν), με υψηλό βαθμό αναπλήρωσης τους εισοδήματος σε όλες τις περιπτώσεις, θεωρείται ένα απλό και κατανοητό μοντέλο (Eydal και Gislason 2017).

7. European Commission (2018a).

8. Υποστηρίζοντας την απλούστευση και μια ολοκληρωμένη και διατομεακή προσέγγιση στο θέμα των διευθετήσεων χρόνου σε σχέση με την εργασία και τις προσωπικές-οικογενειακές ανάγκες με πεδίο εφαρμογής όλη τη διάρκεια ζωής (life-long approach), κάποιοι μελετητές υποστηρίζουν ένα σύστημα «πίστωσης χρόνου» (time-credit system), όπως αυτό του Βελγίου. Με το σύστημα αυτό αναγνωρίζονται οι διαχρονικές ανάγκες ενός ατόμου για παροχή φροντίδας, για εκπαίδευση ή ακόμα και για ψυχαγωγία και διατίθεται εργασιακός χρόνος για την κάλυψη τους, με ενδεχομένως ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τη φροντίδα των παιδιών (Masuy 2009, Kamerman και Moss 2009).



## Βιβλιογραφία

### ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Αλευριάδου, Α., Βруниώτη, Κ., Κυρίδης, Α., Σιβροπούλου-Θεοδοσιάδου, Ε. και Χρυσοφίδης, Κ. (2008), *Οδηγός Ολοήμερου Νηπιαγωγείου*, Αθήνα: ΥΠΕΠΘ - Πατάκης.
- Αλιπράντη-Μαράτου, Λ., Κατσή, Α. και Παπαδημητρίου, Π. (2016), *(Αν)ισορροπία Εργασίας και Προσωπικής ζωής. Μια Ποσοτική Έρευνα στην Ελλάδα της Κρίσης*, Αθήνα: ΚΜΟΠ. Διαθέσιμο στο [https://worldal.eu/files/publications/Anissoropia\\_Ergasias\\_Zois.pdf](https://worldal.eu/files/publications/Anissoropia_Ergasias_Zois.pdf)
- Αμίτσης, 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.
- Γκερμότση, Β., Μοσχοβάκου, Ν. και Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2016), *Έκθεση Ευρημάτων Έρευνας Πεδίου «Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις ελληνικές βιομηχανίες»*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.
- Γράβαρης, Δ. (1993), *Στοιχεία για μια κριτική θεωρία της κοινωνικής πολιτικής, στο Π. Γετίμης και Δ. Γράβαρης (επιμ.), Κοινωνικό Κράτος και Κοινωνική Πολιτική- Η Σύγχρονη Προβληματική*, Αθήνα: Θεμέλιο, σελ. 29-72.
- Data RC (2006), *Μελέτη αξιολόγησης των μέτρων και δράσεων που συμβάλλουν στη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών που απασχολούνται 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.
- Δανιηλίδης, Σ. (2012), *Εισήγηση Προέδρου Επιτροπής Κοινωνικής Πολιτικής, Απασχόλησης και Αλληλεγγύης της ΚΕΔΕ, Συνέδριο ΚΕΔΕ, Κομοτηνή, 27 & 28 Ιανουαρίου 2012*.
- Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β. (2003), *Εκπαιδευτική πολιτική για την Ελλάδα: Ιστορική αναδρομή και σύγχρονη πραγματικότητα*, στο Β. Δεληγιάννη-

- Κουϊμτζή, Σ. Ζιγού-Καραστεργίου και Λ. Φρόση (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.
- 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](http://www.epanad.gov.gr/files/axiologisi/ereuna_enarmonishs.zip)
- ΕΕΤΑΑ (2017), *Οι Ο.Τ.Α σε αριθμούς*, Αθήνα: ΕΕΤΑΑ <https://www.eetaa.gr/ekdoseis/pdf/168.pdf>
- ΕΕΤΑΑ (2008), *Η άσκηση κοινωνικής πολιτικής σε τοπικό επίπεδο. Προτάσεις για τη διαμόρφωση ενός νέου μοντέλου* (επιμ. Μ. Θελερίτη), Αναπτυξιακή Τριτάλων-ΚΕΝΑΚΑΠ ΑΕ.
- 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.
- 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:DF>
- Θανοπούλου, Μ. και Τσίγγανου, Ι. (επιμ.) (2016), *Γυναίκες ανάμεσα στην Εργασία και την Οικογένεια εν μέσω Κρίσης*, Αθήνα: ΕΚΚΕ.
- Ι.Ν.Ε.-Γ.Σ.Ε.Ε. (2018), *Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2018*, Αθήνα: Ι.Ν.Ε.-Γ.Σ.Ε.Ε.
- Ι.Ν.Ε.-Γ.Σ.Ε.Ε. (2016), *Αποτελέσματα και συμπεράσματα της πανελλαδικής διακλαδικής συνάντησης για την αδήλωτη εργασία, Ενημέρωση*, Τεύχος 231, σελ.12-23, Αθήνα: Ι.Ν.Ε.-Γ.Σ.Ε.Ε.
- Ι.Ν.Ε.-Ι.Π.Ε.Μ (2007), *Διερεύνηση του Κοινωνικού και Παιδαγωγικού Ρόλου του Ολοήμερου Δημοτικού Σχολείου-Πανελλαδική Έρευνα με τις Απόψεις Γονέων και Εκπαιδευτικών* (επιμ. Χ. Κωνσταντίνου), Αθήνα: Ι.Ν.Ε.-Γ.Σ.Ε.Ε.
- Κακεπάκη, Μ. (2016), *Δημόσιες πολιτικές εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Μια κριτική αξιολόγηση*, στο Μ. Θανοπούλου και Ι. Τσίγγανου (επιμ.), *Γυναίκες ανάμεσα στην Εργασία και την Οικογένεια εν μέσω Κρίσης*, Αθήνα: ΕΚΚΕ, σελ. 225-248.
- 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 Μ. Καραμεσίνη και J. Rubery, *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 Μ. Στρατηγάκη (επιμ.), *Πολιτικές Ισότητας των Φύλων, Ευρωπαϊκές Κατευθύνσεις και Εθνικές Πρακτικές*, Αθήνα: Gutenberg, σελ. 279-328.
- Καραμεσίνη, Μ., Σκόμπα, Μ. και Χατζηβαρνάβα, Ε. (2016), *Βιβλιογραφική Επισκόπηση και Ανάλυση Πολιτικών σχετικά με τη Συμφιλίωση Επαγγελματικής και Οικογενειακής/Ιδιωτικής Ζωής*, Αθήνα: Εργαστήριο Σπουδών Φύλου, Πάντειο Πανεπιστήμιο, <https://kethi.gr/vivliografiki-episkopisi-ke-analysi-politikon-schetika-ti-symfiliosi-epangelmatikis-ke-ikogeniak-isidiotikis-zois/>
- Καραμεσίνη, Μ. και Συμεωνάκη, Μ. (2016), *Μετα-ανάλυση των δεδομένων της έρευνας χρήσης χρόνου*, Αθήνα: Εργαστήριο Σπουδών Φύλου, Πάντειο Πανεπιστήμιο, <https://kethi.gr/meta-analysi-ton-dedomenon-tis-erevnas-chrisis-chronou/>
- Κορωναίου, 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. και Τήνιος, Π. (2010), Γυναίκες και απασχόληση: ανασκόπηση και προοπτικές, στο Τράπεζα Ελλάδας, *Η Ελληνική Αγορά Εργασίας: Χαρακτηριστικά, εξελίξεις και προκλήσεις, Ομιλίες Ημερίδας 22 Μαρτίου 2010*, Αθήνα: Τράπεζα της Ελλάδος.
- Μαστρογιάννης, Ι. (1960), *Ιστορία της Κοινωνικής Πρόνοιας της Νεώτερης Ελλάδας*, Αθήνα.
- Μουσουρού, Λ.Μ. (2005), *Οικογένεια και Οικογενειακή Πολιτική*, Αθήνα: Gutenberg.

