

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΘΕΜΑ: « Ο ΑΥΞΑΝΟΜΕΝΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ
ΕΓΧΩΡΙΑ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ »**

ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ: ΚΑΨΗ ΡΕΑ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ:
ΒΥΘΟΥΛΚΑ ΑΥΓΗ
ΑΝΔΡΕΑΔΑΚΗ ΕΛΕΝΗ

ΠΑΤΡΑ 2003

ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	4447
----------------------	------

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<u>ΠΡΟΛΟΓΟΣ</u>	1
ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΡΧΑΙΟΤΗΤΑ ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ	
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ</u>	
Η θέση της γυναίκας στην προϊστορική και πρώτη ιστορική περίοδο	3
Η γυναίκα στην Κλασική Αρχαιότητα	5
Η γυναίκα στη Ρωμαϊκή εποχή και στο Βυζάντιο	7
Η θέση της γυναίκας στο Μεσαίωνα	8
Η περίοδος της Αναγέννησης	11
Η Βιομηχανική Επανάσταση	15
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ</u>	
Η Ελληνίδα του 19 ^{ου} αιώνα	20
Επαγγελματική δραστηριότητα των γυναικών το 19 ^ο αιώνα	21
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ</u>	
<u>Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΟΝ 20^Ο ΑΙΩΝΑ</u>	
Η γυναικεία εργασία στη διάρκεια του Α' Παγκοσμίου Πολέμου	25
Η εργασία των γυναικών την περίοδο του Μεσοπολέμου	31
Βιομηχανία	33
Υπηρεσίες	34
Αντιδράσεις, Αντιστάσεις, Συγκρούσεις για τη μισθωτή εργασία των γυναικών την περίοδο του Μεσοπολέμου	38
Οι γυναίκες Δημόσιοι Υπάλληλοι	40
Η γυναικεία εργασία στη διάρκεια του Β' Παγκοσμίου Πολέμου	44
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ</u>	
<u>ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΕΠΟΧΗ</u>	
Λόγοι συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας	48
Παράγοντες που επηρεάζουν τη γυναικεία απασχόληση	51
Εργαζόμενη γυναίκα και οικογένεια	53
Αιτίες μείωσης της απασχόλησης των γυναικών στην αγορά εργασίας την περίοδο 1961-1980	55
Ευκαιρίες – Δυνατότητες – Κίνητρα της γυναικείας απασχόλησης	56
Προβλήματα των γυναικών στους χώρους εργασίας	57
Συνθήκες δουλειάς και προβλήματα στα εργοστάσια	59
Προβλήματα σε άλλους χώρους εργασίας	59

Το πρόβλημα της ισοτιμίας του μισθού	60
Γιατί οι γυναίκες δεν προάγονται	65
Ο αντίκτυπος της αμειβόμενης εργασίας στην προσωπικότητα της γυναί- κας	66
Η ΕΙΚΟΝΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΑΛΛΕΣ ΧΩΡΕΣ	67
Στον παγκόσμιο χώρο	68
Ένωση Σοσιαλιστικών Σοβιετικών Δημοκρατιών	71
Αγγλία	71
Γαλλία	72
Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής	72
Λαϊκή Δημοκρατία Πολωνίας	72
Λαϊκή Δημοκρατία Βουλγαρίας	72
Στην Ελλάδα	72
Απασχόληση γυναικών κατά τομείς – κλάδους επαγγελμάτων	74
Απασχόληση γυναικών κατά ομάδες ηλικιών	77
Απασχόληση γυναικών κατά επίπεδο εκπαίδευσης	80
Απασχόληση γυναικών κατά θέση στο επάγγελμα	82
Γυναίκα και αγορά εργασίας	87
Ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα: διακρίσεις του νόμου	89
Γυναίκα και επαγγέλματα	90
Αγρότισσα	92
Εργάτρια	93
Υπάλληλος	94
Δημόσιος Τομέας	95
Επιστήμονες – Διάφορα επαγγέλματα	95

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

Γυναίκα επιχειρηματίας	96
Η ανάγκη συμμετοχής της γυναίκας στην αύξηση της παραγωγικότη- τας	100
Γυναίκες στη Διοίκηση Επιχειρήσεων	100
Η γυναίκα «Μάνατζερ» ως ηγετική δύναμη	102
Το άγχος της επιτυχίας	103
Ενοικιάζονται γυναίκες «Μάνατζερ»	104
Οι μεταγραφές	104
Οι λόγοι αποτυχίας μιας επιχειρηματία	105
Η αμοιβή	106
Η σχέση της επιχειρηματία με το διοικητικό συμβούλιο	108
Το προφίλ της γυναίκας επιχειρηματία	109
Αισθητή παρουσία	109
Δίκτυο γνωριμιών	109
Αποτελεσματική επικοινωνία	110

Ισορροπία στη ζωή	111
Η τέχνη του ρίσκου	112
Κατανόηση της πολιτικής της επιχείρησης	113
Κατηγορίες γυναικών επιχειρηματιών	114
Οι γυναίκες στον τομέα των υπηρεσιών	115
Προτιμούνται γυναίκες	115
Πρόγραμμα ενίσχυσης επιχειρηματικότητας των γυναικών	116
Σκοπός δράσης	116
Στόχοι	118
Τα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης	119
Ινστιτούτο Ανάπτυξης Γυναικών Μάνατζερ και επιχειρηματιών	120
Οι κύριοι στόχοι του	121
Κατηγορίες επιχειρήσεων	121
Εμπόριο καλλυντικών	122
Λοιπό λιανικό εμπόριο	123
Μέτρα για τις εργαζόμενες γυναίκες	125

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

*«Γυναίκα, αν θες αντρίκεια να δουλέψεις
για το ξεσκλαβωμό σου, δε φτάνει να
κάψεις, να σκορπίσεις, να ξοδέψεις το
χρυσάφι, τη σμύρνα, το λιβάνι στο νέο
βωμό. Μέσα σου πρώτα κάψε το τριπλό
ξόανο που τους δούλους κάνει: Συνήθεια,
Κέρδος, Πρόληψη. Και κάψε και του πα-
λιού καιρού τα παραμύθια, κι ας είναι ό-
μορφα, μια για πάντα κάψε... ..»*

Κ. ΠΑΛΑΜΑΣ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η έννοια «εργασία», όπως την αντιλαμβάνονται οι οικονομολόγοι, εμφανίζεται με δυο μορφές:

- ◆ Παραγωγή αγαθών ή συμβολή στην παραγωγή τους.
- ◆ Παροχή υπηρεσιών σε τρίτους.

Από τότε που υπάρχουν ταξικές κοινωνίες η εργασία είναι μια ανθρώπινη δραστηριότητα με καθαρά ταξικό χαρακτήρα. Η κοινωνικο-οικονομική τάξη, όπου ο καθένας ανήκει, καθορίζει και το είδος της εργασίας που εκτελεί, εκτός αν δεν εκτελεί καμία εργασία, επειδή αυτό απαιτεί το ήθος της κοινωνικο-οικονομικής του τάξης. Στο ίδιο καθεστώς, φυσικά, υπαγόταν και η γυναικεία εργασία, με τις γυναίκες, ανάλογα με την τάξη τους, είτε να εκτελούν κάποιο συγκεκριμένο είδος εργασίας, είτε να μην εκτελούν καμία εργασία.

Το χαρακτηριστικό «εργαζόμενη» το απέκτησε η γυναίκα από τότε που η εργασία της άρχισε να αμείβεται. Η γυναίκα όμως από καταβολής κόσμου, δεν έπαψε ποτέ να εργάζεται μαζί με τον άντρα. Στην προβιομηχανική εποχή ο μόνος εργαζόμενος με αμοιβή ήταν ο άντρας. Η γυναίκα με την πολύωρη και πολύμοχθη εργασία της μέσα στο σπίτι αξιοποιούσε πρακτικά την αμοιβή του ενώ παράλληλα γεννούσε και μεγάλωνε τα παιδιά, ανταποκρινόμενη στον αναπαραγωγικό της ρόλο.

Με τη Βιομηχανική Επανάσταση, την αλλαγή των τρόπων παραγωγής, τη δημιουργία των πόλεων, την εξέλιξη των επιστημών, την τεχνική πρόοδο και με την κοινωνικοποίηση της εργασίας που ακολούθησε, άρχισε να αλλάζει η θέση της γυναίκας στο κοινωνικό σύνολο. Βγαίνοντας από το σπίτι για να εργαστεί δημιούργησε προσωπικές σχέσεις στο χώρο δουλειάς και έξω απ' αυτόν, ήρθε σε επαφή με τα φλέγοντα κοινωνικά προβλήματα και το κυριότερο άλλαξε η θέση της μέσα στον οικογενειακό πυρήνα είτε ως μητέρα, είτε ως κόρη, συνεισφέροντας στο οικογενειακό εισόδημα και αποκτώντας οικονομική ανεξαρτησία για πρώτη φορά στην ιστορία της. Αποτέλεσμα όλων των παραγόντων είναι η δημιουργία στα μέσα του 19^{ου} αιώνα του φεμινιστικού κινήματος, που προβάλλει τις αξιώσεις των γυναικών για ισοτιμία με τον άνδρα σε όλους τους τομείς.

Το φαινόμενο της γυναικείας απασχόλησης στις σύγχρονες βιομηχανικές κοινωνίες συνδέεται με την όλη κοινωνικοοικονομική εξέλιξη σ' αυτές. Η δυνατότητα οικονομικής δραστηριότητας που έχουν οι γυναίκες στα πλαίσια μιας συγκεκριμένης κοινωνίας ποικίλλει σημαντικά μέσα σε αυτήν: ποικίλλουν οι επιλογές επαγγελματικής απασχόλησης που προσφέρονται σε γυναίκες (ποιες δουλειές είναι ανοιχτές σε ποιες γυναίκες) και η κατάρτιση που τους παρέχεται (τι εκπαίδευση παίρνουν, ποιες γυναίκες). Η εργασία και τα προβλήματα των γυναικών που προκύπτουν α-

πό τον εργασιακό χώρο δεν έχουν συζητηθεί εκτενώς μέχρι τώρα. Πρόσφατο είναι το ενδιαφέρον σχετικά με τον επαγγελματικό χώρο των γυναικών καθώς και σχετικά με τους ρόλους τους μέσα στα πλαίσια των εργασιακών χώρων.

Στην παρούσα εργασία θα ασχοληθούμε με τη γυναικεία απασχόληση. Κάνοντας μια ιστορική αναδρομή θα προσπαθήσουμε να δώσουμε μια όσο το δυνατόν αρτιότερη εικόνα της γυναίκας από την προϊστορική εποχή και την κλασική αρχαιότητα μέχρι τη Βιομηχανική Επανάσταση του 19^{ου} αιώνα, φτάνοντας τελικά στον 20^ο αιώνα και στη σύγχρονη εποχή. Στη συνέχεια θα ασχοληθούμε με πιο συγκεκριμένα θέματα που αφορούν την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας, όπως: ποιοι είναι οι λόγοι που ώθησαν τη γυναίκα να ζητήσει μια θέση στην αγορά εργασίας, ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την εργασία της, ποια είναι η σχέση της με τον άνδρα συνάδελφο, τι προβλήματα αντιμετωπίζει στο χώρο εργασίας, καθώς και σε ποιους κλάδους της οικονομίας απασχολείται. Οι γυναίκες με τους μακροχρόνιους και συχνά αιματηρούς αγώνες του παρελθόντος κατάφεραν να κατακτήσουν σημαντικά δικαιώματα που είχαν στερηθεί και έφτασαν σήμερα να εργάζονται με ίσους όρους και ίσες ευκαιρίες πλάι στους άνδρες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΡΧΑΙΟΤΗΤΑ ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ

Η θέση της γυναίκας δεν ήταν πάντα η ίδια στους διάφορους λαούς, αλλού καλύτερη και αλλού χειρότερη, είχε πάντα κάτι το διαφορετικό. Πρέπει, λοιπόν, για να μπορέσουμε να καταλάβουμε καλύτερα τη σημερινή της εξέλιξη, με όλες τις συνέπειες που έχει, να δούμε ποια περίπου ήταν η θέση της σε άλλες εποχές και πώς με τα χρόνια έφτασε στον τύπο της σημερινής γυναίκας, αυτής που έρχεται να ζητήσει τη δικαίωσή της, την εξίσωση με τον άντρα και μια θέση στην αγορά εργασίας.

Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΪΣΤΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΠΡΩΤΗ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟ

Ποια ήταν η θέση της γυναίκας στην προϊστορική και την πρώτη ιστορική περίοδο είναι ένα ζήτημα που δεν έχει ακόμα καθοριστεί αναμφισβήτητα. Πολλοί ιστορικοί υποστηρίζουν ότι η πρώτη μορφή της ανθρώπινης κοινωνίας ήταν η μητριαρχία. Οι πρώτοι άνθρωποι αγνοούσαν την πατρότητα και επομένως ήταν φυσικό να θεμελιώσουν την κοινωνία τους στη μητέρα. Είναι φανερό πώς τα δικαιώματα της γυναίκας σε ένα τέτοιο καθεστώς ήταν μεγάλα και φυσικά περισσότερα από τα αντρικά. Ότι το σύστημα αυτό ίσχυε σε ορισμένους λαούς είναι έξω από κάθε αμφισβήτηση, άλλωστε σχετικά με αυτό έχουμε και μαρτυρία του Ηρόδοτου ότι οι Λύκιοι ήταν γυναικοκρατούμενος λαός και του Διόδωρου, ο οποίος περιγράφει διεξοδικά το κράτος των Αμαζόνων. Δεν μπορούμε όμως να φτάσουμε στο συμπέρασμα ότι το σύστημα αυτό ήταν αναγκαστική βαθμίδα στην εξέλιξη όλων των λαών, γιατί δεν έχουμε αρκετά δεδομένα να το στηρίξουμε. Αντίθετα, υπάρχουν πολύ περισσότερα δεδομένα που μας κάνουν να πιστεύουμε πώς η γυναίκα, από την πρώτη στιγμή που ιδρύθηκε ανθρώπινη συμβίωση, ήταν σε πολύ κατώτερη μοίρα από τον άντρα και πως μονάχα η μητρότητα, που ήταν πάντα αξιοσέβαστη και ο έρωτας ήταν οι πρώτες αφορμές στην καλύτερευση της θέσης της γυναίκας στην κοινωνία.

Θα μπορέσουμε στη συνέχεια να δούμε πώς καθιερώθηκε η ιεραρχία των φυλών, μελετώντας-τα-δεδομένα της προϊστορικής έρευνας και εθνολογίας που έχουν συγκεντρωθεί από ιστορικούς και κοινωνιολόγους. Από την προϊστορική ακόμα εποχή παρατηρείται η τάση και των δύο κατηγοριών του ανθρώπινου είδους να επιβληθούν η μια στην άλλη. Όταν και οι δυο είναι σε θέση να πολεμήσουν για το σκοπό αυτό, δημιουργεί-

ται ανάμεσά τους, μέσα στην εχθρότητα ή στη φιλία, πάντοτε όμως σε μια ατμόσφαιρα εκρηκτική, κάποια σχέση αμοιβαιότητας. Και όταν ο ένας από τους δυο αντιπάλους τύχει να βρεθεί σε προνομιούχο θέση, δεν παραλείπει να επιβάλλει την κυριαρχία του στον άλλο και αγωνίζεται να τον κρατήσει κάτω από την καταπίεσή του. Είναι όμως φανερό ότι ο άντρας πέτυχε να επιβληθεί στη γυναίκα.

Στην πρωτόγονη κοινωνία ήταν πολύ σκληρή η μοίρα της γυναίκας και αναμφίβολα καταβλήθηκε μεγάλη προσπάθεια να ξεπεραστεί. Σε αυτή την περίοδο καμία αρχή δεν επιβάλλει την ανισότητα των φύλων. Δεν υπάρχουν νόμοι, ιδιοκτησία, κληρονομιά, δίκαιο.

Μονάχα όταν οι νομάδες ριζώθηκαν στη γη και άρχισαν την καλλιέργεια, έκαναν την εμφάνισή τους οι νόμοι και το δίκαιο. Σε αυτή την περίοδο η διαφοροποίηση των φύλων καθρεφτίζεται στη διάρθρωση της νομάδας. Αποκτά έναν ιδιαίτερο χαρακτήρα. Στις αγροτικές κοινότητες η γυναίκα περιβάλλεται με εξαιρετικό γόητρο. Αυτό το γόητρο εξηγείται ουσιαστικά από τη σημασία που παίρνει για πρώτη φορά το παιδί, σε μια κοινωνία που βασίζεται στην καλλιέργεια της γης. Με τη μόνιμη εγκατάσταση οι άντρες προχωρούν στην οικειοποίηση του εδάφους και έτσι, κάτω από μια συλλογική μορφή, εμφανίζεται η ιδιοκτησία. Αλλά η ιδιοκτησία απαιτεί από τους κατόχους της απογόνους. Από τη στιγμή αυτή η μητρότητα γίνεται ιερό λειτούργημα.

Όπως αναφέραμε πιο πάνω, οι πρωτόγονοι άνθρωποι δεν είχαν ιδέα για το ρόλο του πατέρα στη γέννηση των παιδιών. Πίστευαν πως στα παιδιά ενσαρκώνονται οι ψυχές των προγόνων που πετούν σαν έντομα γύρω από τους βράχους, τα δέντρα και τους ιερούς τόπους και τρυπώνουν μέσα στο κορμί της γυναίκας. Η μάνα όμως είναι ολοφάνερα αναγκαία για τη γέννηση του παιδιού. Συντηρεί και τρέφει το σπόρο στο κορμί της, πληθαίνει τη ζωή της φυλής. Αναγνωρίζεται, λοιπόν, ότι παίζει πρωταρχικό ρόλο. Πολλές φορές τα παιδιά ανήκουν στη φυλή της μάνας, παίρνουν το όνομά της, έχουν τα δικαιώματα της γης που κατέχει η φυλή της.

