



03 NOE. 2015

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ**

**Αθήνα, 6 Νοεμβρίου 2015
Αριθ. Πρωτ.: 738**

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/νση Κοιν/κού Ελέγχου
✓ Τμήμα Ερωτήσεων
Αθήνα

Ταχ. Δ/νση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
TELEFAX: 210 5203872
Πληροφορίες: Π.Παναγιωτακοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516475
e-mail: ypertns@ypakp.gr

ΘΕΜΑ: Προστασία της μητρότητας και διευκολύνσεις υπαλλήλων με οικογενειακές υποχρεώσεις .

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. 330/16-10-2015 ΕΡΩΤΗΣΗ

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού, που κατατέθηκε στη Βουλή από το Βουλευτή κ.Γ.Δημαρά, αναφορικά με τις ισχύουσες ρυθμίσεις για την άδεια μητρότητας και τις διευκολύνσεις προς τους εργαζόμενους γονείς με σχέση εξηρημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, καθώς και σχετικά με τη θέση της χώρας μας για την τροποποίηση της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. Άδεια μητρότητας – Διευκολύνσεις εργαζόμενων γονέων

Άδεια μητρότητας

Από τις διατάξεις του άρθρου 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1993 και του άρθρου 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000-2001, το οποίο κυρώθηκε με το άρθρο 11 του Ν.2874/2000, η διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται στις 17 εβδομάδες για τις εργαζόμενες σε οποιονδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Από αυτές, τις οκτώ εβδομάδες πρέπει να πάρει η εργαζόμενη πριν από τον τοκετό και τις υπόλοιπες 9 μετά. Η τήρηση των χρονικών διαστημάτων είναι υποχρεωτική. Σε περίπτωση που η εργαζόμενη γεννήσει πρόωρα, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, έτσι ώστε ο χρόνος της άδειας να φθάνει συνολικά τις δεκαεπτά (17).

Ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας

Με τις διατάξεις του άρθρου 142 του ν. 3655/08 θεσμοθετήθηκε «**ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας**», με μορφή αδειας η οποία χορηγείται στις εργαζόμενες μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας ή και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο αδειάς. Η

διάρκεια της είναι έξι (6) μήνες, ενώ η εργαζόμενη επιδοτείται και καλύπτεται ασφαλιστικά από τον Ο.Α.Ε.Δ. σύμφωνα με το κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Επίσης, όπως προβλέπεται από την παραπάνω διάταξη εκδόθηκε Απόφαση της Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, προκειμένου να ρυθμιστούν η διαδικασία, ο τρόπος και οι λοιπές προϋποθέσεις, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια που είναι απαραίτητη για την εφαρμογή της ανωτέρω διάταξης, (ΦΕΚ 833/Β/9.5.2008).

Με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 36 του ν. 3996/2011, (Α' 170), αποσαφηνίσθηκε ο κύκλος των δικαιούχων της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας του άρθρου 142 του ν. 3655/2008. Ειδικότερα, ορίσθηκαν τα εξής :

«2. Η αληθής έννοια του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 είναι ότι στο πεδίο εφαρμογής αυτού εμπίπτει η μητέρα που είναι ασφαλισμένη του ΙΚΑ – ΕΤΑΜ, εργάζεται με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα και για την εναλλακτική χρήση του μειωμένου ωραρίου ως άδειας για φροντίδα του παιδιού καλύπτεται αποκλειστικά και μόνο από τις ρυθμίσεις της εκάστοτε ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Ε.Ε.), σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 2004–2005.»

Άδεια φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο)

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 1993, του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 2002-2003 το οποίο κυρώθηκε από τις διατάξεις του άρθρου 7 του ν. 3144/03, των άρθρων 8 & 9 της ΕΓΣΣΕ 2004-2005 και του άρθρου 2 της ΕΓΣΣΕ 2014, οι μητέρες εργαζόμενες δικαιούνται για χρονικό διάστημα τριάντα μηνών από τη λήξη της άδειας λοχείας, είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μια ώρα κάθε ημέρα από την εργασία τους. Εναλλακτικά, με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο των μητέρων μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δύο ώρες ημερησίως για τους πρώτους 12 μήνες και σε μία ώρα για έξι (6) επιπλέον μήνες.

Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού, δικαιούται εναλλακτικά ο πατέρας εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα, προσκομίζοντας στον εργοδότη του σχετική βεβαίωση του εργοδότη της μητέρας του παιδιού. Η ανωτέρω δυνατότητα ισχύει για τον πατέρα ακόμη και στην περίπτωση που η μητέρα είναι αυτοαπασχολούμενη.

Στην περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι μισθωτοί, με κοινή τους δήλωση που κατατίθεται στους αντίστοιχους εργοδότες τους, καθορίζεται η επιλογή τους για το ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της γονικής άδειας φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο), εκτός αν με κοινή τους δήλωση καθορίσουν χρονικά διαστήματα που ο καθένας κάνει χρήση μέσα στα χρονικά όρια ισχύος του δικαιώματος αυτού.

Το δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα του παιδιού, έχουν και οι θετοί γονείς παιδιού ηλικίας ως έξι (6) ετών, υπό τους ίδιους ως άνω όρους των φυσικών γονέων και χρονική αφετηρία την υιοθεσία .

Το μειωμένο ωράριο θηλασμού και φροντίδας παιδιών δικαιούται ο/η εργαζόμενος /-η με αίτηση του/της να το ζητήσει εναλλακτικά ως ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. Η εναλλακτική χορήγηση της άδειας προϋποθέτει συμφωνία του εργοδότη και χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά. Η ανωτέρω άδεια, θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας και δεν πρέπει να προκαλεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

Ειδικότερα, για το θέμα της χορήγησης της άδειας φροντίδας παιδιού στον πατέρα στην περίπτωση που η μητέρα δεν εργάζεται, από τις προαναφερθείσες ρυθμίσεις δεν προκύπτει σχετικό δικαίωμα.

Γονική άδεια ανατροφής

Με τις διατάξεις των άρθρων 48-54 του κεφ. ΣΤ' του **ν. 4075/2012** (Α'89) όπως τροποποιήθηκαν από το άρθρο 39 του ν. 4144/2013, προσαρμόστηκε η εθνική μας νομοθεσία προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου. Ειδικότερα, με το άρθρο 50 του ν. 4075/2012, ορίζεται το δικαίωμα της **γονικής άδειας ανατροφής**, διάρκειας τεσσάρων μηνών, άνευ αποδοχών, μέχρι το παιδί να φθάσει την ηλικία των έξι ετών, στο οποίο έχουν πρόσβαση όλοι οι εργαζόμενοι που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του νόμου, εφόσον έχουν ένα έτος προϋπηρεσία, συνεχόμενη ή διακεκομμένη, στον ίδιο εργοδότη, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό. Η άδεια αυτή χορηγείται ως ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα του εργαζόμενου προκειμένου να ενθαρρυνθούν και οι δύο γονείς να ασχοληθούν με την ανατροφή του παιδιού.

Στις περιπτώσεις δε που ένα παιδί στερείται παντελώς τον ένα γονέα λόγω θανάτου, μη αναγνώρισης του από τον πατέρα, ή στην περίπτωση που ο ένας εκ των γονέων έχει καθ' ολοκληρία στερηθεί τη γονική μέριμνα, ορίζεται ότι τη γονική άδεια ανατροφής δικαιούται στο διπλάσιο ο άλλος γονέας. Καλύπτονται επίσης ισότιμα οι ανάγκες των γονέων που υιοθετούν ή αναδέχονται τέκνο ηλικίας έως έξι ετών.

Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών

Με την παρ. 1 του άρθρου 51 του ν. 4075/2012, **καθιερώνεται ειδική γονική άδεια διάρκειας δέκα εργασίμων ημερών κατ' έτος, με αποδοχές**, για την αντιμετώπιση των αναγκών των φυσικών, θετών και ανάδοχων γονέων παιδιών, τα οποία πάσχουν από νόσημα

που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του, ή αιμοκάθαρση, από νεοπλασματική ασθένεια, ή χρήζει μεταμόσχευσης, η οποία χορηγείται έπειτα από αίτηση του εργαζόμενου, κατά απόλυτη προτεραιότητα και μέχρι την ηλικία των δέκα οκτώ ετών του παιδιού.

