

Κοινωνική Πολιτική

Τόμ. 3 (2015)



Συμφιλίωση Επαγγελματικής - Οικογενειακής / Προσωπικής Ζωής: Νομοθετικές Παρεμβάσεις για τους / τις φροντιστές / τριες (Carers) στην Ελλάδα

Ελένη Νταλάκα

doi: [10.12681/sp.10589](https://doi.org/10.12681/sp.10589)

Copyright © 2016, Ελένη Νταλάκα



Άδεια χρήσης [Creative Commons Αναφορά 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Βιβλιογραφική αναφορά:

Νταλάκα Ε. (2017). Συμφιλίωση Επαγγελματικής - Οικογενειακής / Προσωπικής Ζωής: Νομοθετικές Παρεμβάσεις για τους / τις φροντιστές / τριες (Carers) στην Ελλάδα. *Κοινωνική Πολιτική*, 3, 49–73.
<https://doi.org/10.12681/sp.10589>

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ *ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ*

**ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ-
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ/ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ: ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ
ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ/ΤΙΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ/ΤΡΙΕΣ
(CARERS) ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

Ελένη Νταλάκα¹

Περίληψη: Η συμφιλίωση επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής αποτελεί ένα από τα κεντρικά πεδία δράσης για την εφαρμογή πολιτικών προώθησης της ισότητας των φύλων. Πέραν των εργαζόμενων γονέων, μία άλλη κατηγορία ατόμων που χρειάζεται να αντιπαλέψουν με ιδιαίτερες δυσκολίες για να ανταποκριθούν στις επαγγελματικές και τις οικογενειακές απαιτήσεις είναι οι φροντιστές/τριες, δηλαδή τα άτομα που φροντίζουν σε τακτική βάση άρρωστους/ες, ανάπηρους/ες ή ηλικιωμένους/ες συγγενείς/φίλους μεγαλύτερους/ες των 15 ετών και τα οποία συνιστούν αυξανόμενο τμήμα του εργατικού δυναμικού. Θεωρώντας ότι το θέμα των εργαζόμενων φροντιστών/τριών έχει πολλαπλές διαστάσεις και άπτεται καίριων ζητημάτων (αναγνώριση του «κοινωνικού χρόνου», επαναπροσδιορισμός εννοιών όπως εργαζόμενος/η, εργοδοσία, κ.λπ.), η εργασία αυτή εξετάζει την προσέγγιση του θέματος από την Πολιτεία, όπως αυτή εκφράζεται στο σχετικό νομοθετικό πλαίσιο. Παράλληλα, προβαίνει σε μια συνοπτική θεώρηση του χειρισμού του ζητήματος σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και μεμονωμένων κρατών-μελών και καταλήγει σε προτάσεις για τον σχεδιασμό ολοκληρωμένων παρεμβάσεων για τη συμφιλίωση επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής των φροντιστών/τριών.

Abstract: Work-life balance constitutes one of the key elements for the implementation of gender equality policies. Besides working parents, carers in other -full or part time- employment (i.e. people who regularly look after ill, disabled or

¹ MSc «Συμβουλευτική & Επαγγελματικός Προσανατολισμός», elenidal49@gmail.com

elderly relatives/friends aged 15 years or more and in need of care), have to cope with particular difficulties when responding to the needs of both their professional and family environments. This article examines the Greek State's approach, as it is depicted in relevant legislation, to the issue, having established that this particular issue is directly and intricately linked with multi-dimensional and crucial challenges (such as establishing "social time" or redefining terms like employer, employee etc). It also provides a concise presentation of how the European Union as well as some of its Member States, deal with this issue, and concludes with suggestions that lead to integrated interventions aiming to promote the work-life balance of carers.

1. Εισαγωγή

Η συμφιλίωση επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής αποτελεί ένα από τα κεντρικά πεδία δράσης για την εφαρμογή πολιτικών προώθησης της ισότητας των φύλων. Ήδη από το 2001, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε ανακοίνωσή της σχετικά με τη στρατηγική-πλαίσιο για την ισότητα των φύλων αναφέρει την *«εξεύρεση τρόπων και μέσων ευκολότερου συνδυασμού του οικογενειακού και του επαγγελματικού βίου»* ως στόχο εντασσόμενο στον τρίτο τομέα παρέμβασης, την *«προώθηση ισότιμης πρόσβασης και πλήρους απολαβής των κοινωνικών δικαιωμάτων για τις γυναίκες και τους άνδρες»* (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2001, σ. 3). Λειτουργώντας θετικά ως προς τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας –και κατά συνέπεια την πληρέστερη αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού– αλλά και την αντιμετώπιση της δημογραφικής κάμψης, η συμφιλίωση της επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής αναδεικνύεται στον δεύτερο τομέα προτεραιότητας της δράσης για την ισότητα των φύλων του Χάρτη Πορείας για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών για την περίοδο 2006-2010, ενώ και η Πράσινη Χάρτα αναφέρεται στον ρόλο που μπορεί να παίξει το εργατικό δίκαιο για να διαμορφωθεί μια δικαιότερη αγορά εργασίας, η οποία ανταποκρίνεται περισσότερο στις ανάγκες των ατόμων, διευκολύνει την ένταξή τους σε αυτή και συνεισφέρει στο να γίνει η Ευρώπη πιο ανταγωνιστική (Commission of the European Communities, 2006). Στο πλαίσιο αυτό έχουν πραγματοποιηθεί σημαντικά βήματα, πόρρω όμως απέχουμε από το να θεωρήσουμε ότι το θέμα έχει καλυφθεί – ακόμη και σε επίπεδο ευρωπαϊκής νομοθεσίας. Η συμφιλίωση επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής

εξακολουθεί να αποτελεί πεδίο ανάπτυξης περαιτέρω δράσεων και πρωτοβουλιών, κάτι που και τα αρμόδια όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναγνωρίζουν.²

Ο συνδυασμός ή η συμφιλίωση επαγγελματικής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής ορίζεται ως: «*Η εισαγωγή μέτρων, προνοιακών πολιτικών, συστημάτων γονικής άδειας ή άδειας για οικογενειακούς λόγους, ρυθμίσεων για την φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων και εξαρτημένων μελών της οικογένειας/κοινωνίας και η ανάπτυξη συναφών υπηρεσιών και δομών, καθώς και η συναφής οργάνωση του εργασιακού περιβάλλοντος, τα οποία υποστηρίζουν και διευκολύνουν το συνδυασμό των επαγγελματικών υποχρεώσεων και των υποχρεώσεων που συνεπάγονται οι επιλογές των ατόμων σε σχέση με την προσωπική τους ζωή, την οικογένεια και τη διάθεση του κοινωνικού τους χρόνου*».³ Παρατηρούμε ότι πρόκειται για μια οπτική που προσεγγίζει το θέμα από διαφορετικές πτυχές – τόσο όσον αφορά τη μορφή των μέτρων που εντάσσονται σε αυτή όσο και του περιεχομένου των συνθηκών που καθιστούν απαραίτητη την εφαρμογή τους. Δεν περιορίζεται, δηλαδή, στις ρυθμίσεις για τον/τη γονέα αλλά τους τοποθετεί στο πλαίσιο της ευρύτερης κατηγορίας των ατόμων που παρέχουν φροντίδα.

Το συγκεκριμένο άρθρο επιχειρεί να «ρίξει φως» στη –σε μεγάλο βαθμό αόρατη στη χώρα μας– κατηγορία αυτή των εργαζόμενων άτυπων φροντιστών/τριών, των ατόμων δηλαδή τα οποία παράλληλα με τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις παρέχουν μη αμειβόμενες υπηρεσίες φροντίδας σε εξαρτώμενα άτομα του άμεσου περιβάλλοντός τους. Για το σκοπό αυτό ξεκινά με μια συνοπτική παρουσίαση του θέματος των φροντιστών/τριών και των τρόπων διαχείρισής του σε ευρωπαϊκό επίπεδο (Ευρωπαϊκή Ένωση, μεμονωμένα κράτη) για να προχωρήσει στη συνέχεια στην επισκόπηση της ελληνικής νομοθεσίας που αναφέρεται στις οικογένειες των ατόμων με αναπηρία. Πρόκειται για μια διερεύνηση που έχει ως στόχο τον εντοπισμό ρυθμίσεων πέραν αυτών που αφορούν τον γενικό, ενώ επικεντρώνεται σε ρυθμίσεις

² Ενδεικτικά αναφέρονται η αρχική μορφή του Χάρτη Πορείας 2011 με τίτλο *Συμφιλίωση ανάμεσα στην εργασία, την οικογένεια και την ιδιωτική ζωή (Reconciliation between work, family and private life)* και ο ορισμός του 2014 ως «Ευρωπαϊκού Έτους για τη Συμφιλίωση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής» από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.

³ Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων & ΚΠ EQUAL (2004), Οδηγός της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου.

που αφορούν εργασιακά θέματα όπως παροχή αδειών, μείωση ωραρίου, πολιτική προσλήψεων και δεν καλύπτει το πεδίο της πρόνοιας/ασφάλισης – η αναφορά σε λοιπές ρυθμίσεις γίνεται στο πλαίσιο της προσπάθειας για κατανόηση της προσέγγιση του ζητήματος των άτυπων φροντιστών/τριών από την Πολιτεία.

2. Η περίπτωση των φροντιστών/τριών

Οι παρέχοντες/ουσες φροντίδα (carers) αποτελούν μια ανομοιογενή κατηγορία που περιλαμβάνει αυτούς/ες από τους/τις οποίους/ες εξαρτώνται ηλικιωμένα άτομα, τους γονείς παιδιών με αναπηρία ή μακροχρόνια ασθένεια (ανεξαρτήτως της ηλικίας των παιδιών), τους/τις συζύγους/συντρόφους ατόμων με αναπηρία.⁴ Στα καθήκοντα που αναλαμβάνουν περιλαμβάνονται: οι τακτικές επισκέψεις για να τους κρατήσουν συντροφιά, τα ψώνια, το καθάρισμα και η συντήρηση του σπιτιού, η βοήθεια στις μετακινήσεις, το μαγείρεμα, η ανάληψη της ευθύνης για τα οικονομικά ζητήματα, η βοήθεια στο ντύσιμο ή στο μπάνιο. Χωρίς να υπάρχουν ερευνητικά δεδομένα σε πανευρωπαϊκή κλίμακα για τους/τις εργαζόμενους/ες παρέχοντες/ουσες φροντίδα, στοιχεία από μεμονωμένα κράτη-μέλη δίνουν μια εικόνα του χρόνου που απαιτείται για την άτυπη παροχή φροντίδας. Έτσι, σύμφωνα με την απογραφή του 2011 στην Ιρλανδία (Central Statistical Office Ireland, 2011, cf. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011) και του 2005 στην Αγγλία (Buckner and Yeandle, 2006, cf. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011) η πλειονότητα των εργαζόμενων που παρέχουν φροντίδα διαθέτουν σε αυτή από μία έως και είκοσι ώρες την εβδομάδα, με το 20% ή και περισσότερο να αφιερώνει περισσότερες από είκοσι ώρες και πολλούς/ες να υπερβαίνουν τις 50 ώρες την εβδομάδα. Δεν προκαλεί, λοιπόν, εντύπωση το γεγονός ότι στην Ευρώπη των 28 το ποσοστό των ατόμων που παρέχουν φροντίδα σε ηλικιωμένους/ες ή ανάπηρους /ες συγγενείς όντας τα ίδια οικονομικώς ενεργά είναι χαμηλότερο από το αντίστοιχο εκείνων που δηλώνουν οικονομικώς ανενεργά (Eurofound, 2012 cf. Molinuevo, 2014).