- Μουσουρού, Α.Μ. (1998), *Κοινωνιολογία της Σύγχρονης Οικογένειας*, Αθήνα: Gutenberg.
- Ντολιοπούλου, Ε. (2011), Το ολόημερο νηπιαγωγείο, τάσεις και προοπτικές, στο *Το Ολόημερο Νηπιαγωγείο στην Ελλάδα και σε 12 άλλες χώρες*, Συλλογικό, Αθήνα: Πεδίο, σελ.19-42, [http://books.eudoxus.gr/publishers/ID\\_0273/EG-0169-ABS.pdf](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](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. (2003), Ολοήμερο Σχολείο: Ιστορική Πραγματικότητα και Προοπτική, *Τα Εκπαιδευτικά*, Χειμώνας/65-66, σελ.166-174.
- Πυργιωτάκης, Ι. (2004), Ολοήμερο σχολείο: Η περιπέτεια ενός θεσμού, *Μακεδόν*, 12.
- Πυργιωτάκης, Γ. (1999), *Διδακτικός Χρόνος στα Σχολεία: Η Ελλάδα σε Σύγκριση με Άλλες Χώρες, Ευρώπη και Εκπαίδευση*, Αθήνα: Γρηγόρης.
- Σαλτερής, Ν. (2005), Το Ολοήμερο Σχολείο, ως νέα πραγματικότητα το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα: Μια διαδοχική επιλεκτική προσέγγιση στηριγμένη σε απόψεις Διευθυντών Ολοήμερων Σχολείων, στο Α. Μαρκαντωνάτου και Ν. Σαλτερής, *Ολοήμερο Σχολείο: Κοντινά και μακρινά πλάνα*, Αθήνα: Ταξιδευτής, σελ.43-52.
- 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: Ιστορία Εκπαίδευσης: Εκπαίδευση και Κοινωνική Δικαιοσύνη*, Πάτρα, 4 & 5 Οκτωβρίου 2008.
- Σ.ΕΠ.Ε. (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας) (2012-2016), *Ετήσιες Εκθέσεις Πεπραγμένων*, <http://www.yrakp.gr/>
- Σκόμπα, Μ. (2013), *Ο Θεσμός του Ολοήμερου Σχολείου και οι Επιπτώσεις του στο Γυναικείο Πληθυσμό*, Διδακτορική Διατριβή, Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Στασινοπούλου, Ο. (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 κρατούμενα πρότυπα κοινωνικής πολιτικής, στο Χ. Συμεωνίδου και Μ. Μαγδαληνός, *Πολιτικές για την Οικογένεια στις Χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Εναρμόνιση Οικογενειακής και Εργασιακής Ζωής, Ανάλυση Κόστους-Οφέλους*