Άδεια γάμου και γέννησης τέκνου

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1993 και του άρθρου 10 της ΕΓΣΣΕ του 2000-01, η άδεια γάμου ορίζεται σε έξι (6) εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται εξαήμερο και σε πέντε εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται πενθήμερο.

Επιπλέον, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 10 της ΕΓΣΣΕ του 2000-01, σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές

Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών

Τέλος, με την παρ. 2 του άρθρου 51 του ν. 4075/2012, **καθιερώνεται ειδική άδεια, χωρίς αποδοχές**, προκειμένου να αντιμετωπισθούν οι ανάγκες νοσηλείας των παιδιών μέχρι 18 ετών. Η άδεια αυτή χορηγείται χωρίς άλλη προϋπόθεση, για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και μέχρι τριάντα εργάσιμες ημέρες κατ' έτος.

Μονογονεϊκές οικογένειες

Σύμφωνα με το άρθρο 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003 στους εργαζόμενους (-ες), που έχουν χηρέψει και στον άγαμο (η) γονέα, που έχει την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούται από άλλες διατάξεις. Επίσης, γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ εργάσιμων ημερών.

Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω των αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένων, εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

Άδεια για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 του Ν. 1483/84, του άρθρου 4 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2008-2009 και της παρ. 5 του άρθρου 20 του ν. 3896/2010 στους εργαζόμενους πλήρους ή μερικής απασχόλησης, για κάθε παιδί ηλικίας μέχρι 16 ετών που παρακολουθεί μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, χορηγείται άδεια ορισμένων ωρών ή ολόκληρης ημέρας κάθε φορά, μέχρι την συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών, κάθε ημερολογιακό

έτος, για να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης.

Η άδεια απουσίας χορηγείται στον ένα από τους δύο γονείς, ενώ σε περίπτωση που και οι δύο είναι δικαιούχοι του ανωτέρω δικαιώματος, αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση αυτού και για πόσο χρονικό διάστημα, που πάντως δεν μπορεί συνολικά και για τους δύο γονείς να υπερβαίνει τις τέσσερις ημέρες.

Άδεια σε περίπτωση ασθένειας του παιδιού ή άλλου εξαρτημένου μέλους

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 11 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000-2001, του άρθρου 7 Ν.1483/84, του άρθρου 5 της ΕΓΣΣΕ 2008-09 και της παρ. 5 του άρθρου 20 του ν. 3896/10, οι γονείς και των δύο φύλων δικαιούνται να λαμβάνουν άδεια χωρίς αποδοχές σε περίπτωση ασθένειας του παιδιού ή άλλου εξαρτημένου μέλους της οικογένειάς τους. Η διάρκειά της φθάνει τις έξι (6) ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος εφόσον προστατεύουν ένα παιδί, τις οκτώ (8) ημέρες για δύο παιδιά και τις δεκατέσσερις (14) ημέρες για περισσότερα από δύο παιδιά.

Ανάδοχοι γονείς

Σύμφωνα με το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 2008-09, όλες οι διατάξεις Εθνικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Διαιτητικών Αποφάσεων που είναι σε ισχύ και αφορούν στην προστασία της οικογένειας και στη διευκόλυνση των εργαζομένων, που είναι φυσικοί ή θετοί γονείς, εφαρμόζονται αναλόγως και στους ανάδοχους γονείς.

Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 8 του ν. 1483/1984 οι γονείς που εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, μπορούν να ζητήσουν να μειωθεί το ωράριο εργασίας τους κατά μία ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.

Β. Τροποποίηση Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ

Συνοπτικά:

Σκοπό της προτεινόμενης τροποποίησης της ως άνω Οδηγίας αποτέλεσε η βελτίωση της παρεχόμενης προστασίας σε εγκύους, λεχώνες και γαλουχούσες, ειδικά όσον αφορά στη διάρκεια της άδειας μητρότητας και στην ενθάρρυνση λήψης μέτρων με σκοπό τη συμφιλίωση επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής.