⁴ Στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (Labour Force Survey), το 2005, ως παρέχοντες/ουσες φροντίδα ορίστηκαν τα άτομα που φροντίζουν σε τακτική βάση άρρωστους/ες, ανάπηρους/ες ή ηλικιωμένους/ες συγγενείς ή/και φίλους/ες που είναι μεγαλύτεροι/ες από 15 ετών και χρήζουν φροντίδας

Ο χρόνος και τα χαρακτηριστικά της παροχής φροντίδας, βέβαια, και συνακόλουθα οι συνέπειές της στη συμμετοχή των φροντιστών/τριών στην αγορά εργασίας αλλά και στο ισοζύγιο εργασιακής και προσωπικής ζωής αποτελούν συνισταμένα των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών κάθε περίπτωσης αλλά και της στάσης της Πολιτείας απέναντι στην οικογένεια, την εργασία, την αναπηρία όπως αυτή εκφράζεται στη χάραξη και εφαρμογή της κοινωνικής και οικογενειακής πολιτικής. Έρευνα του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για τη Βελτίωση των Συνθηκών Ζωής και Εργασίας (2013) τοποθετεί την Ελλάδα στην ομάδα των χωρών που εφαρμόζουν «παραδοσιακές» οικογενειακές πολιτικές, στις οποίες δηλαδή οι κρατικές παροχές αναφορικά με την παροχή φροντίδας είναι ελλιπείς, κενό που καλείται να καλύψει η οικογένεια. Η αντιπαραβολή των εν λόγω συστημάτων στη χώρα μας, στην οποία το 90% της παρεχόμενης στο σπίτι φροντίδας το αναλαμβάνουν τα μέλη της οικογένειας, και στη Δανία –κράτος που ανήκει στην ομάδα των χωρών που εφαρμόζουν «ευέλικτες» οικογενειακές πολιτικές– όπου το αντίστοιχο ποσοστό είναι 15%, αναδεικνύει τον βαθμό στον οποίο η ποιότητα ζωής των φροντιστών/τριών διαμεσολαβείται από το καθεστώς κοινωνικής πολιτικής.

Σύμφωνα με την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού το 2005, τα άτομα που παρέχουν φροντίδα αποτελούν λίγο πάνω από το 6% του εργατικού δυναμικού –ποσοστό που αυξάνεται εάν συμπεριληφθούν οι γονείς παιδιών με μακροχρόνια ασθένεια ή αναπηρία–, ενώ άλλες έρευνες (π.χ. Anderson et al, 2009 cf. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011) αποτυπώνουν υψηλότερα ποσοστά που εγγίζουν ίσως το 10%. Αυτό που δεν αμφισβητείται πάντως είναι η ανοδική πορεία του αριθμού των ατόμων που παρέχουν φροντίδα. Λαμβανομένης υπόψη της αύξησης του προσδόκιμου ζωής αναμένεται ότι ο αριθμός των ατόμων άνω των 65 ετών θα αυξηθεί κατά 75% έως το 2050, συνιστώντας περίπου το ένα τρίτο του συνολικού πληθυσμού. Καθώς η ύπαρξη αναπηρίας και άλλων προβλημάτων υγείας συνιστά σύνηθες φαινόμενο σε αυτές τις ηλικίες, η διαφαινόμενη γήρανση του πληθυσμού συνεπάγεται αύξηση των ατόμων που παρέχουν φροντίδα, τα οποία εκτιμάται ότι το 2030 θα φτάνουν τα τριάντα

εκατομμύρια⁵ (European Commission, 2011· Commission of the European Communities, 2006).

Η άτυπη παροχή φροντίδας συνιστά ζήτημα κοινωνικό, οικονομικό, πολιτικό αλλά και πολιτισμικό, το οποίο έχει αναμφισβήτητα έμφυλη διάσταση. Οι γυναίκες, αποδεχόμενες και ενστερνιζόμενες το κοινωνικό συμβόλαιο του φύλου, αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος των οικογενειακών ευθυνών και προσδιορίζουν εαυτές ως βασικές φροντίστριες της οικογένειας – ρόλος χαρακτηριστικός ενός στερεοτυπικού οικογενειακού προτύπου που, όπως εύστοχα παρατηρεί η Γκασούκα (2007), αποτυπώνεται στη δομή και τη λειτουργία του κοινωνικού κράτους.

Ερευνητικά δεδομένα επιβεβαιώνουν την κυριαρχία των γυναικών στο πεδίο της άτυπης φροντίδας. Σύμφωνα με στοιχεία της EUROSTAT⁶ οι γυναίκες αποτελούν το 61,8% των άτυπων φροντιστών/τριών σε πανευρωπαϊκό επίπεδο· ποσοστό που ποικίλει από το 42,1% στη Νορβηγία έως το 76,6% στην Ελλάδα. Στα 24 από τα 27 κράτη-μέλη η πλειονότητα των άτυπων φροντιστών/τριών είναι γυναίκες (εξαιρέση αποτελούν η Νορβηγία, η Φιλανδία και η Τσεχία). Στην ίδια βάση δεδομένων παρατηρούμε ότι το 83,4% των ατόμων που δηλώνουν ότι δεν εργάζονται ή απασχολούνται μερικώς, για λόγους που σχετίζονται με την παροχή φροντίδας σε άτομα άρρωστα, ανάπηρα ή ηλικιωμένα (πλην των παιδιών) είναι γυναίκες.⁷ Το 16% των εργαζόμενων γυναικών σε ευρωπαϊκό επίπεδο παρέχει φροντίδα μία ή δύο φορές την εβδομάδα τουλάχιστον σε ηλικιωμένους/ες ή/και ανάπηρους συγγενείς, ενώ αναφορικά με τον χρόνο που αφιερώνεται εβδομαδιαίως στην παροχή φροντίδας από τα δύο φύλα, η χώρα μας ανήκει στην πλειονότητα των κρατών στα οποία ο χρόνος αυτός είναι περισσότερος για τις γυναίκες· βρίσκεται μάλιστα στη δεύτερη θέση ως προς το μέγεθος της παρατηρούμενης διαφοράς (Eurofound, 2012) Συνεξετάζοντας τα στοιχεία αυτά με παλαιότερα αποτελέσματα ερευνών (EUROSTAT - LFS, 2006) σύμφωνα με τα οποία το 42% των γυναικών που εργάζονται με μερική απασχόληση

⁵ Στην εκτίμηση αυτή λαμβάνονται υπόψη οι άτυποι/ες φροντιστές/τριες αλλά και οι επαγγελματίες.

⁶ Τα αναφερόμενα στοιχεία από την Eurostat έχουν επικαιροποιηθεί στις 26.06.2013 και αφορούν πληθυσμό ηλικίας 15-64 ετών, όλων των εκπαιδευτικών επιπέδων.

⁷ Το ποσοστό αυτό αναφέρεται στο μέσο όρο των 27 κρατών-μελών. Το αντίστοιχο ποσοστό για την Ελλάδα είναι 86,1%.

επέλεξαν αυτή τη μορφή εργασίας εξαιτίας των ευθυνών για τη φροντίδα παιδιών και ανήμπορων ενηλίκων (το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες περιορίζεται στο 8%) γίνεται ευκρινής η σημασία της ανάληψης του ρόλου του/της φροντιστή/τριας ως παράγοντα διαμόρφωσης του κατά φύλο καταμερισμού της εργασίας.

2.1. Η θέση των φροντιστών/τριών στην ευρωπαϊκή νομοθεσία

Στο πλαίσιο της συμφιλίωσης επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής οι άτυποι/ες φροντιστές/τριες συνιστούν μια ξεχωριστή περίπτωση, με ανάγκες διακριτές από εκείνες των εργαζόμενων γονέων, φαίνεται ωστόσο ότι ο βαθμός αναγνώρισής τους είναι ακόμη ανεπαρκής – τόσο σε επίπεδο νομοθετικών ρυθμίσεων όσο και ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης των εμπλεκομένων στην αγορά εργασίας.

Απτόμενο διαφόρων πεδίων της ευρωπαϊκής πολιτικής (π.χ. απασχόληση, ισότητα των φύλων, πρόνοια) το θέμα των φροντιστών επισημαίνεται από τα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ήδη από το 1996 σε Σύσταση της Υπουργικής Επιτροπής απαντάται σαφής αναφορά σε εργαζόμενους/ες που έχουν ευθύνες απέναντι σε εξαρτώμενα μέλη πλην των παιδιών (Council of Europe, 1996). Στο πλαίσιο της προώθησης της ισότητας των φύλων η σχετική Έκθεση της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων το 2005 υπογραμμίζει ότι *«θα πρέπει να αναληφθούν επείγουσες δράσεις και δεσμεύσεις σε επίπεδο κρατών-μελών με σκοπό να εξασφαλιστεί η παροχή υπηρεσιών φροντίδας κατάλληλου επιπέδου για εξαρτώμενα άτομα, εκτός των παιδιών, ώστε να μην εγκαταλείπουν οι εργαζόμενοι και ιδίως οι γυναίκες την αγορά εργασίας»* (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2005, σ. 8), ενώ και στον Χάρτη Πορείας 2006-2010 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναγνωρίζει την ανάγκη για αυξημένες υπηρεσίες φροντίδας στις οποίες περιλαμβάνεται η *«παροχή υπηρεσιών που ικανοποιούν τις ανάγκες για φροντίδα των ηλικιωμένων και των ανθρώπων με αναπηρία»* και δεσμεύεται ότι *«θα υποστηρίξει την επίτευξη των στόχων της Βαρκελώνης όσον αφορά τη φροντίδα των παιδιών και την ανάπτυξη άλλων υποδομών για την παροχή φροντίδας, μέσω των διαρθρωτικών ταμείων και της ανταλλαγής ορθών πρακτικών»* (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2006, σ. 7). Την ίδια περίοδο η καλύτερη συμφιλίωση επαγγελματικής-ιδιωτικής ζωής και η παροχή προσβάσιμων και οικονομικά προσιτών υπηρεσιών παιδικής φροντίδας και φροντίδας άλλων εξαρτώμενων ατόμων συνιστά μία από τις κατευθυντήριες γραμμές των πολιτικών για την απασχόληση που προτείνει το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο για τη

περίοδο 2005-2008. Οι επισημάνσεις αυτές ωστόσο παραμένουν σε επίπεδο προτάσεων χωρίς να μεταφραστούν σε συγκεκριμένους στόχους, πρακτικές ρυθμίσεις, δείκτες παρακολούθησης.⁸ Εξάιρεση συνιστά η άδεια φροντιστή/τριας ή η άδεια τέκνου (*carer or filial leave*).