Έτσι, παρά τις δύσκολες συνθήκες ζωής της προϊστορικής γυναίκας και τη σκληρή της μοίρα, κατάφερε να έχει μια ξεχωριστή θέση στην πρωτόγονη κοινωνία. Η γυναίκα περιβάλλεται από το ιερό και ανεξιχνίαστο για την εποχή αυτή θαύμα της μητρότητας. Η απόκτηση απογόνων είναι πολύ σημαντική για τη διαίωνιση και ευημερία της φυλής και αφού η γυναίκα είναι εκείνη που έχει άμεση σχέση με τη γέννηση των παιδιών, αυτό την κάνει ξεχωριστή, με αποτέλεσμα τη θεμελίωση των βάσεων για τη μετέπειτα πορεία και εξέλιξή της δια μέσου των αιώνων.

Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΗΝ ΚΛΑΣΙΚΗ ΑΡΧΑΙΟΤΗΤΑ

Γνωρίζοντας λοιπόν, ορισμένα στοιχεία για το ρόλο και τη σημασία της γυναικείας παρουσίας στην προϊστορική εποχή, θα προσπαθήσουμε να δώσουμε μια όσο το δυνατόν περισσότερο αντικειμενική εικόνα της γυναίκας στην κλασική αρχαιότητα (από τον 7^ο μέχρι τον 4^ο αιώνα π.Χ.).

Όπως ήδη γνωρίζουμε στην αρχαιότητα τον Ελλαδικό χώρο αποτελούσαν μικρές πόλεις-κράτη. Κάθε πόλη-κράτος ήταν αυτόνομη με διαφορετικά ήθη, έθιμα, παραδόσεις, πολιτεύματα, δύναμη και κύρος και γενικά με διαφορετικό τρόπο ζωής των κατοίκων της. Είναι, λοιπόν, εύνοητο ότι η θέση της γυναίκας στην κλασική εποχή έπαιρνε διάφορες μορφές ανάλογα με τις κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες του τόπου και του χρόνου. Εκεί όπου, για παράδειγμα, επικρατούσε ο στρατιωτικός χαρακτήρας του πολιτεύματος, που απορροφούσε τους άντρες και τους απομάκρυνε από αυτές, αποκτούσαν κάποιες ελευθερίες, είτε στις συναναστροφές μεταξύ τους είτε στις συναλλαγές και την αντιμετώπιση των προβλημάτων της οικογένειας.

Αναμφισβήτητο γεγονός είναι ότι, ανεξάρτητα από το μέρος καταγωγής τους, η θέση των γυναικών ήταν κατώτερη σε πολλούς τομείς της ζωής. Οι γυναίκες δεν συμμετείχαν στο κράτος και στις πολιτικές διεργασίες, με άλλα λόγια, δεν θεωρούνταν πολίτες. Νομικά η γυναίκα ήταν στην ίδια μοίρα με έναν ανήλικο για όλη της τη ζωή. Είχε πάντα έναν προστάτη να την αντιπροσωπεύει.

Η αποκλειστική απασχόληση των αντρών με την πολιτική ζωή, μια και μόνον αυτοί μπορούσαν να αναλάβουν την ευθύνη σε καιρό πολέμου, οδήγησε σε αυστηρό χωρισμό των αντρικών και γυναικείων ενδιαφερόντων και καθηκόντων. Ο κύκλος της γυναίκας καθορίστηκε το σπίτι και η οικογένεια. Ο κανόνας αυτός ίσχυε γενικά όμως θα πρέπει να έχουμε υπόψη μας ότι η κοινωνική θέση της γυναίκας διέφερε από τάξη σε τάξη. Για παράδειγμα οι γυναίκες της μέσης και ανώτερης τάξης ζούσαν κλεισμένες στο σπίτι τους και μάλιστα σε χωριστά διαμερίσματα και η μόνη ευκαιρία να βγουν έξω και να συναντήσουν άλλους ανθρώπους, εκτός από αυτούς της οικογένειάς τους, ήταν κάποια γιορτή. Αντίθετα, οι φτωχές γυναίκες, εκείνες των κατώτερων κοινωνικών τάξεων, εργάζονταν και έξω από το σπίτι, στα χωράφια ή πουλώντας προϊόντα στην αγορά.

Μέσα στο σπίτι η γυναίκα διεύθυνε το νοικοκυριό και τους σκλάβους και ίσως διαχειριζόταν τα οικονομικά. Μια άλλη ιδιαίτερα σημαντική απασχόληση ήταν η κατασκευή του ρουχισμού του σπιτιού, από το γνέσιμο του μαλλιού, την ύφανση του υφάσματος, μέχρι την κατασκευή των φορεμάτων και των άλλων ρούχων. Έτσι όλα τα αναγκαία υφάσματα για μια οικογένεια κατασκευάζονταν από την αρχή μέχρι το τέλος από τις γυναίκες του σπιτιού.

Ένα ακόμα καθήκον της γυναίκας ήταν η φροντίδα για τους αρρώστους και την ανατροφή των παιδιών. Αλλά ενώ τα μικρά αγόρια μετά τα επτά τους χρόνια απομακρύνονταν από τα γυναικεία διαμερίσματα και πήγαιναν σχολείο, τα κορίτσια συνέχιζαν να μένουν εκεί μέχρι να έρθει η σειρά τους να παντρευτούν. Αν και έχουμε πληροφορίες ότι μάθαιναν ανάγνωση και γραφή, τα κορίτσια δεν προχωρούσαν ποτέ στην ανώτερη εκπαίδευση. Επίσης, ο ρόλος της μαμής ήταν αποκλειστικά στα χέρια της γυναίκας, αν και η ιατρική γενικά ήταν αντρική δουλειά. Γι' αυτό και είναι ιδιαίτερα σημαντική μια εξαίρεση από τον 4^ο αιώνα, όπου μια γυναίκα μνημονεύεται συγχρόνως ως μαμή και γιατρός.

Όπως ξέρουμε από την Αθήνα οι παντρεμένες γυναίκες ήταν μόνο για αναπαραγωγή. Για τις σωματικές και συναισθηματικές ανάγκες των αντρών υπήρχαν οι πόρνες και οι εταίρες. Σημαντικός ήταν ο ρόλος της εταίρας, της συντρόφου στα συμπόσια και στην αγορά. Φαίνεται καθαρά πόσο οι άντρες είχαν ανάγκη τη συντροφιά των γυναικών: μια και δεν ήθελαν να μοιράζονται τη ζωή τους με τις συζύγους τους, «κατασκεύασαν» κατά κάποιο τρόπο αυτό το είδος συντρόφου. Οι εταίρες, εκτός από τη φυσική ομορφιά, είχαν πνευματική μόρφωση και καλλιτεχνικό ταλέντο.

Ο εγκλεισμός της γυναίκας στο σπίτι φαίνεται ότι ήταν αποκλειστικό «προνόμιο» της Αθήνας. Σε άλλες πόλεις οι γυναίκες είχαν τον έλεγχο της προίκας τους και μπορούσαν να κληρονομήσουν και να κληροδοτούν περιουσία. Απελευθέρωναν σκλάβους και συνεπώς τους είχαν υπό τη κατοχή τους, έκαναν αγοραπωλησίες γης, δάνειζαν και δανείζονταν χρήματα. Ειδικά στη Σπάρτη οι γυναίκες ήταν πολύ ελεύθερες. Μια και οι άντρες ήταν τον περισσότερο καιρό στον πόλεμο, οι γυναίκες διαχειρίζονταν τα οικονομικά του σπιτιού. Επειδή εκεί ο βιολογικός ρόλος της γυναίκας στην αναπαραγωγή εθεωρείτο το ίδιο σημαντικός όπως και του πατέρα (σε αντίθεση με την Αθήνα) το κράτος είχε θεσπίσει ειδικό πρόγραμμα εκπαίδευσης για τη σωματική υγεία των κοριτσιών. Ο σκοπός φυσικά ήταν να γεννήσουν γερά παιδιά, πολεμιστές ή μητέρες πολεμιστών. Εκεί που οι Αθηναίες δεν έβγαιναν από την αυλή του σπιτιού τους, οι Σπαρτιατοπούλες γυμνάζονταν δημόσια, όπως και τα αγόρια, στο τρέξιμο, στην πάλη, το ακόντιο και το δίσκο, έπαιρναν μέρος σε αγώνες αλλά συγχρόνως εκπαίδευαν και το πνεύμα τους: μάθαιναν τραγούδι, χορό και έπαιζαν μουσικά όργανα.

Όλα αυτά δείχνουν ότι η Αθήνα με τον ανώτερο πολιτισμό που ανέπτυξε είχε τη γυναίκα σε πολύ κατώτερη θέση. Στις λιγότερο ανεπτυγμένες πόλεις όμως, έδωσαν στη γυναίκα αξιοσημείωτη αξία και ελευθερία.

Συμπερασματικά, από τα στοιχεία που μπορέσαμε να συγκεντρώσουμε σχετικά με τη γυναίκα στην κλασική αρχαιότητα, βλέπουμε πως ο ρόλος και η θέση της γυναίκας διαφέρει σε κάθε περιοχή. Σε μερικές πό-

λεις-κράτη (π.χ. στην Αθήνα), η γυναίκα ήταν περιορισμένη στο σπίτι, ασχολούμενη μόνο με τις οικιακές εργασίες και την ανατροφή των παιδιών και δεν είχαν πολλά δικαιώματα και ελευθερία. Σε αντίθεση, οι γυναίκες σε άλλες περιοχές (π.χ. στη Σπάρτη και τη Μυτιλήνη, την πατρίδα της Σαπφούς) είχαν περισσότερη ελευθερία και είχαν τη δυνατότητα να ασχολούνται με διάφορες εξωσπιτικές ασχολίες. Τα δεδομένα αυτά μας δίνουν μια γενική εικόνα της γυναίκας στην Ελλάδα κατά την περίοδο της κλασικής εποχής.

Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΗ ΡΩΜΑΪΚΗ ΕΠΟΧΗ ΚΑΙ ΣΤΟ BYZANTIO

Συνεχίζοντας τη μελέτη στην πορεία της γυναίκας από την προϊστορική εποχή, προκειμένου να έχουμε μια ακόμα πιο ολοκληρωμένη εικόνα, είναι χρήσιμο να αναφέρουμε μερικά πράγματα για το ρόλο της γυναίκας κατά τους ρωμαϊκούς χρόνους και στο Βυζάντιο.

Με λίγα λόγια μπορούμε να πούμε ότι κατά τη Ρωμαϊκή εποχή η γυναίκα δεν είχε κανένα ατομικό και κοινωνικό δικαίωμα. Είναι κάτω από την εξουσία του συζύγου. Ωστόσο, στους Βυζαντινούς χρόνους βλέπουμε μια άνοδο της γυναίκας. Για πρώτη φορά μετά από αιώνες, η γυναίκα βγαίνει από το σπίτι και μετέχει στη δημόσια ζωή. Όμως μετά την άλωση της Κωνσταντινούπολης το 1453 από τους Τούρκους η Ελληνίδα χάνει την ανοδική της πορεία. Ο Ασιάτης κατακτητής της προκάλεσε καινούργια δεινά και έβαλε φραγμούς στην εξέλιξή της.

Η γυναίκα στο Βυζάντιο ήταν κλεισμένη στο σπίτι. Οι πλούσιες γυναίκες έμεναν στο γυναικωνίτη και για όλο το νοικοκυριό φρόντιζαν οι σκλάβοι.

Παρόλα αυτά όμως, στη βυζαντινή εποχή διέπρεψαν πολλές γυναίκες, όπως η Θεοδώρα, η Άννα η Κομνηνή, η Ειρήνη η Αθηναία και άλλες, που ήταν αυτοκράτειρες με ενεργή πολιτική δράση. Ανάμεσα στις επιφανείς γυναίκες ήταν και η Υπατεία, μοναδική γυναικεία παρουσία στη φιλοσοφία και στις επιστήμες, γνωστή και για τη διδακτική της δεινότητα, η οποία είχε σπουδάσει στην Αθήνα και στην Αλεξάνδρεια. Επίσης, γιατρίνες και χειρουργοί με μεγάλη φήμη υπήρχαν ήδη τον 9^ο και 10^ο αιώνα στην Αραβία αλλά και στην Ισπανία, κάτω από τη κυριαρχία των Αράβων, όπου σπούδαζαν στο πανεπιστήμιο της Κόρντοβα. Την εποχή εκείνη η γυναίκα ήταν αρκετά πιο ελεύθερη από ότι είναι σήμερα στην Ανατολή. Αλλά και στην Μπολόνια και στο Παλέρμο του 12^{ου} αιώνα υπήρχαν γυναίκες που σπούδαζαν ιατρική.

Κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής βλέπουμε τις γυναίκες να βγαίνουν από το σπίτι, να μετέχουν στη δημόσια ζωή και να ζητούν δικαιώματα για μόρφωση και ανώτερη εκπαίδευση. Έτσι, οι γυναίκες κα-

τακτούν τις επιστήμες, διδάσκονται, διδάσκουν και ασκούν ακόμα και το επάγγελμα του γιατρού. Ακολουθούν όμως τα σκοτεινά χρόνια του Μεσαίωνα, όπου οι συνθήκες ζωής είναι δύσκολες με αποτέλεσμα οι γυναίκες να χάσουν την ανοδική τους πορεία και να παίρνουν πάλι θέση ίδια με του δούλου, τόσο μέσα στο σπίτι όσο και στην κοινωνία.

Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΟ ΜΕΣΑΙΩΝΑ

Το Μεσαίωνα, όπως γνωρίζουμε από την ιστορία, οι άνθρωποι συμβίωναν σε αυτόνομες παραγωγικές μονάδες. Όλοι δούλευαν τόσο για την ικανοποίηση των αναγκών της δικής τους ζωής όσο και για τη κατασκευή προϊόντων που μπορούσαν να ανταλλάχτουν ή να πουληθούν στην αγορά. Οι γυναίκες έκαναν μια πολύ σημαντική δουλειά για τη συντήρηση της οικογένειας, αλλά έφτιαχναν και είδη για το εμπόριο. Πολλά επαγγέλματα ασκούνταν, όπως θα αναφέρουμε πιο κάτω, αποκλειστικά από γυναίκες. Αλλά και άντρες και γυναίκες καταπιέζονταν από τη κυρίαρχη αριστοκρατία που κατείχε τη γη και αργότερα τα μέσα παραγωγής.

Η συμπεριφορά των αντρών απέναντι στις γυναίκες ήταν καταπιεστική και αυταρχική. Όλα εκείνα τα σκοτεινά χρόνια του Μεσαίωνα, η γυναίκα, ενώ μοχλούσε σκληρά για να υπηρετεί άντρες που της συμπεριφέρονταν δυναστικά, η ίδια ήταν σαν να συνέχιζε τη ζωή της μέσα σε μια χειμέρια υπαρξιακή νάρκη, χωρίς καμία ελπίδα ανάπτυξης και εξέλιξης.

Η κατάσταση αυτή θα αρχίσει σταδιακά να βελτιώνεται μόνο όταν στο τέλος του Μεσαίωνα οι χωρικοί άρχισαν να επαναστατούν ενάντια στις καταχρήσεις των αρχόντων. Οι γυναίκες έπαιζαν πολύ σημαντικό ρόλο σε αυτές τις αγροτικές επαναστάσεις. Εξάλλου, για τη τοπική αγροτική οικονομία η γυναίκα αποτελούσε ένα σημαντικό εργατικό δυναμικό. Η ευημερία της εξαρτιόταν τόσο από τη δική της εργασία όσο και από την εργασία του άντρα. Για το λόγο αυτό είχε σε πολλές περιπτώσεις το δικαίωμα να συμμετέχει σε κοινές συσκέψεις του χωριού, ενώ στο σπίτι της, απέναντι στο πατέρα ή στο σύζυγό της, δεν είχε κανένα δικαίωμα λόγου.

Αλλά και στα βιοτεχνικά επαγγέλματα η γυναίκα έπαιξε σημαντικό ρόλο, ιδιαίτερα ανάμεσα στον 12^ο και 14^ο αιώνα. Σε ορισμένους επαγγελματικούς τομείς η γυναικεία εργασία είχε κύριο ρόλο, για παράδειγμα στην υφαντική, στην κατασκευή δαντέλας, στην κατασκευή κρασιών, καλτσών, πουγκιών κ.τ.λ. Ως το 14^ο αιώνα ο μάστορας έπαιρνε σαν μαθητευόμενους αγόρια και κορίτσια μαζί. Οι γυναίκες δούλευαν μαζί με τους άντρες τους. Όταν ο άντρας πέθαινε η γυναίκα κληρονομούσε το εργαστήριο και το τίτλο του μάστορα, χωρίς όμως το δικαίωμα να παίρνει νέους μαθητευόμενους.

Ανάμεσα στον 12^ο και 15^ο αιώνα η εργασία των γυναικών ήταν τόσο διαδεδομένη σε πολλές πόλεις της Αγγλίας, της Γερμανίας, της Γαλλίας και της Ιταλίας, που ορισμένες συντεχνίες αποτελούνταν αποκλειστικά και μόνο από τεχνίτριες. Τέτοια ήταν η περίπτωση του γνεσίματος του μαλλιού, που ήταν πάντα γυναικεία ειδικότητα, και στο Μεσαίωνα υπήρχαν ξεχωριστές συντεχνίες κλωστριών. Στη Γαλλία άνθισαν κυρίως οι δυο συντεχνίες που περιλάμβαναν τις κατασκευάστριες πουγκιών και τις καπελούδες. Η ύφανση του μάλλινου εθεωρείτο πάντα σαν δουλειά γυναικεία. Η ύφανση, καθώς και το πλύσιμο των караβόπανων, αφορούσε αποκλειστικά τις γυναίκες. Υπήρχε μάλιστα μια συντεχνία υφαντριών λεπτών υφασμάτων και στον 14^ο και στον 15^ο αιώνα μια συντεχνία κορδελιάστρων.

