

# Οικογενειακές πολιτικές και ισότητα φύλων στην Ελλάδα

Εύη Χατζηβαρνάβα

Ο όρος «οικογενειακές πολιτικές» αφορά στο παρόν άρθρο τις πολιτικές αυτές που απευθύνονται ή σχετίζονται με οικογένειες με ανήλικα ή ενήλικα αλλά προστατευόμενα παιδιά. Οι οικογενειακές πολιτικές εξετάζονται από την οπτική γωνία της επίπτωσης που έχουν στην ισότητα των ευκαιριών ανάμεσα στους πατέρες και τις μητέρες, στην ίση πρόσβαση τους σε πόρους (οικονομικούς, χρόνου) και στην αλλαγή των κοινωνικών αντιλήψεων όσον αφορά τους κοινωνικούς τους ρόλους.

Το βασικό ερώτημα που τίθεται για συζήτηση είναι κατά πόσο οι οικογενειακές πολιτικές εξακολουθούν να διαποτίζονται από παραδοσιακές αντιλήψεις ή αντίθετα επιδιώκουν να επηρεάσουν και τελικά επηρεάζουν τη συμπεριφορά και την καθημερινή πρακτική προάγοντας την ισότητα των ευκαιριών ανάμεσα στους πατέρες και τις μητέρες. Το ερώτημα εξετάζεται σε συσχετισμό με δύο τομείς οικογενειακής πολιτικής: τον τομέα των οικογενειακών πολιτικών που στοχεύουν στο να διευκολύνουν τους γονείς να συνδυάσουν την εργασία με την οικογένεια και τον τομέα των πολιτικών που σχετίζονται με τη διασφάλιση των βασικών όρων διαβίωσης της οικογένειας. Χρησιμοποιούνται παραδείγματα από εμπειρίες μητέρων από πρόσφατη ποιοτικού τύπου έρευνα, στην οποία συμμετείχε η συγγραφέας, με θέμα «Μαθαίνοντας από τις Οικογένειες: Πολιτικές και Πρακτικές Καταπολέμησης του Κοινωνικού Αποκλεισμού σε Οικογένειες με Μικρά Παιδιά στην Ευρώπη»<sup>1</sup>.

## A. Συνδυασμός εργασιακής και οικογενειακής ζωής

Οι οικογενειακές πολιτικές στον τομέα αυτό αναπτύχθηκαν για να αντιμετωπίσουν τα ζητήματα που προκύπτουν από την αυξανόμενη ένταξη των γυναι-

κών και των μητέρων στην αγορά εργασίας. Οι πολιτικές αυτές αφορούν κυρίως τις διάφορους τύπου άδειες για οικογενειακούς λόγους και τις υπηρεσίες φροντίδας των παιδιών. Πιο έμμεσα, ρυθμίσεις στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας και στις ώρες λειτουργίας των Υπηρεσιών καθώς και οι δυνατότητες πρόσβασης στην εργασία και στις υπηρεσίες φροντίδας επηρεάζουν περισσότερο ή λιγότερο θετικά τη δυνατότητα συνδυασμού της εργασιακής και οικογενειακής ζωής.

Οι οικογενειακές πολιτικές επηρεάζουν το διαθέσιμο χρόνο και τις επιλογές κυρίως των γυναικών για εργασία (που αποτελεί και την κύρια πηγή πρόσβασης σε ατομικό εισόδημα), για εκπαίδευση και για κοινωνική δραστηριότητα. Οι οικογενειακές πολιτικές επηρεάζουν ακόμα οικονομικού τύπου αποφάσεις, κατά πόσο δηλαδή είναι συμφέρον για τη μητέρα να ενταχθεί ή όχι στην αγορά εργασίας, αλλά και ποιοτικού τύπου αποφάσεις όπως κατά πόσον είναι καλύτερο για τα παιδιά να εργαστεί ή όχι η μητέρα. Μπορούν ακόμα να επηρεάσουν και ουσιαστικότερες αποφάσεις όπως αυτή για τον αριθμό των παιδιών που θα αποκτήσει η οικογένεια.

Είναι γεγονός ότι στη διατύπωση τους οι οικογενειακές πολιτικές στον τομέα αυτό στην πλειοψηφία των περιπτώσεων δεν κάνουν διαφοροποιήσεις ή διακρίσεις ανάλογα με το φύλο, οι λίγες δε εξαιρέσεις, όπως είναι για παράδειγμα η άδεια φροντίδας παιδιού στο δημόσιο τομέα που απευθύνεται μόνο σε μητέρες, σταδιακά επαναδιατυπώνονται ώστε να διασφαλιστούν οι όροι ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα<sup>2</sup>. Τι γίνεται

1. Χατζηβαρνάβα Ε. και Χανδάνος Γ. (2005), *Μαθαίνοντας από τις Οικογένειες: Πολιτικές και Πρακτικές Καταπολέμησης του Κοινωνικού Αποκλεισμού σε Οικογένειες με Μικρά Παιδιά στην Ευρώπη*, Έκθεση για την Ελλάδα, Ινστιτούτο Κοινωνικής Προστασίας και Αλληλεγγύης, *Homestart International (2005), Policies and Practices to Combat Social Exclusion Amongst Families with Small Children in Europe, Transnational Report*.

2. Βλ. ομιλία του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης Πρ. Παυλόπουλου σε ημερίδα της οργάνωσης «Παναθηναϊκή» με θέμα «Η Ελλάδα στην πρόκληση της σύγχρονης Ευρώπης-Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας», 11.5.06. Η υπό συζήτηση άδεια φροντίδας παιδιού στο δημόσιο τομέα προβλέπει μειωμένες ώρες εργασίας μέχρι το παιδί να γίνει 4 χρόνων ή συνεχόμενη άδεια μετ' αποδοχών 9 μηνών. Η άδεια λαμβάνεται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και αυτή τη στιγμή χορηγείται μόνο στις μητέρες. Να σημειωθεί ότι η κοινωνική ασφάλιση αντιμετωπίζει διαφορετικά τις μητέρες από τους πατέρες δίνοντας τη δυνατότητα στις εργαζόμενες μητέρες για χαμηλότερη ηλικία συνταξιοδότησης. Αυτό δεν αποτελεί στην ουσία μέτρο καλύτερου συνδυασμού της εργασίας και της οικογένειας αλλά, όπως έχει

όμως στην πράξη; Ας δούμε ορισμένα παραδείγματα.

Στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια παρατηρούμε μια αξιοσημείωτη αύξηση του αριθμού των αδειών για γονείς αλλά και μια συνεχή επιμήκυνση της διάρκειας τους καθώς και μεγαλύτερη ευελιξία στον τρόπο λήψης τους. Ερευνητικά στοιχεία και η καθημερινή πρακτική δείχνει ότι όμως ότι οι γονείς που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα δεν κάνουν χρήση των διάφορων αδειών που δικαιούνται είτε γιατί φοβούνται ότι αυτό μπορεί να επηρεάσει την ασφάλεια της θέσης εργασίας τους και την όποια εξέλιξη τους είτε γιατί αυτό μπορεί να σημαίνει απώλεια εισοδήματος. Πάντως είτε λόγω των επικρατούσων κοινωνικών αντιλήψεων είτε γιατί εκτιμάται σε οικογενειακό επίπεδο ότι έχει μεγαλύτερη σημασία για τα οικογενειακά έσοδα το εισόδημα του πατέρα και η σταθερότητα λήψης του, όταν γίνεται χρήση των αδειών, οι μητέρες είναι αυτές που κατά κανόνα τις λαμβάνουν. Και αυτό αφορά τόσο τις άδειες που αμείβονται όσο και αυτές που δεν αμείβονται, τόσο τις άδειες που αποτελούν ατομικό δικαίωμα του εργαζόμενου (όπως η γονική άδεια ανατροφής) όσο και αυτές που δίνονται μόνο σε ένα από τους δύο γονείς (όπως η άδεια φροντίδας παιδιού). Τι επιπτώσεις όμως έχει αυτή η κατάσταση;

Λέει μια μητέρα τεσσάρων παιδιών «Εάν ο πιθανός εργοδότης μου μάθει ότι έχω τέσσερα ανήλικα παιδιά, απλά δεν θα με προσλάβει»<sup>3</sup>.