- για την Ελλάδα, Έρευνα του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα: Σάκκουλας, σελ. 37-62.
- Στρατηγάκη, Μ. (2008), 1957-2007, Πενήντα χρόνια πολιτικών ισότητας στην Ε.Ε. 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: Μεταίχμιο.
- 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*, Έρευνα του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα: Σάκκουλας.
- Συνήγορος του Πολίτη (2018α), Ετήσια Έκθεση 2017, <https://www.synigoros.gr/resources/ee2017-p00.pdf>
- Συνήγορος του Πολίτη (2018β), *Ίση Μεταχείριση, Ειδική Έκθεση 2017*, <https://www.synigoros.gr/resources/docs/ee-isi-metaxeirisi-2017-gr.pdf>
- Συνήγορος του Πολίτη (2014), *Φύλο και Εργασιακές Σχέσεις, Ειδική Έκθεση 2014* <http://www.synigoros.gr/resources/docs/ee2014-13-fylo-2.pdf>
- Συνήγορος του Πολίτη (2013), *Φύλο και Εργασιακές Σχέσεις, Ειδική Έκθεση 2013*, <http://www.synigoros.gr/resources/docs/11-filo-2.pdf>
- Συνήγορος του Πολίτη (2012), *Ειδική Έκθεση, Καταχρηστική μονομερής επιβολή εκ περιτροπής απασχόλησης σε εργαζόμενες, μετά από άδεια μητρότητας*, <http://www.synigoros.gr/resources/docs/310002.pdf>
- 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](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.
- Τριανταφύλλου, Τζ., Μεσθεναίου, Ε., Προύσκας, Κ., Γκόλτση, Π., Κουντούκα Σ. και Λουκίσης, Α. (2006), *Η Οικογενειακή Φροντίδα Εξαρτημένων Ηλικιωμένων Ατόμων*, Αθήνα: ΙΚΠΑ [http://www.uke.de/extern/eurofam-care/documents/deliverables/nasure\\_el\\_in\\_greek.pdf](http://www.uke.de/extern/eurofam-care/documents/deliverables/nasure_el_in_greek.pdf)
- Τσουκαλάς, Κ. (1991), «Τσαμπατζήδες» στη χώρα των θαυμάτων. Περί Ελλήνων στην Ελλάδα, Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης, τεύχος 1, σελ. 5-52.
- Τσουρέκης, Δ. (1987), *Σύγχρονη Παιδαγωγική*, Αθήνα: (δεν αναφέρεται εκδότης).



- Flaquer, L. (2002), Υπάρχει ιδιαίτερο πρότυπο οικογενειακής πολιτικής στη νότια Ευρώπη;, στο Λ. Μαράτου-Αλιπράντη (επιμ.), *Οικογένειες και Κράτος Πρόνοιας στην Ευρώπη. Τάσεις και προκλήσεις στον εικοστό πρώτο αιώνα*, Αθήνα: Gutenberg και Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.
- Χατζηβαρνάβα, Ε. (2014), Πολιτική, πολιτικές και φύλο- Η περίπτωση των γονικών αδειών, στο Σ. Ανθοπούλου, Χρ. Μπάκαβος και Μ. Στρατηγάκη (επιμ.), *Οικογένεια, Φύλο και Μετανάστευση στη Σύγχρονη Ελλάδα*, Αθήνα, Gutenberg, σελ. 169-205.

### ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Adema, W. και Ali, N. (2015), Recent changes in family outcomes and policies in OECD countries: the impact of the economic crisis, *Community, Work & Family*, 18(2), σελ. 1-22.
- Aguilar, M., Hurst, E. και Karabarbounis, L. (2013), Time use during the great recession, *American Economic Review*, 103 (5), σελ. 1664-1696.
- Bandth, B. and Kvade, E. (2018), *Enabling or promoting gender equality through parental leave policies*, Research Gate, [https://www.researchgate.net/publication/325279447\\_Enabling\\_or\\_promoting\\_gender\\_equality\\_though\\_parental\\_leave\\_policies](https://www.researchgate.net/publication/325279447_Enabling_or_promoting_gender_equality_though_parental_leave_policies)
- Becker, G.S. (1965), A theory of the allocation of time, *The Economic Journal*, 75 (299), σελ. 493-517.
- Becker, G.S. (1981), *A Treatise on the Family*, Cambridge Mass.: Harvard University Press.
- Bettio, F. και 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. και Plantenga, J. (2004), Comparing Care Regimes in Europe, *Feminist Economics*, 10 (1), σελ. 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, σελ. 271-285.
- Bianchi, S., Casper, L., και Petola, P. (1996), A cross national look at married women's economic dependency, *Luxembourg Income Study Working Paper*, Series No. 143.
- Blum, S., Koslowski, A. και Moss, P. (2017), 13<sup>th</sup> International Review of Leave Policies and Research, [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2017\\_Leave\\_Review\\_2017\\_final2.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2017_Leave_Review_2017_final2.pdf) Research 2017

- Boje, T. P. και Leira, A. (2000), *Gender, Welfare State and the Market*, London: Routledge.
- COFACE (2018), *COFACE Families Europe assessment of the Council Position on the EU Work-Life Balance Directive*, <http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2018/06/COFACE-Families-Europe-Assessment-on-the-EU-Work-Life-Balance-Directive.pdf>
- Colombo, F., Llana-Nozal, A., Mercier, J. και Tjadens, F.(2011), *Help Wanted?: Providing and Paying for Long-Term Care*, OECD Health Policy Studies, Paris: OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/9789264097759>
- Council of the European Union (2019), Council Recommendation on High-Quality Early Childhood Education and Care Systems, Brussels 22 May 2019. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST\\_9014\\_2019\\_INIT&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_9014_2019_INIT&from=EN)
- Crompton R. (1999), Discussion and Conclusions, in R. Crompton (ed), *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*, Oxford: Oxford University Press.
- Daly, M. (2011), What adult worker model?, *Social Politics*, 18 (1), σελ. 1-23.
- Daly, M. (2000), Paid work, unpaid work and welfare: towards a framework for studying welfare state variation, in T. Boje and A. Leira (eds), *Gender, Welfare State and the Market. Towards a new division of labour*, London and New York: Routledge, σελ. 23-40.
- Davaki, K. (2006), Family Policies from a Gender Perspective, in M. Petmezidou and E. Mossialos (eds), *Social Policy Developments in Greece*, σελ. 263-285.
- Delors, J. και Dollé, M. (2009), *Investir dans le Social*, Paris: Odile Jacob.
- Duncan, S. (2000), Introduction: theorising comparative gender inequality, in S. Duncan and B. Pfau-Effinger (eds), *Gender, Economy and Culture in the European Union*, London and New York: Routledge, σελ. 1-24.
- Escobedo, A. και Wall, K. (2015), Leave Policies in Southern Europe: continuities and changes, *Community, Work and Family*, 18(2), σελ. 218-235.
- Esping-Andersen, G. και Palier, B. (2008), *Trois Leçons sur l'État-providence*, Paris: Seuil.
- Esping-Andersen, G. (2002), Towards the good society, once again?, in G. Esping-Andersen, D. Gallie, A. Hemerijck και J. Myles (eds), *Why we Need a New Welfare State*, Oxford: Oxford University Press, σελ. 1-25.
- 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.
- 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 (2018), *Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the development of childcare facilities for young children with a view to increase female labour participation, strike a work-life balance for working parents and bring about sustainable and inclusive growth in Europe* (the “Barcelona objectives”), COM(2018) 273 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DCo273&from=GA>