Τον 14^ο αιώνα στην Αγγλία υπήρχε ένας ίσος αριθμός αντρών και γυναικών στις 495 από τις 500 συντεχνίες. Ένας νόμος που θεσπίστηκε στα μέσα του 14^{ου} αιώνα από τον Εδουάρδο τον Γ' μας επιτρέπει να φανταστούμε τη σπουδαιότητα της γυναικείας εργασίας στους διάφορους επαγγελματικούς τομείς: ο νόμος αυτός περιλαμβάνει ρυθμίσεις πάνω στα δικαιώματα των γυναικών που εργάζονταν στη ζυθοποιία, στους φούρνους, στα εργαστήρια υφαντουργίας κ.λ.π. Στην



Η γυναίκα στον Μεσαίωνα.

Αγγλία δυο γυναικεία επαγγέλματα ήταν ιδιαίτερα διαδεδομένα: ξενοδόχα και πλύστρα. Η ζυθοποιία θεωρείτο επίσης τυπικά γυναικεία δουλειά. Οι γυναίκες καθιέρωσαν κυρίως τη συμμετοχή τους στα παρακάτω επαγγέλματα: την ύφανση του βαμβακερού υφάσματος, το γνέσιμο του λιναριού, το χρυσοκέντημα, την κηροπλαστική, τη ραπτική, την αρτοποιία, την κατασκευή δαντελών, κρασιών και καλτσών.

Η προετοιμασία του μπάνιου και το πλύσιμο ήταν πάντα γυναικεία καθήκοντα. Η κομμωτική επίσης, γινόταν από τις γυναίκες. Και αν οι γυναίκες δεν είχαν εκπροσώπους τους στο μεγαλεμπόριο, το μικρεμπόριο βρισκόταν σχεδόν αποκλειστικά σε γυναικεία χέρια. Αυτό ίσχυε κυρίως στα τέλη του Μεσαίωνα. Οι γυναίκες πουλούσαν διαλαλώντας στην αγορά κοτόπουλα, πάπιες, λουλούδια, φρούτα, χορταρικά και άλλα καταναλωτικά αγαθά. Πολλές πουλούσαν ακόμα και μεταχειρισμένα ρούχα.

Όταν μια συντεχνία είχε άντρες και γυναίκες μαζί, οι τελευταίες απολάμβαναν τα ίδια δικαιώματα με τους πρώτους. Ως το 14^ο αιώνα, σε γερμανικές πόλεις, κάθε μάστορας μπορούσε να προσλάβει χωρίς διά-

κριση σαν μαθητευόμενο ένα αγόρι ή ένα κορίτσι. Στο Αμβούργο και στο Στρασβούργο τη συντεχνία υφαντών την αποτελούσαν αποκλειστικά και μόνο γυναίκες. Οι γυναίκες δούλευαν ακόμα στο εργαστήριο του δέρματος, στη χρυσοχοΐα και ανήκαν στη συντεχνία των κλωστριών χρυσού.

Η γυναικεία εργασία στα συντεχνιακά επαγγέλματα πήρε μια τέτοια έκταση, που χρειάστηκε τελικά να ρυθμιστεί με νομοσχέδια. Ο μάστορας ενός εργαστηρίου χρυσοχοΐας δεν μπορούσε να πάρει στη δούλεψη του παρά τρία παιδιά το περισσότερο, ενώ οι γυναίκες συνέχιζαν να εργάζονται σαν βοηθοί. Αργότερα, στο 15^ο και 16^ο αιώνα, όταν ο συναγωνισμός ανάμεσα στους τεχνίτες είχε σημαντικά ενταθεί, άρχισαν να αρνούνται την είσοδο των γυναικών στις συντεχνίες. Πάντως, στην περίοδο άνθισης της βιοτεχνίας, η εργασία των γυναικών έπαιξε ένα ρόλο σημαντικό στις πόλεις. Αν η γυναικεία εργασία ήταν τόσο διαδεδομένη, αυτό γινόταν γιατί η αστική τάξη στο Μεσαίωνα είχε μια πλειονότητα γυναικών. Οι στατιστικές σε πολλές πόλεις του 13^{ου} και 14^{ου} αιώνα έδειχναν πως σε 1000 κατοίκους άντρες αντιστοιχούσαν 1200 με 1250 γυναίκες. Κατά καιρούς η γυναικεία μερίδα του πληθυσμού γινόταν ακόμα μεγαλύτερη. Η απουσία αντρών ανάγκαζε τις γυναίκες αυτές να κερδίζουν μόνες τους τη ζωή τους γιατί δεν κατάφερναν όλες να συντηρηθούν μέσω του γάμου.

Το πλεόνασμα του γυναικείου πληθυσμού στις πόλεις εξηγείται με τη μεγάλη αφαίμαξη των αντρών, που προκαλούσαν οι ατέλειωτοι πόλεμοι. Οι πόλεμοι αυτοί εξολόθρευαν έναν αφάνταστα μεγάλο αριθμό ανθρώπων και ιδιαίτερα αντρών. Από την άλλη μεριά μεσολάβησε μια μαζική μετακίνηση των γυναικών από την ύπαιθρο στην πόλη, γιατί ήταν γι' αυτές η μόνη δυνατότητα να γλιτώσουν από την τυραννία του μεγαλογαιοκτήμονα. Για να ξεφύγει από τη θέση της δουλοπάροικης, η κόρη του χωρικού ήταν υποχρεωμένη να βρει δουλειά στην πόλη. Για τη γυναίκα οι μόνες διέξοδοι ήταν το μοναστήρι και η πόλη.

Έτσι οι γυναίκες πήγαν στις πόλεις για να εξασφαλίσουν με την εργασία τους, τη συντήρηση τους και συχνά την τροφή των παιδιών τους. Αν δεν τα κατάφερναν, τους έμενε πάντα η δυνατότητα να πουλήσουν το κορμί τους. Αυτός ο τρόπος απόκτησης χρημάτων ήταν τόσο διαδεδομένος, που σε πολλές πόλεις οι πόρνες σχημάτιζαν δικές τους συντεχνίες. Αυτές οι συντεχνίες νομιμοποιήθηκαν από τις αρχές της πόλης και οι πόρνες καταδίωκαν ανελέητα κάθε γυναίκα που δοκίμαζε να εκπορνευτεί έξω από τις επίσημες οργανώσεις.

Χάρη στη συμμετοχή της στην παραγωγή, η τεχνίτρια ζούσε μια ζωή εντέλως διαφορετική από τις σύγχρονες της, χωρικές και αριστοκρατισσες. Είχε δικαίωμα ψήφου στις αποφάσεις τις σχετικές με την πολιτική παραγωγή της πόλης. Διαχειριζόταν μόνη της τα κέρδη της και συμμετείχε ενεργά στις διάφορες γιορτές και τα γλέντια της εποχής. Ήταν χωρίς καμία αμφιβολία ελεύθερη και ανεξάρτητη. Ακόμα και στη Ρωσία, που

κατά τον 16^ο αιώνα ζούσε ακόμα στο Μεσαίωνα, η γυναίκα της πόλης είχε μια θέση πολύ πιο πλεονεκτική από της αριστοκράτισσας.

Ανακεφαλαιώνοντας μπορούμε να πούμε ότι στο Μεσαίωνα πολλές γυναίκες συμμετείχαν με ενεργό τρόπο στην παραγωγή των εργαστηρίων των πόλεων, σε μια εποχή που η κρατούσα οικονομική μορφή ήταν η βιοτεχνία της υπαίθρου. Το γεγονός ότι άντρες και γυναίκες κατασκεύαζαν προϊόντα ίδιας αξίας μετρίαζε αισθητά τα πατριαρχικά έθιμα και η άσκηση του δικαιώματος του δυνατότερου από τον άντρα στη γυναίκα, καταργήθηκε προσωρινά.

Δεν πρέπει ωστόσο να υπερτιμάμε τη σημασία του γυναικείου ρόλου στην οικονομία των πόλεων και γενικότερα στο σύστημα παραγωγής της εποχής. Ακόμα και αν ένας μεγάλος αριθμός γυναικών εξασφάλιζαν μόνες τους τη συντήρησή τους, στη μεγάλη πλειοψηφία τους οι γυναίκες παρέμεναν καταπιεσμένες, εξαρτημένες από την εργασία του συζύγου, το σπίτι του οποίου φρόντιζαν. Οι γυναίκες αυτές προσέφεραν μια εργασία που κατείχε μια δευτερεύουσα θέση στην οικονομία. Ήταν επομένως φυσικό τα δικαιώματα των τεχνιτριών και των θηλυκών μελών των συντεχνιών να μην είναι απόλυτα ίσα με τα δικαιώματα των αντρών. Οι γυναίκες αυτές δεν μπορούσαν να αξιώσουν μια απόλυτη ισότητα δικαιωμάτων όσο η πλειονότητα των γυναικών, ή τουλάχιστον ένα μεγάλο μέρος τους, δεν παρήγαγαν οι ίδιες εμπορεύματα και δεν επιτελούσαν εργασία χρήσιμη στο σύνολο της κοινωνίας. Τελικά ο άντρας ήταν και παρέμενε ο κύριος παραγωγός και δημιουργός κάθε πλούτου και κάθε προϊόντος, όποια και αν ήταν η θέση του. Για τον ίδιο αυτό λόγο η γυναίκα συνέχισε να στερείται των δικαιωμάτων της μέσα στα πλαίσια της κοινωνίας και του κράτους και η εξάρτηση της από το γάμο και την οικογένεια έμεινε αμετάβλητη.

Οι αστοί ιστοριογράφοι θεωρούν συνήθως το Μεσαίωνα σαν μια ευλογημένη εποχή όπου η οικογενειακή ζωή των κατοίκων της πόλης απολάμβανε μια λογική ανεξαρτησία και σεβασμό. Κάτω από την πένα των αστών αυτών συγγραφέων, ο Μεσαίωνας ολόκληρος παρουσιάζεται με ένα φωτοστέφανο ρομαντισμού. Κι όμως ξέρουμε πολύ καλά πως ήταν πραγματικά. Γνωρίζουμε τη σκληρότητα και τη βαρβαρότητα αυτής της εποχής. Οι γυναίκες, όποια και αν ήταν η κοινωνική τους θέση, ζούσαν οι περισσότερες κάτω από δύσκολές συνθήκες και υπέφεραν αφάνταστες ταλαιπωρίες, συνέπεια του σκοταδισμού της εποχής.

Η ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΤΗΣ ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗΣ

Το τέλος του 15^{ου} και ο 16^{ος} αιώνας βαφτίστηκαν με το εντυπωσιακό όνομα Αναγέννηση. Πιο σωστό θα ήταν να ονομάσουμε την εποχή αυτή «περίοδο διαμόρφωσης του καπιταλισμού». Η φυσική οικονομία

της αυτάρκειας ήταν πια ξεπερασμένη. Οι παραγωγικές δυνάμεις απαιτούσαν ένα άλλο οικονομικό σύστημα για να συνεχίσουν την εξέλιξή τους. Το εμπορευματικό κεφάλαιο, που βρισκόταν στα πρώτα του βήματα, αναζητούσε νέους τρόπους να αυξήσει τα κέρδη του. Αυτή η μεταβατική περίοδος, που οδηγούσε προς ένα σύστημα εντελώς νέο σηματοδεύτηκε από αμέτρητες κρίσεις. Ήταν όμως ταυτόχρονα και μια περίοδος πλούσια και λαμπρή, που έβαλε τέλος στη σκοτεινή, αποπνικτική και βίαιη ατμόσφαιρα του Μεσαίωνα.

Ο παλιός γαιοκτήμονας, που έβαζε τους χωριάτες να δουλέψουν με την απειλή του μαστουριού, αντικαταστάθηκε από ένα άλλο άτομο, τον ενδιάμεσο επιχειρηματία, που αγόραζε τη δύναμη εργασίας των φτωχών. Τα πρώτα θύματα αυτής της τάξης των αρπακτικών επιχειρηματιών, που βρίσκονταν σε πλήρη άνθιση, ήταν βέβαια οι γυναίκες, που είχαν βρεθεί χωρίς προστασία και στήριγμα. Τότε ακριβώς γεννήθηκε, παράλληλα με τη βιοτεχνική παραγωγή που ρυθμίζονταν από το σύστημα των συντεχνιών, ένας εντελώς νέος κλάδος οικονομίας, η «εργασία στο σπίτι». Αναπτύχθηκε ανάμεσα στο 15^ο και 17^ο αιώνα, σε όλες σχεδόν τις Ευρωπαϊκές χώρες.

Η δουλειά στο σπίτι αποτελούσε μια μεταβατική μορφή ανάμεσα στη βιοτεχνία και στη μισθωτή εργασία. Διακρινόταν από τη βιοτεχνία από το γεγονός πως, ενώ στον παλιό τρόπο δε χρειαζόνταν μεσάζοντες ανάμεσα στο προϊόν του, στο νέο τρόπο, την εργασία στο σπίτι, ο παραγωγός διένειμε το προϊόν του μέσω ενός αγοραστή, που αναλάμβανε μια ορισμένη αγορά. Έτσι ο εργαζόμενος στο σπίτι παραιτήθηκε από ένα μέρος του κέρδους του προς όφελος του ενδιάμεσου. Για να μπορέσει να καλύψει τις ανάγκες του ο εργάτης ή, στην περίπτωση που μας ενδιαφέρει, η εργάτρια αναγκάστηκε να αυξάνει συνεχώς την παραγωγή της. Αυτό προκάλεσε μια γενική αύξηση της παραγωγικότητας ταυτόχρονα με μια νέα μορφή εκμετάλλευσης.

Καθώς αυξανόταν ο αριθμός των εργατών στο σπίτι, που για να μπορέσουν να συντηρηθούν έπρεπε να παράγουν όσο γινόταν περισσότερο, δημιουργήθηκε η ανάγκη όχι μόνο να πωλούν τα προϊόντα τους στον ενδιάμεσο αγοραστή αλλά και να ζητάνε από αυτόν να τους προμηθεύει την πρώτη ύλη της δουλειάς. Αυτό σήμαινε το πέρασμα στη δουλειά με το κομμάτι.

Σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες γεννήθηκε το 15^ο και 16^ο αιώνα η κατασκευή ενδυμάτων και υφασμάτων. Η παραγωγή βρισκόταν στα χέρια επιχειρηματιών, που ανέθεταν τη δουλειά σε εργάτριες στο σπίτι. Δεν ήταν μόνο οι άπορες και απροστάτευτες γυναίκες που κατέφευγαν σ' αυτή την εργασία. Η δουλειά στο σπίτι πρόσφερε στην αγρότισσα την ευκαιρία να δουλέψει χωρίς να φύγει από το σπίτι της και την οικογένειά της. Καθώς όμως μεγάλωνε ο αριθμός των ανθρώπων που έμπαιναν στην παραγωγή, οι μέθοδοι εκμετάλλευσης των επιχειρηματιών χειροτέρευαν,

δυσκολεύοντας ακόμα περισσότερο την τύχη των φτωχών. Η κατάσταση των γυναικών ήταν ιδιαίτερα δραματική.

Το πιο οδυνηρό στη δουλειά στο σπίτι ήταν από τη μια μεριά η διάρκεια της εργατικής μέρας κι από την άλλη τα χαμηλά ημερομίσθια. Ο όλο και μεγαλύτερος ανταγωνισμός ανάμεσα στις ανοργάνωτες εργάτριες του σπιτιού και ο φόβος μήπως χάσουν τις παραγγελίες των επιχειρηματιών τις ανάγκαζε να δουλεύουν μέχρι 14 ή 15 ώρες την ημέρα. Τα εισοδήματα όμως δεν αυξάνονταν ανάλογα, αντίθετα μάλιστα, κι έτσι οι εργάτριες που δούλευαν στο σπίτι καθώς και οι οικογένειες τους συνέχιζαν να φτωχαίνουν.

Η νέα κοινωνική τάξη, συνέπεια του περάσματος της εξουσίας στα χέρια της αστικής τάξης, δε γλίτωσε τη γυναίκα από την τυραννία του Μεσαίωνα και δεν έφερε καμία βελτίωση στις συνθήκες της ζωής της. Η παλιότερη απουσία δικαιωμάτων, η υποδούλωση και η εκμετάλλευση συνέχισαν να βασιλεύουν, αλλά κάτω από μορφές διαφορετικές και άγνωστες ως τότε.

Σ' αυτή την ταραχώδη και αντιφατική περίοδο, συναντάμε γυναίκες με τύπους εκ διαμέτρου αντίθετους. Από τη μια μεριά, τη μακρά συνοδεία των γυναικών που η σκληρή εργασία και τα βάσανα τις είχαν εξουθενώσει, που δεν είχαν κανένα απολύτως δικαίωμα και υποτάσσονταν καρτερικά στις βουλές του «ευεργέτη» τους. Από την άλλη, γυναίκες παρασιτικές και αργόσχολες, που κολυμπούσαν στην πολυτέλεια και κυνηγούσαν τις διασκεδάσεις κάθε είδους για να ξεφύγουν από την ανία τους. Στην εποχή της Αναγέννησης οι γυναίκες της άρχουσας τάξης έγιναν πλάσματα χωρίς ψυχή, υποκριτικά, αλαζονικά και άχρηστα που το μόνο τους καθήκον ήταν να ψυχαγωγούν τους άντρες.

Η Αναγέννηση όμως δεν είχε μόνο αρνητικές πλευρές. Γιατί μέσα σε αυτή την περίοδο των μεγάλων ανακατατάξεων άνοιξαν και οι κρουνοί της ανθρώπινης δημιουργικότητας, που διοχετεύτηκε στους πιο διαφορετικούς τομείς: από τις νέες μεθόδους παραγωγής ως τις κατακτήσεις της επιστήμης και της φιλοσοφίας. Η λογική και η θέληση του ανθρώπου βάδισαν μαζί στην αναζήτηση και τον πειραματισμό.

Πριν περάσουμε όμως στην επόμενη περίοδο και να αρχίσουμε την ανάπτυξη των συνθηκών ζωής της γυναίκας στην άνθιση της μεγάλης βιομηχανίας θα πρέπει να ασχοληθούμε με ένα χαρακτηριστικό της περιόδου που εξετάζουμε, την ανάπτυξη του χειροτεχνικού εργοστασίου.