Σε μια άλλη περίπτωση οι ερευνητές στην προαναφερθείσα έρευνα<sup>4</sup> βρήκαν στο σπίτι μόνα τους ένα αδιάθετο παιδί προσχολικής ηλικίας με ένα παιδί σχολικής ηλικίας το οποίο δεν είχε πάει σχολείο για να φροντίζει το αδιάθετο αδελφάκι του γιατί η μόνη μητέρα δεν μπορούσε να αφήσει τη δουλειά της.

Είναι άξιο ιδιαίτερης παρατήρησης βέβαια ότι δεν

---

*σημειωθεί, μέτρο εκ των υστέρων επιβράβευσης της συμβολής των μητέρων στο έργο της ανατροφής των παιδιών, αναπαράγοντας όμως με αυτόν τον τρόπο τους παραδοσιακούς κοινωνικούς ρόλους (βλ. Ματσαγγάνης Μ. και Πετρόγλου Α. (2001), Το Σύστημα Κοινωνικής Προστασίας και οι Γυναίκες, μελέτη που εκπονήθηκε για λογαριασμό του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας).*

3. Να σημειωθεί ότι πέρα από την άδεια μητρότητας, τη γονική άδεια ανατροφής και την άδεια φροντίδας παιδιού που ισχύουν σήμερα στον ιδιωτικό τομέα, ένας γονιός με τρία και περισσότερα παιδιά δικαιούται επί πλέον μέχρι 12 μέρες άδειας άνευ αποδοχών για περιπτώσεις ασθένειας των παιδιών του και αυτό αποτελεί ατομικό δικαίωμα του εργαζόμενου.

4. Χατζηβαρνάβα Ε. και Χανδάνος Γ. *οπ. παρ.*

συγκεντρώνονται επίσημα στατιστικά στοιχεία που να δείχνουν το ποσοστό λήψης των διαφόρων αδειών από τους γονείς και την κατά φύλο κατανομή της λήψης τους. Ούτε το θέμα της επίπτωσης των αδειών για γονείς στις ευκαιρίες απασχόλησης των μητέρων ή των νέων έγγαμων γυναικών, εάν δηλαδή λειτουργούν ως αντικίνητρα στην πρόσληψη τους, ερευνητικά έχει μελετηθεί. Να σημειωθεί τέλος ότι όλες οι διαφορετικές άδειες για γονείς δεν αφορούν την ανεπίσημη αγορά εργασίας και τις μη μισθωτές σχέσεις εργασίας.

Η ευελιξία στις σχέσεις εργασίας, όπως η μερική απασχόληση, οι βάρδιες κλπ θα αποτελούσαν μια λύση καλύτερου συνδυασμού της εργασιακής και οικογενειακής ζωής, όμως δεν αποτελούν ακόμα και για τις μητέρες με μικρά παιδιά πάντα μια επιθυμητή λύση. Για παράδειγμα, η μερική απασχόληση μπορεί να διευκολύνει το συνδυασμό εργασιακής και οικογενειακής ζωής, αλλά σημαίνει χαμηλότερες απολαβές και μακροπρόθεσμα, χειρότερες προϋποθέσεις συνταξιοδότησης. Στην πράξη δε συχνά η ευελιξία στον ιδιωτικό τομέα προσαρμόζεται περισσότερο στις ανάγκες της εργοδοσίας και σε λιγότερο βαθμό στις ανάγκες των γονιών.

Λέει μια μόνη μητέρα πέντε παιδιών ηλικίας 7- 13 χρόνων η οποία δουλεύει σε μια μικρή βιοτεχνία όπου οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι γυναίκες: «Ρώτησα τον εργοδότη μου αν θα μπορούσα να δουλεύω μόνο πρωινά λόγω των παιδιών, αλλά μου είπε ότι υπάρχουν πολλές γυναίκες στην επιχείρησή μου και εμένα και δεν μπορεί να εξυπηρετήσει εμένα μόνο. Όταν δουλεύω απόγευμα γυρνώ στο σπίτι στις 11 το βράδυ. Τα παιδιά μένουν μόνα τους».

Δεν είναι τυχαίο ότι ο δημόσιος τομέας –ένας καλός εργοδότης όσον αφορά την τήρηση των εργασιακών δικαιωμάτων- αποτελεί τον ιδανικό εργοδότη για τις μητέρες.

Κάποια σχετικά πρόσφατα μέτρα, όπως είναι η επιδότηση εργοδοτών για την πρόσληψη μητέρων<sup>5</sup> ή η πρόταση για τη διευκόλυνση της αναπλήρωσης με ανέργους εργαζομένων γυναικών κατά το χρόνο απουσίας από την εργασία τους με άδεια κήσης και λοχείας<sup>6</sup> επιδιώκουν να περιορίσουν τα αντικίνητρα

---

5. Προβλέπεται επιδότηση του εργοδότη με ποσό ισόποσο των εργοδοτικών εισφορών που τον βαρύνουν για την ασφαλιστική κάλυψη προσλαμβανόμενων μητέρων με δύο παιδιά. Η επιδότηση διαρκεί για ένα έτος για κάθε παιδί (Ν3227/2004, άρθρο 2.2.)

6. Στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2006 προ-

από πλευράς εργοδοσίας στην πρόσληψη μητέρων.

Και ενώ τα ανωτέρω μέτρα επιδιώκουν να αμβλύνουν το κόστος για τον εργοδότη της πρόσληψης μητέρων και να καλύψουν τα κενά από την απουσία τους, κάποια άλλα μέτρα κινούνται στην κατεύθυνση να στηρίξουν την απασχόληση των εργαζομένων μητέρων, όπως το πρόγραμμα επιδότησης μητέρων με παιδιά προσχολικής ηλικίας για το ξεκίνημα κάποιας επιχείρησης μέσα στο σπίτι τους<sup>7</sup>, ενώ στην κατεύθυνση της καλύτερης αξιοποίησης της γονικής άδειας ανατροφής κινείται και η πρόταση για την προώθηση νομοθετικής ρύθμισης για την καταβολή από τον ΔΛΟΕΜ του ημερομισθίου του ανειδίκευτου αργάτη στους εργαζόμενους που λαμβάνουν τη γονική άδεια ανατροφής και της κάλυψης των ασφαλιστικών εισφορών<sup>8</sup>.