Αναφορά στην άδεια για τη φροντίδα ηλικιωμένων γονέων ή ανάπηρων μελών της οικογένειας βρίσκουμε σε Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το πρώτο στάδιο της Διαβούλευσης των Ευρωπαϊών Κοινωνικών Εταίρων σχετικά με τη συμφιλίωση επαγγελματικής/οικογενειακής-προσωπικής ζωής⁹ όπου η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επισημαίνει την ανάγκη περαιτέρω διερεύνησης των δράσεων που μπορούν να αναληφθούν σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Το θέμα της άδειας τέκνου εξετάζεται μαζί με εκείνα της άδειας πατρότητας (*paternity leave*) και της άδειας υιοθεσίας (*adoption leave*) από τη Συμβουλευτική Επιτροπή για τις Ίσες Ευκαιρίες Μεταξύ Ανδρών και Γυναικών που στη σχετική γνωμοδότησή της το 2008 υποστηρίζει ότι η νομοθεσία πρέπει να ανταποκρίνεται στις ανάγκες παροχής φροντίδας των παιδιών, των ατόμων με αναπηρία και των ηλικιωμένων και προτείνει τη θέσπιση της άδειας φροντιστών/τριων η οποία:

- θα καταστήσει τους άνδρες και τις γυναίκες ικανούς/ες να ανταποκριθούν στις ανάγκες παροχής φροντίδας των μελών της οικογένειας ή άλλων εξαρτώμενων ατόμων που έχουν κάποια αναπηρία ή που χρήζουν φροντίδας ως ηλικιωμένα άτομα
- θα λαμβάνει υπόψη την ποικιλία των περιπτώσεων παροχής φροντίδας και τη διαφορετικότητα των αναγκών – ιδιαίτερα τα υποστηρικτικά μοντέλα στα οποία η φροντίδα μοιράζεται ανάμεσα στα μέλη της οικογένειας και θα διασφαλίζει ευελιξία στην άδεια που είναι διαθέσιμη σε αυτά

⁸ Π.χ., εν αντιθέσει με τις υποδομές παροχής φροντίδας στα παιδιά για τις οποίες το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, το 2002, στη σύνοδο κορυφής της Βαρκελώνης, έθεσε τον στόχο μέχρι το 2010 τα κράτη-μέλη να παρέχουν διευκολύνσεις παιδικής φροντίδας που να καλύπτουν τουλάχιστον το 90% των νηπίων, ηλικίας 3 ετών έως και την ηλικία της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και τουλάχιστον του 33% των παιδιών κάτω των 3 ετών (Συμβούλιο Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2003) δεν έχουν τεθεί ανάλογοι στόχοι που να αφορούν την παροχή φροντίδας σε ηλικιωμένους και άλλα εξαρτώμενα μέλη.

⁹ *Communication from the Commission. First-Stage Consultation of European Social Partners on reconciliation of professional, private and family life* (2006)

- θα έχει ένα αντίτιμο που θα εγγυάται επαρκή αποζημίωση για την εισοδηματική απώλεια· η απόδοσή του μπορεί να γίνει μέσω της κοινωνικής ασφάλισης ή άλλων θεσπισμένων αμοιβών
- θα εξασφαλίσει ότι κάθε άτομο που κάνει χρήση της δε θα βρεθεί σε μειονεκτική θέση όσον αφορά τις κοινωνικές παροχές και θα εγγυάται το δικαίωμά του να επιστρέψει στην προηγούμενη θέση εργασίας.¹⁰

Η γνωμοδότηση αυτή λαμβάνεται υπόψη στο προσχέδιο του Χάρτη Πορείας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Roadmap, 2011) στο οποίο η άδεια φροντιστών ορίζεται ως *«μία σύντομη περίοδος απουσίας για να φροντίσουν άρρωστα, ανάπηρα ή με προβλήματα υγείας μέλη της οικογένειας»* και προτείνεται η θέσπισή της προκειμένου να δώσει στους/στις εργαζόμενους/ες τη δυνατότητα να διατηρήσουν την εργασία τους έχοντας το δικαίωμα να παίρνουν επιπλέον άδεια για να ρυθμίσουν τη φροντίδα των εξαρτώμενων από αυτούς/ες. Τα οικονομικά οφέλη της παραμονής των εργαζόμενων φροντιστών/τριών στην αγορά εργασίας και της μείωσης των δαπανών για συστήματα μακροχρόνιας φροντίδας μπορούν να αντισταθμίσουν το κόστος της άδειας, ενώ πέραν των άμεσων ωφελημάτων για τους/τις εργαζόμενους/ες, τους/τις εργοδότες/τριες κ.λπ. εκτιμάται ότι θα υπάρξει έμμεση επίδραση στην οικονομία και την κοινωνία από την πλευρά της μείωσης του χάσματος των φύλων και της καλλιέργειας μιας πιο ουδέτερης ως προς το φύλο εργασιακής κουλτούρας. Η θεσμοθέτηση της άδειας τέκνου έχει υποστηριχθεί από εργατικά συνδικάτα, ενώ η Επιτροπή του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για τα Δικαιώματα των Γυναικών και την Ισότητα των Φύλων έχει επανειλημμένα εισηγηθεί να θεσπιστεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο η άδεια φροντιστών/τριών· στο πλαίσιο αυτό το έχει συσταθεί μία ομάδα εργασίας (Interest Group) για τα άτομα που παρέχουν φροντίδα. Η αντιμετώπιση των εκκρεμοτήτων ως προς την καθιέρωση του δικαιώματος στις άδειες πατρότητας και

¹⁰ Carers leave should be introduced to

- enable men and women to meet the care needs of family members or other dependents who have disability or who need care as older people
- address the diversity of caring situations required to meet these caring needs – in particular supporting models where caring is shared between family members and in ensuring a flexibility in the leave available to
- introduce a payment for carers leave that guarantees an adequate compensation for loss of income, payment to be made through social insurance or other statutory payments
- ensure that any person taking up carers leave should not be disadvantaged as regards social benefits and should be guaranteed the right to return to their former position at work (Commission of the European Communities, 2006, p.8-9).

φροντιστών/τριών, περιλαμβάνεται στις ενέργειες-κλειδιά του πρώτου άξονα προτεραιότητας της *Στρατηγικής για την ισότητα των φύλων για την περίοδο 2010-2015*, σε αντίθεση όμως με την άδεια πατρότητας, το θέμα της άδειας για τους/τις φροντιστές/τριες δεν έχει ακόμη ρυθμιστεί (European Commission, 2010).

Σε επίπεδο κρατών-μελών, όπως είναι αναμενόμενο, παρατηρούνται μεγάλες διαφορές αναφορικά με την αναγνώριση των αναγκών των ατόμων που παρέχουν φροντίδα και τη θέσπιση νομοθετικών ρυθμίσεων για τη διευκόλυνσή τους. Η συχνότερα απαντώμενη ρύθμιση είναι η κατοχύρωση του δικαιώματος της άδειας για λόγους φροντίδας· άδεια της οποίας η διάρκεια, οι προϋποθέσεις, η μορφή (μετ' αποδοχών ή άνευ αποδοχών) ποικίλλουν. Σε κάποιες χώρες το σύνολο των ατόμων που παρέχουν φροντίδα δικαιούνται ειδικές μορφές άδειας (π.χ. Αυστρία, Γερμανία, Ιρλανδία, Πολωνία, Σλοβενία), σε άλλες εξυπηρετούνται από τον συνδυασμό ειδικών μέτρων για αυτά και των γενικών ρυθμίσεων της εργατικής νομοθεσίας (π.χ. Γαλλία, Ολλανδία, Φιλανδία), ενώ σε κάποιες οι σχετικές διευκολύνσεις απευθύνονται κατά κύριο λόγο στους γονείς παιδιών με αναπηρία και κάποιες κατηγορίες από τα υπόλοιπα άτομα που παρέχουν φροντίδα επωφελούνται από τις «προεκτάσεις» των ρυθμίσεων αυτών (π.χ. Πορτογαλία, Ελλάδα). Άλλες νομοθετικές ρυθμίσεις αναφέρονται στο ωράριο εργασίας –μειωμένο ή ευέλικτο ωράριο– (π.χ. Φιλανδία, Ολλανδία, Γερμανία, Πορτογαλία, Σλοβενία, Ηνωμένο Βασίλειο), στην προστασία από εις βάρος τους διακρίσεις (Ιρλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο), στην οικονομική ενίσχυση για την πληρωμή υπηρεσιών φροντίδας, συμπεριλαμβανομένης της βοήθειας στο σπίτι για ηλικιωμένα ή ανάπηρα άτομα (Γαλλία), την εκτίμηση των αναγκών των φροντιστών/τριών από τις τοπικές αρχές (Ηνωμένο Βασίλειο), την αξιολόγηση των εταιρειών ως προς τις επιδόσεις τους στο πεδίο της συμφιλίωσης επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής και τη χορήγηση σχετικών πιστοποιητικών (π.χ. Αυστρία, Γερμανία, Γαλλία, Σλοβενία). Πέραν του νομοθετικού πλαισίου, τέλος, ρυθμίσεις για τα άτομα που παρέχουν φροντίδα λαμβάνονται στο πλαίσιο συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή/και ανάληψης πρωτοβουλιών από τους/τις εργοδότες/τριες.

2.2. Η θέση των φροντιστών/τριών στην ελληνική νομοθεσία

Το ερώτημα που μας ενδιαφέρει άμεσα, ωστόσο, έγκειται στη θέση των ατόμων που παρέχουν φροντίδα στο ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο. Η πρώτη επισήμανση που αξίζει να γίνει είναι ότι δεν απαντώνται όροι όπως «(άτυποι/ες) φροντιστές/τριες» – τα άτομα που παρέχουν φροντίδα δεν αναγνωρίζονται ως ξεχωριστή κατηγορία. Φαίνεται ότι ουσιαστικά δεν έχει αποσαφηνιστεί σε ποιες περιπτώσεις κάποιος/α θεωρείται ότι χρήζει υποστήριξης λόγω της σχέσης του/της με ένα εξαρτώμενο άτομο, καθώς διαφορετικές ρυθμίσεις έχουν θεσπιστεί για διαφορετικές κατηγορίες ατόμων, χωρίς να είναι εμφανές το σκεπτικό που διέπει τη διακριτική αυτή αντιμετώπιση.

Ο πρώτος νόμος που αναφέρεται σε θέματα συμφιλίωσης επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής είναι ο Ν. 1483/1984. Στο δεύτερο άρθρο του παρατίθεται ένας «έμμεσος» ορισμός των φροντιστών/τριών, μέσω του προσδιορισμού των εξαρτώμενων μελών μιας οικογένειας. Συγκεκριμένα, ως εξαρτώμενα μέλη νοούνται:

- α) Τα μέχρι 16 ετών παιδιά, φυσικά ή υιοθετημένα, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.
- β) τα παιδιά που είναι πάνω από 16 ετών, αλλά που έχουν αποδεδειγμένα ανάγκη από ειδικές φροντίδες, για λόγους βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.
- γ) ο ή η σύζυγος, εφόσον για λόγους βαριάς ή χρόνιας αναπηρίας δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί.
- δ) οι γονείς και οι άγαμοι αδελφοί και αδελφές που για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας ή ηλικίας, δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφόσον ο εργαζόμενος έχει τη φροντίδα τους και το ετήσιο εισόδημά τους δεν είναι μεγαλύτερο από το ετήσιο εισόδημα του ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη που αμείβεται με το γενικό κατώτατο όριο ημερομίσθιου που ισχύει κάθε φορά υπολογιζόμενου με 25 ημερομίσθια τον μήνα.

Παρατηρούμε ότι πέραν του ηλικιακού κριτηρίου, που αφορά τα παιδιά, η ύπαρξη βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας συνιστά λόγο για την αναγνώριση ενός ατόμου ως εξαρτώμενου από συγγενή πρώτου ή δεύτερου βαθμού ή από σύζυγο.

Είναι σκόπιμο, πάντως, να επισημανθεί ότι στην περίπτωση των συγγενών που εντάσσονται στην οικογένεια προσανατολισμού¹¹ τίθενται εισοδηματικά κριτήρια.

Εκτός από τη γονική άδεια ανατροφής (άρθρο 5) και τις άδειες απουσίας (άρθρο 9), τις οποίες δικαιούνται οι εργαζόμενοι γονείς ανεξαρτήτως της κατάστασης υγείας του παιδιού τους, εισάγονται τρεις τύποι ρυθμίσεων που απευθύνονται σε μέλη οικογενειών ατόμων με αναπηρία· οι διαφορετικές κατηγορίες φροντιστών/τριών όμως δεν μπορούν να επωφεληθούν στον ίδιο βαθμό από τις ρυθμίσεις αυτές.

