

---

**«ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΖΩΗΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ  
ΑΛΛΑΓΗΣ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ  
ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ (ΕΟΧ GR07/3939)»**

**«Οι Δημόσιες Πολιτικές Εναρμόνισης  
Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής  
Μια κριτική αξιολόγηση»**

**Μανίνα Κακεπάκη**

**Εντεταλμένη Ερευνήτρια, ΕΚΚΕ**



Το έργο συγχρηματοδοτείται από τον Χρηματοδοτικό Μηχανισμό ΕΟΧ 2009-2014

## Εισαγωγή

Στο παρόν κεφάλαιο θα παρουσιασθούν τα βασικά πορίσματα από μια σειρά ημι-δομημένων συνεντεύξεων με εμπειρογνώμονες και στελέχη της δημόσιας διοίκησης πάνω στο ζήτημα των πολιτικών εναρμόνισης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Συνολικά πραγματοποιήθηκαν έξι συνεντεύξεις στο χρονικό διάστημα Ιουλίου - Οκτωβρίου 2016. Οι συνεντευξιαζόμενες ήταν όλες γυναίκες, με εμπειρία στο σχεδιασμό και την υλοποίηση ή την αξιολόγηση των δημόσιων πολιτικών για το φύλο, είτε λόγω της μακρόχρονης ερευνητικής ή και ακαδημαϊκής τους ενασχόλησης, είτε λόγω θέσης σε φορείς χάραξης πολιτικής (Υπουργεία, Οργανισμούς, ΟΤΑ). Η αρχική επικοινωνία με τις περισσότερες έγινε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, όπου κατόπιν μιας σύντομης περιγραφής των στόχων του ερευνητικού προγράμματος διατυπώθηκε το αίτημα για συνέντευξη. Όλες ανεξαιρέτως δέχτηκαν με προθυμία να συζητήσουν πάνω στο θέμα και η μοναδική δυσκολία (για ορισμένες από αυτές) αφορούσε στην εξεύρεση του κατάλληλου χρόνου. Πριν κλειστούν τα ραντεβού για την συνέντευξη όλες θέλησαν να λάβουν το σώμα των ερωτήσεων που θα τους τεθεί (βλ. Παράρτημα στο τέλος του κεφαλαίου) προκειμένου να προετοιμαστούν καλύτερα. Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων οι περισσότερες ακολούθησαν την δομή των ερωτήσεων, όμως σε πολλές περιπτώσεις μίλησα περισσότερο ελεύθερα προχωρώντας και σε γενικότερες επισημάνσεις και κρίσεις. Όσες είχαν μεγαλύτερη ερευνητική και θεωρητική εξοικείωση με τα ζητήματα φύλου προέβησαν σε γενικότερες τοποθετήσεις, ενώ οι άλλες απάντησαν περισσότερο επί των συγκεκριμένων ερωτήσεων. Οι συνεντεύξεις διήρκεσαν από 20 λεπτά περίπου η πιο σύντομη έως 48 η πιο εκτεταμένη. Μια συνεντευξιαζόμενη μόνο, μεσαίο στέλεχος Υπουργείου, δεν θέλησε να ηχογραφηθεί η συζήτηση, έτσι κρατήθηκαν σημειώσεις από τα λεγόμενα της. Η άρνηση αυτή περισσότερο οφειλόταν σε έλλειψη εξοικείωσης με την διαδικασία μιας συνέντευξης, ίσως όμως να εμπειρείχε και έναν δισταγμό να καταγραφούν ηχητικά τα λεγόμενά της χωρίς αυτό να σημαίνει ότι οι δηλώσεις της εμπειρείχαν κάποιες αιχμηρές τοποθετήσεις.

Ως προς την γνώση του υπό συζήτηση θέματος, στο αρχικό εισαγωγικό ερώτημα που τους τέθηκε, αν δηλαδή κρίνουν ότι είναι ενημερωμένες για τις πολιτικές εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής που εφαρμόζονται στη χώρα, όλες απάντησαν καταφατικά, αν και η καθεμία είχε διαφορετικό βαθμό εμπλοκής και γνώσης του θέματος. Τα δυο στελέχη υπουργείων που ρωτήθηκαν (μεσαία στέλεχη, υπεύθυνες διευθύνσεων, μια στο Υπουργείο Εργασίας και μια στο Υπουργείο Εσωτερικών, στην Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων – εφεξής ΓΓΙΦ) δήλωσαν ενημερωμένες, η γνώση τους όμως του θέματος ήταν περισσότερο περιορισμένη στα σχετικά του Υπουργείου τους. Ένα ανώτερο στέλεχος ΝΠΙΔ

φάνηκε να έχει μικρότερη εμπλοκή και γνώση του αντικειμένου, αντίθετα με τρεις συνεντευξιαζόμενες με μακρά εμπειρία όχι μόνο σε θέσεις άσκησης και χάραξης πολιτικής αλλά και στον ακαδημαϊκό χώρο. Αυτές οι τελευταίες είχαν μια περισσότερο συνθετική και κριτική προσέγγιση του θέματος, ενώ πολλές φορές απομακρύνθηκαν από τις ερωτήσεις που τους τέθηκαν διότι ήθελαν να δώσουν έμφαση σε σημεία που δεν εμπεριέχονταν στις ερωτήσεις, και αφορούσαν κατά κύριο λόγο στην άσκηση κριτικής απέναντι στις πολιτικές εναρμόνισης στη εν γένει σύλληψη και φιλοσοφία τους.

Σε δυο περιπτώσεις, προηγήθηκαν της συνέντευξης κάποιες αρχικές τοποθετήσεις η οποίες ουσιαστικά πλαισίωσαν νοηματικά τις μετέπειτα απαντήσεις. Έτσι μια συνεντευξιαζόμενη δήλωσε ότι οι απαρχές των πολιτικών αυτών πηγάζουν μεν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή των αρχών της δεκαετίας του 90, όμως σήμερα μεταλλάχθηκε η αρχική τους στόχευση. Ενώ δηλαδή αρχικά αφορούσαν την διαπίστωση ότι η θέση στην αγορά εργασίας δεν είναι ασύνδετη με τον όγκο φροντίδας και οικιακής εργασίας που επιφορτίζονται οι γυναίκες και άρα ξεκίνησαν ακριβώς με το στόχο να συμμετέχουν περισσότερο οι άνδρες στην φροντίδα των παιδιών και των εξαρτημένων ατόμων, σιγά-σιγά μετεξελίχθηκαν σε πολιτικές ευελιξίας στην αγορά εργασίας.

Σε ανάλογο πνεύμα, μια άλλη ερωτώμενη θέλησε να υπογραμμίσει ότι δεν μπορούν να αξιολογηθούν οι πολιτικές εναρμόνισης αν δεν απαντηθεί πρώτα *ποιός είναι ο στόχος τους και για ποιο λόγο πρέπει να υπάρξει εναρμονισμός*. Επισημάνε ότι είναι διαφορετική η οπτική που απαντά σε αυτό λέγοντας ότι στόχος είναι να διευκολυνθούν οι οικογένειες, οι εργαζόμενοι και κυρίως οι εργαζόμενες γυναίκες, και εντελώς άλλη η οπτική που προσεγγίζει το ζήτημα κάτω από το πρίσμα ότι όλα τα υποκείμενα έχουν μια δημόσια και μια ιδιωτική διάσταση, και εν τέλει το θέμα είναι το πώς θα υπάρξουν κάποια μέτρα που να διευκολύνουν πραγματικά αυτή τη διττή διάσταση. Σύμφωνα με την άποψη της, μακροπρόθεσμος στόχος των πολιτικών αυτών οφείλει να είναι η προσέγγιση της έμφυλης ισότητας, διαμέσου των μέτρων εναρμόνισης και της στήριξης των γονέων εργαζομένων. Όμως, ιδιαίτερα στην Ελλάδα, κρίνει ότι κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει.

### **Οι βασικές πολιτικές εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής**

Όλες οι ερωτώμενες, ανεξάρτητα από τις αρχικές τους επιφυλάξεις, συνέκλιναν στις εκτιμήσεις τους αναφορικά με το *ποιες* εκτιμούν ως βασικές πολιτικές εναρμόνισης στην Ελλάδα. Έτσι, από όλες αναφέρθηκαν οι δυο βασικές κατηγορίες πολιτικών, αφενός εκείνες που αφορούν την **διευθέτηση του εργασιακού χρόνου** (άδειες, ωράρια) και αφετέρου εκείνες που αφορούν τις

**δομές φύλαξης** των εξαρτώμενων μελών της οικογένειας (κυρίως παιδιών προσχολικής ηλικίας αλλά και ηλικιωμένων). Την εννοιολογική αυτή διάκριση την έκαναν οι μισές περίπου από τις ερωτώμενες, ενώ οι υπόλοιπες αναφέρθηκαν ονομαστικά στις διάφορες πολιτικές χωρίς να τις ταξινομήσουν.