Στον τομέα των υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας, όπως και στον τομέα των αδειών για γονείς, επίσης παρατηρούμε μια σημαντική αύξηση των υπηρεσιών φροντίδας παιδιών προσχολικής και σχολικής ηλικίας και των υπηρεσιών φροντίδας ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρίες. Ελλείψεις και ανισότητα στην κατανομή τους εντοπίζονται σε όλες τις κατηγορίες υπηρεσιών όμως υπάρχει μια συνεχής βελτίωση. Ιδιαίτερο κενό παρουσιάζεται στην φροντίδα παιδιών κάτω των 2,5 χρόνων που σε ένα βαθμό μπορεί να οφείλεται στην επικρατούσα αντίληψη ότι τα βρέφη και τα πολύ μικρά παιδιά είναι προτιμότερο να μεγαλώνουν σε ένα οικογενειακό περιβάλλον. Γι' αυτές τις περιπτώσεις και τις περιπτώσεις των κενών γενικότερα, και εφόσον το οικογενειακό δίκτυο δεν διαθέτει επαρκή στήριξη, επιλέγονται αναγκαστικά ιδιωτικές υπηρεσίες φροντίδας (ιδιώτες φροντιστές, ιδιωτικοί βρεφικοί σταθμοί), λύσεις που ανάλογα με τις δυνατότητες μπορεί να είναι περισσότερο ή λιγότερο αξιόπιστες<sup>9</sup> ή και διακόπτεται η εργασία της μητέρας. Η ποιότητα των δημοσίων υπηρεσιών ή και οι ώρες λειτουργίας

τους προβληματίζουν αρκετούς γονείς οι οποίοι, όταν διαθέτουν κάποιους οικονομικούς πόρους, επιλέγουν ιδιωτικές υπηρεσίες φροντίδας (αντί των δημοσίων ή συμπληρωματικά προς αυτές). Να σημειωθεί ότι και στις δημόσιες υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά προσχολικής ηλικίας, οι γονείς, εκτός των οικονομικά ασθενών που απαλλάσσονται, καταβάλλουν οικονομική συμμετοχή το ύψος της οποίας καθορίζεται από το αρμόδιο Διοικητικό/Δημόσιο Συμβούλιο της κάθε Υπηρεσίας και μπορεί να φτάσει το ποσό των 150 ή και παραπάνω ευρώ το μήνα ανάλογα με την εισοδηματική κλίμακα των γονιών, ενώ ελάχιστες υπηρεσίες λειτουργούν με απογευματινό ωράριο<sup>10</sup>. Όσον αφορά τις προϋποθέσεις εγγραφής, προτεραιότητα δίδεται στους εργαζόμενους γονείς και στους γονείς με διάφορες κοινωνικοοικονομικές δυσκολίες. Παρόλο που δεν υπάρχουν επίσημα στατιστικά στοιχεία ως προς τη ζήτηση και προσφορά, η διασφάλιση θέσης δεν είναι δεδομένη<sup>11</sup>. Δεν προβλέπεται η καταβολή κάποιου επιδόματος φροντίδας στους γονείς ή φορολογικής έκπτωσης για δαπάνες φροντίδας.

Η παραπάνω περιγραφή έχει δοθεί για να κατανοηθεί πώς το όλο πλαίσιο λειτουργίας των υπηρεσιών, το οποίο έχει δημιουργηθεί για τη διευκόλυνση της ένταξης των μητέρων στην αγορά εργασίας, συχνά δεν λειτουργεί με τρόπο ώστε να φέρνει τα αναμενόμενα αποτελέσματα.

Λέει μια άνεργη μητέρα «Δέχτηκαν το παιδί μου στον παιδικό σταθμό για λίγες ώρες, αλλά όταν τους ρώτησα αν θα μπορούσαν να το κρατήσουν περισσότερες ώρες αν θα έβρισκα δουλειά είπαν όχι γιατί ήταν πλήρεις...έτσι σταμάτησα να ψάχνω για δουλειά». Άραγε αυτή η μητέρα καταγράφεται ως άνεργη ή ως νοικοκυρά στις έρευνες της ΕΣΥΕ;

Λέει μια άλλη μητέρα «Είναι 6 λεπτά με τα πόδια ως την στάση για το λεωφορείο το οποίο περνά κάθε 20

τείνεται η προώθηση νομοθετικής ρύθμισης για την ανάπτυξη μέσω του ΛΑΕΚ (Λογαριασμός Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης) δράσεων για τη διευκόλυνση της απασχόλησης με ανέργους εργαζομένων γυναικών κατά το χρόνο απουσίας από την εργασία τους με άδεια κήσης και λοχείας

7. Το πρόγραμμα υλοποιείται στο πλαίσιο του Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», Μέτρο 3.13 «Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών»

8. Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2006

9. Να σημειωθεί ότι ένα μεγάλο ποσοστό των ιδιωτικών υπηρεσιών φροντίδας καλύπτεται από ανασφάλιστη γυναικεία απασχόληση, κυρίως μεταναστριών, για την οποία δεν υπάρχουν ιδιαίτερες θεσμικές ρυθμίσεις και πλαίσιο εκπαίδευσης και εποπτείας

10. Για τις υπηρεσίες φροντίδας παιδιών σχολικής ηλικίας όπως είναι το ολοήμερο σχολείο ή τις αντίστοιχες υπηρεσίες για τους ηλικιωμένους ή τα άτομα με αναπηρία, όπως είναι το πρόγραμμα «Βοήθεια στο σπίτι» δεν προβλέπεται οικονομική εισφορά από τους χρήστες.

11. Με βάση αδημοσίευτα στοιχεία πρόσφατης καταγραφής της ΕΕΤΑ (Ελληνικής Εταιρίας Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης), λειτουργούν 1736 δημοτικοί παιδικοί σταθμοί που φιλοξενούν 78272 παιδιά από τα οποία μόνο 6641 είναι κάτω των 2,5. Οι σταθμοί λειτουργούν ως ΝΠΔΔ ή παραρτήματα αυτών, ως Υπηρεσίες των ΟΤΑ ή στο πλαίσιο Δημοτικών Επιχειρήσεων. Όσον αφορά τα παιδιά σχολικής ηλικίας, ολοήμερα σχολεία λειτουργούν σε περίπου 75% των δημοτικών σχολείων και σε 41% των νηπιαγωγείων.

λεπτά....πηγαίνει στο κέντρο και μετά παίρνεις άλλο λεωφορείο για τον παιδικό σταθμό. Χρειάζεται μισή μέρα να πας εκεί και μισή να γυρίσεις πίσω»

Πάντως, το ύψος της οικονομικής εισφοράς στους παιδικούς σταθμούς από μόνο του δεν φαίνεται, κατά την εκτίμηση έρευνας του ΟΟΣΑ, να αποτελεί αντικίνητρο για την εργασία των γυναικών στη χώρα μας<sup>12</sup>.

Εφόσον η φροντίδα αποτελεί στην κοινή συνείδηση μια κατ' εξοχήν γυναικεία υπόθεση, οι οικογενειακές επιλογές ως προς τη φροντίδα και την απασχόληση περιστρέφονται αποκλειστικά γύρω από τις επιλογές της μητέρας: Είναι πρακτικά εφικτό να δουλεύει; Και αν ναι, διασφαλίζεται ένα επίπεδο επαρκούς φροντίδας των παιδιών; Εάν δεν δουλεύει γιατί δεν είναι πρακτικά εφικτό ή για άλλους λόγους, το εισόδημα του πατέρα επαρκεί; Τι επιπτώσεις έχει η μία επιλογή ή άλλη;

Η εμπειρία μας έχει δείξει ότι στις φτωχές οικογένειες τα περιθώρια των επιλογών είναι ιδιαίτερα στενά και οι επιλογές αυτές έχουν σε κάθε περίπτωση επιπτώσεις. Όταν δεν εργάζεται η μητέρα υπερεργάζεται (για να διασφαλίσει το απαραίτητο για τις ανάγκες της οικογένειας εισόδημα) ο πατέρας.

Λέει μια μητέρα «Όταν δεν δούλευα εγώ, ο άντρας μου δούλευε περισσότερο. Έφευγε νωρίς το πρωί και γυρνούσε αργά το βράδυ, 9-10 η ώρα, για να τα βγάλουμε πέρα».

Σε μια τέτοια περίπτωση η δυνατότητα της μητέρας για ανεξάρτητο εισόδημα, ασφάλιση και σύνταξη περιορίζονται, ενώ ο πατέρας στερείται της δυνατότητας συμμετοχής στην οικογενειακή ζωή.

Όταν εργάζεται η μητέρα και δεν υπάρχει ένα επαρκές δίκτυο οικογενειακής στήριξης, μπορεί να δημιουργούνται κενά και ανεπάρκειες στη φροντίδα και προστασία των παιδιών που αγχώνουν τους γονείς ενώ πιέζεται ο διαθέσιμος προσωπικός χρόνος ιδιαίτερα της μητέρας.