Το χειροτεχνικό εργοστάσιο, εξέλιξη της εργασίας στο σπίτι, δεν ήταν βασικά τίποτα άλλο από τη συγκέντρωση κάτω από την ίδια στέγη εργατών που προηγούμενα εργάζονταν μοιρασμένοι ο καθένας στο σπίτι του. Με αυτό τον τρόπο ήταν πιο εύκολο να προμηθεύσει κανείς στους εργάτες τις πρώτες ύλες και πιο βολικό να μαζεύει τα τελικά προϊόντα. Αργότερα ο κεφαλαιούχος θα ανακαλύψει πως μπορεί να αυξήσει την παραγωγικότητα με μια λογική κατανομή της εργασίας. Το σύστημα αυ-

τό τελειοποιήθηκε τελικά σε τέτοιο βαθμό που ένας εργάτης μπορούσε να περνάει χρόνια ολόκληρα κάνοντας έναν και μόνο χειρισμό, παραδείγματος χάρη να ακονίζει βελόνες. Όσο η δουλειά του τεχνίτη ήταν πολύπλοκη και απαιτούσε μια επαγγελματική γνώση, τόσο η δουλειά του εργάτη στο χειροτεχνικό εργοστάσιο απαιτούσε ακριβώς το αντίθετο, ήταν απλή και η εκτέλεση της μονότονη. Οποιοσδήποτε μπορούσε να μάθει μέσα σε ένα εξαιρετικά σύντομο χρονικό διάστημα τη μερική εργασία που του ζητούσαν. Κατά συνέπεια, η επαγγελματική κατάρτιση δεν έπαιξε πια κανένα ρόλο στα εργαστήρια.

Για το λόγο αυτό το χειροτεχνικό εργοστάσιο αποτέλεσε, όπως ήταν φυσικό, μια ανέλπιστη τύχη για τη μεγάλη πλειοψηφία των γυναικών που δεν είχαν επαγγελματικά προσόντα. Αυτή όμως η δυνατότητα να καλύπτει η ίδια τις ανάγκες της γρήγορα στράφηκε εναντίον της γυναίκας. Έτσι, σε όλη τη διάρκεια του χειροτεχνικού εργοστασίου (και της εργασίας στο σπίτι) η γυναίκα έμεινε καθισμένη στο σκοτεινό και καπνισμένο σπίτι της, δουλεύοντας για να προμηθεύσει την παγκόσμια αγορά αντικείμενα πολυτελείας ή καθημερινής χρήσης. Δούλευε μέρα και νύχτα στον αργαλειό της, έραβε ή κατεργαζόταν τα δέρματα. Ήταν απαράβατη προϋπόθεση για να μπορέσει η δουλειά της να συναγωνιστεί τις μονοπωλιακές συντεχνίες, αυτές τις μισητές «αριστοκρατίσσειες», της εργασίας. Για το λόγο αυτό οι εργάτριες της Γαλλίας πολέμησαν για τη διάλυση των συντεχνιακών οργανώσεων.

Όταν αυτές εξαφανίστηκαν πια μετά το 1780, οι προλετάριες πανηγύρισαν. Το γεγονός αυτό τους φάνηκε σαν πρώτο βήμα για την οικονομική απελευθέρωση.

Το χειροτεχνικό εργοστάσιο αναπτύχθηκε ανάμεσα στο 16^ο και 18^ο αιώνα. Τα πρώτα ρωσικά εργοστάσια είδαν το φως στο 17^ο αιώνα. Έφτιαχναν γυαλί, μάλλινα και βαμβακερά. Οι επιχειρηματίες χρησιμοποιούσαν δουλοπάροικους και μισθωτούς εργάτες. Στα ρωσικά εργοστάσια η γυναικεία εργασία ήταν εντελώς άγνωστη. Η γυναίκα δούλευε σε άλλους οικονομικούς τομείς που δεν την ανάγκαζαν να εγκαταλείψει εντελώς το σπίτι της. Αν δεν είχε οικογένεια, έμπαινε υπηρέτρια στα «σπίτια των αφεντάδων» ή κλεινόταν σε μοναστήρι. Σε άλλες χώρες όπου ο καπιταλισμός ήταν πιο βαθιά ριζωμένος, όπως στην Αγγλία, τη Γαλλία και την Ολλανδία, η βιοτεχνία απορρόφησε ένα ολοένα αυξανόμενο αριθμό γυναικών.

Την ίδια εποχή που διαμορφωνόταν η τάξη των μισθωτών εργαζομένων, η γυναίκα έφτανε σε μια νέα καμπή της ιστορίας της και ετοιμαζόταν να υποστεί μια τριπλή καταπίεση, απουσία δικαιωμάτων μέσα στο κράτος και την κοινωνία, υποδούλωση και εξάρτηση μέσα στην οικογένεια της και ανελέητη εκμετάλλευση από τον καπιταλισμό. Η περίοδος που η γυναίκα σαν ελεύθερη τεχνίτρια και μέλος της συντεχνίας της απολάμβανε το σεβασμό ολόκληρης της κοινωνίας είχε περάσει οριστικά. Η

υποδούλωση της γυναίκας μεγάλωσε. Τώρα οι γυναίκες των φτωχών τάξεων εξαρτιόντουσαν όλο και περισσότερο από τους μεσάζοντες επιχειρηματίες και τους ιδιοκτήτες των εργοστασίων.

Η ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗ

Το γεγονός που σημάδεψε το μισό του 18^{ου} αλλά και ολόκληρο το 19^ο αιώνα είναι η Βιομηχανική Επανάσταση. Πρόκειται για μια μακροχρόνια τεχνολογική και οικονομική διεργασία, που τράνταξε συθέμελα τις παραδοσιακές κοινωνικοοικονομικές δομές, που προκάλεσε εθνικούς, αποικιακούς και παγκόσμιους πολέμους, που άλλαξε ριζικά τη ζωή των ανθρώπων και των λαών, που άνοιξε ένα βαθύτατο χάσμα ανάμεσα στο χτες και το σήμερα και που, όσον αφορά το γυναικείο φύλο, χάραξε έναν καινούριο αγκαθόσπαρτο δρόμο προς την ελευθερία του.

Χάρη σ' αυτή την ιδιόμορφη και πρωτοφανέρωτη στον κόσμο επανάσταση μεταμορφώθηκε το παραδοσιακό σύστημα παραγωγής, αυξήθηκε ραγδαία ο όγκος και καλυτέρευσε αποφασιστικά η ποιότητα των προϊόντων, εντατικοποιήθηκαν οι εμπορικές ανταλλαγές, διευκολύνθηκε η ανθρώπινη επικοινωνία, φωτίστηκε (με τον ηλεκτρικό λαμπτήρα) η νύχτα, μεταφυτεύτηκαν ολόκληροι οι γεωργικοί πληθυσμοί στα αστικά κέντρα και τέλος, πραγματοποιήθηκε μια τεράστια συσσώρευση κεφαλαίου στα χέρια ενός περιορισμένου αριθμού ατόμων. Έτσι, «ένας πολιτισμός θεμελιωμένος στο αλέτρι και στη βοσκή πέθανε και στη θέση του εγκαθιδρύθηκε μια νέα τάξη». Όσο για τις γυναίκες, αυτές ανάλογα με την κοινωνική τους τάξη, είτε κλείστηκαν μέσα στα χρυσά κλουβιά των νεοαστικών ηθών, είτε καταταυρανθήθηκαν από τις φρικτές συνθήκες ζωής τους εργασιακούς χώρους, για να αναβαθμιστούν όμως αργότερα και να πετύχουν όχι για τις ίδιες, οπωσδήποτε για τις απογόνους τους, μια εκπληκτική προσέγγιση στο όνειρο της ισοτιμίας.

Το βιομηχανικό κεφάλαιο έχει τάσεις επεκτατικές και επιθετικές. Ο αένας ανταγωνισμός του επιβάλλει την ανάγκη να αποκτήσει ολοένα περισσότερες αγορές, άρα, τουλάχιστον για την εποχή εκείνη κι ολοένα εργατικό δυναμικό. Αλλά το αρσενικό εργατικό δυναμικό, έστω κι αν αντλείται από την τεράστια μέχρι τότε δεξαμενή του αγροτικού πληθυσμού, δεν παύει να είναι πεπερασμένο. Γι' αυτό, στην ιστορία της Βιομηχανικής Επανάστασης, κάθε φορά που τα αποθέματα του εξαντλούνταν, συχνά όμως και πριν ακόμα εξαντληθούν, για το λόγο της μικρότερης δαπάνης, η βιομηχανία στρεφόταν προς την κατηγορία εκείνη που ίδια ονόμαζε περιφρονητικά «γυναικόπαιδα» και η οποία κάτω από τις νέες συνθήκες αντιμετώπιζε πρόβλημα επιβίωσης. Βέβαια, με το σύστημα αυτό, οι βιομήχανοι ούτε που υποψιάζονταν πως εγκαινίαζαν ένα νέο κεφάλαιο στην κοινωνικοοικονομική ιστορία της ανθρωπότητας.

Σε σχέση με τις άλλες επανάστασεις, η Βιομηχανική Επανάσταση παρουσιάζει τρεις ουσιαστικές διαφορές:

α) Δεν έχει συγκεκριμένη διάρκεια. Μπορεί να συνεχίζεται από τόπο σε τόπο, παραπάνω και από διακόσια χρόνια.

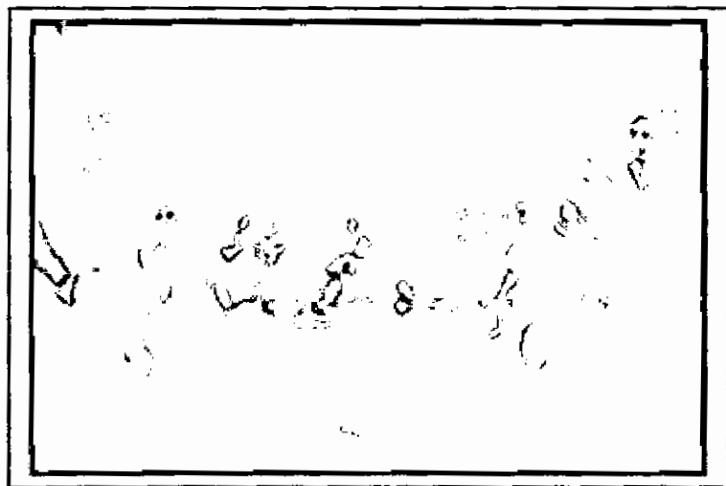
β) Δεν εξαφανίζει αυτόματα το παλιό καθεστώς. Οι παλιές μέθοδοι παραγωγής, αν και φθίνοντας, εξακολουθούν να υπάρχουν και να εφαρμόζονται παράλληλα με τις καινούριες.

γ) Δε χύνει αίμα, τουλάχιστον σε μεγάλη ποσότητα. Αφανίζει την εργατική τάξη με μέσα πολύ πιο ύπουλα, όπως ο υποσιτισμός, οι αρρώστιες, οι κακουχίες, τα εργατικά ατυχήματα, η απουσία υγιεινής και η έλλειψη κοινωνικής περίθαλψης.

Η Βιομηχανική Επανάσταση πρωτοξεκίνησε από την Αγγλία. Όπως είναι φυσικό λοιπόν, από εκεί και εμείς θα ξεκινήσουμε για να παρακολουθήσουμε μια διαδικασία που τόσο καίριο ρόλο έπαιξε και παίζει στις τύχες των λαών και ειδικότερα στις τύχες του γυναικείου φύλου.

Τα πρώτα σημάδια μιας επερχόμενης κοινωνικοοικονομικής λαίλαπας έγιναν εμφανή στην αγγλική κλωστοϋφαντουργία, τέχνη παραδοσιακά γυναικεία, αφού από αιώνες είχε μείνει καθηλωμένη στο επίπεδο της οικοτεχνίας. Εδώ τη βασική δουλειά, δηλαδή το γνέσιμο του μαλλιού και του βαμβακιού, εκτελούσαν η σύζυγος και οι κόρες του υφαντουργού, ενώ εκείνος μεταποιούσε το νήμα σε ύφασμα και αναλάμβανε τις διαπραγματεύσεις για τη διάθεση του προϊόντος. Το 1764 ένας Άγγλος υφαντουργός επινοεί μια τελειότερη κλωστική μηχανή, με την οποία η χειρίστρια ήταν σε θέση να παράγει ταυτόχρονα μέχρι και 80 νήματα. Καθώς οι διαστάσεις της επέτρεπαν την εγκατάσταση και τη λειτουργία της σε ένα αγροτόσπιτο,

άρα έτσι αυξανόταν η οικογενειακή παραγωγή, το νέο οικιακό κλωστήριο έγινε δεκτό με ενθουσιασμό από τις υφαντουργικές οικογένειες. Όμως, μερικά χρόνια αργότερα ένας άλλος εφευρέτης κατάσκευασε μια πιο εξελιγμένη μηχανή, που λειτουργούσε με υδραυλική ενέργεια και επειδή οι διαστάσεις της ήταν



Αγγλία 1820: παιδιά εργάτες σε ένα κλωστοϋφαντουργείο.

μεγαλύτερες δεν μπορούσε να εγκατασταθεί παρά με μονάδες ανώτερες από τις οικιακές, δηλαδή σε αυτές που επρόκειτο να εξελιχθούν σε εργοστάσια. Έτσι ιδρύθηκε το πρώτο νηματουργείο υδραυλικής ενέργειας, ό-

που σε ελάχιστο χρονικό διάστημα 700 ανήλικα κορίτσια και αγόρια είχαν πιάσει δουλειά, εγκαταλείποντας την οικογενειακή εστία. Ο πρώιμος καπιταλισμός, μαζί με τα μηχανήματα ανακάλυπτε και τη φτηνότερη αγορά εργασίας.

Την έξοδο της νηματουργίας από το σπίτι δεν άργησε να ακολουθήσει και η υφαντουργία. Το 1782 κάποιος άλλος εφευρέτης κατασκεύαζε έναν ατμοκίνητο αργαλειό, που για να λειτουργήσει χρειαζόταν νερό και κάρβουνο, κάτι ιδιαίτερα βολικό για την Αγγλία με τα πολλά ανθρακωρυχεία της. Λίγο αργότερα κατασκευάζεται ένας μηχανοκίνητος κι ένας υδραυλικός αργαλειός. Στις δύο αυτές μηχανές ένας και μόνο εργάτης μπορούσε να κινήσει έως και 100 σαΐτες.

Παράλληλη ήταν η πορεία σε όλους τους παραγωγικούς κλάδους, όπου, όσο τα εργοστάσια πλήθαιναν και μεγάλωναν, τόσο η οικιακή παραγωγή περνούσε στο περιθώριο. Κατά το 1830, όλες ουσιαστικά οι παραγωγικές δραστηριότητες γύρω από το βαμβάκι είχαν μεταφερθεί από το σπίτι στο εργοστάσιο. Στο σπίτι έμενε ακόμα μόνο η κατεργασία του μαλλιού, που και αυτή όμως μεταφέρθηκε μετά το 1850.

Η Βιομηχανική Επανάσταση προκάλεσε στην εργατική τάξη της Αγγλίας μια χωρίς προηγούμενο κακοδαιμονία και δυστυχία, ενώ ειδικότερα για τις γυναίκες και τα παιδιά στάθηκε μια αληθινή τραγωδία. Η εργάτρια έπρεπε να φεύγει από το σπίτι της το πρωί πριν από τις έξι, για να ξαναγυρίσει μετά τις έξι το βράδυ. Όταν μάλιστα ο ηλεκτρικός λαμπτήρας ήρθε να φωτίσει τα εργοστάσια, προσφέροντας τους τη δυνατότητα να λειτουργήσουν και τη νύχτα, υπήρξαν εργάτριες που έπιαναν δουλειά στις τέσσερις το πρωί και σχολούσαν στις δέκα το βράδυ, μη αντικρίζοντας ποτέ το φως του ήλιου.

Ο ανθρώπινος παράγοντας έπαψε να έχει την παραμικρή σημασία για το βιομηχανικό κεφάλαιο και οι άνθρωποι μετατράπηκαν σε απλές αριθμητικές μονάδες, γιατί σημασία είχε μόνο η αέναη αύξηση της παραγωγής η οποία, μαζί με την εξαντλητική εκμετάλλευση των μηχανών, έφτασε σε ύψη άλλοτε αδιανόητα. Το κακό ήταν ότι η δουλειά σε αυτές τις μηχανές για την κάθε εργάτρια σήμαινε και ένα προσωπικό δράμα. Για παράδειγμα, στο λινάρι όπου νέα μέθοδος ήταν τώρα το υγρό κλώσιμο, τα νερά τινάζονταν αδιάκοπα από τα χτένια, μουσκεύοντας τα ρούχα και σχηματίζοντας στο πάτωμα μικρές ή μεγαλύτερες λίμνες, που μέσα τους οι γυναίκες έπρεπε να δουλεύουν με το νερό συχνά μέχρι τα γόνατα. Στο βαμβάκι όπου η θερμοκρασία μπορούσε να φτάσει και τους 35 βαθμούς, η λειτουργία των μηχανών δημιούργησε ένα δαιμονικό θόρυβο που ξεκούφανε, ενώ ο αέρας ήταν πνιγμένος στο χνούδι και στη σκόνη. Οι γυναίκες δούλευαν όρθιες, έτρωγαν όρθιες και το φαγητό τους ήταν και εκείνο πασπαλισμένο με χνούδι και κατασκοτισμένο. Ο ακρωτηριασμός μιας εργάτριας αποτελούσε φαινόμενο από τα πιο συνηθισμένα, γιατί οι

μηχανές ήταν ακάλυπτες και κάθε τόσο άρπαζαν, πότε τα μαλλιά, πότε τα ρούχα και πότε τα δάχτυλα.