Έτσι, ως βασικές πολιτικές αναγνωρίστηκαν κυρίως οι άδειες που δίνονται σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (γονικές και ανατροφής) και από την άλλη πλευρά όλες οι δομές φροντίδας της προσχολικής ηλικίας και των ηλικιωμένων. Ως βασικό εργαλείο του Υπουργείου Εργασίας αναφέρθηκαν οι διευκολύνσεις προς τους εργαζόμενους γονείς (γονικές άδειες) καθώς επίσης και τα προγράμματα του ΟΑΕΔ, δομές για τη φροντίδα παιδιών κ.λπ. Υπήρξε όμως και η πολύ σημαντική επισήμανση ότι οι γονικές άδειες και η φύλαξη παιδιών είναι σημαντικά μέτρα μεν, αφορούν όμως συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων. Αυτό ήταν κάτι το οποίο επανήλθε ως θέμα και στη συνέχεια.

Μια ερωτώμενη έκανε την επισήμανση ότι οι πολιτικές αυτές είναι πάντα συνάρτηση του *τι απάντηση* δίνουμε στο ερώτημα ποιος εν τέλει έχει την κύρια ευθύνη για την φροντίδα: το κράτος, τα άτομα στο πλαίσιο της οικογένειας και ειδικότερα με τον έμφυλο καταμερισμό εντός της οι γυναίκες, ή οι επιχειρήσεις και οι εργοδότες; Κατά τη γνώμη της, ιστορικά, στην Ελλάδα η απάντηση που δόθηκε ήταν ότι την κύρια ευθύνη την έχουν οι γυναίκες καθώς τόσο οι δημόσιες δαπάνες όσο και η συμμετοχή των εργοδοτών ήταν περιορισμένη. Και αυτό αποτυπώνεται στο γεγονός ότι στο ασφαλιστικό σύστημα της χώρας μετά τον Β Παγκόσμιο Πόλεμο οι γυναίκες είχαν πάντα συμπληρωματικό ρόλο στην αγορά εργασίας, και γι αυτό το λόγο οι πολιτικές εναρμόνισης ταυτίζονταν τελικά με ασφαλιστικές ρυθμίσεις και πρόωρες συνταξιοδοτήσεις. Υποστήριξε ότι την χρονική στιγμή που χρειαζόταν δεν υπήρχε στήριξη προς την οικογένεια και αντ' αυτού δινόταν η πρόωρη συνταξιοδότηση ως «αντίδωρο» στις γυναίκες, παροχή που όμως παγίωνε τον ρόλο τους στην οικογένεια και τον συμπληρωματικό τους ρόλο στην αγορά εργασίας.

Κατά την εκτίμηση της, έγινε μεγάλη προσπάθεια στην Ελλάδα την δεκαετία του '80 και του '90 να μετατεθεί το βάρος των πολιτικών εναρμόνισης από το ασφαλιστικό σύστημα, σε πολιτικές εναρμόνισης **την ώρα που χρειάζονται** και το έχουν ανάγκη οι οικογένειες τα παιδιά και οι γυναίκες που πρέπει να μουν στην αγορά εργασίας. Αυτό όμως έγινε με σοβαρά εμπόδια και αντιστάσεις και μεγάλες συγκρούσεις και σε κινηματικό επίπεδο καθώς κυριαρχούσε η αντίληψη ότι παραβιάζονται κατοχυρωμένα δικαιώματα των γυναικών, τα οποία όμως λειτουργούσαν ως παγίδα ως προς τον συμπληρωματικό ρόλο τους στην αγορά εργασίας.

Αναφορικά με αυτήν την διάκριση, των παροχών σε υποδομές και σε ευελιξία χρόνου, υπήρξε συμφωνία από τις ερωτώμενες που προέβησαν σε αυτήν την διάκριση, ότι ποιο ορθή επιλογή

είναι οι υποδομές, δηλαδή οι παροχές φροντίδας εκτός σπιτιού και όχι τα ευέλικτα ωράρια τα οποία βοηθούν τις γυναίκες και τους άνδρες μέσα στο σπίτι, γιατί όταν η φροντίδα των παιδιών ή των εξαρτημένων ατόμων γίνεται από υποδομή εκτός σπιτιού δεν «ιερραρχείται» ο χρόνος των ζευγαριών, εφόσον η διευθέτηση βγαίνει εκτός οικογενειακού χρόνου. Όπως είπε και μια συνεντευξιαζόμενη: «Ενώ όταν μιλάμε για άδειες γονικές, μειωμένα ωράρια και όλα αυτά, τα οποία παίρνουν οι γονείς, απευθύνονται στους γονείς για να έχουν περισσότερο χρόνο να κάνουν οι ίδιοι τη δουλειά, και όχι να την βγάλουν απέξω, τότε εκεί δεν αλλάζει πάρα πολύ η σχέση εξουσίας ανάμεσα στο ζευγάρι. Το πιο χαρακτηριστικό από όλα αυτά είναι, γιατί πάντα θα υπάρχει μια επιλογή, ποιος κάνει το μικρότερο ωράριο, ο άνδρας ή η γυναίκα. Ποιανού δουλειά είναι πιο σημαντική για να δεχθεί αυτό κλπ. και εκεί γίνεται ένας χαμός. Το πιο χαρακτηριστικό σε αυτό το πράγμα είναι ότι οι γονικές άδειες που παίρνουν άνδρες για 1-2 χρόνια, δεν τις κάνουνε φροντίδα, τις κάνουνε αθλητισμό, προσωπική εξέλιξη, άλλη δουλειά και διάφορα άλλα τέτοια. Και η γιαγιά προσέχει τα παιδιά, θα τα πρόσεχε έτσι κι αλλιώς και χωρίς τη γονική άδεια.

Επανερχόμενες στο θέμα των διακρίσεων σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, σχεδόν όλες οι ερωτώμενες συνέκλιναν στην άποψη ότι οι στρεβλώσεις που έχουμε λόγω της ανισότητας των φύλων, εμφανίζονται και σε αυτόν τον τομέα καθώς υπάρχει σοβαρό πρόβλημα **διαφορετικής μεταχείρισης των εργαζομένων στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα**. Ενώ κάποιες εκτιμούν ότι στον δημόσιο τομέα μπορεί να γίνεται και χρήση (κατάχρηση) ευνοϊκών διατάξεων, στον ιδιωτικό τομέα στην ουσία δεν γίνεται πολλές φορές καν χρήση. Ως παραδείγματα τέθηκαν ότι στον ιδιωτικό τομέα που δεν πληρώνονται οι γονικές άδειες, συνεχίζουν να τις παίρνουν περισσότερο οι γυναίκες, διότι είναι χαμηλότερα αμειβόμενες, ενώ στον δημόσιο τομέα, οι γονικές άδειες είναι απολύτως κατοχυρωμένες από τον δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα ενώ το δικαίωμα της συνεχούς απουσίας από την υπηρεσία έναντι του μειωμένου ωραρίου επεκτάθηκε και στους πατεράδες. Πάνω σε αυτό σχολιάστηκε ότι σύμφωνα με στοιχεία των αρμόδιων υπουργείων, οι πατέρες που κάνουν χρήση αυτού του δικαιώματος, ήταν εκείνοι των οποίων οι σύζυγοι ήταν επιχειρηματίες ή δραστηριοποιούνταν στον ιδιωτικό τομέα (π.χ. δικηγόροι, γιατροί). Αντίθετα σε περιπτώσεις όπου και οι δυο γονείς ήταν δημόσιοι υπάλληλοι εκεί στη χρήση έμενε στις γυναίκες. Εδώ ασκήθηκε κριτική ότι το δικαίωμα δεν είναι αυτοτελές και αυτό το καθιστά λιγότερο ελκυστικό για τους άνδρες δημοσίους υπαλλήλους.

Επίσης, αναφορικά με τον ιδιωτικό τομέα, εν οι εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας μεταξύ 2000 και 2010 έχουν θέσει ζητήματα και έχουν επεκτείνει τις άδειες, σήμερα όλα αυτά τελούν υπό την αίρεση των μεγάλων ποσοστών ανεργίας και των πιέσεων από την αγορά εργασίας. Παρότι υπάρχουν προσπάθειες εντατικοποίησης των ελέγχων από τις Επιθεωρήσεις

Εργασίας, οι ίδιες οι γυναίκες δεν κάνουν χρήση αυτών των δικαιωμάτων. **Δηλαδή μπήκε μετ' επιτάσεως το θέμα ότι για να εφαρμόσει κανείς πολιτικές εναρμόνισης, πρέπει να συντρέχουν και προϋποθέσεις ισορροπίας, σταθερότητας και ευημερίας σε ότι αφορά τα επίπεδα απασχόλησης και συμμετοχής στην αγορά εργασίας.**

Σε σχέση με το παραπάνω διατυπώθηκε και ένας έντονος προβληματισμός για τους ευρωπαϊκούς στόχους για την απασχόληση των γυναικών, καθώς είναι πλέον τόσο σαρωτικές οι μεταβολές στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα, που οι επιταγές των αποφάσεων της Βαρκελώνης, αλλά και της Λισσαβόνας παλιότερα μοιάζουν «εκτός τόπου και χρόνου» όπως είτε μια ερωτώμενη, σε μια χώρα όπου σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία η ανεργία των γυναικών ξεπερνά το 60% με 65% στις νεαρές ηλικίες.