Πρωτλήθηκε με τη διαδικασία της συναπόφασης μεταξύ των ευρωπαϊκών οργάνων (Συμβούλιο και Κοινοβούλιο).

Ειδικότερα, το **Ευρωκοινοβούλιο** υιοθέτησε τη θέση του σε πρώτη ανάγνωση τον Οκτώβριο του 2010, με μεγάλες διαφοροποιήσεις από την αρχική πρόταση της Επιτροπής, ενώ σε επίπεδο Συμβουλίου η μεγάλη διάσταση μεταξύ των κρατών μελών δεν επέτρεψε την ολοκλήρωση της πρώτης ανάγνωσης. Ακολούθησαν άτυπες διαβουλεύσεις με εκπροσώπους του Κοινοβουλίου για την εξεύρεση συμβιβαστικής λύσης οι οποίες δεν καρποφόρησαν.

Η **θέση της Ελλάδας** από την αρχή των διαπραγματεύσεων ήταν αρνητική σε οποιαδήποτε αύξηση της διάρκειας μητρότητας, πέραν των 17 εβδομάδων που χορηγούνται σε εθνικό επίπεδο, στο συνυπολογισμό άλλου είδους γονικών αδειών στη συνολική διάρκεια της άδειας και στη θεσμοθέτηση άδειας πατρότητας διάρκειας δύο εβδομάδων, σύμφωνα με την πρόταση του Κοινοβουλίου. Για το θέμα των αποδοχών υποστηρίχθηκε πρόταση για ποσό ισοδύναμο των αποδοχών ασθενείας. Ωστόσο, τονίσθηκε ότι δεν επιθυμούμε την πόλωση και υποστηρίζουμε τη συνέχιση των διαπραγματεύσεων για την τροποποίηση της οδηγίας και των άτυπων επαφών και διαβουλεύσεων με το Κοινοβούλιο.

Η **Επιτροπή**, δεδομένης της διάστασης των απόψεων των συνομοθετούντων οργάνων και της αδυναμίας επίτευξης προόδου, την 1.7.2015 ανακοίνωσε επίσημα την απόσυρση της αρχικής της πρότασης σύμφωνα με την προβλεπόμενη διαδικασία προκειμένου να υποβάλλει νέο αναθεωρημένο σχέδιο.

Στη συνέχεια, τον Αύγουστο του τρέχοντος έτους έδωσε στη δημοσιότητα **Σχέδιο Χάρτη Πορείας** με τίτλο **«New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families»**, στο σύνδεσμο: http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf.

Βασικός σκοπός της πρωτοβουλίας αυτής είναι να αντιμετωπισθεί η χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας με τον εκσυγχρονισμό και την προσαρμογή του ισχύοντος νομικού και πολιτικού πλαισίου της ΕΕ για την σημερινή αγορά εργασίας προκειμένου να διευκολυνθούν οι εργαζόμενοι με παιδιά και με εξαρτώμενους από αυτούς συγγενείς να εξισορροπήσουν τις επαγγελματικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Η νέα πρωτοβουλία στοχεύει στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας μέσω της βελτίωσης της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, της κατάλληλης προστασίας και της ενδυνάμωσης της ισότητας των φύλων οι οποίες θα συμβάλλουν στο εξής στην προτεραιότητα της Επιτροπής για την Ανάπτυξη και την Εργασία, ειδικά ως προς την επίτευξη του πρωταρχικού στόχου για την απασχόληση Ευρώπη 2020.

Ειδικότερα, η Ε. Επιτροπή προσεγγίζει το θέμα εξετάζοντας **τρία ενδεχόμενα** για τη βελτίωση της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής χρησιμοποιώντας νομοθετικά μέτρα, μη νομοθετικά μέτρα (δομημένος δημόσιος διάλογος, αξιοποίηση των χρηματοδοτικών εργαλείων του Ε. Κ. Τ., στοχευμένες εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, αποτίμηση προόδου), ή συνδυασμό νομοθετικών και μη νομοθετικών μέτρων στο ανωτέρω πλαίσιο πολιτικής.