Μία στατιστική του 1841 έκανε γνωστό στη κοινή γνώμη ότι στην Αγγλία υπήρχαν 100.000 ράφτριες και καπελούδες, που η κανονική τους ημερήσια εργασία ήταν 15ωρή, εκτός από το ετήσιο τετράμηνο της αιχμής, οπότε τις υποχρέωναν να δουλεύουν μέρα -νύχτα. Οι εργασιακοί τους χώροι ήταν μισοσκοτεινοί, υγροί, και πνιγεροί. Η ιδιοκτησία παραχωρούσε στις « γυναίκες της βελόνας » δέκα λεπτά για το πρόγευμα, δεκαπέντε με είκοσι λεπτά για το γεύμα και τριάντα λεπτά για το απογευματινό τσάι. Το δείπνο το έδιναν στο τέλος της βάρδιας, που δεν είχε σταθερή ώρα, μια και το κουδούνι της λήξης μπορούσε να χτυπήσει ακόμα και στις έντεκα τη νύχτα. Η ποιότητα των φαγητών ήταν τέτοια, που τα περισσότερα απλώς δεν τρωγόταν. Μία επιτροπή έρευνας για τις συνθήκες εργασίας των γυναικών έφερε στη δημοσιότητα την περίπτωση κάποιας ράφτριας, που είχε δουλέψει χωρίς διακοπή από τις τέσσερις το πρωί της Πέμπτης ως τις δέκα και μισή το βράδυ της Κυριακής, τις δύο νύχτες όρθια για να μην αποκοιμηθεί.



Μικρά κορίτσια εργάτριες προσέρχονται στον εργοδότη τους για να πάρουν το μισθό τους.

Ζώντας μία τέτοια ζωή δεν είναι περίεργο που οι εργάτριες προσβάλλονταν από πολυποίκιλες αρρώστιες των ματιών, της σπονδυλικής στήλης, του στομαχιού, του στήθους. Αναιμία και φυματίωση βρίσκονταν συνεχώς στην ημερήσια διάταξη. Οι περισσότερες πέθαιναν νέες.

Εκτός από τις κανονικές εργάτριες υπήρχαν και οι «μαθητευόμενες», μικρά κοριτσάκια που μερικά δεν είχαν ακόμα κλείσει τα επτά τους χρόνια και που τα υποχρέωναν να δουλεύουν έξι μέρες την εβδομάδα, δώδεκα με δεκαπέντε ώρες τη μέρα, κάτι που συνέβαινε άλλωστε και στα συνομήλικα τους αγοράκια. Ειδικά στη βιομηχανία της δαντέλας δούλευαν ακόμα και νήπια τεσσάρων χρόνων.

Η πιο βασανιστική μοίρα όμως, έλαχε στις γυναίκες εκείνες που για το ψωμί τους, αναγκάστηκαν να κατέβουν στα ανθρακωρυχεία. Πρωτότερα είχαν κατέβει τα παιδιά, είτε σαν βοηθοί των ανδρών, είτε σαν αμαξηλάτες για την ανόρυξη του κάρβουνου από τις στοές στην επιφάνεια. Το θηλυκό εργατικό προσωπικό που καταδύθηκε στα βάθη της γης για να ενισχύσει το αρσενικό αποτελούνταν κατά κύριο λόγο από τις γυναίκες, τις αδελφές και τις κόρες των ανθρακωρύχων, οι οποίες ζώντας τις ίδιες με τους άνδρες τρώγλες, όπου ο αέρας που ανάσαιναν ήταν ένα μείγμα

από νερό και κάρβουνο, είχαν συνηθίσει να βλέπουν και να ζουν από κοντά την τρομερή αυτή δουλειά.

Πραγματικά, οι συνθήκες εργασίας στα ανθρακωρυχεία καθόλου δεν διέφεραν από εκείνες των αρχαίων σκλάβων. Πάνω σε σιδερένιες ανηφορικές ράγες, τσαλαβουτώντας στα βρομόνερα, οι γυναίκες έσπρωχναν μπροστά τους βαγονέτα κατάφορτα με κάρβουνο. Τα μικρότερα κορίτσια ήταν αναγκασμένα να έρπουν μέσα σε γαλαρίες, που το ύψος τους δεν ξεπερνούσε τους 40-50 πόντους, ενώ οι γυναίκες έκαναν το ίδιο μέσα σε γαλαρίες ύψους περίπου 75 πόντων. Στη διάρκεια της 14ωρης ημερήσιας εργασίας διανύανε 17-35 χιλιόμετρα, χωρίς να μπορούν έστω και για μία στιγμή να ισιώσουν το σώμα τους. Το χειμώνα δούλευαν έξι μήνες βυθισμένες στο νερό. Μία εργάτρια πραγματοποιούσε 40-50 δρομολόγια βαγονέτου από το βυθό στην επιφάνεια, εξάγοντας 1,5-2 τόνους κάρβουνο την ημέρα. Συχνά τα φορτία αναδύονταν φορτωμένα πάνω στις γυναικείες πλάτες από ανεμόσκαλες, όπου τα δυστυχήματα ήταν πάρα πολλά, καθώς ένα φορτίο μπορούσε να ξεφύγει από τον ώμο της μιας και να πέσει στο κεφάλι της άλλης που ακολουθούσε.

Η μαζική έξοδος των γυναικών της τρίτης τάξης στο χώρο της βιομηχανίας, πέρα από τις απάνθρωπες συνθήκες δουλειάς, επιβεβαίωσε την ορθότητα του αρχαίου ρητού « ουδέν κακόν αμιγές καλού ». Στην αγορά της εργασίας η εκτίμηση για τη γυναίκα σαν παραγωγική μονάδα ανέβηκε σημαντικά, κάτι που μπορεί να μη βελτίωσε το αμοιβολόγιο της αλλά πάντως τοποθέτησε τις βάσεις για μια εξέλιξη προς αυτή την κατεύθυνση, πράγμα που θα γινόταν αισθητό στις επόμενες γενιές. Από την άλλη μεριά, σε αντίθεση με ό,τι έπαθε η τρίτη τάξη, μαζί με την κεφαλαιοκρατία εμφανίστηκε και ο μικρός κόσμος των ανεπάγγελτων γυναικών της, που τον αποτελούσαν οι σύζυγοι και οι κόρες των κεφαλαιούχων. Σύμφωνα με τον κοινωνικό κώδικα της νέας αστικής τάξης ένας βιομήχανος ή ένας μεγαλέμπορας δεν ήταν νοητό να επιτρέψει στη γυναίκα του και στις κόρες του να εργάζονται, γιατί κάτι τέτοιο θα μείωνε κοινωνικά αυτόν τον ίδιο και ο ταξικός του περίγυρος θα το θεωρούσε σαν απαράδεκτη ιδιορρυθμία.

Η εξαθλίωση της τρίτης τάξης γρήγορα οδήγησε σε μια δυναμική αντιπαράθεση κεφαλαίου και εργασίας. Από το 1760 κιόλας αρχίζουν να εκδηλώνονται τα πρώτα σημεία αναταραχής στα ανθρακωρυχεία και στα υφαντουργικά κέντρα. Το 1808 ξεσπάει μια μεγάλη απεργία των υφαντουργών που δούλευαν στους χειροκίνητους αργαλειούς και η εφημερίδα "Times" του Λονδίνου πληροφορεί τους αναγνώστες της ότι «οι γυναίκες υπήρξαν περισσότεροι θορυβώδεις και αναιδείς από τους άνδρες».

Ανήσυχη από τα πολλά κρούσματα η προοδευτικότερη, ή μάλλον η προνοητικότερη μερίδα της αστικής τάξης αναγκάζεται να εισηγηθεί μέτρα για μια πιο ανθρώπινη μεταχείριση της εργατικής τάξης. Αλλά οι συντηρητικοί αντιδρούν έντονα και κάθε σχετικό νομοσχέδιο που φτάνει

στη βουλή γίνεται αντικείμενο μάχης. Από τα νομοθετήματα αυτά σημαντικότερα είναι ένα του 1843, που απαγόρευσε οριστικά τη γυναικεία εργασία στα ορυχεία και ένα του 1844 που καθιέρωσε το 10ωρο για τις γυναίκες και τα παιδιά στα εργοστάσια.

Αλλά και σε άλλες χώρες που εκδηλώθηκε η Βιομηχανική Επανάσταση, ο 19^{ος} αιώνας είναι ταραγμένος, με τις γυναίκες να παίζουν το δικό τους ρόλο σ' αυτή την αναταραχή. Το 1843 οι καπελούδες του Παρισιού διαδήλωναν μαχητικά και σχεδόν «κυριεύουν» για μερικές ώρες τη συνοικία της Μονμάρτης, επειδή η εγκατάσταση μιας νέας μηχανής θα προκαλούσε στον κλάδο τους ανεργία.

Η σημαντικότερη όμως από τις γυναικείες απεργίες του 19^{ου} αιώνα είναι εκείνη που κήρυξαν στις 8 Μαρτίου 1857 οι ράφτριες και οι υφάντριές της Νέας Υόρκης. Απαιτούσαν μείωση των 9 ωρών της ημερήσιας εργασίας τους από 16 ώρες σε 10, κάτι που για τους άντρες εργάτες είχε καθιερωθεί από το 1840, ίση αμοιβή με τους άντρες, εργασιακούς χώρους «φωτεινούς και υγιεινούς» και γενικά πιο ανθρώπινες συνθήκες δουλειάς. Μια διαδήλωση των εργατριών στο κέντρο της μεγαλούπολης υπήρξε τόσο εντυπωσιακή σε όγκο και μαχητικότητα, που έκανε τη φοβισμένη και οργισμένη πολιτική εξουσία να προσφύγει στα μεγάλα μέσα. Η αστυνομία επιτέθηκε με εξαιρετική βιαιότητα, οι γυναίκες κυνηγήθηκαν, ξυλοκοπήθηκαν, ποδοπατήθηκαν και τελικά πυροβολήθηκαν βάφοντας με το αίμα τους την ασφαλτο. Πενήντα τρία χρόνια αργότερα, το 1910, η Γερμανίδα σοσιαλίστρια Κλάρα Τσέτκιν έριξε στο Συνέδριο των Σοσιαλιστριών της Κοπεγχάγης την ιδέα να καθιερωθεί η 8^η Μαρτίου σαν Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας, «σε ανάμνηση των αδελφών μας της Νέας Υόρκης, έτσι ώστε κι εμείς να προασπίζουμε τα δικαιώματά μας και να κατακτούμε νέα». Η πρόταση έγινε ομόφωνα δεκτή από τις αντιπροσωπείες των 17 χωρών που μετείχαν στο συνέδριο και από τότε, κάθε Μάρτη, η Ημέρα της Γυναίκας γιορτάζεται σε όλο τον κόσμο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Η ΕΛΛΗΝΙΔΑ ΤΟΥ 19^{ου} ΑΙΩΝΑ

Στο σημείο αυτό είναι χρήσιμο να γίνει μια σύντομη αναφορά για την κατάσταση των Ελληνίδων κατά τη διάρκεια του 19^{ου} αιώνα. Μετά την απελευθέρωση της Ελλάδας από τους Τούρκους το 1821, η γυναίκα αρχίζει να συμμετέχει μερικώς στην κοινωνική ζωή, να εργάζεται πλάι στον άντρα και να δίνει τα πρώτα δείγματα της πνευματικής της παρουσίας.

Το γυναικείο κίνημα του 19^{ου} αιώνα έδωσε ώθηση στην Ελληνίδα να βγει από το σπίτι, να εργαστεί, να σπουδάσει και να πάρει μέρος σε

δραστηριότητες που θεωρούνταν κατ' εξοχήν ανδρικές, σε πολύ περιορισμένο αριθμό όμως και κυρίως στα μεγάλα αστικά κέντρα. Οι οργανωμένες προσπάθειες των Ελληνίδων για τη βελτίωση της θέσης τους στην Ελληνική κοινωνία και για την ισότιμη συμμετοχή τους στην οικονομική και κοινωνική ζωή του τόπου, δίπλα στους άντρες, έχει ιστορία ενός περίπου αιώνα. Η πορεία των οργανωμένων αυτών προσπαθειών, στενά συνδεδεμένη με τις γενικότερες οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις αλλά και με την ιστορία του τόπου, διαφοροποιείται κατά περιόδους, ως προς τους στόχους και τις ειδικότερες επιδιώξεις, ως προς τα μέσα, αλλά ακόμα και ως προς τον τύπο οργάνωσης και δράσης.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΤΟΝ 19 ΑΙΩΝΑ

Η εξάπλωση των καπιταλιστικών σχέσεων παραγωγής, ο διαχωρισμός του χώρου δουλειάς από τον τόπο κατοικίας και η μετατροπή της εργατικής δύναμης σε εμπόρευμα είναι ιστορικά φαινόμενα με αποφασιστικές συνέπειες για την εργασία των γυναικών. Οι γυναίκες δούλευαν πάντα στο χωράφι, στο εργαστήρι ή στο σπίτι. Το μεγαλύτερο μέρος της εργασίας, εκείνο που έμεινε συνδεδεμένο με το νοικοκυριό και την οικιακή εργασία ή που ενσωματώθηκε στην οικογενειακή επιχείρηση, αποσιωπήθηκε από την ορολογία της σύγχρονης στατιστικής: νοικοκυρές και «συμβοηθούντα» μέλη έχουν υπαχθεί στον «μη ενεργό» πληθυσμό. Το τμήμα εκείνο της εργασίας τους που αποδεσμεύτηκε – έστω και ως ένα βαθμό από το αυτονόητο χώρο της γυναικείας δραστηριότητας, την οικογένεια, για να ενταχθεί στις μισθωτές σχέσεις έγινε το μόνο «ορατό» και επομένως το μόνο που ονομάστηκε «εργασία». Έτσι η «εργασία των γυναικών» κατέληξε να ταυτίζεται με τη «μισθωτή εργασία των γυναικών», τη μόνη που μετρείται, μια και είναι η μόνη που πληρώνεται, εγγράφεται δηλαδή στα πλαίσια της εκχρηματισμένης οικονομίας. Με τον τρόπο αυτό το μεγαλύτερο μέρος της δραστηριότητας των γυναικών, εκείνο που αναφέρεται στην οικιακή εργασία, παρέμεινε όχι μόνο εργασία απλήρωτη αλλά και απασχόληση υποβιβαστική, μια και ήταν «μη εργασία».

Η μισθωτή εργασία των γυναικών τον 19^ο αιώνα δεν γνώρισε στη Ελλάδα την εξάπλωση που χαρακτηρίζει άλλες χώρες. Η δομή της ελληνικής οικονομίας, η αργή εκβιομηχάνιση και η σχετικά περιορισμένη ανάπτυξη των πόλεων δεν επέτρεψαν να δημιουργηθούν οι συνθήκες εκείνες που αλλού ευνόησαν την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας. Οι περισσότερες Ελληνίδες εξάλλου είναι αγρότισσες, αν και δεν απογράφονται σε αυτή την κατηγορία παρά μόνο το 1928, και η δραστηριότητά τους εντάσσεται σε μεγάλο βαθμό στην οικονομία της αυτοκατανάλωσης. Κατά την διάρκεια του 19^{ου} αιώνα, όσες γυναίκες κατοικούν στην πόλη και ανήκουν στα νέα μεσαία στρώματα υπακούουν ήδη στις απαι-

τήσεις μιας κοινωνικής οργάνωσης με αστικά χαρακτηριστικά: οφείλουν να είναι οι φύλακες άγγελοι του οίκου, αφοσιωμένες μητέρες και πιστές σύζυγοι. Όσο για τις άλλες, τις γυναίκες που για διάφορους λόγους είναι υποχρεωμένες να κερδίσουν τη ζωή τους, η μόνη δυνατότητα είναι να γίνουν υπηρέτριες, μαίες, εργάτριες ή δασκάλες.

Οι στατιστικές πληροφορίες που προέρχονται από τις διαδοχικές απογραφές και αναφέρονται στην επαγγελματική δραστηριότητα των γυναικών τον 19^ο αιώνα είναι εξαιρετικά αποσπασματικές και αμφίβολης φερεγγυότητας. Όμως, όπως και να είναι τα «γυναικεία επαγγέλματα» που αναφέρει η απογραφή του 1861 είναι της υπηρέτριας και της μαίας. Υπήρχαν 7.724 υπηρέτριες σε 12.651 συνολικά υπηρέτες και 832 μαίες. Το 1870 οι υπηρέτριες αυξάνονται σε 10.808, ενώ οι υπηρέτες μειώνονται σε 17.482. Όσο για τις μαίες μειώνονται σε 769. Τέλος το 1879 οι υπηρέτριες είναι 15.598, ενώ οι υπηρέτες 25.437 και οι μαίες αυξάνονται σε 820.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ		
ΕΤΗ	ΥΠΗΡΕΤΡΙΑΣ	ΜΑΙΑΣ
1861	7.724	832
1870	10.808	769
1879	15.598	820

Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, Ε.Σ.Υ.Ε.

Οι μαίες και οι υπηρέτριες είναι οι επαγγελματικές κατηγορίες, για τις οποίες διαθέτουμε τις λιγότερες πληροφορίες. Πάντως είναι από τα γυναικεία επαγγέλματα της πόλης που συνδέονται περισσότερο με την ύπαιθρο: οι μαίες με την πρακτικής τους και οι υπηρέτριες λόγω της καταγωγής τους. Οι υπηρέτριες κατά τον 19^ο αιώνα, ήταν συνήθως πολύ νέα κορίτσια, που έρχονταν στη πόλη για να γλιτώσουν την φτώχεια του χωριού ή για να φτιάξουν την προίκα τους. Οι γυναίκες αυτές δεν έπαιρναν μισθό, και ο εργοδότης τους ή έστελνε τα χρήματα που τους ανήκαν στην οικογένειά τους ή είχε την υποχρέωση να τις προικίσει σε περίπτωση γάμου. Η μελέτη του πληθυσμού του Πειραιά τον 19^ο αιώνα έδειξε ότι το 1870 παρατηρούνται σημαντικές αλλαγές σε ότι αφορά τις υπηρέτριες. Δημιουργείται στην πόλη αγορά υπηρετικού προσωπικού που αντλεί τις υποψήφιες υπηρέτριες από τις οικογένειές τους. Ακόμα τον 19^ο αιώνα κάνουν την εμφάνιση τους τα ειδικευμένα πρακτορεία για τη στρατολόγηση των υπηρετριών.