Ως προς το ζήτημα των ωραρίων, υποστηρίχθηκε ότι είμαστε σε μια εποχή που δεν υπάρχει πλέον το σταθερό οκτάωρο, ενώ υπάρχει μια μεγάλη συζήτηση ανάμεσα στα δυο πρότυπα, το αγγλοσαξονικό και το βόρειο, το σκανδιναβικό. Αν δηλαδή θα πρέπει να προτάξουμε την μερική απασχόληση ή τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ως μορφές που θα βοηθήσουν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Υπάρχουν απόψεις που λένε ότι τέτοια σχήματα απλά παγιώνουν την άποψη ότι οι γυναίκες έχουν συμπληρωματικό ρόλο στην αγορά εργασίας.

Κλείνοντας, θα λέγαμε ότι δυο είναι τα βασικά συμπεράσματα των αρχικών τους τοποθετήσεων: α) οι ερωτώμενες υποστηρίζουν πολιτικές που βάζουν το κράτος πιο πολύ μέσα στον πυρήνα της ευθύνης για την εναρμόνιση των επαγγελματικών και των οικογενειακών υποχρεώσεων, και δεν τις αφήνουν είτε στη διαπραγμάτευση εργαζόμενου και εργοδότη, είτε στην ατομική ευθύνη της οικογένειας, και β) πιστεύουν ότι όσο αντιλαμβανόμαστε τον εναρμονισμό ως στήριξη προς τις γυναίκες τόσο δεν εξυπηρετούμε την υπόθεση της έμφυλης ισότητας. Ο εναρμονισμός της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής θα έπρεπε στοχευόμενα να απευθύνεται στους άνδρες, να αφορά (και) τους άνδρες και να τους εμπλέκει περισσότερο στα της οικογένειας και όχι να στηρίζει τις γυναίκες για να μπορούν να συνδυάζουν εργασία και οικογένεια.

### **Σχεδιασμός – Χρηματοδότηση – Υλοποίηση των Πολιτικών**

Ως βασικοί φορείς σχεδιασμού αναφέρθηκαν από όλες τις ερωτώμενες, για τον ιδιωτικό τομέα: το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, που ελέγχει το πώς τηρούνται οι όροι, και ο Συνήγορος του Πολίτη ο οποίος δέχεται καταγγελίες για παραβίαση των όρων εργασίας. Πιο συγκεκριμένα

στο Υπουργείο Εργασίας υπάγονται τα ασφαλιστικά ταμεία και η επαγγελματική ασφάλιση, αλλά και επικυρώνονται ή νομοθετούνται και οι εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή οι διατάξεις που αφορούν ή έχουν συνομολογηθεί μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Για τον δημόσιο τομέα, αρμόδιο είναι το υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και το Εσωτερικών μέσω της ΓΓΠΦ που έχει μια γενικότερη ευθύνη εισήγησης και προτάσεων για τη νομοθεσία αλλά και για εφαρμογή των πολιτικών. Επίσης η ΓΓΠΦ έχει επικοινωνία με τους πολίτες και εμμέσως δέχεται καταγγελίες για ζητήματα παραβίασης της νομοθεσίας για τις άδειες. Είτε κατευθύνει και δίνει συμβουλές ως προς τα δικαιώματα των εργαζομένων, είτε πολλές φορές απαντά εγγράφως, όταν παραβιάζονται δικαιώματα, με κοινοποίηση στην επιχείρηση. Δεν είναι κάτι δεσμευτικό, απλά η επιχείρηση καταλαβαίνει ότι ο πολίτης έχει απευθυνθεί κάπου και γνωρίζει τα δικαιώματά του. Όπως ειπώθηκε όμως, μια αδυναμία είναι ότι δεν έχει μηχανισμό παρακολούθησης της μετέπειτα πορείας της καταγγελίας, μόνο ad hoc, αν ο πολίτης ξαναμιλήσει με το νομικό τμήμα.

Ως προς τη χρηματοδότηση αυτών των πολιτικών, βασικός φορέας είναι το Υπουργείο Εργασίας, για τον ιδιωτικό τομέα. Για το δημόσιο τομέα το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης, σχεδιάζει και χρηματοδοτεί τις άδειες. Ακόμα, το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης έχει θεσπίσει το ευέλικτο ωράριο. Και όσον αφορά για τις άλλες πολιτικές για τη φροντίδα ηλικιωμένων, είναι οι ΟΤΑ (Δήμοι, Περιφέρειες, Δομές Κοινωνικής Πολιτικής). Όλες οι ερωτώμενες συμφώνησαν ότι η χρηματοδότηση στον τομέα αυτό συνήθως προέρχεται από τα ΕΣΠΑ, τα εθνικά προγράμματα που υλοποιούνται από τα διάφορα κοινοτικά ταμεία, και από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Επίσης, υπάρχει και ένα μέρος στους εθνικούς προϋπολογισμούς μέσω των κεντρικών αυτοτελών πόρων που δίνονται π.χ. στους παιδικούς σταθμούς για την λειτουργία τους. Ως τρέχων βασικό πρόγραμμα του ΕΣΠΑ αναγνωρίστηκε το πρόγραμμα «Εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής» με δικαιούχο το ΥΠΕΣ.<sup>1</sup>

Μια άποψη που υποστηρίχτηκε από υψηλόβαθμο αιρετό στέλεχος τη Τ.Α. ήταν ότι πρέπει όλη η κοινωνική φροντίδα να περιέλθει στους Δήμους. Υποστηρίχτηκε δηλαδή ότι όλα τα θέματα πρόνοιας και φροντίδας θα έπρεπε να είναι σε επίπεδο Δήμο, ενώ σήμερα είναι ατελής η μεταφορά των αρμοδιοτήτων προς τους Δήμους. Σύμφωνα με τα λεγόμενα της ερωτώμενης, θα ήταν πιο αποτελεσματικό αν ο σχεδιασμός, η χρηματοδότηση και η υλοποίηση των πολιτικών εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι σε επίπεδο Δήμου. Σήμερα κάτι τέτοιο δεν ισχύει, διότι μπορεί π.χ. οι Δήμοι να έχουν υπό την ευθύνη τους του παιδικούς σταθμούς, αλλά όλες οι προδιαγραφές, και τα χρήματα οργανώνονται κεντρικά.

<sup>1</sup> Βλ. <https://www.espa.gr/el/Pages/Proclamationsfs.aspx?item=3078>

Από άλλες ερωτώμενες υπογραμμίστηκε ότι η ΓΠΦ εμπλέκεται και θέλει να εμπλέκεται, παίζει όμως πολύ μεγάλο ρόλο ο ανθρώπινος παράγοντας. Δηλαδή υπάρχουν γενικές γραμματοί που είναι παρεμβατικές και είναι άλλες που παίρνουν τις ευρωπαϊκές εκθέσεις και απλά τις μεταφέρουν. Εδώ υποστηρίχθηκε ότι στο σημείο της μεταφοράς των ευρωπαϊκών επιταγών μπορεί να ανακύψουν εννοιολογικά προβλήματα που έχουν σχέση με το φύλο και με την μετάφραση του gender. Μιλάμε συνεχώς για τα φύλα και τα δυο φύλα. Μεταφράζουμε δηλαδή όταν λέμε gender equality, ισότητα των φύλων ή ισότητα των δυο φύλων. Πάνω σε αυτό μια ερωτώμενη ανέφερε ότι «αυτό οδηγεί να αναπαράγεται η ίδια λογική που λέει ότι είμαστε γυναίκες και άνδρες, ουσιαστικά διαφορετικοί, διότι τα φύλα, η φύση, η βιολογία, είμαστε αρσενικά και θηλυκά, και μετά γινόμαστε γυναίκες και άνδρες, συνεπώς πρέπει με τις πολιτικές να στηρίζουμε τις γυναίκες για να συνεχίσουν να ασκούν τους παραδοσιακούς τους ρόλους. Δηλαδή αυτοπαγιδευόμαστε σε μια λογική για την οποία δεν μας πηγαίνει προς τα εκεί η Ε.Ε. αλλά η Ε.Ε. μας διευκολύνει στο να κάνουμε αυτό διότι δεν υπάρχει σαφής εννοιολόγηση στον σχεδιασμό των πολιτικών. Για παράδειγμα και το gender mainstreaming, δεν διευκρίνιζε ακριβώς τι εννοεί, ενσωμάτωση της οπτικής της έμφυλης ισότητας ή του φύλου σε όλες τις πολιτικές; Ποιο φύλο; Πως το βλέπουμε το φύλο; Και εδώ αυτό μεταφράζεται στον πληθυντικό στη διχοτομία γυναίκες – άνδρες και προσπαθούμε έτσι να φτιάξουμε πολιτικές που σε τελική ανάλυση στηρίζουν πάλι αυτή τη διχοτομία».