European Commission (2017), *Proposal for a European Directive of the European Parliament and the Council on work-life balance for parents and carers repealing Council Directive 2010/18/EU* (SWD/2017/2002 final and SWD/2017/2003 final) [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0001.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF)

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

European Commission (2014), *Proposal for Key Principles of a Quality Framework for Early Childhood Education and Care. The European quality framework for early childhood education and care*, Report of the Working Group on Early Childhood and Care under the auspices of the European Commission. [https://ec.europa.eu/assets/eac/education/policy/strategic-framework/archive/documents/ecec-quality-framework\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/assets/eac/education/policy/strategic-framework/archive/documents/ecec-quality-framework_en.pdf)

European Commission (2013), *Investing in Children: Breaking the cycle of disadvantage*, COM(2013) 778 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0112&from=EN>

European Commission (2007), *Health and long-term care in the European Union, Special Eurobarometer*, 283/Wave 67.3, [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_283\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_283_en.pdf)

- European Commission (2005), *Reconciliation of Work and Private life/Comparative Review of Thirty European Countries*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/09e0cbc7-3f53-4610-86f1-dca291e2d1b5/language-en>
- Eurostat (2009), *Reconciliation between Work, Private and Family Life in the European Union, 2009 edition*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5705547/KS-78-09-908-EN.PDF/6180b5e6-e482-4d5f-a681-6a9bce05d733>
- Eurostat (2007), Comparative EU statistics on income and living conditions: Issues and challenges, *Proceedings of the EU-SILC conference (Helsinki, 6-8 November 2006)*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007, [https://circabc.europa.eu/webdav/Circabc/ESTAT/eusilc/Library/7\\_publications/SILC.pdf](https://circabc.europa.eu/webdav/Circabc/ESTAT/eusilc/Library/7_publications/SILC.pdf)
- Eydal, G.B. and Gislason, I.V. (2017), Iceland country note, in S. Blum, A. Koslowski και P. Moss (eds), *International Review of Leave Policies and Research 2017*, [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)
- Eydal, G.B και Roostgaard, T. (2018), *Handbook of Family Policy*, Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Fagan, C. και 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\\_](https://www.researchgate.net/publication/281862429_)
- Fagan, C., Hegewisch, A. και 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), σελ.17-39.
- Fraser, N. (2016), Contradictions of capital and care, *New Left Review* 100, σελ. 99-117.
- Gornick, J. (2000), Family policy and mothers' employment: cross-national variations, in T. Boje και A. Leira (eds), *Gender, Welfare State and the Market*.

- Towards a new division of labour*, London and New York: Routledge, pp. 157-174.
- Gornick J. και M. Meyers (2009), Institutions that Support Gender Equality in Parenthood and Employment, in O. Wright, J. Gornick και M. Meyers (eds.), *Gender Equality. Transforming Family Divisions of Labor. The Real Utopias Project Vol. VI*, London and New York: Verso, σελ. 3-64.
- Grimshaw, D. και Rubery, J. (2015), The motherhood pay gap. A review of the issues, the theory and international evidence, *International Labour Office (Gender, Equality and Diversity Branch)*, Working Paper 1.
- Gronau, R. (1977), Leisure, home production and work. The theory of the allocation of time revisited, *Journal of Political Economy*, 85 (6), pp 1099-1123.
- Haas, L. και Hwang, C.P. (2013), Trade Union support for fathers' use of work-family benefits – Lessons from Sweden, *Community, Work & Family*, 16(1), σελ. 46-67.
- Haas, L. και Hwang, C.P. (2008), Making fatherhood visible at work: Trends in corporate support for fathers taking parental leave in Sweden, in P. Moss και M. Korinthus (eds): *International Review of Leave Policies and Related Research 2008* (Employment Relations Research Series No 100), London: Department of Business Enterprise and Regulatory Reform, σελ. 44-62.
- Haas L., Allard, K. και Hwang, C.P. (2002), The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden, *Community, Work and Family*, 5(3), σελ. 319-342.
- Hartmann, H. I. (1981), The family as the locus of gender, class and political struggle: The Example of housework, *Signs*, 6 (2), σελ. 366-94.
- Hatten, W., Vinter, L. και Williams, R. (2002), Dads on dads: Needs and expectations at home and work, *EOC Research Discussion Series*, Manchester: Equal Opportunities Commission.
- Hatzivarnava-Kazassi, E. και Karamessini, M. (2018a), Economic crisis and austerity, work-life balance policy for working parents and parental behavior in Greece, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 136, σελ. 79-106.
- Hatzivarnava-Kazassi, E. και Karamessini, M. (2018b), Greece, in S. Blum, A. Koslowski, A. Macht και P. Moss (eds) *14th International Review of Leave Policies and Research 2018*, International Network on Leave Policies and Research, σελ. 188-197, [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/annual\\_reviews/Leave\\_Review\\_2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf)
- Hirdman, Y. (1998), Social policy and gender contracts: The Swedish experience, in E. Drew, R. Emerek και E. Mahon, *Women, Work and the Family in Europe*, London: Routledge, σελ. 36-46.

