

---

## Ένας νέος θεσμός: Η γονική άδεια

---

Μετά την ψήφιση του Νόμου 1483/84 που αναφέρεται στην Γονική Άδεια, ο Σύνδεσμος οργάνωσε στον Δικηγορικό Σύλλογο Αθηνών συζήτηση στοργυλού τραπεζιού πάνω σ' αυτό το θέμα. Την συζήτηση συντόνισε η Πρόεδρος του Συνδέσμου, κ. Αλίκη Γιωτοπούλου - Μαραγκοπούλου. Δημοσιεύουμε περιλήψεις από τις παρεμβάσεις των ομιλητών.

Όπως τόνισε και η Πρόεδρος του Συνδέσμου, η θέσπιση της γονικής άδειας είναι παλιό αίτημά μας. Ένας τέτοιος θεσμός δεν έχει μόνο πρακτική χρησιμότητα για την επαγγελματική εξέλιξη της γυναίκας, αλλά εξυπηρετεί και την αλλαγή της νοοτροπίας στην αποδοχή των νέων πρότυπων των δύο φύλων και προβάλλει την χρησιμότητα της παρουσίας του πατέρα πλάι στο παιδί. Με αυτό το συλλογισμό άλλωστε αντικαταστήσαμε από το 1977 την Ημέρα της Μητέρας με Ημέρα Γονέων, για να ευθυγραμμιστούμε με τις νέες απόψεις για τη θέση της γυναίκας και του άντρα στην οικογένεια. Συμφωνούμε λοιπόν απόλυτα με την φιλοσοφία του Νομοσχεδίου καθώς και το γεγονός ότι για πρώτη φορά ένα τέτοιο νομοσχέδιο ορίζει να δίνεται η γονική άδεια 3 μήνες στη γυναίκα και 3 υποχρεωτικά στον άντρα. Αν δηλαδή ο άντρας δεν θελήσει να κάνει εκείνος χρήση της τριμήνης άδειάς του, η άδεια αυτή χάνεται. Έτσι σε περίπτωση ανάγκης, μετά το πρώτο τρίμηνο, θ' αναγκαστεί κι ο άντρας να κάνει χρήση του νόμου. Έχουμε όμως αντιρρήσεις ως προς το περιεχόμενο του νομοσχεδίου, αντιρρήσεις που θα αναλύσουν οι μετέχοντες στην συζήτηση.

Θέλουμε επίσης να σημειώσουμε εδώ, ότι η γονική άδεια είναι ένας θεσμός που ισχύει στην Σουηδία από το 1974. Τα ποσοστά των αντρών που έκαναν χρήση του νόμου ανέβηκαν με πολύ αργό ρυθμό, για λόγους νοοτροπίας, κι αυτό σε μια χώρα που είναι πολύ μπροστά στους αγώνες για την ισοτιμία των δύο φύλων. Το παράδειγμα αυτό μας δείχνει πόσο σημαντική είναι η ενημέρωση του κοινού και η συνεχής προσπάθεια για την αλλαγή της νοοτροπίας. Με τους περιορισμούς του Ν. 1483/84 φοβόμαστε λοιπόν ότι θα γίνει ελάχιστη χρήση του Νόμου και ιδιαίτερα επειδή όχι μόνο δεν θα καλύπτονται οι γονείς οικονομικά, αλλά θα έχουν επιπλέον και την επιβάρυνση της πληρωμής τόσο της δικής τους ασφαλιστικής εισφοράς όσο και του εργοδότη τους. Γι' αυτό το σκοπό, στην Σουηδία έχει γίνει ένα ειδικό Ταμείο όπου με ελάχιστες κρατήσεις όλων των εργαζομένων καλύπτει εκείνους που κάνουν χρήση της γονικής άδειας. Επίσης, η γονική άδεια καλύπτει και μία δεκαήμερη άδεια σε κάθε οικογένεια για την περίπτωση όπου ένα παιδί κάτω των 10 χρόνων αρρωστήσει ή στην περίπτωση όπου γεννιέται ένα παιδί και ο πατέρας χρειάζεται να φροντίσει τα άλλα. Σύμφωνα με τελευταίες στατιστικές, ένα πολύ μεγάλο ποσοστό αντρών, το 50% σχεδόν, κάνει χρήση αυτής της άδειας. Το νομοσχέδιο αυτό πρόκειται, όπως μας είπαν, να διαμορφωθεί αργότερα. Δεν θα μπορούσε να συμπεριλάβει κι αυτή την κατηγορία των γονέων:

---

### Νόμος 1483/84: «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις».

---

της Ι. Ανδή-Καλκάνη, δικηγόρου

Από τις 6 Οκτώβρη 1984 ισχύει ο ν. 1483/84, που αφορά την προστασία και τη διευκόλυνση των εργαζομένων που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις. Το θέμα της προστασίας των εργαζομένων και των δυο φύλων που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις έχει αρχίσει να απασχολεί τις περισσότερες χώρες από τα μέσα της περασμένης δεκαετίας, εξαιτίας τόσο της αλλαγής της

αντίληψης σχετικά με τη θέση του πατέρα μέσα στην οικογένεια, όσο και της διαπίστωσης ότι η άσκηση των οικογενειακών υποχρεώσεων στην πράξη μόνο από τη γυναίκα, είναι ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που την παρεμποδίζουν από το να ασκεί ισότιμα με τον άντρα το δικαίωμα στη δουλειά. Βέβαια σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των νέων αντιλήψεων έπαιξε το

διεθνές γυναικείο κίνημα, αλλά και η σταθερά και συνεχώς αυξανόμενη συμμετοχή της γυναίκας στην παραγωγή. Αποτέλεσμα της νέας αυτής κατάστασης είναι η ψήφιση της διεθνούς συμβάσεως εργασίας 156/81 που αφορά την «ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης εργαζομένων και των δυο φύλων: Εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις», από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας και της Σύστασης 165/81 που τη συνοδεύει.

Η θέσπιση του ν. 1483/84 αποτελεί σημαντικό βήμα προς την εφαρμογή της ισότητας των φύλων, ακριβώς γιατί παρέχει δικαιώματα που διευκολύνουν και τους δυο γονείς να ασκούν τις οικογενειακές και εργασιακές τους υποχρεώσεις, χωρίς όμως να εμποδίζεται η ισότιμη άσκηση του δικαιώματος στη δουλειά. Έτσι ο νόμος αυτός συμβάλλει στην αλλαγή της νοοτροπίας και στην εδραίωση της αντίληψης, ότι και ο πατέρας πρέπει, αλλά και έχει το δικαίωμα, να συμμετέχει ενεργά στην ανατροφή των παιδιών του. Το περιεχόμενο όμως του νόμου είναι πολύ περιορισμένο σχετικά με τη Δ.Σ. 156/81, αλλά και το σχετικό προσχέδιο οδηγίας της ΕΟΚ με το ίδιο θέμα, αφού περιορίζεται η έκτασή του μόνο στους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα και παίρνουν μόνο ορισμένα συγκεκριμένα μέτρα για τη διευκόλυνση και την προστασία τους. Πραγματικά, αντικείμενο του νόμου αυτού, είναι κυρίως: α!) Η γονική άδεια ανατροφής που δικαιούνται να πάρουν οι γονείς ανεξάρτητα από φύλο, μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας όταν έχουν παιδιά μέχρι 2.1/2 ετών και β!) Οι άδειες απουσίας που μπορούν να πάρουν οι εργαζόμενοι για τη φροντίδα άλλων μελών της οικογενείας ή για επίσκεψη του σχολείου που φοιτούν τα παιδιά τους.