Γι αυτό υποστηρίχτηκε ότι η αξιολόγηση των πολιτικών πρέπει να κάνει ένα βήμα πίσω και να δει τη γενικότερη εικόνα, και όταν δει τη γενικότερη εικόνα τότε θα γίνει η διαπίστωση ότι στην Ελλάδα έτσι όπως εφαρμόζονται οι πολιτικές αυτές υποστηρίζουν αυτήν την διχοτομία. Ως παράδειγμα τέτοιων στερεοτυπικών εννοιολογήσεων αναφέρθηκε και η πρόσφατη πρόσκληση της ΕΕΤΑ που καλεί τις μητέρες ή τους πατεράδες που έχουν την επιμέλεια (βλ. υποσημείωση 1).

Έτσι, ως κριτική από μια θεωρητικό του φύλου ελέχθη ότι μπορεί τα υπουργεία μαζί με τη ΓΠΦ να έχουν κάποιες κατευθύνσεις, εφαρμόζονται όμως όλα με τρόπο τελείως εργαλειακό, χωρίς να υπάρχει το απαιτούμενο θεωρητικό υπόβαθρο και ούτε ενδεχομένως η οραματική διάσταση της δημοκρατίας και της έμφυλης ισότητας και πως θα τα υπηρετήσουμε αυτά καλύτερα.

### Κριτήρια – Προτεραιότητες – Αξιολόγηση Αναγκών

Οι ερωτώμενες σχεδόν ομόφωνα αναγνώρισαν ότι δεν υφίσταται κάποια αξιολόγηση αναγκών από την οποία και θα προκύψουν τα κριτήρια για την υιοθέτηση της μίας έναντι της άλλης



πολιτικής. Ένα μεσαίο στέλεχος της ΓΠΦ μας είπε ότι υπάρχει η αίσθηση ότι όλα αφορούν κυρίως πολιτικές αποφάσεις, με την έννοια ότι μπορεί στελέχη της ΓΠΦ να συμμετέχουν σε ομάδες εργασίας και να καταθέτουν τις απόψεις τους, από κει και πέρα όμως δεν είναι σε θέση να γνωρίζουν πως π.χ. κατανέμονται οι προϋπολογισμοί. Για την συμφιλίωση αναφέρθηκε και μια μόνιμη επιτροπή η οποία υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας στην οποία συμμετέχουν εκπρόσωποι από διάφορους φορείς, όμως δεν έχει ενεργοποιηθεί. ακόμα. Συνεπώς ενώ υπάρχουν τα εργαλεία, είναι στη διακριτική ευχέρεια της πολιτικής ηγεσίας για να αποφασίσει εάν θα τα χρησιμοποιήσει ή όχι.

Άλλοι φορείς που αναφέρθηκε ότι κάνουν αξιολόγηση αναγκών προέρχονται από τους Κοινωνικούς Εταίρους, την ΓΣΕΕ, την ΔΕΔΥ, αλλά και από την Αυτοδιοίκηση. Και από διάφορους φορείς που λειτουργούν στο πλαίσιο της Κοινωνίας Οι γυναικείες οργανώσεις, αναφέρθηκαν, αν και επισημάνθηκε ότι, παρότι δεν έχουν μαζική απήχηση ειδικά τα τελευταία χρόνια, ήταν πρωτοπόρες στο να θέσουν το ζήτημα της συμφιλίωσης ως ένα προαπαιτούμενο που θα ήρε τα εμπόδια για να μπορέσουν οι γυναίκες να αυτονομηθούν και επαγγελματικά και οικονομικά αλλά και ως αυτόνομες προσωπικότητες στην κοινωνία και στην ζωή.

Όπως συμφώνησαν αρκετές ερωτώμενες, από τη στιγμή που το κοινωνικό κράτος στην Ελλάδα αντέγραψε άλλα μοντέλα, είχαμε περισσότερο μια αντιγραφή πολιτικών συμφιλίωσης παρά μια διερεύνηση αναγκών για την εφαρμογή τους. Ως βασικό κριτήριο παραμένει το **που θα βρεθεί χρηματοδότηση**, δεδομένου του υποβαθμισμένου και του ατελούς κοινωνικού κράτους. Συνεπώς ακόμα και στην νομοθεσία πάλι υπεισέρχεται το κριτήριο της χρηματοδότησης πολύ περισσότερο δε όταν συζητάμε για δομές. Αρκετές ερωτώμενες κατέληξαν ότι τελικά δεν υπήρξε ποτέ ούτε αξιολόγηση αναγκών, ούτε ένας θεωρητικός προβληματισμός ως προς το «τι είναι καλύτερο να γίνει».

Πάνω σε αυτό τονίστηκε ότι δεν υπάρχει καν συνείδηση ότι όλες αυτές οι δέσμες πολιτικών έχουνε κάποια σχέση με την ισότητα. Δεν υπάρχει αυτή η συνείδηση γιατί είναι τέτοια η έλλειψη του κοινωνικού κράτους και των κοινωνικών υποδομών που όταν προσφέρεται κάτι αυτό γίνεται αυτομάτως αποδεκτό με μεγάλη ικανοποίηση χωρίς προβληματισμό για τις ενδεχόμενες επιπτώσεις του. Πάνω σε αυτό επανήλθε και το επιχείρημα ότι ενώ η αρχική λογική των πολιτικών εναρμόνισης αφορούσε το μοίρασμα των οικογενειακών καθηκόντων, σήμερα αυτό έχει εξαφανισθεί και προτάσσεται μονάχα η ευελιξία στην αγορά εργασίας.

Η ίδια η φράση «αξιολόγηση αναγκών», όπως ελέχθη δεν στερείται ιδεολογικού φορτίου. Καθώς έχει σημασία πάντα για ποιές ανάγκες μιλάμε. Των γυναικών μόνο; Που ταλαιπωρούνται και πρέπει να στηριχθούν και έχουνε διπλάσιο ωράριο και στο επάγγελμα και στο σπίτι; Επανέρχεται έτσι το επιχείρημα ότι αν οι ανάγκες γίνονται αντιληπτές *μόνον έτσι*

τότε θα εγκλωβιστούμε σε πολιτικές παραδοσιακού τύπου που θα νομιμοποιούν ιδεολογικά τον ήδη υπάρχοντα καταμερισμό των ρόλων.

Ένα άλλο πρόβλημα που εντοπίστηκε αφορούσε τις πελατειακές σχέσεις που αναπτύσσονταν και που πίεζαν προς την κατεύθυνση της υιοθέτησης της μιας ή της άλλης πολιτικής, ανεξάρτητα από την όποια αξιολόγηση αναγκών. Μια ερωτώμενη μας ανέφερε το παράδειγμα του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι», που μετά από δύο ΚΠΣ που είχε ενταχθεί σταμάτησε η χρηματοδότηση του. Με συνέπεια να αναγκαστεί το κράτος να αναζητήσει αλλού πόρους για τη συνέχισή του. Εκεί έγινε μια αξιολόγηση και υπερίσχυσαν όχι τα ποιοτικά κριτήρια αλλά οι πελατειακές σχέσεις με τους εργαζόμενους οι οποίοι πίεσαν να αναζητηθούν κονδύλια για τη συνέχισή του

### **Μηχανισμός παρακολούθησης και αξιολόγησης του ελέγχου των επιπτώσεων τους**

Σύμφωνα με αρκετές ερωτώμενες, ενώ η ΓΓΙΦ κάνει μια προσπάθεια συντονισμού και εφαρμογής της πολιτικής του gender mainstreaming, και έχει αναπτύξει εργαλεία παρακολούθησης (π.χ. το Παρατηρητήριο για την Ισότητα των Φύλων) το ζήτημα ως προς αυτήν την επιτελική ευθύνη που έχει η ΓΓΙΦ βρίσκει προσκόμματα στους πάρα πολλούς φορείς που χρηματοδοτούν και στη συνέχεια υλοποιούν τα προγράμματα. Για παράδειγμα, μπορεί ένας φορέας να έχει αναλάβει τον σχεδιασμό και την υλοποίηση μέρους ενός προγράμματος, κατά κύριο λόγο πιλοτικών προγραμμάτων και στη συνέχεια αυτό να διασπάται ανάμεσα σε τομεακά προγράμματα υπουργείων, ή στην Τοπική Αυτοδιοίκηση. Συνεπώς από ένα σημείο και έπειτα αρχίζει μια αλληλοεπικάλυψη και μια σύγχυση ως προς την αποτελεσματικότητα των αξιολογήσεων. Ως παράδειγμα τέθηκαν οι ρυθμίσεις που αφορούν την προστασία της μητρότητας: Αρχικά θα εισηγηθεί η ΓΓΙΦ, θα νομοθετήσει το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης για τις δημοσίους υπαλλήλους, θα εμπλακεί το Υπουργείο Εργασίας προκειμένου να δει ρυθμίσεις που αφορούν στον ιδιωτικό τομέα, υπάρχουν οι ΕΣΣΕ, οι επιθεωρήσεις εργασίας που παρακολουθούν, ο Συνήγορος του Πολίτη ο οποίος κάνει παρατηρήσεις και είναι από το νόμο συναρμόδιος με τις Επιθεωρήσεις Εργασίας. Και όλα αυτά φαίνεται να πρέπει να καταλήγουν στην ΓΓΙΦ για να κάνει μια συνολική αξιολόγηση και να θέσει εκ νέου τους άξονες μιας νέας εθνικής πολιτικής έχοντας κάνει τις μέχρι τώρα αξιολογήσεις. Η αίσθηση που υπάρχει από τις ερωτώμενες είναι ότι δεν υπάρχει επαρκής αποτελεσματικότητα σε αυτόν τον κύκλο. Τονίστηκε ότι αυτό είναι ένα ανοιχτό ζήτημα που θέλει περισσότερη εμμονή σε μια πολιτική βούληση η οποία στο τομεακό επίπεδο θα συντονίζει πολιτικές.