- Hobson, B., Lewis, J. και Birte, S. (2002), *Contested Concepts in Gender and Social Politics*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Hoskyns, C. (1996), *Integrating Gender. Women, Law and Politics in the European Union*, London, New York: Verso.
- 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](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—travail/documents/publication/wcms_161734.pdf)
- Jenson, J. (2009), Lost in translation: The social investment perspective and gender equality, *Social Politics*, 16 (4), σελ. 446-83.
- Jurado Guerrero, T. και Naldini, M. (1997), Is the South so different? Italian and Spanish families in comparative perspective, in M. Rhodes (ed.), *Southern European Welfare States: Between Crisis and Reform*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Kamerman, S.B. και 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, in A. Buğra και Y. Özkan (eds), *Trajectories of Female Employment in the Mediterranean*, Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave MacMillan, σελ. 65-90.
- Karamessini, M. (2010a), Life stage transitions and the still critical role of the family in Greece, in D. Anxo, G. Bosch και J. Rubery (eds), *The Welfare State and Life Transitions: A European Perspective*, Cheltenham, UK: Edward Elgar, σελ. 257-283.
- Karamessini, M. (2010b), *Elderly care in Greece. Provisions and providers*, EGGE - European Commission's Expert Group on Gender and Employment (unpublished report to the EC).
- Karamessini, M. (2008a), Continuity and change in the southern European social model, *International Labour Review*, 147 (1), σελ. 43-70.
- Karamessini, M. (2008b), *The provision of childcare services in Greece*, EGGE - European Commission's Expert Group on Gender and Employment (unpublished report to the EC).
- 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 pages), <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/publications/discussion/dp17407.pdf>

- Karamessini M. (2001), *Mainstreaming Gender Equality in the 2001 Greek National Action Plan for Employment. Final Evaluation Report*, European Commission's Expert Group on Gender and Employment, [http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/EGGE2002\\_GR.pdf](http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/EGGE2002_GR.pdf)
- 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 pages), <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/wp9772.htm>
- Karamessini, M. και Koutentakis, F. (2014), Labour market flows and unemployment dynamics by sex in Greece during the crisis, *Revue de l'OFCE / Débats et Politiques*, No. 133, σελ. 215-239.
- Karamessini, M. και Moukanou, E. (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.
- Katrougalos, G. και Lazaridis, G. (2008), The South European welfare states at the dawn of the new Millenium: Identity and problems, *Social Cohesion and Development*, 3(1), σελ. 5-25.
- Knijn, T. και Smit, A. (2009), Investing, facilitating, or individualizing the reconciliation of work and family life: Three paradigms and ambivalent policies, *Social Politics*, 16 (4), σελ. 484-518.
- Kongar, E. και Price, M. (2017), Gender, socioeconomic status, time use of married and cohabiting opposite-sex parents, and the Great Recession in the USA, in E. Kongar and M. Price (eds.), *Gender and Time Use in a Global Context*, DOI 10.1057/978-1-137-56837-3\_6, σελ. 113-159.
- Kuiper, E. και Sap, J. (1997), Introduction, in E. Kuiper και J. Sap (eds), *Out of the Margin: Feminist Perspectives on Economics*, London and New York: Routledge, σελ. 1-16.
- Kvade, E. (2018), Individual parental leave for fathers - promoting gender equality, *15th Leave Policy and Research Network Annual Seminar*, Toronto, [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/seminars/2018/Kvande\\_LPR\\_2018\\_\\_Toronto.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/seminars/2018/Kvande_LPR_2018__Toronto.pdf)
- Kvade, E. (2012), Control in post-bureaucratic organisations –consequences for fatherhood, in M. Oechsle et al, *Fatherhood in Late Modernity*, Toronto: Verlag Barbara Budrich, σελ. 232-248.
- Le Grand, J., Propper, C. και 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 C. Jones (ed.), *New Perspectives on the Welfare State in Europe*, London: Routledge, σελ. 133-156.
- Leira A. (2000), Combining work and family. Nordic policy reforms in the 1990s, in T. Boje και A. Leira (eds), *Gender, Welfare State and the Market. Towards a new division of labour*, London and New York: Routledge, σελ. 157-174.
- Levering, R. και 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](http://www.greatplacetowork.gr/storage/documents/Publications_Documents/2010_-_Emerging_Trends_In_People_Management.pdf)
- Lewis J. (2001), The decline of the breadwinner model: Implications for work and care, *Social Politics* 8(2), σελ. 152-169.
- Lewis, J. (1992), Gender and the development of welfare regimes, *Journal of European Social Policy*, 2(3), σελ. 159-73.
- Lewis J. και Giullari, S. (2006), The adult-worker-model family and gender equality: Principles to enable the valuing and sharing of care, in S. Razavi και S. Hassim (eds), *Gender and Social Policy in a Global Context: Uncovering the Gendered Structure of 'the Social'*, Geneva, Switzerland: UNRISD, Basingstoke: Palgrave Macmillan, σελ. 173-190.
- Lewis, J., Campbell, M. και 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), σελ. 21-37.
- Lopez, M.J.G. και Pairo, M.S. (2000), Households and families- Changing living arrangements and gender relations, in S. Duncan και B. Pfau-Effinger (eds), *Gender, Economy and Culture in the European Union*, London and New York: Routledge.
- Lyberaki, A. (2011), Migrant women, care work and women's employment in Greece, *Feminist Economics*, 17(3), σελ. 103-131.
- 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>
- MacPhail, F. (2017), Paid and unpaid work time by labor force status of prime age women and men in Canada: The Great Recession and Gender Inequality in Work Time, in R. Connelly και E. Kongar (ed.), *Gender and Time Use in a Global Context*, New York, USA: Palgrave Macmillan, σελ. 85-112.
- Magdalinos, M. και Symeonidou, H. (1989), Modelling the fertility-employment relationship: Simultaneity and misspecification testing, *European Journal of Population*, 5 (2), σελ. 119-143.