- Η ειδική άδεια, *άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτώμενων μελών*, όπως χαρακτηρίζεται, είναι άνευ αποδοχών και χορηγείται –εφάπαξ ή τμηματικά– σε όλες τις κατηγορίες φροντιστών/τριών που περιγράφονται στο άρθρο 2. Η διάρκειά της δεν ξεπερνά τις έξι εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, ενώ υπάρχει η δυνατότητα παράτασής της κατά δύο ή τέσσερις ημέρες ανάλογα με τον αριθμό των παιδιών που προστατεύει ο/η δικαιούχος (άρθρο 7). Διαπιστώνουμε, λοιπόν, ότι παρόλο που όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες που έχουν εξαρτώμενα μέλη δικαιούνται τις 6 ημέρες άδειας απουσίας, για τις επιπλέον δύο ή τέσσερις μέρες το δικαίωμα αυτό περιορίζεται στους εργαζόμενους γονείς. Οι γονείς επίσης είναι εκείνοι στους οποίους αναγνωρίζεται προτεραιότητα κατά τον προγραμματισμό των αδειών (άρθρο 11).
- Η δυνατότητα μείωσης του ωραρίου εργασίας κατά μία ώρα την ημέρα παρέχεται στους γονείς παιδιών με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, εφόσον πληρούνται συγκεκριμένες προϋποθέσεις που περιγράφονται στο άρθρο 8. Πρόκειται για μία ρύθμιση από την οποία αποκλείονται οι περιπτώσεις των παραγράφων γ και δ του άρθρου 2, ενώ η μείωση του ωραρίου συνεπάγεται ανάλογη περικοπή των αποδοχών, στοιχείο που πιθανόν περιορίζει τη δυνατότητα των δικαιούχων να κάνουν χρήση της διευκόλυνσης αυτής.
- Τα άρθρα 13 και 14 στοχεύουν στην αποτροπή δυσμενούς αντιμετώπισης των φροντιστών/τριών εξασφαλίζοντας ότι οι επιπλέον άδειες που λαμβάνουν ως εφαρμογή του νόμου υπολογίζονται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας και

¹¹ Ως οικογένεια προσανατολισμού ορίζεται «η οικογένεια μέσα στην οποία γεννιέται κανείς και αποτελείται από τον εαυτό του, τα αδέρφια τους και τους γονείς του», ενώ η καινούργια πυρηνική οικογένεια που σχηματίζεται όταν ένα άτομο παντρεύεται ονομάζεται οικογένεια αναπαραγωγής. (Τσαούση, 2006)

απαγορεύοντας την καταγγελία της σχέσης εργασίας από τον εργοδότη λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων που αντιμετωπίζουν.

Ο Ν. 1483/1984 αποτελεί σημείο αναφοράς αναγνωρίζοντας εμπράκτως το γεγονός ότι οι υποχρεώσεις του εργαζόμενου ατόμου δεν εξαντλούνται στο εργασιακό πεδίο, ο/η εργαζόμενος/η αναλαμβάνει πολλαπλούς ρόλους και η δυνατότητα συνδυασμού τους δε συνιστά αποκλειστικά προσωπική υπόθεση· η Πολιτεία έχει την ευθύνη ανάληψης πρωτοβουλιών που θα διευκολύνουν τη συμφιλίωση επαγγελματικής-οικογενειακής ζωής. Στις διατάξεις του για τα άτομα που παρέχουν φροντίδα δεν αποτυπώνονται έμφυλοι διαχωρισμοί, συναντάμε ωστόσο τρεις βασικούς περιορισμούς: αφορά μόνο τους/τις εργαζόμενους/ες στον ιδιωτικό τομέα¹², δε λαμβάνει υπόψη του εξίσου όλες τις κατηγορίες των άτυπων φροντιστών/τριών, ενώ οι επωφελούμενοι/ες καλούνται να «πληρώσουν» το αντίτιμο των ειδικών διευκολύνσεων με τη μείωση των οικονομικών τους απολαβών.

Εκφράζοντας το πνεύμα της κοινωνικής δικαιοσύνης για ισότητα ευκαιριών μεταξύ των εργαζομένων που είναι άτυποι/ες φροντιστές/τριες και εκείνων που δεν επιβαρύνονται από ανάλογες υποχρεώσεις και αναγνωρίζοντας την έμφυλη διάσταση του θέματος, ο Ν. 1576/1985 προσεγγίζει τα προβλήματα των *«εργαζομένων που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις»* ως *«πλευρές ευρύτερων θεμάτων που αφορούν την οικογένεια και την κοινωνία που πρέπει η εθνική πολιτική να τα λάβει υπόψη της»*. Πρόκειται για την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας αριθ. 156 για την ισότητα των ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζομένων και των δύο φύλων¹³ και πρεσβεύει την άρση των προαναφερθέντων περιορισμών. Δηλώνει σαφώς ότι η Σύμβαση αφορά τους *«εργαζόμενους και των δύο φύλων με υποχρεώσεις προς άλλα μέλη της άμεσης οικογένειάς τους που έχουν φανερή ανάγκη από τις φροντίδες ή την υποστήριξή τους, εφόσον οι υποχρεώσεις αυτές περιορίζουν τις δυνατότητες προετοιμασίας για την είσοδο, συμμετοχή ή πρόοδό τους στην οικονομική δραστηριότητα»* (άρθρο 1, παρ. 2) και *«εφαρμόζεται σ' όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και σ' όλες τις κατηγορίες των εργαζομένων»* (άρθρο 4),

¹² Στο δέκατο όγδοο άρθρο του προβλέπει τη δυνατότητα σταδιακής επέκτασης των διατάξεων του στον στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα κατόπιν έκδοσης προεδρικών διαταγμάτων.

¹³ Αναφερόμενη ως «Σύμβαση για τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις, 1981».

φαίνεται ωστόσο να περιορίζεται στη δήλωση της πολιτικής βούλησης και δεν περιλαμβάνει τη θέσπιση συγκεκριμένων μέτρων για τους/τις φροντιστές/τριες.

Στο πνεύμα της Σύμβασης κινείται το Π.Δ. 193/1988 με το οποίο οι διατάξεις του Ν. 1483/1984 επεκτείνονται στους/στις εργαζόμενους/ες στο δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α. Το 2006, ο Ν. 3488 θα επεκτείνει την ισχύ των άρθρων 7 & 9 του Ν. 1483/1984 και στους/στις μερικώς απασχολούμενους/ες.

Ο Ν. 2527/1997 επεκτείνει το δικαίωμα μείωσης του ωραρίου εργασίας κατά μία ώρα την ημέρα, πέραν των γονέων παιδιών με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία άνω του 67%, και στους/στις συζύγους ατόμων με αναπηρία 100% τα οποία συντηρούν, ενώ δε συνοδεύεται από ανάλογη περικοπή των αποδοχών. Η ρύθμιση αυτή συνιστά βελτίωση της αντίστοιχης διάταξης του Ν. 1483/1981 καθώς δεν επηρεάζει αρνητικά τις οικονομικές απολαβές και διευρύνει το πεδίο των επωφελομένων αναγνωρίζοντας τον ρόλο του άτυπου/ης φροντιστή/τριας και στον/στη σύζυγο. Ωστόσο, η διαφορά τριάντα τριών ποσοστιαίων μονάδων στο απαιτούμενο ποσοστό αναπηρίας του εξαρτώμενου μέλους συνεπάγεται ότι ο αριθμός των συζύγων-φροντιστών/τριών που δικαιούνται το μειωμένο ωράριο θα είναι σημαντικά μικρότερος από τον αντίστοιχο των γονέων-φροντιστών/τριών, ενώ ο Ν. 2527/1997 αφορά μόνο τακτικούς/ές υπαλλήλους και υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α.

Στους/στις εργαζόμενους/ες του δημόσιου τομέα αναφέρονται και οι ρυθμίσεις για τη συμφιλίωση επαγγελματικής-οικογενειακής ζωής που θεσπίζονται με τους Ν. 2683/1999, Ν. 3528/2007 και Ν. 3584/2007, οι οποίοι κυρώνουν τους Κώδικες Κατάστασης δημοσίων πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων, υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. Το καινούργιο μέτρο που εισάγουν αναφορικά με τους/τις φροντιστές/τριες είναι η ειδική άδεια με αποδοχές, έως και είκοσι δύο εργάσιμες ημέρες τον χρόνο. Σύμφωνα με τον Ν. 2683/1999 την άδεια αυτή δικαιούνται οι υπάλληλοι που «έχουν τέκνα που πάσχουν από νόσημα το οποίο απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή χρήζει περιοδικής νοσηλείας» (άρθρο 50, παρ. 2). Ο Ν. 3528/2007 (άρθρο 50, παρ. 2 & 3) και ο Ν. 3584/2007 (άρθρο 57, παρ. 2 & 3) επεκτείνουν το δικαίωμα για την άδεια αυτή στους/στις συζύγους πασχόντων/ουσών από νόσημα που απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις

αίματος ή χρήζει περιοδικής νοσηλείας, αλλά και στους γονείς τέκνων με βαριά νοητική υστέρηση ή σύνδρομο Down.

Η πλέον πρόσφατη νομοθετική ρύθμιση στο πεδίο της συμφιλίωσης επαγγελματικής-ιδιωτικής ζωής που έχει εφαρμογή στην περίπτωση των φροντιστών/τριών είναι ο Ν. 4075/2012. Πέραν της γονικής άδειας ανατροφής που δικαιούνται οι γονείς παιδιού ηλικίας έως 6 ετών και την οποία οι γονείς παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια λαμβάνουν με απόλυτη προτεραιότητα, θεσμοθετεί δύο ακόμη μορφές ειδικής γονικής άδειας: α) άδεια έως δέκα εργάσιμες ημέρες τον χρόνο, με αποδοχές, σε γονείς ανήλικου που πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, από νεοπλασματική ασθένεια, ή χρήζει μεταμόσχευσης και β) γονική άδεια νοσηλείας, έως τριάντα εργάσιμες ημέρες τον χρόνο, άνευ αποδοχών, στην περίπτωση που το παιδί, ηλικίας μέχρι 18 ετών συμπληρωμένων, χρειάζεται να νοσηλευτεί λόγω ασθένειας ή ατυχήματος και η παρουσία του/της εργαζόμενου/ης γονέα καθίσταται αναγκαία. Κατά τη διάρκεια τους οι γονείς απολαύουν πλήρως των εργασιακών τους δικαιωμάτων, ενώ μετά τη λήξη τους δικαιούνται να επιστρέψουν στην ίδια ή ισοδύναμη ή ανάλογη θέση εργασίας, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και επωφελούμενοι/ες από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα δικαιούνταν κατά την απουσία τους.

Ο Ν. 4075/2012 συνιστά σαφή βελτίωση της υπάρχουσας νομοθεσίας αναφορικά με την παροχή αδειών σε γονείς παιδιών με αναπηρία. Ιδιαίτερα σημαντικό είναι το γεγονός ότι η ισχύς του εκτείνεται και στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, ενώ διασφαλίζει ρητά ότι η χρήση των ειδικών αδειών δε θα έχει κανενός είδους επιπτώσεις στους γονείς. Εφόσον, βέβαια, πρόκειται για ενσωμάτωση κοινοτικής οδηγίας που αναφέρεται στο θέμα της γονικής άδειας, το περιεχόμενό του περιορίζεται σε έναν τύπο υποστηρικτικών μέτρων και σε μία ομάδα άτυπων φροντιστών/τριων.