Από τη δεκαετία του 1860 η βιομηχανία απασχολεί γυναίκες και παιδιά. Σύμφωνα με την απογραφή του 1870, στους 28.400 εργάτες οι 5.735 ήταν γυναίκες. Αλλά την εποχή εκείνη ο όρος «εργάτης» περιλαμ-

βάνει τους εργάτες της γης, τους βιοτέχνες και ορισμένους υπηρέτες. Έτσι μόνο από το 1873-1875 μπορούμε να καταγράψουμε εργάτριες με την πραγματική σημασία του όρου: στα ατμοκίνητα εργοστάσια της χώρας απασχολούνται 1.230 γυναίκες, που αντιπροσωπεύουν το 24,02% του εργατικού δυναμικού σε αυτόν τον τομέα. Το 1876 οι γυναίκες στην πλειοψηφία τους εργάζονται στα υφαντήρια, στα μεταξουργεία και στα εργαστήρια ραπτικής. Τέλος η απογραφή του 1879 αναφέρει ότι εργάζονται 4.732 γυναίκες εργάτριες και 38.234 εργάτες.

Το 1870 στις κυριότερες πόλεις του Ελληνικού κράτους έχει υπολογιστεί σχετικά με τους μισθούς, για άπλες εργασίες και σε δωδεκάωρη βάση, οι άντρες να παίρνουν περισσότερα χρήματα από τις γυναίκες. Επειδή οι πιο πολλές εργάτριες την εποχή αυτή ήταν μικρά κορίτσια κάτω από 18 ετών είναι αναγκαίο να τηρηθεί ο νόμος που να προστατεύει την υγεία τους και να τους εξασφαλίζει τη δυνατότητα να εκπληρώνουν το λειτούργημα της μητρότητας.

Περισσότερες πληροφορίες διαθέτουμε για τις δασκάλες τον 19^ο αιώνα. Πρόσφατες έρευνες έδειξαν τη σημασία αυτού του επαγγέλματος για τις γυναίκες των μεσαιών στρωμάτων, δεδομένου ότι ήταν και το μόνο που μπορούσαν να ασκήσουν. Τους επέτρεπε να πετύχουν ταυτόχρονα πρόσβαση στη γνώση και στην οικονομική ανεξαρτησία. Για να αποκτήσουν την εποχή εκείνη οι γυναίκες την οικονομική τους ανεξαρτησία ήταν δύσκολο και αδιανόητο διότι παρέμεναν όλη τους τη ζωή εξαρτημένες από τους άντρες της οικογένειά τους. Η Ελένη Βαρίκα αναφέρει ότι το επάγγελμα της δασκάλας «δεν ήταν μόνο ένα μέσο επιβίωσης για τις γυναίκες του 19^{ου} αιώνα, αλλά τους πρόσφερε και διάφορες δυνατότητες κοινωνικής ένταξης και βελτίωσης της κοινωνικής τους θέσης», άρα και τη δυνατότητα να επεξεργαστούν μία διαφορετική εικόνα του εαυτού τους.

Η απογραφή του 1870 αναφέρει ότι υπάρχουν 460 δασκάλες, αλλά δεν γνωρίζουμε αν πρόκειται για αυτές που έχουν απλώς αποκτήσει το δίπλωμα της δασκάλας ή για εκείνες που διδάσκουν. Ενώ η απογραφή του 1879 μας δείχνει ότι υπάρχει μια αύξηση στο επάγγελμα της δασκάλας, έτσι από 460 που είναι το έτος 1870, αυξάνονται σε 624 το έτος 1879. Ήδη από την δεκαετία του 1860 το επάγγελμα της δασκάλας υφίσταται έναν κορεσμό, που οφείλεται αφενός στον περιορισμένο αριθμό θέσεων στα σχολεία των κοριτσιών και αφετέρου στην αυξανόμενη προσφορά της μισθωτής εργασίας από νέες γυναίκες. Δεν είναι λοιπόν καθόλου περίεργο που γίνεται από τότε λόγος για την ανεργία των διδασκαλισσών.

Για παράδειγμα από τις 592 γυναίκες που πήραν το δίπλωμα της δασκάλας μεταξύ 1866 και 1876 είχαν διοριστεί μόνο οι 175 από το Υπουργείο Παιδείας σε συγκεκριμένες θέσεις. Οι δυνατότητες για εργασία

που διαθέτουν όσες έχουν δίπλωμα είναι περιορισμένες. Εύλογα, λοιπόν η ανεργία τους γίνεται γρήγορα «κοινωνικό ζήτημα μέγιστης σημασίας».

Η οικονομική ανάγκη σπρώχνει τις περισσότερες δασκάλες να ψάξουν για δουλειά. Ο μισθός τους, αν και είναι χαμηλός, τους επιτρέπει να ζήσουν μετρημένα αλλά στο επίπεδο της κοινωνικής τους θέσης, και καμιά φορά να συνεισφέρουν στις ανάγκες της οικογένειάς τους. Λίγο πριν από το τέλος του αιώνα ο μισθός τους δεν ξεπερνά τις 80 με 120 δραχμές, ενώ οι άντρες συνάδελφοι τους παίρνουν 100 με 150 δραχμές.

Οι φεμινίστριες αρθρογράφοι στην εφημερίδα των κυριών καταγγέλλουν συχνά τις απαγορεύσεις που συναντούν όσες γυναίκες επιθυμούν να εργαστούν και οι οποίες περιορίζουν την επιλογή τους σε εξαιρετικά μικρό αριθμό επαγγελμάτων. Παλεύοντας για την χειραφέτηση της εργασίας των γυναικών, οι πρώτες φεμινίστριες διεκδικούν να διευρυνθεί το πεδίο των δραστηριοτήτων που απευθύνονται στο φύλο τους. Έτσι, ζητούν π.χ να επιτραπεί η είσοδος των γυναικών στις ταχυδρομικές και τηλεγραφικές υπηρεσίες του κράτους. Ωστόσο το σχετικό προσχέδιο νόμου που κατατέθηκε στη βουλή το 1888 και ικανοποιούσε αυτό το αίτημα απορρίφθηκε οριστικά το 1900 με την αιτιολογία ότι «τα ήθη μας δεν το επιτρέπουν».

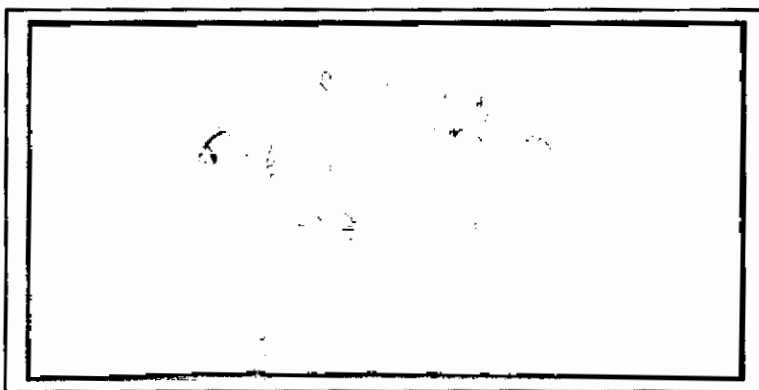
Όλα αυτά δείχνουν ότι μια νέα κοινωνική πραγματικότητα αρχίζει να διαγράφεται στην Ελλάδα προς τα τέλη του 19^{ου} αιώνα, στο πλαίσιο της οποίας οι γυναίκες οδηγούνται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, έστω και σε σχετικά μικρό αριθμό. Όσο περιορισμένος και αν είναι, ο εκσυγχρονισμός της ελληνικής κοινωνίας θα οδηγήσει αναπόφευκτα, στην ανάγκη της μισθωτής εργασίας των γυναικών. Σε όλες τις χώρες το επίπεδο και ο χαρακτήρας της βιομηχανικής ανάπτυξης καθορίζουν τη

ζήτηση που απευθύνεται στις γυναίκες ως εργαζόμενες, ως αναπαραγωγούς, ως ανατροφής παιδιών. Ο αριθμός των γυναικών που διατίθενται για αυτές τις δραστηριότητες καθορίζεται

ως ένα βαθμό από δημογραφικούς παράγοντες. Οι παρά-

γοντες αυτοί προσδιορίζουν το δομικό πλαίσιο στο οποίο οι γυναίκες, ως άτομα και ως μέλη ομάδων, διαμορφώνουν τη στάση τους και παίρνουν αποφάσεις.

Απέναντι στη νέα αυτή πραγματικότητα οι αντιδράσεις δεν είναι πάντα θετικές. Από τη μια, οι φεμινίστριες διεκδικούν για τις γυναίκες



Τηλεφωνήτριες στο τηλεφωνικό κέντρο του Λονδίνου (1883).

καλύτερες συνθήκες εργασίας και κηρύσσουν την ανάγκη να ψηφιστεί μια νομοθεσία που να τις προστατεύει. Από την άλλη, η εργασία των γυναικών π.χ. στα εργοστάσια συνδέεται συχνά με την ανηθικότητα και αρνητικές επιδράσεις της εκφυλισμένης Ευρώπης. Η δασκάλα γίνεται στόχος επιθέσεων. Αλλά και η προοπτική να γίνουν δεκτές οι γυναίκες στα ταχυδρομεία και στα τηλέφωνα γεννά το φόβο ότι η είσοδος τους σε αυτές τις υπηρεσίες θα προκαλέσει ανεργία στους άντρες.

Οι αντιδράσεις αυτές είναι περιορισμένες. Η ελληνική κοινωνία του 19^{ου} αιώνα είναι ακόμη σε μεγάλο βαθμό παραδοσιακή και δεν επιτρέπει να δημιουργηθούν οι συνθήκες εκείνες που χαρακτηρίζουν όσες χώρες διανύουν ήδη τον αιώνα της Βιομηχανικής Επανάστασης. Οι διαμάχες σχετικά με τη μισθωτή εργασία των γυναικών, που πολλαπλασιάζονται στη Γαλλία, την Αγγλία και τις ΗΠΑ, αφήνουν να διαφανούν αντιθέσεις που στο επίπεδο ανάπτυξης του ελληνικού κοινωνικού σχηματισμού δεν πρέπει να εκφραστούν. Έτσι ολοκληρώνεται η εικόνα που έχουμε για την επαγγελματική δραστηριότητα των γυναικών τον 19^ο αιώνα.

Ακολουθεί η ανάλυση της εργασίας των γυναικών στις αρχές του 20^{ου} αιώνα (περίοδος του μεσοπολέμου), την περίοδο αυτή οι ρυθμοί εκβιομηχάνισης επιταχύνονται, το εργατικό δυναμικό αυξάνεται, οι πόλεις αναπτύσσονται, τα μεσαία στρώματα εξαπλώνονται και οι κοινωνικοί αγώνες εντείνονται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΟΝ 20^Ο ΑΙΩΝΑ

Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ Α' ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΥ ΠΟΛΕΜΟΥ

Ο πόλεμος του 1914-1918 στάθηκε μέχρι σήμερα ο πιο αιματηρός πόλεμος στην ιστορία της ανθρωπότητας. Τα μεγαλύτερα κράτη της Ευρώπης και της Αμερικής έλαβαν μέρος σε αυτόν. Η αστική καπιταλιστική κοινωνία κλονίστηκε συθέμελα και ολόκληρη η καπιταλιστική παραγωγή αναστατώθηκε. Εκατομμύρια εργατών αποσπάστηκαν από τους τόπους εργασίας και ρίχτηκαν στα πεδία των μαχών. Παρόλα αυτά δεν έπρεπε με κανένα τρόπο να μειωθεί η παραγωγή, αντίθετα μάλιστα.

Ο χαρακτήρας της παραγωγής μεταβλήθηκε ουσιαστικά. Στην θέση των αντικειμένων κοινής χρήσης, η βιομηχανία άρχισε να παράγει μηχανήματα πολέμου και θανάτου. Η κάθε χώρα για να κερδίσει τον πόλεμο χρειαζόταν μια ανθηρή βιομηχανία εξοπλισμών που να εξασφαλίζει την παραγωγή εκρηκτικών, κανονιών κ.τ.λ. Δεν μπορούσε κανείς να περιμένει ευνοϊκό αποτέλεσμα του πολέμου, αν δεν διέθετε ανάμεσα στο μέτωπο και τα μετόπισθεν έναν διαρκή οργανικό σύνδεσμο. Γιατί η τύχη του κράτους δεν αποφαιζόταν μόνο στο μέτωπο. Ο αγώνας των εξοπλισμών που είχε αρχίσει ανάμεσα στις διάφορες χώρες ήταν εξίσου σημαντικός. Η διερεύνηση της παραγωγής προϋποθέτει ένα αρκετά σημαντικό εργατικό δυναμικό. Και καθώς η πολεμική βιομηχανία ήταν και αυτή ένας παραγωγικός κλάδος της μεγάλης καπιταλιστικής βιομηχανίας, χρησιμοποίησε και αυτή ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό.

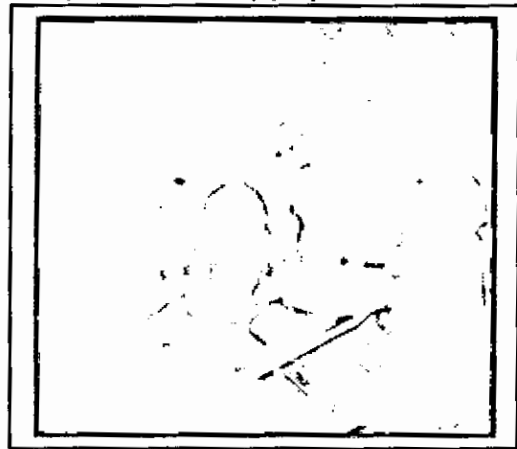
Έτσι μετά τη γενική αποστράτευση οι γυναίκες πήραν τις θέσεις που είχαν μείνει κενές στα εργοστάσια. Εγκατελειμμένες από το «οικογενειακό τους στήριγμα», οι γυναίκες έτρεξαν να εξασφαλίσουν την συντήρησή τους. Οι βιομηχανίες υποδέχτηκαν «με ανοιχτές αγκάλες» αυτό το φτηνό εργατικό δυναμικό, αφενός γιατί οι γυναίκες αντικαθιστούσαν μια χαρά τους άντρες που πολεμούσαν στα χαρακώματα, και αφετέρου γιατί αύξαναν τα κέρδη του εργοστασίου. Έτσι παρατηρούμε στην περίοδο από την κήρυξη του πολέμου ως την αποστράτευση μια σταθερή αύξηση της γυναικείας εργασίας. Αυτό ισχύει και για τις ουδέτερες χώρες, για τις οποίες ο Α΄ Παγκόσμιος Πόλεμος αποτελούσε μια πρώτης τάξης αγορά. Για το λόγο αυτό μπήκαν στην παραγωγή όλες οι διαθέσιμες δυνάμεις, άντρες και γυναίκες.

Κάτω από αυτές τις συνθήκες η κατάσταση της γυναίκας, άλλαξε εντυπωσιακά. Η αστική κοινωνία που μέχρι τότε επέμενε να κρατάει η γυναίκα τη μόνη σωστή της θέση μέσα στο σπίτι, άρχισε τώρα να εξυμνεί τον «πατριωτισμό» των γυναικών που ήταν πρόθυμες να γίνουν «στρατιώτες των μετόπισθεν» και να δουλέψουν για το συμφέρον της οικονομίας και του κράτους.

Η γυναικεία εργασία επικράτησε σε όλους τους κλάδους της παραγωγής. Πιο διαδεδομένη ήταν κυρίως στη μεταλλουργική βιομηχανία, στην κατασκευή εκρηκτικών, στολών που κατασκευάζονται ειδικά για το μέτωπο. Και άλλοι κλάδοι όμως κατακλύστηκαν από γυναίκες, ακόμα και οι τομείς που μέχρι τότε ήταν εντελώς απαγορευμένοι. Στην διάρκεια του πολέμου, εμφανίστηκαν γυναίκες ελεγκτές στα τραμ και στα τρένα καθώς και οδηγοί ταξί, θυρωροί, φύλακες κ.τ.λ. Πολλές γυναίκες δούλευαν στα ορυχεία ή στα εργοτάξια και έκαναν δουλειές κουραστικές και επιζήμιες για το γυναικείο οργανισμό. Ο αριθμός των υπαλλήλων στις δημόσιες υπηρεσίες όπως τα ταχυδρομεία, πολλαπλασιάστηκε. Οι γυναίκες εκτελούσαν τα καθήκοντά τους με όλη την ευσυνειδησία και τη σοβαρότητα των νεόφυτων, δηλαδή όσο μπορούσαν καλύτερα.

Στην περίοδο 1914-1918, η γυναικεία εργασία αυξήθηκε σε διάφορους κλάδους ανάμεσα στο 70% και το 400%. Στη γερμανική μεταλλουργική βιομηχανία το ποσοστό αυτό έφτασε στο 408%. Στη Γαλλία, ο αριθμός των γυναικών στους κλάδους αυτούς διπλασιάστηκε. Στη Ρωσία οι γυναίκες αποτελούσαν πολύ συχνά την πλειοψηφία των εργατών σε πολλά επαγγέλματα. Ακόμα και στις ρώσικες εταιρείες σιδηροδρόμων, όπου πριν από τον πόλεμο οι γυναίκες δεν γίνονταν δεκτές παρά σαν καθαρίστριες ή φύλακες των διαβάσεων, οι γυναίκες έφτασαν να αποτελούν το 35% του προσωπικού. Στη Γαλλία, επίσης, εκατομμύρια γυναικών αναγκάστηκαν να δουλέψουν στην παραγωγή. Στην Αγγλία, ο αριθμός των εργατριών αυξήθηκε κατά ενάμισι εκατομμύριο και στη Γερμανία κατά δύο. Στο σύνολό του, ο αριθμός των εργαζομένων γυναικών στην Ευρώπη και την Αμερική αυξήθηκε κατά δέκα περίπου εκατομμύρια.