Ως προς τα ζητήματα αξιολόγησης, όλες οι ερωτώμενες συμφώνησαν ομόφωνα ότι στα προγράμματα που υλοποιούνται στο πλαίσιο των ΕΣΠΑ προβλέπεται σύστημα αξιολόγησης, καθώς αφορούν δράσεις που χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Το ΕΚΤ είναι ο μόνος οργανισμός που επιβάλλει κάποια αξιολόγηση, έστω και τυπική. Διαπιστώθηκε μια έλλειψη στις δημόσιες πολιτικές στην Ελλάδα αναφορικά με την έννοια του μεσοπρόθεσμου σχεδιασμού. Τα στελέχη της διοίκησης γενικά μετέφεραν την εικόνα ότι δεν φαίνεται να υπάρχει κάποιος μηχανισμός παρακολούθησης εκτός ΕΣΠΑ.

Εν κατακλείδι, υπήρξε ομοφωνία στο ότι δεν υπάρχει συστηματικός έλεγχος ούτε υπάρχει εξοικείωση στη διοίκηση σε μορφές ελέγχου και αξιολόγησης. Οι αξιολογήσεις γίνονται ad hoc, και μόνον τότε ανταποκρίνεται η διοίκηση.

### **Αλληλοεπικάλυψη μεταξύ των φορέων χάραξης πολιτικής**

Σε συνάρτηση με τον σχεδιασμό, τέθηκε το ερώτημα αν παρατηρούνται αλληλεπικαλύψεις αρμοδιοτήτων ανάμεσα στους φορείς χάραξης πολιτικής. Οι ερωτώμενες στην πλειοψηφία τους δεν διέκριναν κάτι τέτοιο, ιδιαίτερα τα μόνιμα στελέχη των Υπουργείων, καθώς ανέφεραν ότι οι ρόλοι του κάθε φορέα είναι διακριτοί. Μια ερωτώμενη απάντησε ότι *«μακάρι να υπήρχαν αλληλεπικαλύψεις, αυτό θα σήμαινε ότι καλύπτεται ιδιαίτερα όλο το φάσμα»*. Μια άλλη ερωτώμενη απάντησε ότι ναι μεν κατά μια έννοια υπάρχει αλληλοεπικάλυψη, δηλαδή στα θέματα εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής εμπλέκονται φορείς και του Υπουργείου Εργασίας, υπάρχουν θέματα που άπτονται της Κοινωνικής Πρόνοιας, όμως αν υπάρχει κάποιο πρόβλημα αυτό δεν εντοπίζεται τόσο στην αλληλοεπικάλυψη αλλά στον τρόπο που συνεργάζονται (ή δεν συνεργάζονται) οι εμπλεκόμενοι φορείς, πράγμα που θα συζητηθεί στην παρακάτω ενότητα. Μόνο μια ερωτώμενη, με μακρά εμπειρία σε θέσεις ευθύνης, διαφοροποιήθηκε περισσότερο υποστηρίζοντας ότι πολλές φορές κρινόμαστε αρνητικά ότι έχουμε προνοιακές παροχές οι οποίες δεν είναι αποτελεσματικές, ενώ αυτό σε μεγάλο βαθμό οφείλεται σε διάσπαρτες και αλληλεπικαλυπτόμενες πολιτικές για το ίδιο θεματικό πεδίο σε πολλά Υπουργεία. Υποστήριξε ότι ενώ η ιδέα των **οριζόντιων πολιτικών** στην Ελλάδα δεν ευδοκιμεί, μελλοντικά είναι μάλλον η πλέον ενδεδειγμένη λύση για τον τρόπο σχεδιασμού και υλοποίησής τους.

### **Συνεργασία μεταξύ των φορέων χάραξης πολιτικής**

Από την πλευρά των εργαζόμενων στην κεντρική διοίκηση, ειπώθηκε ότι υπάρχει συνεργασία τόσο με το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης όσο και με το Υπουργείο Εργασίας.

Εντούτοις, ειπώθηκε πάλι ότι όπως και στο πεδίο του σχεδιασμού, **αυτή η συνεργασία είναι στη διακριτική ευχέρεια της πολιτικής ηγεσίας**, ανάλογα με τις συνέργειες που αναπτύσσονται μεταξύ των πολιτικών εκπροσώπων. Η διοίκηση συνεργάζεται και στέλνει απόψεις και προτάσεις όποτε της ζητηθεί, το κατά πόσο αυτές λαμβάνονται υπόψη είναι κάτι που φαίνεται να εξαρτάται κατά περίπτωση.

Μια άλλη ερωτώμενη, έμπειρη αιρετή σε θέσεις ευθύνης, αναγνώρισε ότι η συνεργασία, συνιστά ένα τεράστιο δομικό πρόβλημα της δημόσιας διοίκησης, καθώς και **η οριζόντια συνεργασία φορέων**. Τόνισε ότι απουσιάζει η οριζόντια συνεργασία φορέων ενώ πολλές φορές δεν υφίσταται καν οριζόντια συνεργασία μεταξύ τμημάτων της ίδιας διεύθυνσης. Αναγνώρισε ως μείζον πρόβλημα την κάθετη οργάνωση στη δημόσια διοίκηση, καθώς όταν δεν συνομιλεί το ένα τμήμα με το άλλο αυτό έχει ως συνέπεια να μην μεταφέρονται και να μην επικοινωνούνται οι υποχρεώσεις και πολιτικές. Η έλλειψη αυτή θεσμοθετημένης συνεργασία οδηγεί σε αυστηρό διαχωρισμό αρμοδιοτήτων για το ίδιο θέμα, με συνέπεια να υπάρχει μάλλον μια παράλληλη συνύπαρξη παρά συνεργασία των φορέων χάραξης πολιτικής. Εδώ χρησιμοποίησε ως παράδειγμα μιας τέτοιας έλλειψης κουλτούρας συνεργασίας και διαλόγου μεταξύ διαφορετικών την εμπειρία της από φορείς εκτός των θεμάτων ισότητας, και πιο συγκεκριμένα την δυσκολία συνομιλίας και συνεργασίας μεταξύ ΟΚΑΝΑ και ΚΕΘΕΑ, δυο φορέων με τελείως διαφορετική αντίληψη για το πώς πρέπει να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα των εξαρτημένων ατόμων.

Άλλες ερωτώμενες εκτός της διοίκησης, άσκησαν έντονη κριτική στην έλλειψη συνεργασίας θεωρώντας ότι είναι ad hoc, ενώ το γεγονός ότι υπάρχει πρόβλεψη σε όλα τα σχετικά θέματα να υπάρχει εκπρόσωπος της ΓΓΠΦ δεν σημαίνει ότι κάτι τέτοιο λειτουργεί στην πράξη. Πολλές επιτροπές είτε υπολειτουργούν είτε είναι αναποτελεσματικές, με συνέπεια όλες οι κακοδαιμονίες της ελληνικής δημόσιας διοίκησης να αναδύονται με μεγάλη ευκρίνεια σε έναν τομέα που έτσι κι αλλιώς δεν υπηρετείται με πίστη καθώς υπάρχει και η πεποίθηση πλέον ότι τα θέματα της έμφυλης ανισότητας έχουν ξεπεραστεί. Συνεπώς, όπως είπε και μια ερωτώμενη *«.. και αφού υπάρχει η οπτική της ενσωμάτωσης, ο καθένας ό,τι θέλει θα κάνει, δηλαδή βγαίνουν και από αριστερά. Δεν υπάρχει καθόλου η αίσθηση ότι το φύλο είναι πρόβλημα»*.

Εν κατακλείδι υπήρξε μάλλον συμφωνία ότι το θέμα είναι οριζόντιο, χρειάζεται συντονισμός πολιτικών, και μια κεντρική πολιτική οριζόντια, συντονισμένη και στοχευμένη.