Η εφαρμογή του νόμου όμως στην πράξη θα είναι αρκετά δύσκολη κάτω από τη σωρεία των προϋποθέσεων που βάζει ο νομοθέτης για την άσκηση των δικαιωμάτων που ο ίδιος παρέχει. Για να μπορέσει δηλαδή ο εργαζόμενος στον ιδιωτικό τομέα να πάρει γονική άδεια θα πρέπει, πέρα από τις πολλές άλλες προϋποθέσεις που ορίζει ο νόμος:

Να εργάζεται σε επιχείρηση που να απασχολεί πάνω από 100 άτομα. Είναι όμως γνωστό, πως σε όλη την Ελλάδα λίγες είναι οι επιχειρήσεις που απασχολούν τόσοι μισθωτούς. Εξάλλου, ο όρος αυτός πλήττει ιδιαίτερα τις γυναίκες, αφού κλάδοι που απασχολούν κυρίως γυναίκες έχουν ελάχιστες επιχειρήσεις με πάνω από 100 εργαζόμενους. Έτσι γονική άδεια δε θα πάρουν ποτέ οι εμποροϋπάλληλοι, εκτός από τους μισθωτούς 2 ή 3 επιχειρήσεων σε όλη τη χώρα, οι εργαζόμενοι στην υφαντουργία, στον ιματισμό κλπ. Επειδή μάλιστα η γονική άδεια του ενός γονέα δεν μεταφέρεται στον άλλον, αν αυτός δε μπορεί, παρόλο που εργάζεται, να την πάρει, το χρονικό διάστημα της άδειας αυτής χάνεται ολόκληρο σε βάρος βέβαια του παιδιού –και όχι από φταιξιμο των γονιών του– και φυσικά υπέρ του όποιου εργοδότη.

Να πάψει να αμείβεται, αφού η άδεια δίνεται χωρίς αποδοχές.

Να καταβάλει τις ασφαλιστικές εισφορές όχι μόνο τις δικές του, αλλά και του εργοδότη για όλο το διάστημα της γονικής άδειας.

Έτσι όμως, οι νέοι γονείς που συνήθως είναι χαμηλόμισθοι (δεν έχουν τριετίες, μεγάλη προϋπηρεσία κλπ. που αυξάνουν το

μισθό) θα βρεθούν σε πλήρη αδυναμία να πάρουν την άδεια ανατροφής, αφού ακριβώς την περίοδο αυτή της ζωής τους η ύπαρξη του παιδιού δημιουργεί αυξημένες δαπάνες.

Να εργάζεται ο άλλος γονέας έξω από το σπίτι. Η προϋπόθεση αυτή θα έχει σαν συνέπεια, τη γονική άδεια να μη μπορέσουν να την πάρουν ποτέ άνδρες κυρίως εργαζόμενοι που δουλεύουν σε μεγάλες επιχειρήσεις και η γυναίκα τους δουλεύει με το κομάτι στο σπίτι. Πρόκειται για κάτι πολύ συνηθισμένο στην εργατική τάξη, που χρησιμοποιείται για να μπορέσει η οικογένεια να ανταπεξέλθει στην οικονομική κρίση και η γυναίκα να συνδιάζει «άνετα» δουλειά και οικογενειακές υποχρεώσεις.

Αποτέλεσμα της ύπαρξης των προϋποθέσεων αυτών θα είναι να μη χρησιμοποιήσουν οι εργαζόμενοι τις διευκολύνσεις που τους παρέχει ο νόμος, αφού θα βρεθούν αντιμέτωποι με τέτοια προβλήματα, που τελικά θα τους αποθαρρύνουν από την άσκησή τους. Η αποθάρρυνση όμως, σε μια περίοδο που οι εργαζόμενοι –και κυρίως οι άντρες– έχουν ανάγκη από παρότρυνση για να καταικήσουν προκαταλήψεις κλπ., θα κάνει το νόμο ανενεργό, άχρηστο.

Ο νόμος 1843/84 πρέπει λοιπόν σύντομα να τροποποιηθεί, αφού μάλιστα με το άρθρο 18 δίνεται η δυνατότητα στους αρμόδιους υπουργούς να τον επεκτείνουν και σε άλλους κλάδους, να αυξήσουν τα χρονικά διαστήματα απουσίας των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, να επεκτείνουν την ισχύ του και σε επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερα άτομα και από όσα προβλέπονται ήδη με το νόμο κλπ.