Επιπλέον, η **δημόσια διαβούλευση** αναμένεται να αποτελέσει αναπόσπαστο μέρος του εν λόγω Οδικού Χάρτη και σε αυτή θα συμμετάσχουν εκπρόσωποι του επιχειρηματικού χώρου, των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, των 28 Κρατών-Μελών, καθώς και της κοινωνίας των πολιτών και Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων.

Πιο αναλυτικά το εν λόγω κείμενο αναφέρει μεταξύ άλλων τα ακόλουθα :

Το πρόβλημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί είναι η υποεκπροσώπηση των γυναικών στην απασχόληση, λαμβάνοντας υπόψη την πραγματικότητα των σημερινών κοινωνιών όπου ολοένα και περισσότερες γυναίκες επιθυμούν να εργαστούν, η αυξανόμενη ζήτηση για τυπικές ρυθμίσεις που αφορούν τη φροντίδα των παιδιών, τους ηλικιωμένους και άλλους συγγενείς που έχουν ανάγκη από φροντίδα, και το γεγονός ότι οι περισσότεροι άνδρες θα ήθελαν να αναλάβουν περισσότερες ευθύνες φροντίδας στις οικογένειες τους, αλλά δεν αισθάνονται ότι ενθαρρύνονται να το πράξουν.

Η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας στην ΕΕ δεν έχει αυξηθεί πολύ σημαντικά από το 2006 και το ποσοστό απασχόλησης εξακολουθεί να είναι χαμηλότερο από ό, τι σε άλλες ανεπτυγμένες χώρες του κόσμου .

Υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών, ως προς τα ποσοστά απασχόλησης που κυμαίνονται από περίπου 40% σε περίπου 75%. Η υποεκπροσώπηση των γυναικών εξακολουθεί να υφίσταται, παρά το υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης τους το οποίο ξεπερνά σε πολλές περιπτώσεις αυτό των ανδρών. Περαιτέρω το πρόβλημα επιδεινώνεται καθώς οι γυναίκες συχνά παγιδεύονται σε τομείς και θέσεις χαμηλής παραγωγικότητας και εξειδίκευσης, χαμηλά αμειβόμενους και έρχονται αντιμέτωπες με το υψηλό ποσοστό του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων, (16%). Συνολικά, οι χαμηλότεροι μισθοί των γυναικών, η υψηλότερη συγκέντρωση σε θέσεις μερικής απασχόλησης και οι συχνές διακοπές της σταδιοδρομίας λόγω των υποχρεώσεων φροντίδας συμβάλουν στον μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού ο οποίος αυξάνει περαιτέρω με την ηλικία και στον οποίο οφείλεται σε ένα πολύ μεγάλο βαθμό το χάσμα συντάξεων μεταξύ των φύλων (39%).

Επιπλέον, ο κίνδυνος φτώχειας μεταξύ των παιδιών είναι υψηλότερος όταν μόνο ο ένας γονέας εργάζεται καθώς η ανθεκτικότητα σε περιόδους οικονομικής ύφεσης έχει αποδυναμωθεί και οι οικογένειες είναι σε χειρότερη κατάσταση. Η τρέχουσα πολιτική και το νομοθετικό πλαίσιο τείνει να αποθαρρύνει τους άνδρες να λάβουν άδεια για οικογενειακούς λόγους. Έτσι, οι γυναίκες εξακολουθούν να διακόπτουν την καριέρα τους για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, γεγονός που καθιστά πιο δύσκολη την επιστροφή τους.

Όσο οι γυναίκες είναι οι κύριοι χρήστες της άδειας για οικογενειακούς λόγους, αυτό οδηγεί σε περαιτέρω εξασθένηση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας, όσον αφορά την απασχολησιμότητα, την αμοιβή, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, καθώς και των μελλοντικών συντάξεων.