Τα μέλη των οικογενειών ΑμεΑ περιλαμβάνονται στα χαρακτηριζόμενα ως «προστατευόμενα πρόσωπα» σε μία ομάδα νόμων που ρυθμίζουν ζητήματα απασχόλησης. Ο στόχος της παρέμβασης εδώ εντοπίζεται στη διευκόλυνση της

εύρεσης εργασίας και υπηρετείται με τη θεσμοθέτηση της υποχρέωσης φορέων του δημοσίου τομέα και επιχειρήσεων του ιδιωτικού (υπό ορισμένες προϋποθέσεις, όπως το μέγεθος της επιχείρησης) να καλύπτουν ένα ποσοστό επί των προσλήψεών τους από τις κατηγορίες των προστατευόμενων προσώπων.

Η παλαιότερη από τις παρατιθέμενες νομοθετικές πράξεις, ο Ν. 1648/1986, συμπεριλαμβάνει στα προστατευόμενα πρόσωπα όσους/ες «έχουν τέκνα ή αδελφούς με βαριά ηθικά, ψυχοσωματικά προβλήματα με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω» Την επόμενη δεκαετία, ο Ν. 2649/1998 εντάσσει στην κατηγορία αυτή και τους/τις συζύγους ατόμων με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, ενώ οι Νόμοι 2956/2001 και 3227/2004 προβλέπουν τη μείωση του απαιτούμενου ποσοστού αναπηρίας σε 50%, όταν τα εξαρτώμενα άτομα πάσχουν από νοητική υστέρηση ή αυτισμό. Η αναγνώριση των έμμεσων ΑμεΑ, όπως χαρακτηρίζονται, ως προστατευόμενα πρόσωπα επιβεβαιώνεται διαχρονικά με τους Ν. 2792/2001, Ν. 3051/2002, Ν. 3454/2006 και Ν. 4075/2012.

Αν σκεφτούμε την έννοια «προστατευόμενος» στο πλαίσιο μιας οικογένειας, ο πλέον άμεσος συνειρμός γίνεται σε σχέση με τα παιδιά. Ωστόσο, εξετάζοντας το σύνολο των περιπτώσεων που αναγνωρίζονται ως προστατευόμενα πρόσωπα στα συναφή άρθρα, διαπιστώνεται ότι η μόνη αναφορά σε τέκνα γίνεται σε τέκνα πολύτεκνων οικογενειών, ατόμων που συμμετείχαν στην Εθνική Αντίσταση, ένστολων που έχασαν τη ζωή τους ή υπέστησαν αναπηρία ως συνέπεια της άσκησης των καθηκόντων τους, αμάχων θυμάτων πολέμου. Όσον αφορά τις οικογένειες των «απλών» ΑμεΑ διαπιστώνεται ότι τα τέκνα ατόμων με αναπηρία δεν αναγνωρίζονται ως προστατευόμενα πρόσωπα. Η εξαίρεση αυτή δεν μπορεί να αποδοθεί στον βαθμό συγγένειας¹⁴ ή στην ηλικία των εξαρτώμενων ατόμων¹⁵, ενώ έρχεται σε αντίθεση με την απόδοση της ιδιότητας του προστατευόμενου στα τέκνα αναπήρων πολέμου ή ειρηνικής περιόδου – φαίνεται ότι η λήψη ειδικής μέριμνας για τα τελευταία έχει και μία διάσταση ανταπόδοσης/αποζημίωσης για την προσφορά/θυσία των γονέων για την πατρίδα.

¹⁴ Η συγγένεια τέκνου-γονέα συνιστά συγγένεια α΄ βαθμού, ενώ η συγγένεια μεταξύ αδελφών είναι β΄ βαθμού

¹⁵ Στα κριτήρια μοριοδότησης των έμμεσων ΑμεΑ δε λαμβάνεται υπόψη η ηλικία του εξαρτώμενου ατόμου αλλά το ποσοστό αναπηρίας του/της (άρθρο 4, παρ. 4)

Πέραν των νόμων που αναφέρονται στο ευρύτερο πεδίο της απασχόλησης, διατάξεις που λαμβάνουν υπόψη τις υποχρεώσεις του ατόμου απέναντι στα υπόλοιπα μέλη της οικογένειας (εκτός από τα παιδιά) απαντώνται σε νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν στρατολογικά και φορολογικά ζητήματα. Ο Ν. 3421/2005 αναγνωρίζει δικαίωμα μειωμένης στρατεύσιμης υποχρέωσης στον «μόνο ή μεγαλύτερο γιο γονέα που είναι ανίκανος για κάθε εργασία ή έχει συμπληρώσει το εβδομηκοστό έτος της ηλικίας του ή διατελεί σε χηρεία» και στον σύζυγο η σύζυγος του οποίου είναι «ανίκανη για κάθε εργασία», ενώ δίνει στους οπλίτες που έχουν γονέα με βαριά κινητική αναπηρία τουλάχιστον 67% και άνω ή είναι τυφλός, τη δυνατότητα να υπηρετήσουν κοντά στην κατοικία των γονέων τους, υπό την προϋπόθεση ότι συνοικούν με τους γονείς τους¹⁶. Έναν ακόμη σχετικό χαρακτηρισμό, «τα πρόσωπα που θεωρείται ότι βαρύνουν τον/τη φορολογούμενο/η», βρίσκουμε στον Ν. 2238/1994, ο οποίος αναγνωρίζει –μεταξύ άλλων– στα πρόσωπα αυτά τα τέκνα, τους αδελφούς και τις αδελφές που είναι άγαμοι/ες ή διαζευγμένοι/ες ή τελούν σε κατάσταση χηρείας, εφόσον παρουσιάζουν αναπηρία εξήντα επτά τοις εκατό και πάνω από διανοητική καθυστέρηση ή φυσική αναπηρία, αλλά και τους ανιόντες – κοινή προϋπόθεση για όλα τα «βαρύνοντα» πρόσωπα είναι να πληρούν συγκεκριμένα οικονομικά κριτήρια (άρθρο 7, παρ. 1). Πρόκειται για την πιο διευρυμένη κατηγοριοποίηση «εξαρτώμενων» μελών, στην οποία εντάσσονται συγγενείς α΄ και β΄ βαθμού, χωρίς να γίνεται διάκριση μεταξύ ανιόντων και κατιόντων, η εξέταση όμως και των υπολοίπων περιπτώσεων που καταγράφονται στην παράγραφο αυτή οδηγεί στην εντύπωση ότι το βασικό κριτήριο για να θεωρηθεί ένα μέλος της οικογένειας ότι βαρύνει τον/την φορολογούμενο/η δεν έγκειται στην κατάσταση της υγείας του ή στη δυνατότητα αυτοεξυπηρέτησης, αλλά στο εάν συμβάλει στο οικογενειακό εισόδημα· η ύπαρξη αναπηρίας μάλλον αντιμετωπίζεται ως παράγοντας που καθιστά πιθανή την αδυναμία οικονομικής ανεξαρτησίας παρά ως αιτία χαρακτηρισμού ως πρόσωπο που βαρύνει τον/τη φορολογούμενο αυτή καθεαυτή.

¹⁶ Είναι σκόπιμο, πάντως, να επισημανθεί ότι η συγκεκριμένη διάταξη περιορίζεται σε τέκνα που οι γονείς τους έχουν σε συγκεκριμένες μορφές αναπηρίας (κινητική αναπηρία, τύφλωση), ενώ κάθε άλλο παρά σπάνιες είναι οι παρατηρούμενες αποκλίσεις μεταξύ της νομοθετικής πρόνοιας και της έμπρακτης εφαρμογής της.

Συνοψίζοντας αυτήν την επισκόπηση, μπορούμε να διακρίνουμε κάποιες γενικές τάσεις/κατευθύνσεις στην αντιμετώπιση των εργαζόμενων οι οποίοι/ες παράλληλα καλούνται να φροντίζουν εξαρτώμενα μέλη της οικογένειάς τους.

▲ Στο πεδίο του συνδυασμού επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής αναγνωρίζεται η κοινωνική και πολιτική διάσταση του ζητήματος και η σχετική νομοθεσία φαίνεται να κινείται προς την κατεύθυνση της βελτίωσης του υφιστάμενου κανονιστικού πλαισίου. Η θέσπιση ειδικών αδειών αυξημένης διάρκειας, η διεύρυνση των κατηγοριών των άτυπων φροντιστών/τριών που μπορούν να κάνουν χρήση του μειωμένου ωραρίου, η αποσύνδεση των όποιων ευνοϊκών ρυθμίσεων από την επιβολή ανάλογων περικοπών στις οικονομικές απολαβές συνιστούν αναμφίβολα θετικά βήματα.

▲ Οι προαναφερθείσες αλλαγές αφορούν βελτίωση των διατάξεων του Ν. 1483/1984, δηλαδή τις ειδικές άδειες και τη μείωση του ωραρίου. Δεν προχωρούν στη θεσμοθέτηση νέων μέτρων είτε σε επίπεδο εργασιακών ρυθμίσεων (π.χ. διάφορες μορφές ευέλικτου ωραρίου, τηλε-εργασία) είτε παροχής υπηρεσιών στους/στις φροντιστές/τριες (π.χ. ενημέρωση για υπάρχουσες δομές φροντίδας, ψυχολογική υποστήριξη, επανεκπαίδευση) είτε ευαισθητοποίησης των συναδέλφων και των εργοδοτών· μέτρα που – εκφράζοντας ίσως μια διαφορετική προσέγγιση της έννοιας της εργασίας αλλά και του/της εργαζόμενου/ης– θα συνέθεταν μια πολύπλευρη παρέμβαση που θα διευκόλυνε ουσιαστικά το συνδυασμό των επαγγελματικών απαιτήσεων με τις οικογενειακές υποχρεώσεις και τις προσωπικές ανάγκες.

▲ Η ισχύς του Ν. 1483/1984 επεκτείνεται και στους δημοσίου υπαλλήλους, οι επόμενες νομοθετικές ρυθμίσεις, ωστόσο, δεν ακολούθησαν την ίδια –ή μάλλον την αντίστροφη– πορεία. Οι Ν. 2683/1999, Ν. 3528/2007 και Ν. 3584/2007 αναφέρονται αποκλειστικά στους/στις εργαζόμενους/ες στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, χωρίς να δηλώνεται κάποια πρόθεση εφαρμογής τους και στον ιδιωτικό, γεγονός που στερεί ένα ιδιαίτερα μεγάλο μέρος των άτυπων φροντιστών/τριών από τη δυνατότητα να κάνουν χρήση των προαναφερθεισών διευκολύνσεων και εγείρει ζητήματα διακριτικής αντιμετώπισής τους. Θετική εξαίρεση συνιστά ο Ν. 4075/2012, ο οποίος ως προσαρμογή σε ευρωπαϊκής οδηγίας αναφέρεται τόσο στον δημόσιο όσο και

στον ιδιωτικό τομέα, καλύπτει ωστόσο μόνο την περίπτωση των γονέων ατόμων με αναπηρία.

▲ Η πλειονότητα των νομοθετικών ρυθμίσεων που αναφέρονται στη συμφιλίωση επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής δε λαμβάνουν υπόψη τον διττό ρόλο του ατόμου ως μέλος της οικογένειας προσανατολισμού αλλά και της οικογένειας αναπαραγωγής, αναγνωρίζοντας μόνο τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από τη συμμετοχή στη δεύτερη. Πρόκειται για μία περιοριστική προσέγγιση που παραβλέπει τη διαχρονικότητα των συναισθηματικών και κοινωνικών δεσμών του ατόμου καθώς και τη δομή και τις λειτουργίες της ελληνικής –και όχι μόνο– οικογένειας. Ο διαχωρισμός αυτός αίρεται μερικώς στους νόμους σχετικά με τις προσλήψεις «προστατευόμενων προσώπων», οι οποίοι περιλαμβάνουν στις σχετικές διατάξεις και τα αδέρφια ατόμων με αναπηρία όχι όμως τα τέκνα αυτών (των ΑμεΑ). Δεδομένου ότι η ηλικία δε συνιστά κριτήριο για τον χαρακτηρισμό ενός ατόμου ως έχοντος αναπηρία¹⁷ ή τον καθορισμό του ποσοστού αυτής και ότι ο βαθμός συγγένειας τέκνων-γονέων είναι στενότερος από τον αντίστοιχο μεταξύ αδελφών η συλλογιστική που διέπει τον διαχωρισμό αυτό εγείρει ερωτήματα: Φανερώνει πως η σύνδεση του γονεϊκού ρόλου με την παροχή φροντίδας είναι τόσο έντονη και βαθιά ώστε δεν επιτρέπει να αντιληφθούμε τον γονέα ως άτομο που χρειάζεται φροντίδα; Αντανακλά στερεοτυπικές εικόνες σύμφωνα με τις οποίες τα άτομα με αναπηρία δε γίνονται γονείς; Οπωσδήποτε, τα κριτήρια βάσει των οποίων ένα άτομο αντιμετωπίζεται από την Πολιτεία ως άτυπος/η φροντιστής/τρια χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης και αποσαφήνισης.