Τα αίτια αυτής της ανάπτυξης είναι ολοφάνερα: από τη μια μεριά η έλλειψη εργατικού δυναμικού, και από την άλλη η φτηνή τιμή αυτού του δυναμικού. Η τεχνητή αύξηση των αντικειμένων κοινής χρήσης και η συμμετοχή των αντρών στον πόλεμο έριξαν τις γυναίκες στην αγορά εργασίας. Ο μισθός του συζύγου δεν έφτανε να συντηρήσει την οικογένεια. Όχι μόνο οι μοναχικές γυναίκες-χήρες πολέμου, γυναίκες των στρατευμένων στρατιωτών και ανύπαντρες αλλά και



Γυναίκες στον πόλεμο.

οι γυναίκες που οι άντρες τους δεν είχαν φύγει ή δεν είχαν πάει ακόμα στον πόλεμο αναγκάστηκαν να βρουν μια συμπληρωματική εργασία, δεδομένου ότι τα χρήματα δεν έφταναν για να καλύψουν τις ανάγκες. Σε όλες τις χώρες όμως και σε όλους τους τομείς της βιομηχανίας, τα μεροκάματα των γυναικών ήταν χαμηλότερα από των αντρών. Η μεγάλη οικονομική στέρηση έσπρωξε τις γυναίκες στα εργοστάσια, τα εργαστήρια, τα γραφεία και τις δημόσιες μεταφορές. Για να αυξήσουν οι επιχειρηματίες τα κέρδη τους εκμεταλλεύονταν τις εργάτριες χωρίς τον παραμικρό ενδοιασμό.

Σε ορισμένες χώρες, για παράδειγμα στην Ιταλία, οι επιχειρηματίες προτιμούσαν να προσλαμβάνουν γυναίκες όχι μόνο επειδή δεν αρκετό αντρικό εργατικό δυναμικό, αλλά απλά και μόνο επειδή οι γυναίκες είχαν τη φήμη πως ήταν «πιο πρόθυμες και πιο βολικές από τους άντρες», και γιατί έβρισκαν πως ήταν ειδικά φτιαγμένες για τις δουλειές που απαιτούσαν επαγγελματική ευσυνειδησία, σχολαστικότητα και αντοχή. Σε πολλά μέρη, οι βιομήχανοι οργάνωσαν εργαστήρια που απασχολούσαν μόνο γυναίκες και όπου η παραγωγή απαιτούσε ιδιαίτερη επιδεξιότητα. Οι αστι-

κές εφημερίδες που απευθύνονταν στους τεχνικούς έπλεκαν το εγκώμιο του γυναικείου εργατικού δυναμικού δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στο γεγονός πως οι γυναίκες μαθαίνουν πιο εύκολα από τους άντρες. Ένας μηχανικός με το όνομα Στέρν έγραψε: «Οι γυναίκες εργάτριες είναι πολύ πιο υπάκουες, ψύχραιμες και πιο πρόθυμες να μάθουν πράγματα για την εργασία τους, από τους άντρες συναδέλφους τους».

Το γεγονός ότι οι γυναίκες ενσωματώθηκαν στην οικονομική ζωή δεν ήταν μόνο του βλαβερό ούτε και αντιδραστικό. Αντίθετα μάλιστα, έτσι βελτιώθηκαν οι συνθήκες και δημιουργήθηκαν οι προϋποθέσεις για τη μελλοντική απελευθέρωση της γυναίκας. Το επιζήμιο δεν ήταν η ίδια η εργασία της γυναίκας αλλά η εκμετάλλευσή της. Αν οι βιομήχανοι κέρδιζαν από τα χαμηλά ημερομίσθια των γυναικών ήξεραν ακόμα να χρησιμοποιούν επιδέξια την εργασία των γυναικών ενάντια στις οργανώσεις και την καλύτερα ανταμειβόμενη αντρική εργασία. Από την άλλη μεριά αύξαναν ακόμα περισσότερο τα κέρδη τους εκμεταλλευόμενοι τις εργάτριες ως τα όρια του δυνατού. Η νυχτερινή δουλειά και οι υπερωρίες ήταν κανόνας. Όλοι σχεδόν οι νόμοι για την προστασία της γυναίκας καταργήθηκαν. Δίχως τον παραμικρό ενδοιασμό, οι βιομήχανοι επέβαλαν στις γυναίκες τις πιο κουραστικές και πιο ανθυγιεινές εργασίες. Στην Αγγλία οι υπερωρίες έγιναν υποχρεωτικές για τις γυναίκες. Η νυχτερινή δουλειά ήταν κανόνας. Έτσι ακόμα και οι λίγοι νόμοι που κατάκτησε τόσο δύσκολα η εργατική τάξη για την προστασία των εργαζομένων γυναικών καταργήθηκαν.

Στην Ρωσία, σε πολλά εργοστάσια δούλευαν νέες γυναίκες ηλικίας από 12 έως 15 ετών. Οι ξένοι επιχειρηματίες ακολούθησαν το παράδειγμα της Ρωσίας. Η μόνη διαφορά ήταν πως ο Ρώσος επιχειρηματίας είχε ανάγκη να απασχολεί φτηνές εργάτριες να του «βγάζουν την δουλειά», και όχι επειδή έλειπε το αντρικό εργατικό δυναμικό. Σε άλλες χώρες, αντίθετα οι μεγαστάνες της βιομηχανίας έλεγαν ότι οι γυναίκες όφειλαν να σώσουν την πατρίδα τους και να στρατευτούν στο μέτωπο σαν στρατιώτες, όχι πάνω στο άλογο και με το όπλο στο χέρι, αλλά στο εργοστάσιο, πίσω από μια μηχανή. Τώρα πια η γυναικεία εργασία αναγνωριζόταν παντού σαν κάτι εντελώς αναπόφευκτο. Παρά το γεγονός ότι ήταν νεόφερτες στην αγορά εργασίας οι γυναίκες προσλήφθηκαν στη διάρκεια του πολέμου σε όλους τους τομείς της παραγωγής όπου και στέριωσαν.

Η θέση της εργαζόμενης γυναίκας στην διάρκεια του πολέμου ήταν αναπόφευκτη. Τα ωράρια της εργασίας που ήταν φοβερά οδυνηρά και είχαν πάψει να περιορίζονται από το νόμο, οδήγησαν σε μια γενική εξαχρείωση της υγείας και μια αύξηση της θνησιμότητας των γυναικών, όπως αποδείχτηκε στατιστικά. Οι συνθήκες ζωής των εργαζόμενων γυναικών χειροτέρευαν μέρα με τη μέρα. Η επιτάχυνση της δουλειάς, οι ξέφρενοι ρυθμοί, η ατελείωτη εργατική μέρα και πάνω από όλα ο μόνιμος

πληθωρισμός, επιδείνωσαν ακόμα περισσότερο το επίπεδο της εργατικής τάξης.

Η γυναικεία εργασία αυξανόταν συνεχώς τη διάρκεια του πολέμου, μέσα όμως σε συνθήκες που αντί να βελτιώνουν την θέση των εργαζομένων, συνέλαβαν στην επιδείνωσή της. Οι γυναίκες που ανήκαν στα εύπορα κοινωνικά στρώματα και οι γυναίκες των βιομηχάνων ήταν οι μόνες που ωφελήθηκαν από τον πόλεμο. Παράλληλα η συγκυρία του πολέμου ευνόησε μια γρήγορη ανακατανομή ορισμένων τομέων της βιομηχανίας και προκάλεσε την εμφάνιση γιγαντιαίων επιχειρήσεων όπου η εκμηχάνιση της παραγωγής ήταν πολύ προχωρημένη. Η διαδικασία αυτή διευκόλυνε τη μαζική είσοδο στην παραγωγή ανειδίκευτων εργατών. Η γυναικεία εργασία έγινε για το λόγο αυτό σημαντικός παράγοντας της εθνικής οικονομίας, τώρα πια ήταν υποχρεωμένοι να την λογαριάζουν, και οι οικονομικές οργανώσεις αναγνώρισαν ανεπιφύλακτα τη σπουδαιότητα του γυναικείου εργατικού δυναμικού. Η γυναικεία εργασία απέκτησε μια νέα θέση.

Η περίοδος του Α' Παγκοσμίου Πολέμου σφραγίζεται από ένα ακόμα γεγονός, που επέφερε αλλαγές στη σχέση των δύο φύλων, δικαιώνοντας σε κάποιο βαθμό τους μακροχρόνιους και συχνά αιματηρούς αγώνες των γυναικών για τη χειραφέτησή τους και την ισότητα με το άλλο φύλο. Πρόκειται για τη ρωσική επανάσταση του 1917, που πραγματοποίησε ριζοσπαστική μεταβολή στις σχέσεις των δύο φύλων. Τα σχετικά διατάγματα που ψηφίστηκαν τότε είναι τα εξής:

29 Οκτωβρίου 1917: Καθιέρωση του εργατικού δωρου για άντρες και γυναίκες και απαγόρευση της γυναικείας εργασίας στα ορυχεία πριν από τα 18 χρόνια.

1 Νοέμβρη 1917: Καθιέρωση της αμειβόμενης άδειας μητρότητας, 8 εβδομάδες πριν και μετά τον τοκετό.

18 Δεκεμβρίου 1917: Καθιέρωση του πολιτικού γάμου και διαζυγίου, κατάργηση της διάκρισης νομίμων και νόθων παιδιών.

31 Μαΐου 1918: Καθιέρωση της μικτής εκπαίδευσης σε όλα τα σχολεία του κράτους.

10 Ιουλίου 1918: Ψήφιση του πρώτου Σοβιετικού Συντάγματος που εκχωρεί στις γυναίκες το δικαίωμα του εκλέγειν και εκλέγεσθαι.

1 Σεπτέμβρη 1918: Καθιέρωση της ίσης αμοιβής για ίση εργασία.

17 Οκτώβρη 1918: Ψήφιση του πρώτου Σοβιετικού Κώδικα Οικογενειακού Δικαίου.

18 Νοέμβρη 1920: Διάταγμα για την προσέλκυση των γυναικών στην οικονομική ζωή της χώρας.

Ο Α' Παγκόσμιος Πόλεμος έδειξε καθαρά στην κοινωνία πως δεν μπορεί πια να κάνει χωρίς τις γυναίκες. Μετά τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο οι γυναίκες βρίσκονται παντού. Η δουλειά της γυναίκας δεν εισχώρησε μόνο στη βιομηχανία και την γεωργία αλλά και στις μεταφορές όπως και

στη δημοτική και κρατική διοίκηση. Ήδη από τα Μεσαιωνικά χρόνια οι γυναίκες δούλευαν στο εμπόριο, ιδιαίτερα στο μικρεμπόριο. Η δουλειά της γυναίκας στους κλάδους αυτούς οφείλεται κυρίως ή στη χαμηλή αξιολόγηση της εργατικής της δύναμης ή σε προσόντα που σχετίζονται με προηγούμενα καθήκοντά της στην οικιακή οικονομία. Τις περισσότερες γυναίκες τις βρίσκουμε στην υφαντουργία, την καπνοβιομηχανία και τα χημικά εργοστάσια, αλλά και στο εμπόριο σε κλάδους που απαιτούν μια σχετικά επαγγελματική κατάρτιση.

Σε πολλές χώρες Ρωσία, Αγγλία, Γερμανία, Ιαπωνία υπάρχουν περισσότερες εργάτριες παρά άντρες σε κλάδους της παραγωγής που αναπτύχθηκαν αρκετά αργά πάνω στη βάση της οικιακής εργασίας όπως η κατασκευή ρούχων, τροφίμων ή καθαρά υπηρετικές εργασίες, τα καθαριστήρια, τα καφενεία και τα εστιατόρια. Στους κλάδους αυτούς η πρακτική εμπειρία αντικαθιστά την επαγγελματική κατάρτιση.

Είναι αξιοσημείωτο, να αναφέρουμε ότι με την εκμηχάνιση της εργασίας σε τομείς που μέχρι τότε ήταν αποκλειστικά στις γυναίκες (εργοστάσιο κατασκευής ρούχων κ.τ.λ.) το γυναικείο εργατικό δυναμικό αντικαθίσταται σιγά σιγά από το αντρικό. Οι δυνάμεις εργασίας αντικατανέμονται. Οι άντρες μπαίνουν σε τομείς κατά παράδοση γυναικείους, ενώ οι γυναίκες υιοθετούν επαγγέλματα που ήταν μέχρι τότε αντρικά. Η ανακατανομή αυτή έχει το ίδιο και μοναδικό αίτιο την εκμηχάνιση της παραγωγής.

Η εκμηχάνιση της παραγωγής οδηγεί έτσι σε μια εξίσωση θέσης του άντρα και της γυναίκας προκαλώντας στην συνέχεια και μια αναγνώριση της κοινωνικής ισότητας. Ο αριθμός των γυναικών που δούλευαν στον τομέα των επικοινωνιών έχει αυξηθεί σημαντικά. Η εργασία αυτή απαιτεί μια επαγγελματική κατάρτιση όπως και κάθε εργασία γραφείου. Αυτοί οι τελευταίοι επαγγελματικοί τομείς έχουν κατακτηθεί από τις γυναίκες. Το γεγονός πως η γυναίκα δοκιμάζει την τύχη της σε τομείς που απαιτούν μια πιο προχωρημένη επαγγελματική κατάρτιση είναι σίγουρη απόδειξη πως η γυναικεία εργασία είναι απαραίτητη στην παραγωγή.

Η γυναίκα έμαθε να θεωρεί τη δουλειά της απαραίτητη. Έπαψε να έχει αυταπάτες. Είδαμε πως στον 19^ο αιώνα η γυναικεία εργασία έχασε τον περιστασιακό της χαρακτήρα και άρχισε πια να επιβάλλεται παντού. Ο Α' Παγκόσμιος Πόλεμος ολοκλήρωσε την εξέλιξη αυτή στο μέτρο που αφαίρεσε τις τελευταίες αυταπάτες της γυναίκας και ιδιαίτερα την ελπίδα πως θα μπορέσει να ξαναγυρίσει μια μέρα στο σπίτι της για την αποκλειστική φροντίδα της οικογένειά της.

Η ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΤΟΥ ΜΕΣΟΠΟΛΕΜΟΥ

Η περίοδος του Μεσοπολέμου έχει ιδιαίτερη σημασία για την εξέλιξη του γυναικείου κινήματος στην Ελλάδα. Την εποχή αυτή έχουν εμφανιστεί νέα σωματεία και έχουν τεθεί σε αμφισβήτηση οι προϋπάρχουσες μορφές δράσης, ενώ όσες επιβιώσουν θα μετασχηματιστούν ή θα οδηγηθούν σε μααρασμό. Η Μικρασιατική καταστροφή (1922) – η τρομερή αναστάτωση στην οικονομική και κοινωνική ζωή του τόπου από τις φθορές και τις απώλειες του πολέμου και την εισροή ενάμισι εκατομμυρίων Ελλήνων προσφύγων – είναι καταλυτική για το γυναικείο κίνημα. Την εποχή του Μεσοπολέμου το γυναικείο κίνημα αποκτά εκείνα τα χαρακτηριστικά που θα επιδείξουν την μεγαλύτερη αντοχή στο χρόνο και θα επηρεάσουν αποφασιστικά την πορεία του. Η αρχή της Μεσοπολεμικής περιόδου τοποθετείται στο 1920 και την περίοδο αυτή δημιουργούνται οι πρώτες γυναικείες οργανώσεις, (Σύνδεσμος για τα δικαιώματα της γυναίκας 1920). Στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος βρίσκονται θέματα μόρφωσης και εργασίας των γυναικών, ενώ για πρώτη φορά προβάλλεται το αίτημα της συμμετοχής της στην πολιτική ζωή. Την περίοδο αυτή, οι κύριες γυναικείες οργανώσεις για να αυξήσουν την αποτελεσματικότητά τους, χωρίς να χάσουν την αυτοτέλειά τους, δημιουργούν το 1924 τα Συνεργαζόμενα Γυναικεία Σωματεία, μια άτυπη ομάδα που λειτουργεί αποτελεσματικά ως σήμερα. Ένας από τους στόχους τους ήταν η παροχή δικαιώματος ψήφου. Έτσι, το 1930, οι Ελληνίδες αποκτούν το δικαίωμα του «εκλέγειν» μόνο στις δημοτικές εκλογές και εφόσον έχουν συμπληρώσει το 30ο έτος της ηλικίας τους και γνωρίζουν ανάγνωση και γραφή. Το σημαντικό αυτό στάδιο κλείνει με τη δικτατορία του Μεταξά (Αύγουστος 1936) που σταματάει κάθε πρόοδος στο γυναικείο ζήτημα και τη γυναικεία ψήφο.

Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΟΥ ΜΕΣΟΠΟΛΕΜΟΥ

Στην περίοδο του Μεσοπολέμου αρκετές γυναίκες ασκούν επαγγέλματα που από παλιά θεωρούνται «γυναικεία» όπως το επάγγελμα της υπηρέτριας και της δασκάλας. Υπάρχουν και άλλοι κλάδοι παραγωγής που προσελκύουν βαθμιαία, όσες γυναίκες επιζητούν αμειβόμενη εργασία. Η αύξηση τους είναι πιο αισθητή στη βιομηχανία, από 16% το έτος 1907, η συμμετοχή των γυναικών σε αυτόν τον τομέα αυξάνεται σε 20% το 1920 και φτάνει 23,2% το 1928 και στο 26,8% το 1951. Τα εργαστή-

ρια και τα πρώτα εργοστάσια απασχολούν εργάτριες ήδη από τα τέλη του 19^{ου} αιώνα. Η εκβιομηχάνιση αφενός και η άφιξη των προσφύγων αφετέρου παίζουν στα χρόνια 1920-1930 αποφασιστικό ρόλο για την επέκταση της συμμετοχής των γυναικών στην βιομηχανική εργασία. Το έτος 1928 το 36,2% των εργατών είναι πρόσφυγες ενώ στους εργάτες το αντίστοιχο ποσοστό δεν ξεπερνά το 23,8%.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

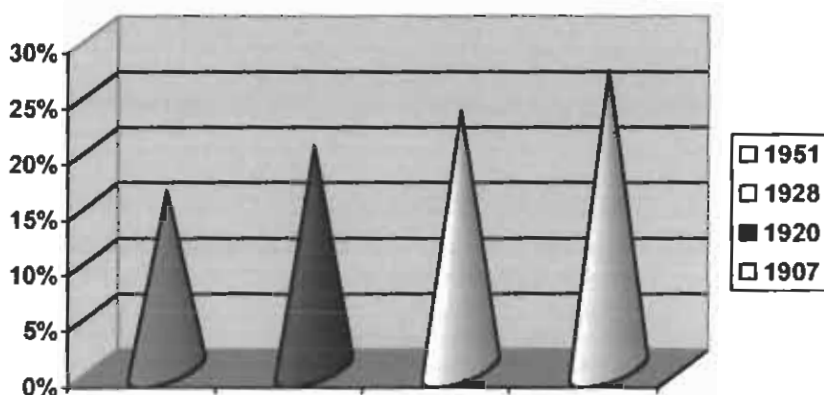
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ				
ΕΤΗ	1907	1920	1928	1951
ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	16%	20%	23,2%	26,8%

Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, Ε.Σ.Υ.Ε.