Στις περιπτώσεις των μόνων γονιών (συνήθως μητέρων), η εργασία αποτελεί τη μόνη επιλογή αφού είναι στην ουσία η βασικότερη πηγή εισοδήματος, η επιλογή αυτή όμως, όπως είδαμε και στο παράδειγμα μας, δεν είναι χωρίς επιπτώσεις στα παιδιά ενώ για τις ίδιες τις μόνες μητέρες ο συνδυασμός οικογένειας και εργασίας αποτελεί μια ιδιαίτερα στρεσ-

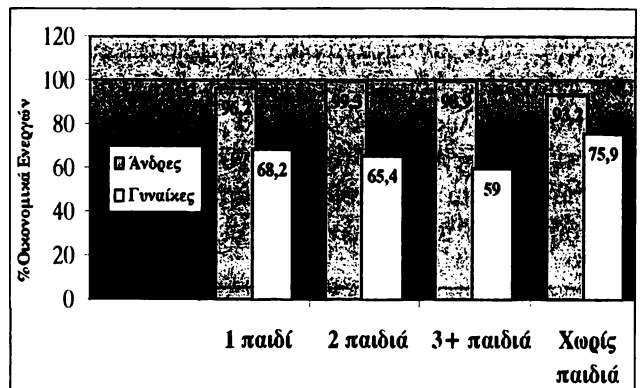
σογόνο κατάσταση. Σε άλλες οικογένειες, άλλοι παράγοντες κινδύνου όπως η ανάγκη φροντίδας βαριά αναπήρων ή χρόνια πασχόντων ή η ύπαρξη πολλών παιδιών περιορίζουν σημαντικά τη δυνατότητα αμειβόμενης απασχόλησης των φροντιστών γυναικών και επιδρούν αρνητικά στην πρόσβαση τους σε πόρους και ευκαιρίες.

Πάντως, παρόλες τις διαφορές, ακόμα και στις πλέον αναπτυγμένες ευρωπαϊκές χώρες τα ερευνητικά δεδομένα επιβεβαιώνουν τη συνεχιζόμενη σημασία του ρόλου του πατέρα ως βασικού κουβαλητή -οι πατέρες δουλεύουν περισσότερο από άλλες κατηγορίες εργαζομένων- και του ρόλου της μητέρας ως βασικού φροντιστή -οι μητέρες δεν δουλεύουν ή δουλεύουν λιγότερο, αλλά και όταν δουλεύουν αυτές κυρίως φροντίζουν<sup>13</sup>.

Στα Γραφήματα 1-3 απεικονίζονται τα ποσοστά οικονομικής συμμετοχής των πατέρων και των μητέρων ανάλογα με τον αριθμό των παιδιών (Γραφήματα 1-2) και την ηλικία τους (Γράφημα 3). Στο Γράφημα 4 εμφανίζεται ότι οι οικογενειακές ευθύνες αποτελούν για τις γυναίκες συντριπτικά το σπουδαιότερο λόγο για τον οποίο δεν ζητούν εργασία, ενώ για τους άνδρες ο λόγος αυτός δεν έχει καμία σημασία.

### Γράφημα 1

**Οικονομικά ενεργά άτομα ηλικίας 25-49 ετών κατά φύλο και ανάλογα με αριθμό εξαρτώμενων παιδιών (%) (2005, 4ο τρίμ.)**



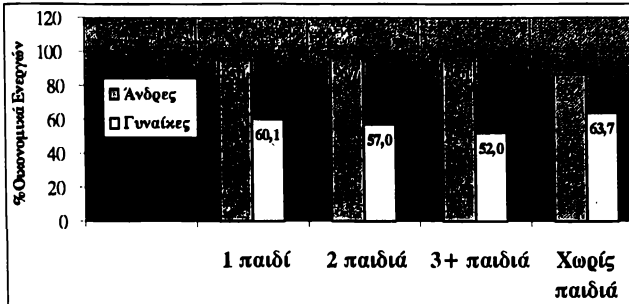
Πηγή: Eurostat, εξαγωγή στοιχείων από βάση δεδομένων

12. Immervoll H. and Barber D. (2005), *Can parents afford to work? Childcare costs, tax benefit policies and work*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No 31

13. Daly M. and Rake K. (2003), *Gender and the Welfare State*, Cambridge, Polity Press. Hatten W., Vinter L. and Williams R. (2002), *Dads on Dads: Needs and Expectations at Home and Work*, Manchester, Equal Opportunities Commission, Research Discussion Series. O'Brien M. and Shemilt I. (2003), *Working Fathers: Earnings and Caring*, Manchester, Equal Opportunities Commission, Research Discussion Series.

Γράφημα 2

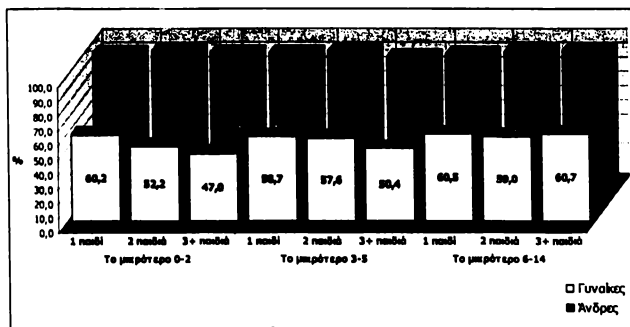
Δείκτης απασχόλησης ατόμων ηλικίας 25-49 ετών κατά φύλο και ανάλογα με αριθμό εξαρτώμενων παιδιών (%) (2005, 4ο τρίμ.)



Πηγή: Eurostat, εξαγωγή στοιχείων από βάση δεδομένων

Γράφημα 3

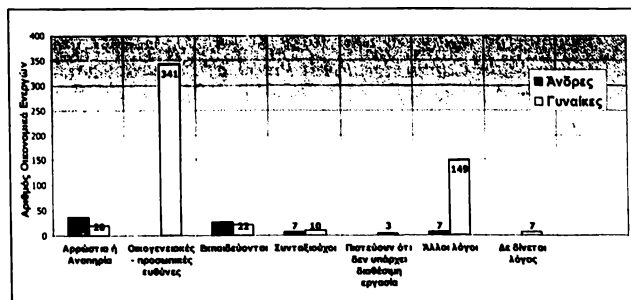
Δείκτης απασχόλησης ατόμων ηλικίας 25-49 ετών ανάλογα με το φύλο και τον αριθμό και ηλικία των εξαρτωμένων παιδιών (%) (2005, 4ο τρίμ.)



Πηγή: Eurostat, εξαγωγή στοιχείων από βάση δεδομένων

Γράφημα 4

Οικονομικά ενεργά άτομα ηλικίας 25-49 ετών που δεν ζητούν εργασία κατά φύλο και ανάλογα με τους λόγους για τους οποίους δεν ζητούν εργασία (000) (2005, 4ο τρίμ.)