▲ Οι υπάρχουσες νομοθετικές ρυθμίσεις αναφέρονται στην «τυπική» οικογένεια, όπου το ζευγάρι αποτελούν άτομα διαφορετικού φύλου, η σχέση των οποίων αναγνωρίζεται νομικώς από το κράτος μέσω της σύναψης γάμου, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη τα νέα σχήματα οικογενειακής ζωής, η παρουσία των οποίων σημειώνει ανοδική πορεία (Μαράτου-Αλιπράντη, 2010· Παπαχριστόπουλος, 2011).

¹⁷ Ενδεικτικά αναφέρουμε την περίπτωση του Ν. 3454/2006 στον οποίο ενώ τα τέκνα αναγνωρίζονται ως προστατευόμενα εφόσον δεν έχουν συμπληρώσει το εικοστό πέμπτο έτος της ηλικίας τους, το κριτήριο αυτό δεν ισχύει για τα ανάπηρα τέκνα με αναπηρία εξήντα επτά τοις εκατό και άνω για τα οποία δεν τίθεται κανενός είδους ηλικιακός περιορισμός.

3. Προτάσεις

Το θέμα των εργαζόμενων φροντιστών/τριών είναι πολυδιάστατο· ο χειρισμός του «εμπλέκει» διάφορους τομείς πολιτικού σχεδιασμού –απασχόληση, υγεία και πρόνοια, ισότητα των φύλων, μέριμνα για το δημογραφικό ζήτημα– και αντίστοιχα επιφέρει αποτελέσματα σε πολλαπλά επίπεδα. Μελέτη που εκπονήθηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο το 2013 από ομάδα εργασίας με τη συμμετοχή των *Εργοδοτών για τους/τις φροντιστές/τριες* και του Τμήματος Υγείας, αξιοποιώντας στοιχεία από τη Βρετανία αλλά και από τον ευρύτερο χώρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καταδεικνύει ότι η παροχή υποστήριξης στους/στις εργαζόμενους/ες φροντιστές/τριες επηρεάζει θετικά όχι μόνο τα ίδια τα άτομα και τις οικογένειές τους αλλά και τους φορείς όπου απασχολούνται καθώς και την ευρύτερη οικονομία της χώρας (Employers for Carers, 2013). Πέραν των ευνόητων οικονομικών, ψυχολογικών και κοινωνικών ωφελημάτων που έχει για τους/τις φροντιστές/τριες η δυνατότητα συνδυασμού επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών, η διευκόλυνση της παραμονής τους στην αγορά εργασίας συνιστά σαφές κέρδος για τις επιχειρήσεις οι οποίες δε στερούνται έμπειρα και ικανά στελέχη¹⁸ ενισχύοντας παράλληλα τη δέσμευση των υπαλλήλων προς τον οργανισμό και προάγοντας την παραγωγικότητα και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών αλλά και τη δυνατότητά του να προσελκύει νέους/ες συνεργάτες/ιδες. Παράλληλα, σε μια πιο μακροσκοπική θεώρηση, η μείωση της ανεργίας και των διαφυγόντων κερδών που αυτή συνεπάγεται ευνοεί την οικονομία, ενώ η δημιουργία ενός σύγχρονου δημόσιου τομέα παροχής υπηρεσιών φροντίδας που θα ανταποκρίνεται στις διαρκώς διογκούμενες ανάγκες μπορεί να δώσει ώθηση στην ευρύτερη οικονομική ανάπτυξη.

Το πρώτο βήμα για έναν συστηματικό χειρισμό του ζητήματος έγκειται σαφώς στη *θεσμική αναγνώριση των φροντιστών/τριών ως ξεχωριστής κατηγορίας* στην ευρύτερη ομάδα των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, η οποία θα προσδιορίζεται βάσει σαφών κριτηρίων που προκύπτουν από την ανάλυση των εμπειρικών δεδομένων κι όχι από λανθάνουσες αντιλήψεις. Στο πλαίσιο αυτό ο ρόλος του/της φροντιστή/τριας δεν αναγνωρίζεται επιλεκτικά στους γονείς, αλλά σε κάθε μέλος που

¹⁸ Συχνά, λαμβανομένου υπόψη του κύκλου της ζωής, οι εργαζόμενοι/ες καλούνται να αναλάβουν τις υποχρεώσεις του/της φροντιστή/τριας σε μία περίοδο κατά την οποία βρίσκονται στο ζενίθ της επαγγελματικής τους πορείας – όταν η δυνατότητα για παραγωγική εργασία συνδυάζεται με την τεχνογνωσία και την ωριμότητα που προσφέρει η εμπειρία.

αναλαμβάνει την ευθύνη για τη φροντίδα του εξαρτώμενου ατόμου (τέκνο, σύζυγο/σύντροφο, αδελφό/η). Παράλληλα, εφόσον το βασικό στοιχείο που καθιστά απαραίτητη την παροχή φροντίδας είναι η απώλεια της ικανότητας για αυτόνομη διαβίωση, είναι σκόπιμο ο χαρακτηρισμός του/της εξαρτώμενου/ης εκτός από τους ανάπηρους να περιλαμβάνει και ηλικιωμένα άτομα που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν.

Η συνειδητοποίηση ότι οι ευθύνες απέναντι στους άλλους δεν αποτελούν τη μοναδική πρόκληση στην οποία καλούνται να ανταποκριθούν οι εργαζόμενοι/ες φροντιστές/τριες συνιστά τη θεμελιώδη αρχή που είναι απαραίτητο να διέπει τον όποιο σχετικό σχεδιασμό. Εξίσου σημαντικό δικαίωμα αλλά και υποχρέωσή τους είναι η *πραγμάτωση των δικών τους αναγκών* – να μην υπάρχουν μόνο μέσα από την προσφορά στους άλλους, αλλά να διατηρούν τη δική τους ξεχωριστή υπόσταση. Το ζητούμενο λοιπόν είναι οι παρεμβάσεις για την υποστήριξή τους να μην αποσκοπούν απλώς στο να διευκολύνουν την περαιτέρω παροχή φροντίδας αλλά να συμβάλουν στην ευημερία τους, να ενισχύσουν την προσπάθειά τους να βιώνουν την προσωπική τους ζωή.

Η αποτελεσματική υποστήριξη των εργαζόμενων φροντιστών/τριών προϋποθέτει μία *ευέλικτη, εκλεκτική προσέγγιση* που θα συνδυάζει την εφαρμογή νομοθετικών διατάξεων καθολικής ισχύος με περισσότερο εξατομικευμένα μέτρα – συνδυασμός που θα βασιστεί στην εξέταση των ιδιαίτερων συνθηκών κάθε ατόμου. Σε επίπεδο νομοθεσίας οι πρώτες ρυθμίσεις εύλογα αφορούν τη θέσπιση της άδειας φροντιστή/τριας ή τέκνου και την επέκταση των ήδη θεσμοθετημένων μέτρων (π.χ. μειωμένο ωράριο) στο σύνολο των φροντιστών/τριών.

Στην αγγλοσαξονική βιβλιογραφία, όταν γίνεται αναφορά στη λήψη μέτρων για τους εργαζόμενους/ες φροντιστές/τριες, ο όρος που απαντάται συχνά είναι το «flexicare». Πρόκειται για έναν εύστοχο νεολογισμό, στον οποίο αποτυπώνονται οι δύο βασικοί άξονες μιας ολοκληρωμένης παρέμβασης για την προώθηση της εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής των εργαζόμενων φροντιστών/τριών· η ευελιξία στη διαμόρφωση των συνθηκών εργασίας και η παροχή φροντίδας στα εξαρτώμενα μέλη. Στον πρώτο εντάσσεται μία δέσμη ποικίλων ρυθμίσεων η πλειονότητα των οποίων μπορεί κάλλιστα να έχει ευρύτερη εφαρμογή

στο σύνολο των εργαζόμενων· από τη χορήγηση αδειών και τη μείωση του ωραρίου έως την υιοθέτηση διαφόρων τύπων ευέλικτου ωραρίου και την τηλεργασία. Ως προς τον δεύτερο άξονα είναι σαφές ότι η δημιουργία υποδομών που θα εξασφαλίζουν ποιοτική φροντίδα και εξυπηρέτηση των εξαρτώμενων ατόμων συνιστά ουσιαστική ανακούφιση για τους/τις φροντιστές/τριες, οι οποίοι/ες συχνά έχουν την ευθύνη τους για είκοσι τέσσερις ώρες το εικοσιτετράωρο, καθώς δεν υπάρχουν υπηρεσίες που προσφέρουν αντίστοιχη δυνατότητα φύλαξης/απασχόλησης των εξαρτώμενων ενήλικων με εκείνη που παρέχει το εκπαιδευτικό σύστημα για τα παιδιά. Πέρα από τα εξαρτώμενα μέλη, ωστόσο, και οι ίδιοι/ες οι φροντιστές/τριες έχουν ανάγκη να υπάρξουν αντικείμενο φροντίδας. Υπηρεσίες που παρέχουν πληροφόρηση, συμβουλευτική και εκπαίδευση, ιατρική παρακολούθηση έχουν αποφασιστική σημασία για την προαγωγή της υγείας και της ευημερίας των ατόμων που παρέχουν φροντίδα.

Γίνεται σαφές ότι για τον αποτελεσματικό χειρισμό του ζητήματος κεντρικός είναι ο ρόλος των *κοινωνικών εταίρων, συνδικαλιστικών οργάνων εκπροσώπησης εργαζόμενων και εργοδοτών και των αυτοδιοικητικών φορέων*. Αποφασιστική σημασία έχει, ακόμα, η συμβολή των ερευνητικών και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων τα οποία δραστηριοποιούνται στους τομείς που άπτονται του θέματος των εργαζόμενων φροντιστών/τριων καθώς και της *κοινωνίας των πολιτών*, ιδωμένης στο πλαίσιο συλλογικοτήτων (π.χ. οργανώσεις, κινήσεις πολιτών) αλλά και της στάσης που καθένας/καθεμία τηρεί ως ξεχωριστό άτομο. Είναι απαραίτητο οι εθνικές κυβερνήσεις, πέραν των δράσεων που οι ίδιες αναλαμβάνουν, να ενθαρρύνουν την κινητοποίηση και την ενεργό συμμετοχή όλων των δυνάμει εμπλεκόμενων μερών. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσονται η διενέργεια εκστρατειών ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης, η προώθηση του κοινωνικού διαλόγου και της συνεργασίας με τους κοινωνικούς εταίρους, η παροχή κινήτρων στους εργοδότες για εφαρμογή μέτρων υποστηρικτικών προς τους/τις εργαζόμενους/ες φροντιστές/τριες, η εκπαίδευση στελεχών σε «κομβικές» δομές και υπηρεσίες.