**Κάλυψη αναγκών από τις υφιστάμενες πολιτικές και κύριες ελλείψεις**

Στο ερώτημα αναφορικά με το κατά πόσο καλύπτονται οι ανάγκες των εργαζομένων από τις υπάρχουσες πολιτικές, ήταν ομόφωνη η πεποίθηση από όλες ανεξαιρέτως τις ερωτούμενες ότι δεν καλύπτονται. Όπως ελέχθη, όταν υπάρχουν δύο εργαζόμενοι σε ένα σπίτι, οι ανάγκες τους για φροντίδα είτε παιδιών είτε ηλικιωμένων δεν καλύπτονται με συνέπεια να πρέπει πάντα να γίνει μια διαπραγμάτευση του χρόνου τους, με τις γυναίκες να αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο κομμάτι, αν όχι όλο, της φροντίδας. Πολλές επικαλέστηκαν και σχετικές μετρήσεις που τεκμηριώνουν τις ελλείψεις σε καλυπτόμενες θέσεις στους παιδικούς σταθμούς

Επομένως οι περισσότερες αναγνωρίζουν ότι **πρέπει να δοθεί μεγαλύτερο βάρος στις δομές φύλαξης**. Δηλαδή είναι πολύ πιο σημαντικό από τις γονικές άδειες, να δοθεί έμφαση στη φροντίδα των παιδιών προσχολικής και στη φροντίδα ηλικιωμένων. Σε αυτόν τον τομέα, οι πολιτικές και οι πόροι που βοηθούν προς την κατεύθυνση αυτή, είναι οι κοινοτικοί πόροι, τα μεγάλα προγράμματα μέσω του κοινοτικού πλαισίου στήριξης, και του ΕΣΠΑ. Ως παράδειγμα προβλήθηκε αυτό του Γ' ΚΠΣ όπου με την χρηματοδότηση του δημιουργήθηκαν 500 παιδικοί σταθμοί αυτό. Επίσης, αρκετές αναφέρθηκαν στο τρέχων πρόγραμμα του Υπουργείου Εσωτερικών για την εναρμόνιση των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων, με κουπόνι, άσκησαν κριτική όμως μπαίνουν πάρα πολλοί περιορισμούς σε σχέση με την επιλεξιμότητα των ωφελουμένων γυναικών.

Μια άλλη ερωτώμενη προέκρινε την υιοθέτηση πιο ευέλικτων μορφών φύλαξης προκειμένου να καλυφθεί το διαπιστωμένο κενό. Ανέφερε ως καλή πρακτική ένα φιλανθρικό πρότυπο σύμφωνα με το οποίο ιδιώτες (π.χ. άνεργες μητέρες, άνδρες σε προσυνταξιοδοτικό καθεστώς, γυναίκες μέσης ηλικίας) αναλαμβάνουν την φύλαξη ορισμένων παιδιών στον χώρο τους κατόπιν πιστοποίησης. Αυτό το πρόγραμμα έχει το πλεονέκτημα ότι αφενός βοηθάει στη φύλαξη, χωρίς να χρειάζεται επένδυση σε υποδομές, ενώ ταυτόχρονα δίνει και δυνατότητα συμμετοχής στην αγορά εργασίας σε άτομα που ήταν μέχρι πρότινος αποκλεισμένα από αυτήν.

Αναφορικά με τα νομοθετικά κενά, όχι μόνο στην πλευρά της εφαρμογής αλλά και στην πλευρά της ρύθμισης, αυτά υπάρχουν και ως παράδειγμα παρουσιάστηκε αυτών των εργαζομένων με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου για τις οποίες δεν έχει ακόμα ρυθμιστεί το πλαίσιο για την άδεια ανατροφής τέκνων. Όπως ειπώθηκε *«και τώρα υπάρχει ένα κενό εκεί, δεν μπορούν να πάρουν ούτε του ΟΑΕΔ το επίδομα που δίνεται στον ιδιωτικό τομέα με τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη, γιατί δεν είναι στον ιδιωτικό τομέα, ούτε του δημοσίου. Εκεί υπάρχει ένα ζήτημα για το τι γίνεται και είναι μεγάλες κατηγορίες εργαζομένων, δηλαδή είναι όλες οι αναπληρώτριες καθηγήτριες, και όλες οι ειδικευόμενες γιατροί. Εμείς τα βλέπουμε επειδή ατομικά έρχονται καταγγελίες, ή όλες οι εργαζόμενες στο ΕΣΠΑ, και εμάς εδώ συγκεκριμένα έχουμε τη γραμμή ΣΟΣ η οποία στελεχώνεται από στελέχη του ΕΣΠΑ, που έχουν*

*προσληφθεί με ΕΣΠΑ και υπάρχει αυτό το ζήτημα, πως, τι δικαίωμα έχει. Αν έχει δικαίωμα να πάρει μειωμένο ωράριο ή αν έχει δικαίωμα αυτό το μειωμένο ωράριο, που τώρα μας απάντησαν ότι μπορεί να το πάρει, αν έχει το δικαίωμα αυτό να το μετατρέψει σε άδεια».*

Ωστόσο, περά από τις επιμέρους πολιτικές, όλες οι ερωτώμενες επέμειναν ότι δεν έχει αντιμετωπιστεί όπως θα έπρεπε **η αλλαγή νοοτροπίας και η εξάλειψη των στερεοτύπων σε συνάρτηση με το θέμα της κατανομής των ρόλων στην οικογένεια**. Όπως μας είπε μια ερωτώμενη με μακρά εμπειρία στην χάραξη πολιτικής: «Για εμένα ένα πολύ μεγάλο πρόβλημα είναι οι ρόλοι μεταξύ των φύλων, αυτό είναι που οδηγεί τελικά τις γυναίκες να παίρνουν όλο αυτό το βάρος της ανατροφής. Γιατί τώρα με την οικονομική κρίση, όταν μειώνονται οι παροχές ή η κοινωνική προστασία, οι δομές δεν λειτουργούν έτσι όπως θα έπρεπε να λειτουργούν, οι δομές φροντίδας των μικρών παιδιών και των ηλικιωμένων, επανέρχεται πάλι, ξαναπάμε πίσω [...]. Δεν υπάρχει μια έρευνα που να μας λέει τι γίνεται, γιατί θεωρητικά θα μπορούσε μια γυναίκα που έχει εισόδημα και ένας άνδρας που δεν έχει να μείνει ο άνδρας στο σπίτι, αλλά θεωρώ ότι από εκεί που υπήρχε [...] το πρότυπο των δυο εργαζομένων να γίνεται όλο και πιο συχνό, τώρα ξαναπαίρνει η γυναίκα, ξαναέρχεται στη γυναίκα όλο αυτό το βάρος της φροντίδας, το οποίο σιγά-σιγά είχε αρχίσει και άλλαζε. Επομένως μπορεί να υπάρχει και μια οπισθοδρόμηση πάλι στους ρόλους. Αλλά νομίζω ότι είναι ζήτημα έρευνας αυτό. Το τι έχει γίνει ακριβώς τώρα».

Μια άλλη μας είπε πάνω στο ίδιο θέμα: «δεν πιστεύω ότι έχει γίνει πολύ μεγάλη πρόοδος – εκτός αν έχει γίνει με την κρίση – κατά πόσο οι άνδρες ασχολούνται με αυτό, είναι το γνωστό θέμα. Ότι μείνανε περισσότερο άνεργοι άνδρες από διάφορες δουλειές και εκεί πέρα έχουμε μια ελπίδα αντιστροφής ρόλων, της κατάστασης, το μόνο δηλαδή θετικό. Αν και εκεί μια μικρή πρόοδος έχει γίνει, δεν παθαίνουν κρίση προσωπικότητας όλοι, παθαίνουν λίγο λιγότερο από όλους. Αυτοί που μένουν σπίτι δηλαδή να ασχοληθούν με τα παιδιά. Αλλά όχι ότι έχει γίνει σε μεγάλο βαθμό και ότι έχει αλλάξει πάρα πολύ».

Σε περισσότερο θεωρητικό επίπεδο, μια άλλη ερωτώμενη από το ακαδημαϊκό χώρο τόνισε ότι δεν έχει γίνει συνείδηση ότι όλα τα υποκείμενα είναι “combined citizens”, δηλαδή όλες και όλοι έχουν και τις δύο ιδιότητες, του δημόσιου και του ιδιωτικού. Ο ιδιωτικός χώρος δεν είναι «προνόμιο» των γυναικών συνεπώς κάθε πολιτική εναρμονισμού πρέπει να λειτουργεί συνδυαστικά και να στηρίζει όσους υστερούν είτε στην συμμετοχή τους στον ένα τομέα (δημόσιο) είτε στον άλλο (ιδιωτικό). Με τα λεγόμενα της «πρέπει να εμπλακούν οι άνδρες στην κοινωνική αναπαραγωγή. Στη φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων κλπ. Αυτό καθόλου δεν γίνεται. Και αυτή η έλλειψη για μένα ανάγεται σε μια αδυναμία ιδεολογικής νομιμοποίησης, του γιατί πρέπει να έχουμε τέτοιες πολιτικές».