Πηγή: Eurostat, εξαγωγή στοιχείων από βάση δεδομένων

Συμπερασματικά, για τις μητέρες, ιδιαίτερα αυτές με μικρά ή/και πολλά παιδιά, φαίνεται ότι η ένταξη

στην αγορά εργασίας είναι ιδιαίτερα δύσκολη –και αυτό επιδεινώνεται από τα γενικότερα υψηλά ποσοστά ανεργίας στη χώρα–, η διατήρηση της θέσης εργασίας επισφαλής και η εξέλιξη στην εργασία περιορισμένη, ενώ λόγω ανεργίας ή μακρών διαστημάτων απουσίας από την αγορά εργασίας υπάρχουν δυσκολίες στην εκπλήρωση επαρκών όρων κοινωνικής ασφάλισης με επίπτωση στο ύψος των συντάξεων ή με κίνδυνο την αδυναμία θεμελίωσης δικαιώματος συνταξιοδότησης. Παράλληλα, οι δυνατότητες τους για εκπαίδευση, προσωπική ανέλιξη και κοινωνική συμμετοχή είναι περιορισμένες. Είναι προφανές ότι ο κυρίαρχος ρόλος της γυναίκας ως φροντιστή, με μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό συναίνεσης από την ίδια, επηρεάζει σημαντικά όλες τις προς τα έξω σχέσεις της. Η μητέρα είναι αυτή που κάνει συνήθως τους συμβιβασμούς στις επιλογές εργασίας, αλλά και στις επιλογές για άλλες εκπαιδευτικές και κοινωνικές δραστηριότητες εκτός σπιτιού.

Από την πλευρά των ανδρών και των πατέρων, θα πρέπει να τονιστεί ότι η μη συμμετοχή τους στην οικογενειακή ζωή, πέραν των κοινωνικών αντιλήψεων, της εργασιακής κουλτούρας και οικονομικών λόγων, μπορεί να αντικατοπτρίζει την αδυναμία τους να επηρεάσουν τους όρους του παιχνιδιού στον εργασιακό τους χώρο που θα τους επέτρεπε μια μεγαλύτερη συμμετοχή στην οικογενειακή ζωή μόνο που στην περίπτωση των ανδρών αυτός ο περιορισμός των επιλογών είναι χωρίς οικονομικές επιπτώσεις<sup>14</sup>.

Ο δρόμος προς την ισότητα απαιτεί την εξάλειψη όλων των αντικινήτρων που συνδέονται με την ένταξη στην αγορά εργασίας τόσο από την πλευρά των εργοδοτών όσο και από την πλευρά των γονιών, ιδιαίτερος δε σε ότι αφορά την αναπλήρωση του εργατικού δυναμικού στις επιχειρήσεις και την αναπλήρωση του εισοδήματος στις οικογένειες. Απαιτεί ευελιξία στις συνθήκες εργασίας και στην παροχή διευκολύνσεων προς τους γονείς και μια θετική προς αυτούς εργασιακή κουλτούρα. Απαιτεί διαθέσιμες, προσβάσιμες, οικονομικά προσιτές, αξιόπιστες και ευέλικτες υπηρεσίες φροντίδας. Απαιτεί επί πλέον ιδιαίτερα μέτρα ενθάρρυνσης της συμμετοχής των πατέρων στη φροντίδα και την οικογενειακή ζωή (π.χ. ειδική μη μεταβιβάσιμη άδεια φροντίδας παι-

14. Οι Hatten et al έχουν διαπιστώσει ότι ο βαθμός εμπλοκής των πατέρων στην οικογένεια συνδέεται με την ιεραρχία στο χώρο εργασίας: αυτοί που είναι ψηλά στην ιεραρχία έχουν μεγαλύτερη ευχέρεια να καθορίσουν οι ίδιοι το πρόγραμμα εργασίας τους και να συνδυάσουν καλύτερα την εργασιακή και οικογενειακή τους ζωή (βλ. Hatten W., Vinter L. and Williams R., όπ. παρ.).

διού για πατέρες, εκστρατείες ενημέρωσης). Απαιτεί τέλος τα μέτρα να λαμβάνονται στο πλαίσιο μιας ολοκληρωμένης, αλληλοσυμπληρούμενης και συστηματικής στρατηγικής όπου η παρακολούθηση της πορείας εφαρμογής των μέτρων και η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας τους αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα αυτής της στρατηγικής<sup>15</sup>.

## **B. Διασφάλιση βασικών όρων διαβίωσης**

Στη χώρα μας κατά κανόνα οι όποιες πολιτικές διασφάλισης βασικών όρων διαβίωσης δεν φαίνεται να ακολουθούν ενιαία κριτήρια χορήγησης. Άλλες, όπως οι παροχές για την κατοικία χορηγούνται στον εργαζόμενο γονέα, άλλες όπως οι παροχές για τις πολύτεκνες οικογένειες ή τις οικογένειες με τρία παιδιά, χορηγούνται στη μητέρα. Τα αφορολόγητα ποσά για παιδιά στο φόρο εισοδήματος αφορούν κατά προτεραιότητα το φορολογούμενο πατέρα. Αυτό όμως που δεν εξετάζεται σε καμία περίπτωση είναι ποιος εσωτερικά στην κάθε οικογένεια ελέγχει και διαχειρίζεται το οικογενειακό εισόδημα, είτε αυτό προέρχεται από την εργασία είτε από το κράτος είτε από άλλες πηγές. Η εσωτερική διαχείριση παραμένει πεδίο της ιδιωτικής σφαίρας και δεν μπορεί να δημιουργήσει νομικές αξιώσεις. Η ποιότητα των σχέσεων μέσα στην οικογένεια, το ποιος ελέγχει τους υλικούς και οικονομικούς πόρους και οι αντιλήψεις όσον αφορά τους κοινωνικούς ρόλους καθορίζουν ποιος και πώς διαχειρίζεται τους οικογενειακούς πόρους. Η κυρίαρχη στις περισσότερες περιπτώσεις θέση του άνδρα στον έλεγχο των οικογενειακών πόρων -μερικές φορές αυτός αποτελεί τη μόνη πηγή οικογενειακού εισοδήματος- εξηγεί γιατί έχει και τον έλεγχο της διαχείρισης τους<sup>16</sup> και γιατί

οι γυναίκες σύζυγοι βρίσκονται σε μια σχέση εξάρτησης με ότι κινδύνους αυτό μπορεί να συνεπάγεται, κινδύνους που τις περισσότερες φορές δεν βγαίνουν στην επιφάνεια.

Η συμβολή της γυναίκας που ασχολείται αποκλειστικά με τη φροντίδα ανήλικων ή ανήμπορων μελών της οικογένειας παραμένει υποβαθμισμένη και αυτό κυρίως γιατί είναι συνυφασμένη με την ηθική επιταγή της αλληλεγγύης ενώ οι ανάγκες της λίγη προσοχή λαμβάνουν από την κοινωνική πολιτική. Στο ελληνικό δίκαιο –εκτός από τις πολύτεκνες μητέρες για τις οποίες προβλέπεται σύνταξη– μόνο στις περιπτώσεις χηρείας ή διάλυσης του γάμου δημιουργούνται αξιώσεις. Σε ότι αφορά τη διάλυση του γάμου, οι αξιώσεις αυτές αφορούν την περιουσία που αποκτήθηκε από τον ένα εκ των δύο συζύγων μετά το γάμο, είναι ανεξάρτητες από την καθαρά οικονομική συμβολή του καθενός στη δημιουργία της περιουσίας και εμμέσως αναγνωρίζουν τη συμβολή της συζύγου-φροντιστή στη δημιουργία των όρων απόκτησης της οικογενειακής περιουσίας. Επίσης αξιώσεις εγείρονται από τις μη εργαζόμενες διαζευγμένες συζύγους για διατροφή και, με προϋποθέσεις, στην ασφάλιση υγείας και στη σύνταξη του τέως συζύγου. Σχετικές αξιώσεις εγείρονται και για τις χήρες, ενώ δεν προβλέπεται δικαίωμα για τέτοιες αξιώσεις στις περιπτώσεις διάλυσης ελεύθερων συμβιώσεων. Πάντως η αντιμετώπιση των γυναικών ως «εξαρτημένων μελών» αντικατοπτρίζει και αναπαράγει παραδοσιακά πρότυπα ως προς τους ρόλους των φύλων μέσα στην οικογένεια. Κατά κάποιους μελετητές, η εξατομίκευση των κοινωνικών δικαιωμάτων με π.χ. επιμερισμό των μεταξύ των συζύγων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που αποκτώνται κατά τη διάρκεια του γάμου θα αποτελούσε μια δικαιότερη επιλογή<sup>17</sup>.