Αναγκαία προϋπόθεση για τον σχεδιασμό επιτυχημένων παρεμβάσεων στο πεδίο της εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής των εργαζόμενων φροντιστών/τριών είναι αυτός να θεμελιώνεται στη γνώση των συνθηκών που βιώνουν τα άτομα στα οποία απευθύνεται· αναδεικνύεται λοιπόν η ανάγκη

διεξαγωγής ερευνών που θα παράσχουν μια *βάση εμπειρικών δεδομένων*. Πέραν αυτού η έρευνα περιλαμβάνει την παρακολούθηση της εφαρμογής των όποιων πολιτικών και την εκτίμηση της επίδρασής τους στα διαφορετικά επίπεδα και τους τομείς που έχουν αναφερθεί. Η εξέταση του βαθμού αξιοποίησης των σχετικών ρυθμίσεων ανάλογα με το φύλο των ωφελουμένων συνιστά αναπόσπαστο στοιχείο της αξιολόγησής τους.

Πίνακας 1α. Μέτρα/δράσεις για τη συμφιλίωση επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής των εργαζόμενων φροντιστών/τριών

Στόχος	Είδος μέτρου/δράσης	
	Ευελιξία στην εργασία	
	Μέτρα	Πρόνοια για ελαχιστοποίηση επιπτώσεων
Υποστήριξη εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	Ευελιξία ως προς το ωράριο εργασίας	Διασφάλιση ότι η χρήση των μέτρων δε θα έχει επιπτώσεις στη σταδιοδρομία, στις παροχές που δικαιούνται οι εργαζόμενοι ή σε άλλες πτυχές της επαγγελματικής τους πορείας
	Εξ αποστάσεως εργασία	
	Διευκόλυνση πρόσβασης στην εργασία	
	Χρήση των τεχνολογικών μέσων του εργοδοτικού φορέα προς διευκόλυνση των φροντιστών/τριών	
	Βραχεία άδεια και άδεια έκτακτης ανάγκης	Μη περικοπή των αποδοχών κατά τη διάρκεια της άδειας
Εξασφάλιση δυνατότητας για μερική απασχόληση	Μερική απασχόληση	Ελαχιστοποίηση της απώλειας εισοδήματος λόγω της μείωσης των ωρών εργασίας
	Κατά περιόδους απασχόληση (και συναφείς ρυθμίσεις)	Διασφάλιση ότι η χρήση των μέτρων δε θα έχει επιπτώσεις στη σταδιοδρομία, στις παροχές που δικαιούνται οι εργαζόμενοι ή σε άλλες πτυχές της επαγγελματικής τους πορείας

Στόχος	Είδος μέτρου/δράσης	
	Ευελιξία στην εργασία	
	Μέτρα	Πρόνοια για ελαχιστοποίηση επιπτώσεων
Εξασφάλιση δυνατότητας για αποχώρηση από την εργασία και αποκλειστική παροχή φροντίδας	Άδεια μεγάλης διάρκειας	Παροχή άδειας μετ' αποδοχών ή εξασφάλιση καταβολής κοινωνικού επιδόματος κατά τη διάρκειά της
	Διασφάλιση της μη αποκοπής του/της εργαζόμενου/ης από το εργασιακό του πλαίσιο κατά τη διάρκεια της άδειας	Διευκόλυνση των εργαζομένων ώστε να «αποταμιεύσουν» εισόδημα για τις περιόδους άδειας
		Διατήρηση επαφής με τον/την εργαζόμενο/η και ενημέρωσή του/της για τις εξελίξεις στο επαγγελματικό πεδίο κατά τη διάρκεια της άδειας
	Δυνατότητα άθροισης άδειας	Δυνατότητα συμμετοχής σε επαγγελματική εκπαίδευση κατά τη διάρκεια της άδειας
		Διευκόλυνση της επιστροφής του/της στην εργασία

Ελεύθερη μετάφραση από το *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (2011). *Company initiatives for workers with care responsibility for disabled children or adults*, p.38. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

Πίνακας 1β. Μέτρα/δράσεις για τη συμφιλίωση επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής των εργαζόμενων φροντιστών/τριών

Είδος μέτρου/δράσης	
Σχετικές με παροχή φροντίδας	Άλλες δράσεις
Παροχή πληροφόρησης	Διοργάνωση ενεργειών ευαισθητοποίησης/ενημέρωσης για το θέμα των εργαζόμενων φροντιστών/τριών
Παραπομπή-διαμεσολάβηση σε φορείς/δομές παροχής φροντίδας	Εκπαίδευση συναδέλφων, διευθυντικών στελεχών

Οργάνωση εκπαίδευσης φροντιστών/τριών	Παροχή κινήτρων στους εργοδότες για εφαρμογή πολιτικών υποστήριξης των εργαζόμενων φροντιστών/τριών
Είδος μέτρου/δράσης	
Σχετικές με παροχή φροντίδας	Άλλες δράσεις
Παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης	Κινητοποίηση δυνάμει εμπλεκόμενων μερών (κοινωνικών εταίρων, αυτοδιοικητικών φορέων, εκπαιδευτικών ιδρυμάτων)
Δημιουργία δικτύου φροντιστών/τριών	Ενεργοποίηση κοινωνίας των πολιτών
Δημιουργία δικτύου υποστήριξης φροντιστών/τριών	Διεξαγωγή ερευνών
Παροχή βοήθειας σε καθημερινές εργασίες (π.χ. ψώνια)	Αξιολόγηση της εφαρμογής των πολιτικών/ρυθμίσεων – Ένταξη της διάστασης του φύλου στην εκτίμηση των αποτελεσμάτων
Παροχή οικονομικής βοήθειας	
Μέριμνα για την υγεία και την καλή κατάσταση των φροντιστών/τριών από τους/τις ιατρούς εργασίας	

Ελεύθερη μετάφραση από το *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (2011). *Company initiatives for workers with care responsibility for disabled children or adults*, p.38. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

4. Επίλογος

Στην Ελλάδα της κρίσης, όταν η εργασία τείνει να μετατραπεί από δικαίωμα σε προνόμιο, το θέμα της συμφιλίωσης εργασιακής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής φαντάζει ίσως άκαιρο. Είναι ωστόσο εξαιρετικά επίκαιρο. Η συρρίκνωση του λεγόμενου κοινωνικού κράτους, παρουσιαζόμενη ως επακόλουθο της οικονομικής κρίσης, οδηγεί στη διαρκή μετατόπιση του όγκου των παρεχόμενων φροντίδων από τις κρατικές/τυπικές στις άτυπες δομές –δηλαδή την ευθύνη για τη φροντίδα των εξαρτώμενων ατόμων επωμίζονται, με συνεχώς μειούμενη την υποστήριξή τους από την Πολιτεία, οι οικείοι/ες αυτών– οι οποίοι/ες στις πλείστες των περιπτώσεων καλούνται παράλληλα να διαχειριστούν τη σημαντική μείωση των εισοδημάτων τους. Αναδεικνύεται έκδηλος ο κίνδυνος να αναιρεθούν κατακτημένα με εκτεταμένους αγώνες βήματα στο πεδίο της ισότητας των φύλων ως προς τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, καθώς εμφανίζονται τάσεις συντηρητικοποίησης της κοινωνίας και οι γυναίκες πιεζόμενες από την οικονομική στενότητα της οικογένειας και την αυξημένη

δυσκολία εύρεσης εργασίας ωθούνται στην ανάληψη παραδοσιακών ρόλων. Από την άλλη πλευρά οι εξελίξεις στην τεχνολογία και την επιστήμη δημιουργούν δυνατότητα ριζικών αλλαγών στους τομείς της αυτοεξυπηρέτησης και της παροχής φροντίδας, ενώ η αυξανόμενη εμφάνιση νέων μοντέλων οικογένειας καθιστά απαραίτητο τον επαναπροσδιορισμό των οικογενειακών πολιτικών σε μία νέα βάση όπου θα βρίσκουν έκφραση οι εναλλακτικές μορφές.

Η υποστήριξη των εργαζόμενων που παράλληλα παρέχουν φροντίδα σε μέλη της οικογένειάς τους, λαμβανομένων υπόψη των προαναφερθέντων παραγόντων, δεν αποτελεί απλώς μία ευκαιρία για να επιδείξει η Πολιτεία κοινωνική ευαισθησία ή δημογραφική οξυδέρκεια. Αφορά καίρια ζητήματα: την αναγνώριση του «κοινωνικού χρόνου», τη νοηματοδότηση του κράτους ως εργοδότη και ως επόπτη σε εργασιακά θέματα, τον επαναπροσδιορισμό εννοιών όπως εργαζόμενος/η, εργοδοσία, εργασία, εργασιακές σχέσεις, οικογένεια, οικογενειακές σχέσεις – συνιστά ουσιαστική πολιτική επιλογή. Αυτή η συνειδητοποίηση, από όλους και όλες μας, είναι το πρώτο, απαραίτητο βήμα για την προσέγγιση ενός ζητήματος το οποίο –παραφράζοντας τον χαρακτηρισμό «οικονομική ευκαιρία» που του αποδίδουν οι «Εργοδότες για τους Φροντιστές/τριες»– συνιστά οικονομική, κοινωνική, ιδεολογική πρό(σ)κληση.

5. Ενδεικτική Βιβλιογραφία

5.1. Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Advisory Committee on Equal Opportunities between Men and Women, 2008.

Opinion on New Forms of Leave (Paternity Leave, Adoption Leave and Filial Leave).

Anderson, R., Mikulij, B., Vermeylen, G., Lyly-Yrjänäinen, M. and Zigante, V., Eurofound (2009). *Second European Quality of Life Survey – Overview.* Publications Office of the European Communities, Luxembourg.

Bjornberg, U. (1998). Η ισότητα των φύλων στην οικογένεια. Στο: Ίδρυμα για το Παιδί και την Οικογένεια. *Οικογένεια-Ευρώπη-21ος αιώνας: Όραμα και Θεσμοί. Πρακτικά από το Ευρωπαϊκό Φόρουμ για την Οικογένεια* (σ. 152-155). Αθήνα: Λιβάνης.