- Manser, M. και Brown, M. (1980), Marriage and household decision-making: A Bargaining analysis", *International Economic Review*, 21(1), 31-44.
- Masuy, A.J. (2009), Belgium: Family-work articulation policies – A life course approach, in P. Moss, (ed.), *International Review of Leave Policies and Related Research 2009* (Employment Relations Research Series No 102), London: Department of Business, Innovation and Skills.
- McElroy, M. και Horney ,M-J. (1981), Nash-bargained household decisions: Towards a generalisation of the theory of demand, *International Economic Review*, 22 (2), σελ. 333-49
- Mincer, J. (1962), Labor force participation of married women: A study of labor supply, in Universities-National Bureau Committee for Economic Research, *Aspects of Labor Economics*, Princeton: Princeton University Press, σελ. 63-105.
- Mingione, E. (2002), Labour market segmentation and informal work, in H.D. Gibson. (ed.), *Economic Transformation, Democratization and Integration into the European Union*, Basingstoke and New York: Palgrave.
- Miranda, V. (2011), Cooking, caring and volunteering: unpaid work around the world, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 116, Paris: OECD Publishing.
- Morgan, K.J. (2006), *Working Mothers and the Welfare State: Religion and the Politics of Work-Family Policy in Western Europe and the United States*, Palo Alto: Stanford University Press.
- 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](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2015_full_review3_final_8july.pdf)
- Myrdal, A. και Klein, V. (1956), *Women's Two Roles*, London: Routledge and Kegan Paul.
- Naiditch, M., Triantafyllou, J., Di Santo, P., Carretero, S. και Hirsch Durrett, E. (2013), User perspectives in long-term care and the role of informal carers, in K. Leichsenring and J. Billings, *Long-term Care in Europe: Improving Policy and Practice*, Basingstoke: Palgrave MacMillan.
- O'Brien, M. και Shemilt, I. (2003), *Working Fathers: Earning and Caring*, London: Equal Opportunities Commission, <http://www.eoc.org.uk/cseng/research/ueareport.pdf>
- 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), σελ. 501-518.
- OECD (2002-2007), *Babies and Bosses*, <http://www.oecd.org/els/family/babiesandbosses-reconcilingworkandfamilylifeasynthesisoffindings-foreocdcountries.htm>

- OECD (2007) *Babies and Bosses, Reconciling Work and Family Life - A Synthesis of Findings for OECD countries*, Paris.
- 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), σελ. 303-28.
- Petmesidou, M. (2006), Social care services: 'Catching up' amidst high pragmatism and poor initiatives for change, in M. Petmesidou και E. Mossialos (eds), *Social Policy Developments in Greece*, Farnham UK: Ashgate.
- Petmesidou, M. (1996), Social protection in Greece: a brief glimpse of a welfare state, *Social Policy and Administration*, 30(4), σελ. 324-347.
- Plantenga, J. και Remery, C. (2010), *Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 European countries*, European Commission, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Plantenga, J. και 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.
- Rosário do Palma Ramalho, M., Foubert, P. και 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.
- Sainsbury, D. (1996), *Gender and Welfare States*, Cambridge, New York and Melbourne: Cambridge University Press.
- Saraceno, C. (2000), Gendered policies: family obligations and social policies in Europe, in T. Boje και A. Leira (eds), *Gender, Welfare State and the Market. Towards a new division of labour*, London/New York: Routledge.
- Simonazzi, A. (2009), Care regimes and national employment models, *Cambridge Journal of Economics*, 33 (2), σελ. 211-232.
- Schmid, G. (2006), Social risk management through transitional labour markets, *Socio-Economic Review* 4(1), σελ. 1-33.
- Schmid, G. και Gazier, B. (2002), *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, UK/Northampton, MA, USA : Edward Elgar.
- Stratigaki, M. (2004), The cooptation of gender concepts in EU policies: The case of "Reconciliation of work and family", *Social Politics*, 11 (1), σελ. 30-56.
- Stratigaki, M. και Vaiou, D. (1994), Women's work and informal activities in Southern Europe, *Environment and Planning A*, volume 26, σελ. 1221-1234.

- Symeonidou, H. (2004), Parenthood and time allocation in the countries of the European Union, *Transfer-European Review of Labour and Research*, 10 (1), σελ. 48-61.
- Symeonidou, H. (1996), Social protection in contemporary Greece, *South σ Society and Politics*, 1 (3), σελ. 67-86.
- Symeonidou H., Mitsopoulos, G. και Vezyrgianni, K. (2001), *The division of paid and unpaid work in Greece, European Network on Family Policies and the Division of Unpaid and Paid Work*, WORC Report 01.02.002, Tilburg University.
- Triantafyllou, J., Naiditch, M., Repkova, K., Stiehr, K., Carretero, S., Emilsson, T., Di Santo, P., Bednarik, R., Brichtova, L., Ceruzzi, F., Cordero, L., Mastroyiannakis, T., Ferrando, M., Mingot, K., Ritter, J. και 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](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 (1), pp 49-64.
- Tremblay, D. G. και Genin, E. (2011), Parental leave: An important employee right, but an organizational challenge, *Employment Response Rights Journal*, 23, σελ. 249-268.
- Vaiou, D. in collaboration with Z. Georgiou (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.
- Vaiou, D. (1996), Women's work and everyday life in Southern Europe in the context of European integration, in M.D. Garcia Ramon και J. Monk (eds) *Women of the European Union: The Politics of Work and Daily Life*, London: Routledge, σελ. 61-73.
- Wilthagen, T. και Tros, F. (2004), The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets, *Transfer*, 10(2), pp 166-186.
- Walby, S. (1994), Methodological and theoretical issues in the comparative analysis of gender relations in Western Europe, *Environment and Planning A*, 26 (9), σελ. 1339-1354.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### ΟΡΟΛΟΓΙΑ