Εάν η σχέση διαλυθεί και η μητέρα έχει την ευθύνη των παιδιών, όπως συμβαίνει και στις περισσότερες

15. Κατά τους O' Brien και Shemilt η εμπειρία από τις Σκανδιναβικές χώρες δείχνει ότι η λήψη της γονικής άδειας είναι μεγαλύτερη όταν ισχύουν οι παρακάτω τέσσερις προϋποθέσεις: όταν υπάρχει ειδική άδεια για πατέρες, όταν υπάρχει υψηλή αναπλήρωση του μισθού, όταν υπάρχει ευελιξία στον τρόπο λήψης της γονικής άδειας και όταν τα μέτρα για τους πατέρες αποτελούν αντικείμενο κυβερνητικής εκστρατείας ενημέρωσης (βλ. O' Brien and Shemilt, *όπ.π.* σελ. viii). Κατά τον Kjeldstad, αν και σήμερα στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες αναγνωρίζεται ότι η φροντίδα των νεογέννητων παιδιών είναι ευθύνη και των δύο γονιών, μόνο σε λίγες χώρες γίνεται κάποια ιδιαίτερη προσπάθεια να επαναδομηθούν οι κοινωνικές συμπεριφορές με όρους ισότητας (βλ. Kjeldstad R. (2001), *Gender Policies and Gender Equality στο Kauto M. et al Nordic Welfare States in the European Context*, London, Routledge).

16. Η διεθνής εμπειρία δείχνει ότι η κατανομή, ο έλεγχος και η διαχείριση των οικογενειακών εισοδημάτων λειτουργεί σε βάρος των γυναικών και ότι στις περισσότερες χώρες κατά μέσο όρο οι γυναίκες ελέγχουν λιγότερο από το 1/3 του οικογενειακού

εισοδήματος (Daly M. and Rake K. (2003), *Gender and the Welfare State*, Cambridge, Polity Press), στις δε μεσογειακές χώρες το ποσοστό αυτό είναι λιγότερο από το 1/5 (Bonke J. (2006), *Income Distribution and Economic Well-being in European Families, Social Policy and Welfare Working Papers 03:2006*, Danish Institute of Social Research

17. Ματσαγγάνης και Πετρόγλου, *όπ.παρ.* Μια πιο ριζοσπαστική άποψη προτείνει την εξατομίκευση των κοινωνικών επιδομάτων και την απεξάρτησή τους από το οικογενειακό στάτους. Έτσι για παράδειγμα, οι παροχές προς τις χήρες ή τις μόνες μητέρες δεν θα δίνονται γιατί στερούνται ενός κουβαλητή, αλλά γιατί δεν έχουν δουλειά και επαρκή εισοδήματα (βλ. Hatland A. (2001), *Changing family patterns and social security στο Kauto M. et al, όπ.παρ.* σελ. 135).

περιπτώσεις, οι επιπτώσεις στο επίπεδο διαβίωσης της οικογένειας ιδίως όταν η μητέρα δεν εργάζεται και δεν έχει άλλους οικονομικούς πόρους, μπορεί να είναι εξαιρετικά σοβαρές. Η ετοιμότητα του κράτους να ανταποκριθεί και να στηρίξει τις οικογένειες αυτές είναι προφανώς ανεπαρκής. Ενδεικτικά αναφέρουμε:

- Τα εξαιρετικά χαμηλά επιδόματα παιδιών που δίνονται στις μονογονεϊκές οικογένειες και τα εξίσου χαμηλά όρια οικογενειακού εισοδήματος που απαιτούνται για τη χορήγηση τους<sup>18</sup>, κατάσταση που συχνά οδηγεί σε μια κοινωνικά αποδεκτή «εξαπάτηση» του κράτους διότι σκόπιμα αποκρύπτονται από τους δικαιούχους, αλλά και από τους επαγγελματίες που τα εισηγούνται, εισοδήματα ή διαστρεβλώνονται τα κριτήρια χορήγησης προκειμένου μια φτωχή οικογένεια να καλυφθεί από το επίδομα.
- Η χρονοβόρα και δαπανηρή αδυναμία δικαστική διαδικασία για την καταβολή της διατροφής, αλλά και οι αδυναμίες εφαρμογής των δικαστικών αποφάσεων.
- Η ανεπάρκεια της στεγαστικής συνδρομής, ιδιαίτερα σε έκτακτες περιπτώσεις, αφού, παρόλο που η απόκτηση κατοικίας από αυτούς που την στερούνται ή που στεγάζονται ανεπαρκώς αποτελεί σύμφωνα με το Σύνταγμα (άρθρο 21) αντικείμενο ειδικής φροντίδας του κράτους, αυτό στην πράξη δεν διασφαλίζεται.

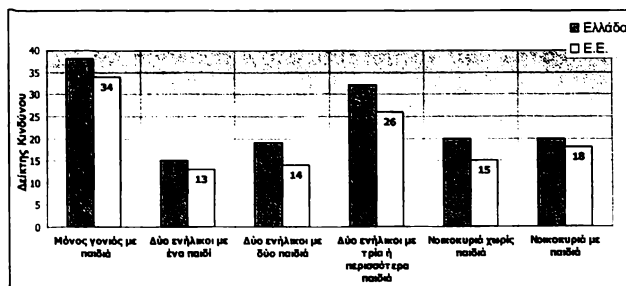
Η ανυπαρξία ατομικών εισοδημάτων και η ανεπαρκής κρατική υποστήριξη, εάν συνδυαστούν με έλλειψη οικογενειακών και άλλων υποστηρικτών δικτύων, δημιουργούν μια ιδιαίτερα εύθραυστη κατάσταση για αυτές τις οικογένειες αυξάνοντας σημαντικά τον κίνδυνο έκθεσης στη φτώχεια. Λόγω του συνδυασμού πολλών παραγόντων κινδύνου, οι δυνατότητες επιλογών των μητέρων είναι εξαιρετικά περιορισμένες. Είναι άξιο παρατήρησης γιατί η κοινωνική πολιτική, που σε άλλες κατηγορίες οικογενειών όπως οι πολύτεκνες έχει υπάρξει γενναιόδωρη, δεν έχει δώσει τη δέουσα προσοχή στις μονογονεϊκές οικογένειες (ανετοιμότητα σε μια σχετικά πρόσφατη εξέλιξη; ενδόμυχα, μη κοινωνική αποδοχή της μονογονεϊκής οικογένειας; μη επαρκής ορατότητα των οικογενειών αυτών; Μειωμέ-

νη πολιτική πίεση). Από ότι όμως φαίνεται αυτό δεν είναι μόνο ένα ελληνικό φαινόμενο: οι οικονομικές ανάγκες τους, ιδιαίτερα των μόνων (άγαμων) μητέρων, δεν αναγνωρίζονται επαρκώς και ένας σημαντικός λόγος γι' αυτό, όπως υποστηρίζεται, είναι ότι οι ανάγκες αυτές θεωρούνται ότι δημιουργήθηκαν από δική τους συμπεριφορά και ότι γενναιόδωρες παροχές στις μόνες μητέρες μπορεί να ενθαρρύνουν «ανεύθυνη» συμπεριφορά<sup>19</sup>. Πάντως θετική εξέλιξη μπορεί να θεωρηθούν δύο πρόσφατες νομοθετικές ρυθμίσεις: ο νόμος για την δωρεάν νομική βοήθεια στους πολίτες με χαμηλό εισόδημα<sup>20</sup> και ο νόμος με τον οποίο οι διαζευγμένες γυναίκες με χαμηλό εισόδημα και κάτω από συγκεκριμένες προϋποθέσεις δικαιούνται μέρος της σύνταξης του αποθανόντος συζύγου<sup>21</sup>.