### Πρόοδος που έχει επιτευχθεί σε σχέση με το παρελθόν

Στο ερώτημα του αν έχει σημειωθεί πρόοδος σε σχέση με το παρελθόν στο πεδίο της συμφιλίωσης δεν υπήρχε απόλυτη ομοφωνία στις απαντήσεις των ερωτώμενων. Τα στελέχη των Υπουργείων θεώρησαν ότι υπάρχει πρόοδος η οποία τεκμαίρεται από πολλές νομοθετικές ρυθμίσεις της τελευταίας δεκαετίας περίπου, στις οποίες και αναφέρθηκαν λεπτομερώς. Ως πιο βασικές παρεμβάσεις προέκριναν εκείνες που αφορούν στην διευθέτηση του εργασιακού χρόνου, αναφέροντας τις παρακάτω:

1. Ο νόμος για την προστασίας της μητρότητας (N 3655/2008). Αναφέρθηκε ότι χορηγείται ένα βμηνο μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, δεν συμμετέχει καθόλου ο εργοδότης ενώ πληρώνεται από τον ΟΑΕΔ η ασφαλιστική/συνταξιοδοτική κάλυψη.
2. Οι οδηγίες ΕΕ 9634, 2011/18 οι οποίες ενσωματώθηκαν με τον Ν 4075/2012 στο εθνικό δίκαιο. Με αυτές δόθηκε άδεια φροντίδας και στους πατέρες.
3. Επίσης με τον Ν 3896/2010 ενσωματώθηκε η οδηγία 2006/54 για ίση μεταχείριση (ίσες ευκαιρίες στην εργασία και απασχόληση).

Επισημάνθηκε ακόμα ότι σε όλες τις πολιτικές του Υπουργείου Εργασίας λαμβάνεται υπόψη η διάσταση του φύλου ενώ και το ίδιο το στελεχιακό δυναμικό της διοίκησης είναι περισσότερο ενημερωμένο και ευαισθητοποιημένο (αναφερθήκαν συγκεκριμένα δράσεις όπως σεμινάρια και εργαστήρια προς τα στελέχη του ΣΕΠΕ π.χ. σε συνεργασία με το ΙΝΕΠ).

Από την πλευρά του στελέχους της ΓΓΠΦ ωστόσο επισημάνθηκε ότι οι πολιτικές αυτές δεν καλύπτουν τις ανάγκες όλων των κατηγοριών εργαζομένων καθώς αφορούν κατά βάση είτε τον δημόσιο τομέα είτε τον ιδιωτικό τομέα εφόσον υπάρχει σχέση εργασίας. **Διαπιστώθηκε δηλαδή η ύπαρξη ενός σημαντικού κενού στις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες**, καθώς ναι μεν έχει υπάρξει νομοθετική ρύθμιση δεν έχει όμως ακόμα τύχει εφαρμογής. Όπως μας είπε ένα στέλεχος της ΓΓΠΦ *«άλλο πρόβλημα είναι ότι οι αυτοαπασχολούμενες έχουν ένα επίδομα το οποίο είναι πάρα πολύ χαμηλό. Είναι γύρω στα 300 ευρώ. Ή 250 ή 350 είναι. Αυτό δεν επιτρέπει να συμφιλιωθεί, σημαίνει ότι θα πάει να δουλέψει»*.

Επίσης, μια άλλη διαπίστωση, σε συνάρτηση των παραπάνω είναι ότι μπορεί να μην υπάρχουν μεγάλα νομοθετικά κενά, εντούτοις υπάρχουν κενά στον τρόπο εφαρμογής των σχετικών διατάξεων. Από την πλευρά του ιδιωτικού τομέα υπάρχουν πάρα πολλές παραβιάσεις, και συχνά οι αρμόδιοι μηχανισμοί δεν είναι σε θέση να ελέγξουν αποτελεσματικά, ενώ υπάρχει πλέον και ένα τεράστιο πεδίο μη ρυθμισμένης εργασίας, (αδήλωτη εργασία) όπου εκεί δεν μπορεί να παρέμβει και να το παρακολουθήσει κανείς, συνεπώς δεν υπάρχει καμία ουσιαστική προστασία.

Για τις ερωτώμενες με περισσότερο θεωρητική/ακαδημαϊκή κατάρτιση, δεν ήταν τόσο αυτονόητη η κατάφαση στο αν έχει επιτευχθεί πρόοδος σε σχέση με το παρελθόν. Ωστόσο ένα σημείο που τέθηκε και είχε ιδιαίτερο ενδιαφέρον αφορούσε το ζήτημα της σχέσης των γυναικών με την έννοια της εργασίας. Δυο ερωτώμενες ανέφεραν ότι **πλέον σε μεγάλες ομάδες του πληθυσμού έχει κατακτηθεί ή έννοια της εργασίας των γυναικών**. Θεωρείται πλέον δεδομένο και αυτονόητο, συνεπώς το να αντιμετωπίζουν εμπόδια στην εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτελεί πρόβλημα προς επίλυση χωρίς ωστόσο να λησμονείται ότι οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες είναι τελείως διαφορετικές ανάλογα με την ταξική και κοινωνική τους προέλευση. Ακόμη αναγνώρισαν ότι υπάρχει μια εξέλιξη στο επίπεδο της νοοτροπίας, των αντιλήψεων κλπ και **αυτό διευκολύνει στο να γίνονται οι ανισότητες πολύ προκλητικές και εμφανείς**. Το παρακάτω απόσπασμα είναι ενδεικτικό αυτής της επιχειρηματολογίας:

*«Αυτό που για εμένα έχει πολύ μεγάλη σημασία είναι ότι σήμερα οι γυναίκες δεν δηλώνουν αδρανής πληθυσμός. Δηλώνουν άνεργες. Αυτό είναι μια μετατόπιση θέσης. Δηλαδή η μητέρα μου δηλώνει οικιακά και το εννοεί. Οικιακά, δεν είχε διανοηθεί ότι θα μπορούσε να μπει στην αγορά εργασίας. Η κόρη μου όμως σήμερα, θα πει ότι -αν είναι εκτός της αγοράς, αν δεν έχει δουλειά- δεν υπάρχει περίπτωση να πει οικιακά, θα πει ότι είμαι άνεργη. Άρα έχουμε μετατόπιση των γυναικών ως προς το συμπεριφορικό μοντέλο που οι ίδιες τελικά έχουν υιοθετήσει. Και αυτό είναι αποτέλεσμα όλων αυτών των αγώνων. Όπου δηλαδή τελικά άλλαξε και στο επίπεδο της εσωτερικεύσης αλλά και της συνειδητοποίησης των γυναικών το τι έχει αξία στη ζωή τους. Άλλαξαν και οι δικές τους προτεραιότητες, άρα η εργασία έρχεται πια για τις γυναίκες ως ένα κυρίαρχο, όχι μόνο ως δικαίωμα, αλλά και ως προαπαιτούμενο προκειμένου να ολοκληρωθούν ως άνθρωποι. Αυτό είναι πολύ σημαντικό, και το γεγονός ότι δεν το έχουν, μπορεί να είναι από τη μια μεριά δραματικό αλλά από την άλλη δείχνει μια πάρα πολύ σημαντική αλλαγή στη συμπεριφορά τους.»*

Τέλος, μια άλλη ερωτώμενη έθιξε το θέμα της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming) λέγοντας ότι από τη στιγμή που κυριάρχησε αυτή η οπτική και άρχισε να εφαρμόζεται το mainstreaming στην Ελλάδα τα μέτρα πολιτικής για τις γυναίκες πήγαν πάρα πολύ πίσω, καθώς όπως είπε «κάτω από το κάλυμμα του ότι δεν χρειάζονται ειδικά μέτρα, τα μέτρα είναι για το φύλο, εμείς παίρναμε πολύ λιγότερα μέτρα για τις γυναίκες».

## Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης



Όλες ανεξαιρέτως οι ερωτώμενες αναγνώρισαν τις αρνητικές επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στις υπό εξέταση δέσμες πολιτικών. Μια πτυχή αυτών των επιπτώσεων αφορούσε την έλλειψη πόρων για την άσκηση κοινωνικής πολιτικής λόγω των εκτεταμένων περικοπών στις κρατικές δομές πρόνοιας. Εντούτοις, πέρα από τις ορατές αδυναμίες στην χάραξη πολιτικής, μια άλλη εξίσου σημαντική διάσταση που επισημάνθηκε αφορούσε τις ίδιες τις σχέσεις εργασίας, που έγιναν πιο ελαστικές, καθώς επιβλήθηκαν άλλες –άτυπες- σχέσεις εργασίας, μη προστατευμένες και μη υπαγόμενες στο υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο. Όπως είπε μια ερωτώμενη *«[η οικονομική κρίση] δυσκολεύει και τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων, ένα παράδειγμα που λέγαμε είναι για την σεξουαλική παρενόχληση, ποιος θα κάνει καταγγελία τώρα; Εδώ δεν έκανες στις καλές εποχές, τώρα; Εντάξει, εδώ είναι άλλο, αλλά η οικονομική κρίση αναγκάζει τους ανθρώπους να προσφέρουν περισσότερο χρόνο και ενέργεια για να καλύψουν τις ανάγκες τους δεδομένου ότι και οι μισθοί πέφτουνε και όλα είναι πιο δύσκολα».*