Οι οικογένειες αντιμετωπίζουν συχνά περιορισμένες επιλογές λόγω της έλλειψης επίσημων ρυθμίσεων φροντίδας. Η πρόοδος προς την κατεύθυνση των στόχων της Βαρκελώνης για την παροχή κατάλληλων και προσιτών δομών φροντίδας είναι αργή και άνιση και πολλές οικογένειες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εύρεση διαθέσιμων, οικονομικά προσιτών και ποιοτικών δομών φροντίδας των παιδιών για έναν επαρκή και κατάλληλο αριθμό ωρών. Παράλληλα οι υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας δεν έχουν ακόμα αναπτυχθεί επαρκώς σε πολλά κράτη μέλη. Ως εκ τούτου, το ισχύον σύστημα κατοχυρώνει το ρόλο των γυναικών ως βασικών παρόχων φροντίδας για τα παιδιά, τους ηλικιωμένους ή αδύναμους συγγενείς – πρόβλημα το οποίο είναι πιθανό να επιδεινωθεί λόγω των επιπτώσεων της γήρανσης του πληθυσμού και της μείωσης των δημόσιων δαπανών που σχετίζονται με τις υπηρεσίες (κυρίως υγείας, μακροχρόνιας φροντίδας και φροντίδας των παιδιών).

Η έλλειψη των κατάλληλων ρυθμίσεων για την άδεια πατρότητας σε σχέση με τις μητέρες σε πολλά κράτη μέλη ενισχύει περαιτέρω τις διαφορές φύλου μεταξύ εργασίας και φροντίδας.

Ενώ ορισμένοι εργοδότες αναπτύσσουν πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια, προκειμένου να προσελκύσουν και να διατηρήσουν στην εργασία υψηλής εξειδίκευσης γυναίκες (και όλο και περισσότερο άνδρες), ωστόσο σε γενικές γραμμές, οι τάσεις προς την οργάνωση της εργασίας τείνουν να παραμένουν σταθερά γύρω από τη φυσική παρουσία των εργαζομένων στο χώρο εργασίας με πλήρες ή και μεγαλύτερο ωράριο.

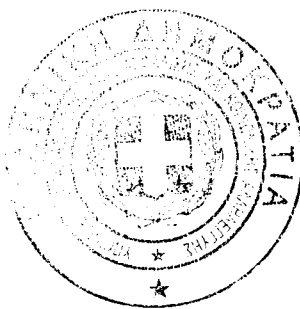
Ένα άλλο πρόβλημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί είναι τα ποσοστά των γεννήσεων τα οποία είναι κάτω από το επιθυμητό επίπεδο, με αρνητικές συνέπειες για τη δημογραφική δομή του πληθυσμού της ΕΕ, τη βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής προστασίας και την αύξηση των δημοσιονομικών προκλήσεων στην ΕΕ. Λόγω παλαιότερων χαμηλών ποσοστών γεννήσεων και το μεγαλύτερο προσδόκιμο ζωής, οι πληθυσμοί τείνουν να γίνουν τόσο μικρότεροι σε αριθμό και μεγαλύτεροι σε ηλικία. Αυτό έχει αρνητικές επιπτώσεις επίσης για τα δημόσια οικονομικά.

Οι γονείς και οι εργαζόμενοι με ευθύνες φροντίδας θα επηρεαστούν θετικά από αυτήν την πρωτοβουλία η οποία αναμένεται ότι θα βοηθήσει στην αύξηση της οικονομικής ανεξαρτησίας των γυναικών και τη μείωση της έκθεσής τους σε κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού, ιδίως με την αντιμετώπιση των μισθολογικών και συνταξιοδοτικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Οι εργοδότες θα επηρεαστούν επίσης ενώ ενδεχόμενη αύξηση του κόστους για τις επιχειρήσεις, ως συνέπεια των μέτρων προώθησης της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη, ιδίως για τις ΜΜΕ. Ωστόσο, οι εταιρείες πρέπει επίσης να δουν τα οφέλη από την προσέλκυση και την παραμονή των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, τη μείωση των απουσιών, την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων και τη μείωση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων. Υπάρχουν, επίσης, επιπτώσεις για την ευρύτερη κοινωνία, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων της προώθησης της απασχόλησης, της καλύτερης κατανομής των πόρων και της αντιμετώπισης της δημογραφικής αλλαγής, καθώς και της αύξησης της παραγωγικότητας, της ανταγωνιστικότητας και της ανάπτυξης.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Γ.ΚΑΤΡΟΥΓΚΑΛΟΣ



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
Ο ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