Στα Γραφήματα 5 και 6 απεικονίζεται ο δείκτης κινδύνου φτώχειας και η εξέλιξη του ανάλογα με τον τύπο νοικοκυριού, όπου φαίνεται ότι τα νοικοκυριά των μόνων γονιών παρουσιάζουν το μεγαλύτερο και μάλιστα σε πορεία αύξησης δείκτη κινδύνου. Στο Γράφημα 7 φαίνεται πόσο απεικονίζεται η σοβαρότητα της επιβάρυνσης των δαπανών στέγασης σε αυτά τα νοικοκυριά.

Γράφημα 5

Δείκτης κινδύνου φτώχειας ανάλογα με τον τύπο του νοικοκυριού (2004)



Πηγή: Eurostat, εξαγωγή στοιχείων από βάση δεδομένων

18. Κατά το 2006 το επίδομα για απροστάτευτα παιδιά, που αφορά κυρίως μονογονεϊκές οικογένειες, ήταν 44 ευρώ για κάθε παιδί και παρέχεται εφόσον το μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα για μια οικογένεια με τρία μέλη δεν ξεπερνά τα 235 ευρώ συν 21 ευρώ για κάθε επί πλέον μέλος.

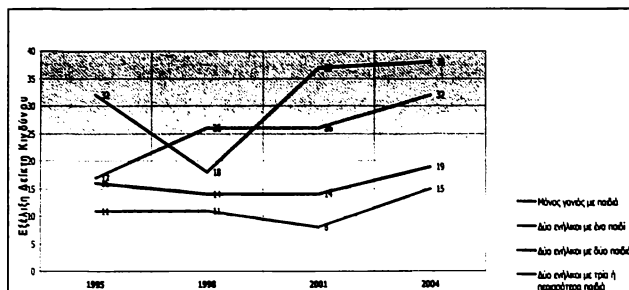
19. Hatland A., όπ. παρ., σελ.119.

20. N3226/2004

21. N3232/2004

Γράφημα 6

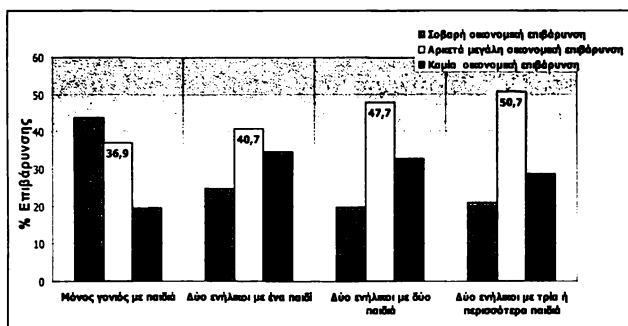
Εξέλιξη δείκτη κινδύνου φτώχειας σε μονογενεϊκά νοικοκυριά και σε νοικοκυριά με δύο ενήλικους και παιδιά (1995-2004)



Πηγή: Eurostat, εξαγωγή στοιχείων από βάση δεδομένων

Γράφημα 7

Επιβάρυνση δαπάνης στέγασης ανάλογα με τον τύπο νοικοκυριού (2001)



Πηγή: Eurostat, εξαγωγή στοιχείων από βάση δεδομένων

Συμπερασματικά, και αυτό φαίνεται ότι αποτελεί μια διεθνή κατάσταση, όχι μόνο οι μητέρες έχουν χαμηλότερα εισοδήματα και εκτίθενται σε μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας από ότι οι πατέρες, αλλά ιδιαίτερα η ικανότητα των μητέρων να συντηρήσουν από μόνες τους ένα νοικοκυριό με παιδιά είναι πολύ περιορισμένη και αυτό σίγουρα επηρεάζει τις επιλογές και αποφάσεις τους. Δηλαδή, πολύ συχνά επιλέγουν να ζουν σε μη ευτυχημένους γάμους ή/και να υφίστανται βία γιατί αισθάνονται ότι δεν έχουν άλλες διεξόδους. Η κίνηση να φύγουν από την οικογενειακή στέγη θεωρείται από τον κοινωνικό περίγυρο τρέλα και γεμίζει τις μητέρες με ενοχές

Λέει μια μητέρα που άφησε το σύζυγο της «Οι συνάδελφοι μου στη δουλειά με είδαν με άλλο μάτι όταν αποφάσισα να εγκαταλείψω το σύζυγό μου -ήθελαν να μείνω και να συνεχίσουμε να υποφέρουμε με τα παιδιά. Με έκαναν να αισθάνομαι απαίσια. Ακόμη έχω αισθήματα ενοχής..»

## Συμπερασματικά σχόλια

Οι οικογενειακές πολιτικές τείνουν όλο και περισσότερο να εκφράζουν μια αντίληψη ισότητας στη διατύπωση τους. Αυτό όμως που είναι πολύ σημαντικό είναι ότι οι οικογενειακές πολιτικές δεν φαίνεται να διευκολύνουν ή να ενθαρρύνουν στην πράξη σημαντικά την αλλαγή της παραδοσιακής κατανομής των ρόλων ανάμεσα στους πατέρες και τις μητέρες εντός και εκτός της οικογένειας και δεν εφαρμόζονται με τρόπο που να συμβάλλει στη βελτίωση της ισότητας των ευκαιριών και της πρόσβασης σε πόρους ανάμεσα στα δύο φύλα. Εστιάζονται κυρίως στο να διευκολύνουν τις μητέρες να ανταπεξέλθουν στους διπλούς τους ρόλους (ως εργαζόμενες και οικογενειακοί φροντιστές), παρά να αλλάξουν το ρόλο του πατέρα. Ως επακόλουθο, οι επιλογές των μητέρων αλλά και των πατέρων είναι περιορισμένες και αναπαράγουν τις υφιστάμενες κοινωνικές ανισότητες. Είναι προφανές ότι δεν αρκεί να προβλέπουμε, πρέπει εμπράκτως να προάγουμε με ειδικές ρυθμίσεις, ενισχυτικά μέτρα, ενέργειες εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης, ενεργητικές πολιτικές, δημόσιες δεσμεύσεις, κατάλληλες πρακτικές και ανάλογους πόρους τις δυνατότητες των πατέρων και των μητέρων να συμμετέχουν ισοδύναμα στην εργασιακή, κοινωνική και οικογενειακή ζωή, προς όφελος των ίδιων και των παιδιών τους. Όπως πολύ σωστά σημειώνουν οι Daly και Drake είναι σημαντικό να δούμε «τι το κράτος πρόνοιας δεν κάνει, επί πλέον σε αυτό που κάνει»<sup>22</sup>.

Είναι γεγονός ότι στη χώρα μας δεν έχει αναπτυχθεί ακόμα ο προβληματισμός και η συζήτηση γύρω από τα μέτρα εκείνα που θα βελτιώναν στην πράξη τις ευκαιρίες και επιλογές των γονιών και ιδιαίτερα των μητέρων. Το ζήτημα αυτό παραμένει σε χαμηλά σκαλοπάτια στην κλίμακα των προτεραιοτήτων της πολιτικής. Η κοινωνική διεκδίκηση δεν φαίνεται να είναι ιδιαίτερα έντονη αφενός γιατί οι παραδοσιακές κοινωνικές αντιλήψεις όσον αφορά τους ρόλους των δύο φύλων στη φροντίδα και προστασία των μελών της οικογένειας διαβρώνουν τις κοινωνικές απαιτήσεις και αφετέρου γιατί ομάδες οικογενειών και γυναικών που πλήττονται ιδιαίτερα από την έλλειψη πολιτικών, όπως οι μητέρες σε μονογενεϊκές οικογένειες, παραμένουν μια από τις λιγότερο κοινωνικά ορατές ομάδες πληθυσμού.