#### Άδεια Μητρότητας

Θεσμικά κατοχυρωμένη άδεια για εργαζόμενες γυναίκες που χορηγείται γύρω από τον χρόνο γέννησης ή υιοθεσίας του παιδιού. Ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας ορίζει με διεθνή σύμβαση την περίοδο της άδειας σε τουλάχιστον 14 εβδομάδες. Στις περισσότερες χώρες, οι δικαιούχοι λαμβάνουν άδεια μερικών εβδομάδων, πριν και μετά τη γέννηση του παιδιού. Σε μερικές χώρες, δεν προβλέπεται ξεχωριστή άδεια μητρότητας, καθώς είναι ενσωματωμένη σε ένα συνολικό σύστημα γονικής άδειας. [http://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](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, 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](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 ανατροφής και συνήθως επιτρέπει στον ένα γονέα να μείνει σπίτι για να φροντίσει το παιδί μέχρι 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](http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf)

Στην Ελλάδα η άδεια φροντίδας ταυτίζεται με το μειωμένο ωράριο ή το σωρευτικό τρόπο χρήσης του.

### Γονική Άδεια (ανατροφής)

Θεσμικά κατοχυρωμένη άδεια για εργαζόμενους γονείς, η οποία είναι συχνά συμπληρωματική των αδειών μητρότητας και πατρότητας και συνήθως 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](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, περιλαμβανομένης της μπέιμπι-σίτερ, σημαίνει ένα πρόσωπο για το οποίο η φροντίδα ενός παιδιού αποτελεί θέση εργασίας ή μισθωτή δραστηριότητα. (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 είτε 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)

### Άτυπος/η φροντιστής/στρια

Άτυπος/η φροντιστής/στρια είναι ο/η μη αμειβόμενος/η φροντιστής/στρια, όπως μέλη της οικογένειας, φίλοι/ες και γείτονες. Αυτά τα άτομα μπορεί να είναι βασικοί/ές ή δευτερεύοντες/ουσες φροντιστές/στριες, να δίνουν περισσότερο ή λιγότερο χρόνο σε αυτούς/ές που φροντίζουν και μπορούν να διαμένουν μαζί τους ή ξεχωριστά. Ένας άλλος όρος που χρησιμοποιείται, κυρίως στις ΗΠΑ, για τους άτυπους φροντιστές είναι του οικογενειακού φροντιστή. Στους/στις άτυπους/ες φροντιστές/στριες περιλαμβάνονται και οι οικογενειακοί φροντιστές, δύο όροι που συχνά ταυτίζονται. (Family Caregiver Alliance: [http://www.circlecenterads.info/documents/FCAPrint\\_SelectedCaregiv...pdf](http://www.circlecenterads.info/documents/FCAPrint_SelectedCaregiv...pdf)).

### Βοήθεια στο Σπίτι

Η υπηρεσία αυτή έχει σκοπό την κατ' οίκον κάλυψη 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 και δ. δεν έχουν επαρκείς πόρους. Υ.Α. Π4Β/5814 (ΦΕΚ 917Β/17.10.1997)

### 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). Υ.Α. Π2Β/ΟΙΚ. 2808 (ΦΕΚ 645Β/31.7.1997)

### 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. Υ.Α. Π1β/Γ.Π. ΟΙΚ.116847 (ΦΕΚ 1519Β/4.12.2002)

### Επίσημη ή τυπική παροχή παιδικής φροντίδας

Ως επίσημη ή τυπική παροχή παιδικής φροντίδας ορίζεται 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 δημόσιας ή ιδιωτικής δομής. Η φροντίδα που παρέχεται από φορείς του δημοσίου, στο πλαίσιο της τοπικής αυτοδιοίκησης, ονομάζεται και κοινοτική φροντίδα. (Le Grand, Propper και Robinson 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 π.μ. μέχρι 5 μ.μ.).

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 (συμβάσεις ορισμένου έργου ή εποχιακή απασχόληση), μερική (μειωμένο αλλά ημερήσιο ωράριο απασχόλησης) και 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/της 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 τους. 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 χρόνου τους με ατομική ή οργανωμένη δραστηριότητα ή μέσα από οργανωμένες ομάδες εργαστηρίων, καθώς και η εξυπηρέτηση των γονέων. Υ.Α. Π1Γ/ΑΓΠ/ΟΙΚ.14963 (ΦΕΚ 1397Β/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. Υ.Α. Π1Γ/ΑΓΠ/ΟΙΚ.14963 (ΦΕΚ 1397Β/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 1397Β/2001)

**Μονάδα Απασχόλησης Βρεφών ή/και Παιδιών**

Μονάδα Απασχόλησης Βρεφών ή/και Παιδιών ορίζεται η μονάδα που παρέχει φροντίδα σε βρέφη και παιδιά για λίγες ώρες. Υ.Α. Π2Β/ΟΙΚ. 2808 (ΦΕΚ 645Β/31.7.1997)

**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 [...]» Υ.Α. Π2Β/ΟΙΚ. 2808 (ΦΕΚ 645Β/31.7.1997)

**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. Υ.Α. Π1Γ/ΟΙΚ. 81551 (ΦΕΚ 1136Β/2007)

**Παιδικός Σταθμός**

Παιδικός Σταθμός ορίζεται η μονάδα που παρέχει φροντίδα σε παιδιά από 2,5 ετών μέχρι την εγγραφή τους στο Δημοτικό Σχολείο. Υ.Α. Π2Β/ΟΙΚ. 2808 (ΦΕΚ 645Β/31.7.1997)

**Οικογενειακός/ή Φροντιστής/στρια**

Είναι το άτομο που παρέχει φροντίδα σε άλλα εξαρτημένα μέλη της οικογένειας του (σύζυγο, αδέρφια, γονείς) <http://old.sorplus.gr/familycare>

**Ολοήμερο Δημοτικό Σχολείο**

Είναι η μετονομασία του Ολοήμερου Σχολείου Διευρυμένου Ωραρίου (Βιτσιλάκη, 2007)



Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία με Ε. Α. Ε. Π.