Όμως και στο αξιακό επίπεδο, σε περίοδο κρίσης έχουν υποχωρήσει αυτές οι διεκδικήσεις καθώς θεωρούνται πολυτέλεια. *«Τώρα, αν θεωρείται πολυτέλεια ή κάτι που έχει επιλυθεί, στο επίπεδο του λόγου, δεν τίθεται θέμα, και η κρίση μας χτυπάει όλους του ίδιο, δεν είναι αλήθεια αυτό. Η αντιμετώπιση είναι ότι δεν είναι καθόλου θέμα, αλλά στην ουσία νομίζω ότι γίνεται αντιληπτό ως πολυτέλεια. Δηλαδή παλαιότερα υπήρχαν κάποια μέτρα για τις γυναίκες μετανάστριες, τώρα ποιος θα ασχοληθεί με τέτοια θέματα, όταν έχουμε τέτοιο πρόβλημα μεταναστευτικό αυτή τη στιγμή, ποιος θα ασχοληθεί με το φύλο; Δηλαδή έχει γίνει πολυτέλεια και υπάρχει και η αίσθηση, που είναι βαθύτατα λάθος, ότι η κρίση χτυπάει το ίδιο [...], ξεχνώντας βεβαίως ότι οι πολλαπλές ανισότητες δεν είναι μόνο αθροιστικές αλλά είναι πολλαπλασιαστικές από ένα σημείο και μετά».*

### Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Οι ανάλυση των κειμένων των έξι ερωτώμενων είχε ως αρχικό στόχο να διερευνήσει τα ακόλουθα ερωτήματα: ποιες είναι οι επιπτώσεις από τις επιλογές των πολιτικών εναρμόνισης, ποια η συνοχή τους, και ποια η πρόοδος που έχει σημειωθεί σε σχέση με το παρελθόν. Αν και οι ερωτώμενες είχαν διαφορετικές επιστημονικές αφετηρίες, επιστημονικές εξειδικεύσεις και επαγγελματική ενασχόληση, παρουσίασαν ορισμένα σημεία σύγκλισης στις τοποθετήσεις τους. Αυτά μπορούν σε μεγάλο βαθμό να συνοψισθούν στα κάτωθι:

1. Ενώ είναι αναμφισβήτητο ότι οι πολιτικές εναρμόνισης της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής συνέτειναν στο να διευκολυνθούν οι γυναίκες στην οργάνωση του οικογενειακού και εργασιακού τους βίου, εντούτοις λόγω της γενικότερης τους

σύλληψης δεν συνέβαλαν στην ανατροπή παγιωμένων και στερεοτυπικών διακρίσεων αναφορικά με τους ρόλους ανδρών και γυναικών εντός και εκτός της οικογένειας αλλά περισσότερο διευκόλυναν τις γυναίκες για την επιτέλεση των διπλών τους καθηκόντων. Στην υιοθέτηση κάθε πολιτικής, η αντίληψη που έχουμε για το φύλο καθορίζει και τις πολιτικές για την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Έτσι, αν το φύλο γίνεται αντιληπτό ως μια διχοτομική κατηγορία που χωρίζει τα άτομα σε άνδρες και γυναίκες και παραπέμπει στη φύση, και όχι ως μια κοινωνική κατασκευή τότε οι πολιτικές που θα προτείνονται θα είναι ανάλογες και θα διαιωνίζουν αυτήν την διάκριση.

2. Δεν υπήρξε κάποιος ουσιαστικός κεντρικός σχεδιασμός στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής που να ενσωματώνει πραγματικά τη διάσταση του φύλου. Δεν έχει υπάρξει δηλαδή σχεδιασμός ενός προνοιακού μοντέλου για την συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, τόσο σε άνδρες όσο και σε γυναίκες.
3. Οι υφιστάμενες πολιτικές δεν μπόρεσαν να αποτρέψουν ή και δημιουργήσαν μια άλλη «διάκριση» μεταξύ εργαζομένων στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Διαφάνηκε μεγάλη απαισιοδοξία αναφορικά με τις δυνατότητες πραγματικής εναρμόνισης για τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, ιδιαίτερα σε μια περίοδο ραγδαίας υποβάθμισης των εργασιακών δικαιωμάτων.
4. Η ΓΠΦ αποτελεί μεν κομβικό σημείο, εντούτοις πολλές ενέργειες της αφορούν σε διάσπαρτα υπουργεία και υπηρεσίες με συνέπεια να μην είναι πάντα εφικτή η ολοκληρωμένη παρακολούθηση και αξιολόγηση μιας πολιτικής. Γενικά, ο κατακερματισμός, η έλλειψη επικοινωνίας και η παράλληλη δράση χωρίς επικοινωνίας αναδύθηκαν ως ζητήματα κακής λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης. Ως λύση στα παραπάνω προτάθηκε ένα οριζόντιο μοντέλο άσκησης πολιτικής.
5. Παρόλα αυτά σε αξιακό επίπεδο έχει γίνει πλέον συνείδηση στις ίδιες τις γυναίκες η συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας.
6. Υπάρχει μια αντίληψη ότι το θέμα των έμφυλων διακρίσεων έχει πλέον επιλυθεί. Εντούτοις, αν και η ισότητα ανδρών και γυναικών έχει αναχθεί σε αξία της Ευρώπης υπάρχουν ακόμα πάρα πολλές δυσκολίες στην εφαρμογή της, γιατί συγκρούεται και με τα πρότυπα και με έναν αυξανόμενο ανταγωνισμό και με ραγδαίες μεταβολές στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας και του χρόνου και των μορφών εργασίας.

Πέρα όμως από τα παραπάνω, αρκετές ερωτώμενες συνέβαλαν και σε μια γενικότερη κριτική προσέγγιση της φιλοσοφίας των πολιτικών αυτών. Ως θεμελιώδες ερώτημα τέθηκε

το κατά πόσο μπορεί κανείς να αμφισβητήσει ότι η οικονομική ανεξαρτησία είναι όρος για την ανθρώπινη ολοκλήρωση και αυτοπραγμάτωση. Εν κατακλείδι, εφόσον είναι σαφές ότι ζούμε σε έναν τύπο κοινωνίας με αυτές τις αξίες και προτεραιότητες, δηλαδή σε εργασιοκεντρικές κοινωνίες όπου η κοινωνική καταξίωση σε πολύ μεγάλο βαθμό εξαρτάται από την είσοδο των ανθρώπων στην αγορά εργασίας και από την οικονομική τους ανεξαρτησία, **τότε αποδεχόμενες αυτό το πλαίσιο, κάθε αίτημα για την άρση των εμποδίων ώστε οι γυναίκες να μπουν ισότιμα στην αγορά εργασίας είναι απολύτως δόκιμο.**

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ:

### ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

1. Θα λέγατε ότι είσαστε ενημερωμένη/-ος σχετικά με τις πολιτικές εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής που εφαρμόζονται στη χώρα την τελευταία δεκαετία; Από ποια θέση;
2. Μπορείτε να μου αναφέρετε ποιες θεωρείτε ως τις βασικότερες πολιτικές εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής στα παρακάτω πεδία;
  - A) Ωράριο εργαζομένων
  - B) Γονικές άδειες
  - Γ) Φροντίδα ηλικιωμένων
  - Δ) Φροντίδα παιδιών προσχολικής ηλικίας
  - E) Άλλο (τι;)
3. Για κάθε μια από τις παραπάνω, ποιος είναι ο βασικός φορέας:
  - Σχεδιασμού
  - Χρηματοδότησης
  - Υλοποίησης
4. Ποια είναι τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για την υιοθέτηση της μίας ή της άλλης πολιτικής; Γίνεται κάποια αξιολόγηση αναγκών; Αν ναι από ποιο φορέα; Αν όχι γιατί; Υπάρχει κάποια προτεραιότητα στο γενικότερο σχεδιασμό για την ισότητα;
5. Για κάθε μια από τις παραπάνω πολιτικές εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, υπάρχει μηχανισμός παρακολούθησης και αξιολόγησης του ελέγχου των επιπτώσεων τους; Αν ναι, τον κρίνετε επαρκή; Αν όχι γιατί δεν υπάρχει;
6. Θα λέγατε ότι υπάρχει αλληλοεπικάλυψη μεταξύ των φορέων χάραξης πολιτικής;
7. Υπάρχει συνεργασία μεταξύ των φορέων χάραξης πολιτικής; Αν ναι, είναι θεσμοθετημένη ή ad hoc; Αν όχι, θα θέλατε να υπάρχει;
8. Γενικά, θεωρείται ότι οι υφιστάμενες πολιτικές καλύπτουν επαρκώς τις ανάγκες των εργαζόμενων;
9. Ποια είναι η πρόοδος που έχει επιτευχθεί σε σχέση με το παρελθόν;
10. Σε ποιο πεδίο θα λέγατε ότι παρατηρούνται οι μεγαλύτερες ελλείψεις;
11. Θεωρείτε ότι η οικονομική κρίση είχε επιπτώσεις στις δημόσιες πολιτικές εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής; Προς ποια κατεύθυνση;
12. Έχετε να προσθέσετε κάτι άλλο σχετικά με το θέμα;