- Buckner, L. and Yeandle, S. (2006). *Who cares wins: the social and business benefits of supporting working carers*. Carers UK, London.
- Central Statistical Office Ireland (2011). *Carers aged 15 years and over classified by principal economic status, age group and number of hours per week of unpaid help provided*. Online tables, available at:
<http://census.cso.ie/Census/TableViewer/tableView.aspx?ReportId=75738>
- Commission of the European Communities, (2005). *Communication to the Spring European Council. Working together for growth and jobs. Integrated guidelines for growth and jobs (2005-2008)*.
- Commission of the European Communities (2006). *Communication from the commission. First-Stage Consultation of European Social Partners on reconciliation of professional, private and family life*. SEC (2006) yyy, Brussels.
- Commission of the European Communities. (2006). *Green Paper. Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*. COM (2006) 708 final, Brussels.
- Commission of the European Communities. (2008). *Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A better work-life balance: stronger support for reconciling professional, private and family life*. COM (2008) 635 final, Brussels.
- Council of Europe. (1996). *Recommendation No. R (96) 5 of the Committee of Ministers to Member States on reconciling work and family life*, Brussels.
- Crespo, L. (2006). *Caring for parents and employment status of European mid-life women, research paper*. University of Alicante, Spain.
- Crompton, R. (2003). *Restructuring Gender Relations and Employment: the decline of the male breadwinner*. Oxford: Oxford University Press.
- Crompton, R. & Harris, F. (2003). Employment, Carers and Families: The significance of Choice and Constraint in Women's Lives. In: R. Crompton (ed.) *Restructuring Gender Relations and Employment: the decline of the male breadwinner*. Oxford: Oxford University Press.
- Employers for Carers & Department of Health Task and Finish Group (2013). *Supporting Working Carers: The Benefits to Families, Business and the Economy*. Carers UK, London. Available at:
<http://www.employersforcarers.org/resources/research/item/808-supporting-working-carers-the-benefits-to-families-business-and-the-economy>

- European Commission. (2005). *Reconciliation of work and private life: Comparative Review of thirty European Countries*.
- European Commission. (2007). *Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. Luxembourg : Publications Office of the European Communities.
- European Commission. (2008). *A better work–life balance: stronger support for reconciling professional, private and family life*. COM (2008) 635 final, Brussels.
- European Commission. (2008). *Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men: Opinion on new forms of leave (paternity leave, adoption leave and filial leave)*. Available at: <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=35943>
- European Commission. (2010). *Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Strategy for equality between women and men 2010-2015*. COM (2010) 491 final, Brussels.
- European Commission, (2011). *Roadmap: reconciliation between work, family and private life*, Brussels. Available at: http://ec.europa.eu/governance/impact/planned_ia/docs/2011_empl_016_work_family_private_life_en.pdf
- European Commission, (2014). *Report on Progress on equality between women and men in 2013*. COM (2014) 224 final, Brussels.
- EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE) (2005). *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*. European Communities, Brussels.
- Eurofound (2011). *Company initiatives for workers with care responsibility for disabled children or adults*. Luxembourg: Publication Office of the European Union. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/>
- Eurofound (2011). *Reconciliation of work, private and family life in European Union*. Luxembourg: Publication Office of the European Union. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/>
- Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/>

- Eurofound (2013). *Caring for children and dependants: effect on careers of young workers. Background paper*. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2014). *Quality of life in Europe: Families in the Economic Crisis*. Luxemburg.
- European Institute for Gender Equality (2011). *Reconciliation of work and Family Life as a Condition of Equal Participation in the Labor Market. Review of the Implementation of Beijing Platform for Action: Women and Economy*. Luxemburg.
- Karamessini, M. (2005). Gender equality and employment policy. In: M. Petemesidou & E. Mossialos (eds.). *Social Policy Developments in Greece*. Albershot: Ashgate.
- Karamessini, M. (2012). Female activity and employment trends and patterns in Greece: Women's difficult road to economic independence. In: A. Bugra & Y. Özkan (eds.). *Trajectories of Female Employment in the Mediterranean*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave MacMillan.
- Lamura, G., Döhner, H. & Kofahl, C. (eds) (2008), *Family carers of older people in Europe: a six country comparative study*. Hamburg: LIT.
- Lewis, J. (1993). Introduction: Women, work, family and social policies in Europe. In: J. Lewis (ed.). *Women and Social Policies in Europe*. Albershot: Edward Elgar.
- Molinuevo, D. (2014). *Recruitment and retention of home care workers for adults. Examples of successful initiatives, Eurofound, EU*. Presentation at the International Conference "Families in the Crisis - Finding work-life balance in difficult economic context" (Athens, 29/4/2014).
- Phillips, J., Bernard, M. & Chittenden, M. (2002). *Juggling work and care: the experiences of working carers of older adults*. Bristol: The Policy Press.
- Plantenga, J. & Remery, C., European Commission (2005). *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Sainsbury, D. (1996). *Gender and Welfare States*, Cambridge/UK: Cambridge University Press.
- Syeda, N.E.I. (2013). Gender equality in leadership: a public policy failure? Proceedings of the Australian Political Studies Association Annual Conference 2013, APSA 2013, pp.1-18

5.2. Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

- Βαΐου, Ντ. & Στρατηγάκη, Μ. (2001). «Φεμινισμός και εργασία γυναικών: συμπτώσεις και αποκλεισμός», Σεμινάρια Πολιτικού Προβληματισμού. Αθήνα: Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς.
- Γεώργας, Δ., Γκαρή, Α. & Μυλωνάς, Κ. (2004). Σχέσεις με συγγενείς στην ελληνική οικογένεια. Στο: Λ. Μουσούρου & Μ. Στρατηγάκη (επιμ.). *Ζητήματα οικογενειακής πολιτικής*. Αθήνα: ΚΕΚΜΟΚΟΠ.
- Γκασούκα, Μ. & Τσουκαλά, Φ. (χχχχ). Μεθοδολογία πλάνων συμφιλίωσης. Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL-Διακρατική Σύμπραξη SEMELI. Διαθέσιμο στο: <http://www.pik.org.cy/page-id/184>
- Γκασούκα, Μ. (2008). Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Πρόταση μέτρων και πρακτικών. Cyprus Employability Network, Λευκωσία. Διαθέσιμο στο: <http://www.pik.org.cy/page-id/184>
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2001). *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο. Στρατηγική πλαίσιο σχετικά με την ισότητα των φύλων. Πρόγραμμα εργασίας για το 2001*. COM (2001) 119 τελικό, Βρυξέλλες.
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2005). Έκθεση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών, για την ισότητα ανδρών και γυναικών. COM (2005) 44 τελικό Βρυξέλλες.
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2006). *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 ανδρών και γυναικών (2006-2010)*. COM (2006) 92 τελικό, Βρυξέλλες.
- Ζέης, Θ. & Μηλιώνη, Φ. (επιμ.). (2005). *Οδηγός Καλών Πρακτικών για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής*. Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Αθήνα.
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2012). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια Έκθεση*. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2013). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια Έκθεση*. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2014). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια Έκθεση*. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.
- Καραμεσίνη, Μ. (1998). Γυναίκες και απασχόληση στην Ελλάδα: Τάσεις και Διεθνείς Συγκρίσεις. *Στατιστική Επετηρίδα Εργασίας*. Αθήνα: Πανεπιστημιακές Εκδόσεις/Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Καραμεσίνη, Μ. (2005α). Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ως πρόκληση για τις πολιτικές απασχόλησης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο: Α. Δεδουσόπουλος, Γ. Κουζής, Ξ. Πετρινιώτη & Σ. Ρομπόλης (επιμ.). *Εργασία 2005*. Αθήνα: ΙΑΠΑΔ, Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Καραμεσίνη, Μ. (2005β). Η πολιτική απασχόλησης ως πεδίο σύζευξης της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Στο: Μ. Καραμεσίνη & Γ. Κουζής (επιμ.). *Πολιτική Απασχόλησης – Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*. Αθήνα: Gutenberg/ΚΕΚΜΟΚΟΠ.
- 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.
- Κατάκη, Χ. (1994). *Οι τρεις ταυτότητες της ελληνικής οικογένειας*. Αθήνα: Κέδρος
- Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου, Σ. (1998). Ισότητα των φύλων στην απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση. Στο: Ι. Μαγγανάρα (επιμ.). *Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των Φύλων - Εισηγήσεις σεμιναρίου*. Αθήνα: Οδυσσέας.
- Λαμπροπούλου, Κ. (1999). Φύλο και φροντίδα: Προβληματισμοί και αναθεωρήσεις στη σύγχρονη κοινωνική πολιτική. Στο: Θ. Σακελλαρόπουλος (επιμ.). *Η μεταρρύθμιση του κοινωνικού κράτους*. Αθήνα: Κριτική.
- Μαγγανάρα, Ι. (1998). *Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των Φύλων - Εισηγήσεις σεμιναρίου*. Αθήνα: Οδυσσέας.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (1995). *Η οικογένεια στην Αθήνα: Οικογενειακά πρότυπα και συζυγικές πρακτικές*. Αθήνα: ΕΚΚΕ.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (2010). Νέες μορφές οικογένειας. Τάσεις και εξελίξεις στη σύγχρονη Ελλάδα. *Εγκέφαλος*, 47(2), σ. 55-66. Διαθέσιμο στο: <http://www.encephalos.gr>
- Μισέλ, Α. (2000). *Κοινωνιολογία της οικογένειας και του γάμου* (μτφ. Λ. Μουσούρου). Αθήνα: Gutenberg.

- Μουσούρου, Λ. (1993). *Γυναίκα και απασχόληση – Δέκα ζητήματα*. Αθήνα: Gutenberg.
- Μουσούρου, Λ. (2004). Εργασία και οικογενειακή ζωή. Στο: Λ. Μουσούρου & Μ. Στρατηγάκη (επιμ.). *Ζητήματα οικογενειακής πολιτικής*. Αθήνα: ΚΕΚΜΟΚΟΠ
- Μουσούρου, Λ. & Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.). (2004). *Ζητήματα οικογενειακής πολιτικής*. Αθήνα: ΚΕΚΜΟΚΟΠ.
- Μουσούρου, Λ. (2005). *Οικογένεια και οικογενειακή πολιτική*. Αθήνα: Gutenberg.
- Παπαχριστόπουλος, Ν. (2011). *Η οικογένεια στη σύγχρονη εποχή*. Αθήνα: Ι.Δ.ΕΚ.Ε.
- Σακελλαρόπουλος, Θ. (1999). *Η μεταρρύθμιση του κοινωνικού κράτους*. Αθήνα: Κριτική.
- Στρατηγάκη, Μ. (2005). *Πολιτικές ισότητας των φύλων: Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές πρακτικές*. Αθήνα: Gutenberg.
- Στρατηγάκη, Μ. (2006). *Το φύλο της κοινωνικής πολιτικής*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Συμεωνίδου, Χ. (1994). Η ασυμβατότητα της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών. *Δίνη*, 7, 113-130.
- Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2003). *Απόφαση του Συμβουλίου της 22ας Ιουλίου 2003 σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές των κρατών μελών για την απασχόληση* (2003/578/ΕΚ).
- Τσαούση, Α. (2006). *Η οικογένεια: βασικές μορφές*. Πανεπιστήμιο Αθηνών/Τμήμα Μ.Ι.Θ.Ε., <http://old.phs.uoa.gr/~ahatzis/SGH18.pdf>
- Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων & ΚΠ EQUAL (2004), Οδηγός της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου.
- WEdo (2013). *Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Ποιότητας για τις υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας*.
- Χατζηβαρνάβα-Καζάση, Ε. (2004). Οικογένειες, οικογενειακές πολιτικές, κοινωνικός αποκλεισμός και ο ιδιαίτερος ρόλος των προγραμμάτων οικογενειακής στήριξης. Στο: Μουσούρου, Λ. & Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.). *Ζητήματα οικογενειακής πολιτικής*. Αθήνα: ΚΕΚΜΟΚΟΠ.

5.3. Παρατιθέμενη νομοθεσία

- N. 1483/1984: Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις – Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων.
- N. 1576/1985: Κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας αριθ. 156, για την ισότητα των ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζομένων και των δύο φύλων. Εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις.
- N. 1648/1986: Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων
- Π.Δ. 193/1988: Επέκταση διατάξεων του ν. 1483/1984 (ΦΕΚ 153, τ.Α΄) στο δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α.
- N. 2238/1994: Κύρωση του Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος
- N. 2527/1997: Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων του Ν. 2190/1994 και άλλες διατάξεις.
- N. 2643/1998: Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις.
- N. 2956/2001: Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις
- N. 2972/2001: Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης και της λειτουργίας του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων και άλλες διατάξεις
- N. 3051/2002: Συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές, τροποποίηση και συμπλήρωση του συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και συναφείς ρυθμίσεις
- N. 3227/2004: Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις
- N. 3421/2005: Στρατολογία των Ελλήνων και άλλες διατάξεις.
- N. 3454/2006: Ενίσχυση της οικογένειας και λοιπές διατάξεις.
- N. 3488/2006: Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις.
- N. 3528/2007: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.
- N. 3584/2007: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων.
- N. 4075/2012: Θέματα Κανονισμού ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων, προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/88/ΕΕ και λοιπές διατάξεις.