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. Υ.Α.12/520/61575/Γ1 (ΦΕΚ 1327Β/16-6-2-2011)

Ολοήμερο Νηπιαγωγείο

Το Ολοήμερο Νηπιαγωγείο ή εισαγωγικό σχολείο διευρυσμένου 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 αυριανής οικογένειας. Για την εφαρμογή του προγράμματος εργάζονται δύο νηπιαγωγοί. Η λειτουργία του διαρκεί οκτώ ώρες ημερησίως και προσφέρει στα παιδιά επιπλέον χρόνο για ποικιλία παιδαγωγικών δραστηριοτήτων, οι οποίες αποσκοπούν στην ολόπλευρη ανάπτυξή τους, ακολουθεί δηλαδή τη φιλοσοφία του αναλυτικού προγράμματος του κλασικού νηπιαγωγείου. Επιπρόσθετα, ο χώρος του εμπλουτίζεται υλικοτεχνικά, προκειμένου να καλύψει τις ανάγκες των παιδιών σε φαγητό και ύπνο. (Αλευριάδου κ.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 σχο-

λεία, η συμμετοχή των μαθητών/τριών ήταν καθολική και υποχρεωτική. (Βιτσιλάκη 2007)

#### Ολοκληρωμένο σύστημα παιδικής φροντίδας

Το ολοκληρωμένο 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 και 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 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 είτε από όλες τις τάξεις του σχολείου. Επιπλέον, υλοποιούνται και πρόσθετα γνωστικά αντικείμενα όπως γυμναστική, μουσική, πληροφορική κ.α., 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/η φροντιστής/στρια

Τυπικός/η φροντιστής/στρια είναι ο αμειβόμενος φροντιστής ή εθελοντής, ο οποίος παρέχει τις υπηρεσίες του στο πλαίσιο ενός θεσμοθετημένου συστήματος φροντίδας. Family Caregiver Alliance: <https://www.caregiver.org/definitions-o>

#### Φροντιστής/στρια

Ο όρος «φροντιστής/στρια» (care giver) αναφέρεται στο άτομο, το οποίο φροντίζει ένα άλλο άτομο που έχει 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/-στριες, υπάρχει μια αδυναμία ορισμού και μέτρησής τους, αφού πολύ συχνά ούτε οι ίδιοι αναγνωρίζουν τον ιδιαίτερο ρόλο που επιτελούν. Ας σημειωθεί ότι

και μεταξύ διαφορετικών χωρών υπάρχουν διαφορετικές απόψεις ως προς το τι περιλαμβάνει ο όρος. (Colombo κ.ά. 2011:87)





Όπως όλα τα είδη κρατικής παρέμβασης, έτσι και η πολιτική συμφιλίωσης εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων είναι προϊόν ιστορικής ανάγκης που συνδέεται με την μεταπολεμική εξέλιξη των σύγχρονων, καπιταλιστικών κοινωνιών. Οι χώρες με αναπτυγμένες καπιταλιστικές οικονομίες κινητοποιήσαν μαζί τις γυναίκες στην αμειβόμενη εργασία και το κράτος αναγκάστηκε να παρέμβει για να διευκολύνει τη διαδικασία και να αποτρέψει την κρίση του συστήματος κοινωνικής αναπαραγωγής που διαχρονικά στηριζόταν στη γυναικεία απλήρωτη εργασία. Στις χώρες του πρώην «υπαρκτού σοσιαλισμού», που κινητοποιήσαν σε ακόμα μεγαλύτερη έκταση και ένταση τις γυναίκες και μητέρες, το κράτος ακολούθησε τον ίδιο δρόμο για τους ίδιους λόγους. Οι εξελίξεις δεν σημειώθηκαν παντού ταυτόχρονα, αλλά είχαν κοινή κατάληξη επηρεάζοντας καθοριστικά το βαθμό συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και το οικογενειακό πρότυπο που σχετίζεται με τον κατά φύλο καταμερισμό της αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας στο πλαίσιο του νοικοκυριού.

Το βιβλίο εξετάζει και αναλύει την εξέλιξη της πολιτικής συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής στην Ελλάδα από τη γένεσή της στα μέσα της δεκαετίας του 1980 μέχρι σήμερα, εντός του πλαισίου της ΕΕ και υπό την επίδραση της ευρωπαϊκής πολιτικής ισότητας των φύλων. Στο βιβλίο επίσης αποτιμώνται οι επιπτώσεις της πολιτικής συμφιλίωσης αφενός στο σύστημα φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων και αναπήρων αφετέρου στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, τη γεννητικότητα και την ισότητα των φύλων. Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στην περίοδο της πρόσφατης μεγάλης οικονομικής κρίσης που πέρασε η Ελλάδα και πώς οι κυβερνήσεις αντιμετώπισαν κατά τη διάρκειά της το οξύ έλλειμμα φροντίδας που δημιουργήθηκε από τη δραματική μείωση των εισοδημάτων των νοικοκυριών και την εκπτώχευση εκτεταμένων στρωμάτων του πληθυσμού. Η αποτίμηση/αξιολόγηση της πολιτικής συμφιλίωσης γίνεται από μία ολιστική σκοπιά, που οδηγεί στην κριτική επανεξέταση τόσο των επί μέρους πολιτικών και μέτρων όσο και του μείγματος.

ISBN 978-960-589-094-0



9 789605 890940