Η οικογένεια παραμένει ο κεντρικός πυρήνας της

22. Daly M. and Rake K., *οπ. παρ.*

κοινωνικής φροντίδας και λειτουργεί ως μηχανισμός αλληλεγγύης και άμβλυνσης των κρίσεων με ταξύ των μελών. Όμως, όπως η ένταξη στην αγορά εργασίας τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών αποτελεί σήμερα κυρίαρχο στόχο πολιτικής, έτσι και η φροντίδα στο πλαίσιο της οικογενειακής ζωής είναι απαραίτητο να αναβαθμιστεί στο σύστημα των κοινωνικών αξιών και, όχι μόνο να διατυπωθεί με όρους ισότητας στις οικογενειακές πολιτικές, αλλά

και να προαχθεί ανάλογα κατά τη διαδικασία εφαρμογής τους. Εξ άλλου εάν η εργασία φέρνει εισόδημα, η προάσπιση του ήθους της φροντίδας και της αλληλεγγύης διασφαλίζει συναισθηματική ισορροπία, βελτιώνει τις ανθρώπινες σχέσεις και προωθεί την κοινωνική συνοχή. Όμως μόνο όταν η φροντίδα αποκτήσει τόση αξία όση και η εργασία, οι ανισότητες που δημιουργούνται μεταξύ ανδρών και γυναικών ίσως θα μπορέσουν να εξαλειφθούν.

## Βιβλιογραφία

### Ελληνόγλωσση

**ΜΑΡΑΤΟΥ-ΑΛΙΠΡΑΝΤΗ Λάουρα** (1999), Η Οικογένεια στην Αθήνα: Οικογενειακά Πρότυπα και Συζυγικές Πρακτικές, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών

**ΜΑΡΑΤΟΥ-ΑΛΙΠΡΑΝΤΗ Λάουρα** (επιμ.) (2002), Οικογένεια και Κράτος Πρόνοιας στην Ευρώπη, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών

**ΜΑΤΣΑΓΓΑΝΗΣ Μάνος και ΠΕΤΡΟΓΛΟΥ Αθηνά** (2001), Το Σύστημα Κοινωνικής Προστασίας και οι Γυναίκες, μελέτη που εκπονήθηκε για λογαριασμό του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας.

**ΜΟΥΣΟΥΡΟΥ Λουκία** (2004), Εργασία και οικογενειακή ζωή, στο ΜΟΥΣΟΥΡΟΥ Λουκία και ΣΤΡΑΤΗΓΑΚΗ Μαρία (επιμ.), Ζητήματα Οικογενειακής Ζωής, Αθήνα, Gutenberg

**ΠΑΥΛΟΠΟΥΛΟΣ Προκόπης** (2006), Η Ελλάδα στην πρόκληση της σύγχρονης Ευρώπης-Δημοσιο-υπαλληλικός Κώδικας, ομιλία σε ημερίδα της οργάνωσης «Παναθηναϊκή» με θέμα 11.5.06, ιστοσελίδα του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης

**ΠΕΤΡΟΓΛΟΥ Παναγιώτα** (2000), Καλές πρακτικές για τον συνδυασμό οικογενειακής ζωής και σταδιοδρομίας -Εθνική Έκθεση, 4ο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Κοινωνικής Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (1996-2000), Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.

**ΣΤΡΑΤΗΓΑΚΗ Μαρία**, (2004), Η απασχόληση των γυναικών: Ανάγκη ή επιλογή; στο ΜΟΥΣΟΥΡΟΥ Λουκία. και ΣΤΡΑΤΗΓΑΚΗ Μαρία(επιμ.), Ζητήματα Οικογενειακής Ζωής, Αθήνα, Gutenberg

**ΧΑΤΖΗΒΑΡΝΑΒΑ Εύη και ΧΑΝΔΑΝΟΣ Γιώργος** (2005), Μαθαίνοντας από τις Οικογένειες: Πολιτικές και Πρακτικές Καταπολέμησης του Κοινωνικού Αποκλεισμού σε Οικογένειες με Μικρά Παιδιά στην Ευρώπη, Έκθεση για την Ελλάδα, Αθήνα, Ινστιτούτο Κοινωνικής Προστασίας και Αλληλεγγύης

**Διάφορες πηγές:** ιστοσελίδες Υπουργείων, ΓΣΕΕ και άλλων φορέων, Νόμοι

### Ξενόγλωσση

**ALIAGA Christel** (2005), Gender gaps in the reconciliation between work and family life, EUROSTAT, Statistics in Focus 4/2005

**BASHEVKIN Sylvia** (ed) (2002), Women's Work is Never Done, London, Routledge

**BONKE Jens** (2006), Income Distribution and Economic Well-being in European Families, Social Policy and Welfare Working Papers 03:2006, Danish Institute of Social Research

**DALY Mary and RAKE Katherine** (2003), Gender and the Welfare State, Cambridge, Polity Press

**EUROSTAT**, Data, Eurostat website

**GREY Anne** (2005), The changing availability of grandparents and its implications for childcare policies in the UK, Journal of Social Policy, Vol. 34, No 4, Oct. 2005, p.557-577

**FINES-DAVIS Margaret et al** (2004), Fathers and Mothers: Dilemmas of the Work-Life Balance, Dordrecht, Kluwer Academic Publishers

- FLOURI Eirini** (2005), *Fathering and Child Outcomes*, Chichester, John Wiley and Sons
- FREDRIKSEN-GOLDSSEN Karen and SCHARLACH Andrew** (2001), *Families and Work*, New York, Oxford University Press
- HANTRAIS Linda, PHILIPPOV Dimiter. and BILLARI Francesco** (2006), *Policy Implications of Changing Family Forms*, Strasbourg, Council of Europe
- HATLAND Aksel** (2001), *Changing family patterns and social security στο KAUTO M. et al, Nordic Welfare States in the European Context*, London, Routledge)
- HATTEN Warren, VINTER Louise and WILLIAMS Rachel** (2002), *Dads on Dads: Needs and Expectations at Home and Work*, Equal Opportunities Commission, Manchester, Research Discussion Series
- HIMMELWEIT Susan** (2005), *Caring: The need for an economic strategy*, Public Policy Research, Vol. 12, No3, Autumn 2005, p.168-173
- IMMERVOLL Herwig and BARBER David** (2005), *Can parents afford to work? Childcare costs, tax benefit policies and work*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No 31
- HOMESTART INTERNATIONAL** (2005), *Policies and Practices to Combat Social Exclusion Amongst Families with Small Children in Europe*, Transnational Report, London, Home-Start International
- KJELDSTAD Randi** (2001), *Gender Policies and Gender Equality στο KAUTO Mikko et al, Nordic Welfare States in the European Context*, London, Routledge.
- KNIJN Trudie and KOMTER Aafke (ed.)** (2004), *Solidarity Between the Sexes and the Generations*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited
- LISTER R.** (2005), *The links between women's and children's policy*, Poverty, issue 121, p.9-12, Child Poverty Action Group
- MARCHBANK Jennifer** (2000), *Women, Power and Policy*, London, Routledge
- MILLAN Jane and ROWLIGSON Karen** (2001), *Lone Parents, Employment and Social Policy*, Cambridge, Polity Press
- O' BRIEN Margaret** (2004), *Fathers and Family Support: Promoting Involvement and Evaluating Impact*, London, Family and Parenting Institute
- O' BRIEN Margaret and SHEMILT Ian** (2003), *Working Fathers: Earnings and Caring*, Manchester, Equal Opportunities Commission, Research Discussion Series
- RUBERY Jill, SMITH Mark and FAGAN Colette** (1999), *Women's Employment in Europe*, London, Routledge
- WILLIAMS Fiona** (2004), *Rethinking Families*, London, Caluste Gulbenkian