Η αύξηση των εργαζομένων γυναικών στη βιομηχανία διαγραμματικά παρουσιάζεται ως εξής:

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1

Ποσοστά εργαζομένων γυναικών.



Η αύξηση του αριθμού των γυναικών στην βιομηχανία, μολονότι διαφοροποιείται από την αντίστοιχη διαδικασία σε ορισμένες Ευρωπαϊκές χώρες την ίδια περίοδο, συμβαδίζει στην Ελλάδα με ένα φαινόμενο εξίσου σημαντικό, και ας σημειωθεί, κοινό σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες: πρόκειται για την τάση να στρέφονται προς τον τριτογενή τομέα όλο και περισσότερες γυναίκες. Βέβαια το φαινόμενο αυτό μεταφράζεται αλλού

ως ανακατανομή του γυναικείου εργατικού δυναμικού από την αγροτική και κυρίως τη βιομηχανική παραγωγή προς τις υπηρεσίες. Στην Ελλάδα όμως ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών που συνάπτουν μισθωτές σχέσεις για πρώτη φορά. Αργότερα η ποικίλη υπαλληλία ιδιωτική και δημόσια, προσελκύει από τη δεκαετία του '20 όλο και περισσότερες γυναίκες. Στις αρχές του 1920, εμπορικά καταστήματα, τράπεζες, ιδιωτικές επιχειρήσεις και δημόσιες υπηρεσίες αρχίζουν να προσλαμβάνουν γυναίκες για να εργασθούν. Η αριθμητική αύξηση σε αυτόν τον τομέα δεν είναι βέβαια εντυπωσιακή στην Ελλάδα, είναι πάντως σταθερή και σηματοδοτεί με σαφήνεια μια ανοδική τάση.

Στο σημείο αυτό θα αναφερθούν τα κυριότερα χαρακτηριστικά της εργασίας των γυναικών σε κάθε έναν από τους δύο τομείς, τη βιομηχανία και τις υπηρεσίες.

Η ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ

Την περίοδο αυτή το γυναικείο εργατικό δυναμικό συγκεντρώνεται σε συγκεκριμένους κλάδους του δευτερογενούς τομέα, όπως στη καπνοβιομηχανία, χαρτοποιία, κλωστοϋφαντουργία και στη χημική βιομηχανία. Κάτω από την πίεση της οικονομικής ανάγκης, οι γυναίκες που στρέφονται στα εργοστάσια ή τις βιοτεχνίες καταλαμβάνουν κυρίως θέσεις που δεν απαιτούν μαθητεία και τους αποδίδουν αμέσως κάποιο ημερομίσθιο. Γίνονται ανειδίκευτες εργάτριες και χρησιμοποιούνται σε ορισμένες θέσεις της παραγωγικής διαδικασίας ή σε βοηθητικές εργασίες. Οι ειδικευμένες εργάτριες είναι πολύ λίγες και απασχολούνται στην κλωστοϋφαντουργία.

Την περίοδο 1913-1935 το μέσο ημερομίσθιο των εργατριών κυμαινόταν μεταξύ 22,3% και 58,6% των ανδρικών ημερομισθίων. Οι ώρες εργασίας ξεπερνούσαν κατά πολύ τις οκτώ ώρες την ημέρα που προβλέπει ο νόμος και οι συνθήκες υγιεινής ήταν συχνά άθλιες. Σε πολλές περιπτώσεις τα ημερομίσθια των γυναικών ήταν τόσο χαμηλά, ώστε η εργασία των παιδιών γινόταν απαραίτητη για την επιβίωση της οικογένειας.

Αν και σε ολόκληρη την περίοδο του Μεσοπολέμου η εργασία των γυναικών στην ελληνική βιομηχανία δεν γνώρισε ούτε την έκταση, ούτε την σημασία που πήρε σε άλλες χώρες της Ευρώπης και στις ΗΠΑ, ωστόσο μπορούμε να πούμε ότι δημιούργησε έναν νέο τύπο γυναίκας: την εργάτρια, που διακρίνεται από τον εργάτη όχι μόνο από το ύψος της αμοιβής της αλλά και ως προς τη θέση της στην εργασιακή διαδικασία, την προσωρινότητα της απασχόλησής της και την οικογενειακή της κατάσταση.

ΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

Στον τομέα των υπηρεσιών ο αριθμός των γυναικών δεν είναι τόσο μεγάλος όσο στη βιομηχανία, αν και η συμμετοχή τους αυξάνεται σταθερά μέσα στο πρώτο μισό του 20^{ου} αιώνα. Μοναδική αλλά χαρακτηριστική εξαίρεση αποτελούν οι υπηρέτριες, που διαφέρουν σημαντικά από τα άλλα επαγγέλματα του τομέα που απασχολούνται γυναίκες.

Ενώ υπήρχε μια αύξηση στον αριθμό των γυναικών που απασχολούνταν στις προσωπικές υπηρεσίες, την περίοδο μεταξύ των ετών 1907 και 1928 μειώνεται σημαντικά το ποσοστό των γυναικών που αντιπροσωπεύει αυτό το επάγγελμα. Το έτος 1907 το 37,1% του γυναικείου ενεργού πληθυσμού είναι οι υπηρέτριες, το 1920 οι υπηρέτριες μειώνονται στο 14,9% και το 1928 στο 5,9%.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

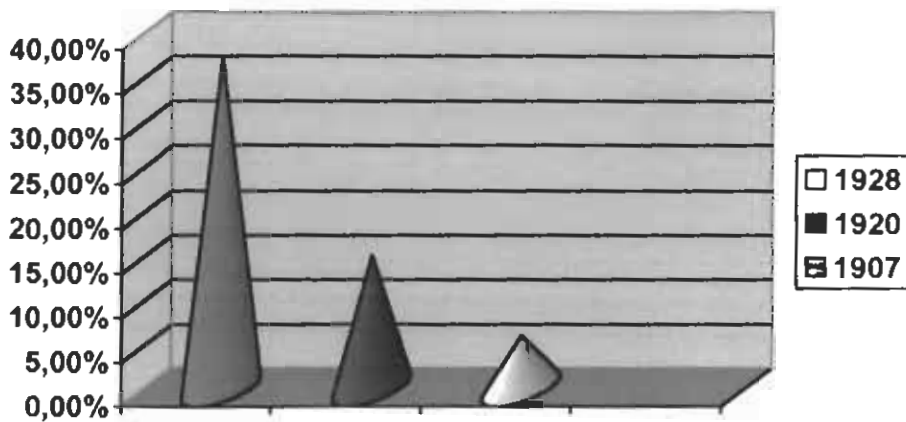
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ			
ΕΤΗ	1907	1920	1928
ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	37,1%	14,9%	5,9%

Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, Ε.Σ.Υ.Ε.

Η μείωση των εργαζομένων γυναικών στις υπηρεσίες διαγραμματικά παρουσιάζεται ως εξής:

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2

Ποσοστά εργαζομένων γυναικών.



Φαίνεται έτσι καθαρά η σημασία που αποκτούν για την εργασία των γυναικών άλλοι κλάδοι δραστηριοτήτων, αλλά και η υποβάθμιση ορισμένων παραδοσιακών γυναικείων επαγγελμάτων. Πράγματι, στην Ελλάδα όπως και σε άλλες χώρες οι νέες γυναίκες προτιμούν άλλες εργασίες για να ζήσουν.

Οι προσωπικές υπηρεσίες (υπάλληλοι) διακρίνονται από τα άλλα επαγγέλματα του τομέα των υπηρεσιών κυρίως ως προς την κοινωνική θέση των γυναικών που απασχολούν. Γιατί ενώ οι περισσότερες υπηρέτριες κατάγονται από αγροτικές οικογένειες, μόνο οι γυναίκες των μεσαίων αστικών στρωμάτων μπορούν να αποκτήσουν πρόσβαση στις διάφορες θέσεις που προσφέρει κατά τα άλλα αυτός ο τομέας. Και αυτό γιατί οι θέσεις αυτές απαιτούν συγκεκριμένα προσόντα και ένα ορισμένο επίπεδο μόρφωσης και επαγγελματικής κατάρτισης. Είναι πάντως χαρακτηριστικό ολόκληρης της περιόδου του Μεσοπολέμου, η ανοδική τάση συγκέντρωσης των γυναικών σε αυτές τις θέσεις εργασίας.

Το φαινόμενο είναι κοινό σε πολλές χώρες της Ευρώπης, παρά τις χρονικές διαφορές που παρατηρούνται, η υπαλληλία απορροφά όλο και μεγαλύτερα ποσοστά γυναικών τα οποία αυξάνονται με την πάροδο του χρόνου. Στην Ελλάδα η εξέλιξη αυτή σχετίζεται άμεσα με την διεύρυνση των μεσαίων στρωμάτων και με την αυξανόμενη προσφορά εργασίας των γυναικών που προέρχονται από αυτά τα στρώματα. Οι παράγοντες που δημιούργησαν αυτή την προσφορά εργασίας είναι η εξάπλωση της εκπαίδευσης των γυναικών, το υψηλό ποσοστό των γυναικών με οικογενειακές υποχρεώσεις, η ανάπτυξη της ιδιωτικής και δημόσιας υπαλληλίας, η οικονομική κρίση και λίγο αργότερα ο πόλεμος μαζί με την ανασφάλεια της απασχόλησης που προκάλεσαν. Η γυναικεία υπαλληλία εμφάνιζε ήδη από τα Μεσοπολεμικά χρόνια όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά που μαρτυ-

ρούν ότι αποτελεί προνομιακό χώρο για τη συγκέντρωση μεγάλου αριθμού εργαζομένων γυναικών.

Οι γυναίκες υπάλληλοι δεν είναι τόσο νέες όσο οι εργάτριες και μένουν στην δουλειά περισσότερα χρόνια. Οι περισσότερες είναι ανύπαντρες το 60% το έτος 1928, ενώ σημαντικό είναι το ποσοστό των προσφύγων που αποτελούν το 23% το έτος 1928. Οι γυναίκες υπάλληλοι δουλεύουν κατά κανόνα από οικονομική ανάγκη, σε θέσεις που απαιτούν πολυετή κατάρτιση και που αντιστοιχούν στο σχετικά χαμηλό επίπεδο μόρφωσης που τις χαρακτηρίζει. Οι γυναίκες υπάλληλοι είναι τις περισσότερες φορές οι κατώτερες στην επαγγελματική ιεραρχία και οι πιο κακοπληρωμένες. Το 1928 ο μισθός τους δεν ξεπερνούσε κατά μέσο όρο το 53% του αντρικού μισθού. Μόνο στο δημόσιο τομέα δεν υπάρχει τυπικά διάκριση στις αμοιβές των ανδρών και των γυναικών. Την δεκαετία του 1920-1930 έκανε την εμφάνιση της η γυναίκα υπάλληλος γραφείου.

Στις ιδιωτικές επιχειρήσεις οι γυναίκες την περίοδο του Μεσοπολέμου αλλά και σήμερα, προσλαμβάνονται ως δακτυλογράφοι, λογίστριες, ταμίες, πωλήτριες. Εμφανίζεται την περίοδο αυτή μια νέα μορφή γυναίκας η καθαρίστρια, που αποτελεί τη σύγχρονη εξέλιξη στην παροχή οικιακών υπηρεσιών. Η καθαρίστρια προέρχεται από τα φτωχά στρώματα, δεν έχει τη στοιχειώδη μόρφωση και είναι συνήθως χήρα ή παντρεμένη. Διακρίνεται καθαρά από τις υπόλοιπες γυναίκες υπαλλήλους.

Εκτός του ότι τα στοιχεία για τις συνθήκες εργασίας του ιδιωτικού τομέα είναι ελάχιστα την περίοδο του Μεσοπολέμου, είναι αξιοσημείωτο να αναφέρουμε ότι οι γυναίκες αυτή την περίοδο εργάζονταν ως υπάλληλοι και στις τράπεζες. Η εργασία των γυναικών στις τράπεζες – που χρονολογείται από το 1910 – χαρακτηρίζεται από τις ακόλουθες ανισότητες. Απαγορεύεται στις γυναίκες να συμμετέχουν στους διαγωνισμούς του κύριου προσωπικού και αυτό ανεξάρτητα από τα προσόντα τους, με αποτέλεσμα να προσλαμβάνονται μόνο ως βοηθητικό προσωπικό, γραφείς και κυρίως δακτυλογράφοι. Η εξέλιξή τους στην ιεραρχία είναι περιορισμένη, πληρώνονται πολύ λιγότερο από τους άντρες και εξαρτιούνται από την καλή ή την κακή διάθεση των αντρών συναδέλφων τους.

Στον Δημόσιο τομέα την περίοδο του Μεσοπολέμου οι γυναίκες είναι συνήθως τηλεφωνήτριες, δακτυλογράφοι, νοσοκόμες, εκπαιδευτικοί, χαμηλόβαθμες υπάλληλοι γραφείου χωρίς ειδίκευση και καθαρίστριες. Ως το τέλος του 1930 ήταν σε αυτές τις θέσεις εργασίας για τον επιπρόσθετο λόγο ότι η προαγωγή στους ανώτερους βαθμούς απαιτούσε πανεπιστημιακό δίπλωμα που ελάχιστες διέθεταν. Μόνο προς το τέλος της περιόδου αυξάνεται αισθητά ο αριθμός των γυναικών που εκπληρώνουν αυτή την προϋπόθεση.

Η είσοδος των γυναικών απαγορευόταν σε πολλές υπηρεσίες όπως στον δικαστικό κλάδο, στο διπλωματικό σώμα, στα εργαστήρια χημείας κ.τ.λ. Από τα μέσα της δεκαετίας του 1920 οι απαγορεύσεις αυτού του

είδους, πολλαπλασιάζονταν για τις γυναίκες. Το γεγονός ότι οι γυναίκες συγκεντρώνονταν κατά κανόνα σε χωριστές ειδικότητες με ιδιαίτερη διαβάθμιση, όπου οι μισθοί προσδιορίζονται νομοθετικά και όπου οι δυνατότητες εξέλιξης είναι περιορισμένες, ανατρέπει σε μεγάλο βαθμό τη νομοθετικά κατοχυρωμένη μισθολογική εξίσωση με τους άντρες.

Το επίπεδο οργάνωσης των γυναικών υπαλλήλων, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα είναι εξαιρετικά χαμηλό. Εκτός από ορισμένους κλάδους με σχετική παράδοση όπως π.χ. οι δασκάλες που θα κατακτήσουν τη μισθολογική ισοτιμία με τους άντρες συναδέλφους τους το 1922, οι υπόλοιπες μένουν μακριά από τον συνδικαλισμό. Εκτός από τις δασκάλες τη δεκαετία του 1920 η μεγαλύτερη συμμετοχή σημειώνεται στο Σύλλογο Γυναικών Υπαλλήλων Εθνικής Τραπέζης που δημιουργείται το 1924 όταν ο Σύλλογος Υπαλλήλων της ΕΤΕ αρνείται να εγγράψει ως μέλη του τις γυναίκες συναδέλφους.

Τέλος, κύριο χαρακτηριστικό της γυναικείας υπαλληλίας είναι ο κατακερματισμός της σε ποικίλες νέες ειδικότητες διαφορετικές από εκείνες των αντρών. Οι κατώτερες θέσεις στην επαγγελματική ιεραρχία που καταλαμβάνουν οι γυναίκες απαξιώνονται ακόμη περισσότερο όταν εγκαταλείπονται από τους άντρες σταδιακά ή όταν μετατρέπονται σε καθαρά γυναικείες ειδικότητες. Με την πάροδο του χρόνου ειδικότητες που αφορούν παιδαγωγικές ή κοινωνικές εργασίες (νοσοκόμες, ορισμένοι κλάδοι εκπαιδευτικών) ή που σχετίζονται με τις νέες τεχνικές βοηθητικής εργασίας (δακτυλογράφοι, τηλεφωνήτριες) μετατρέπονται σε καθαρά γυναικεία επαγγέλματα.

Αυτά είναι σε γενικές γραμμές τα κυριότερα χαρακτηριστικά που εμφανίζει η μισθωτή εργασία των γυναικών το πρώτο μισό του 20^{ου} αιώνα σε δύο τομείς τη βιομηχανία που υπάρχει μεγάλος αριθμός εργαζόμενων γυναικών και τις υπηρεσίες, τομέας που εμφανίζει από νωρίς όλα τα στοιχεία εκείνα που θα τον αναδείξουν σε προνομιακό χώρο απασχόλησης των γυναικών.

Είναι αναμφισβήτητο το γεγονός ότι την περίοδο του Μεσοπολέμου οι γυναίκες έχουν βγει από το σπίτι σε μεγάλους αριθμούς, διεκδικώντας μια θέση στην αγορά εργασίας. Η μισθωτή εργασία των γυναικών είτε όπως εμφανίζεται στη βιομηχανία, είτε όπως παρουσιάζεται στις υπηρεσίες αναδεικνύει κοινούς παρονομαστές: χαμηλούς μισθούς, κατώτερες θέσεις, ανειδίκευτες ή υπερεξειδικευμένες εργασίες, απαγορεύσεις εισόδου σε διάφορους κλάδους, προσωρινότητα και σαφή διαχωρισμό στην εργασιακή διαδικασία από τους άντρες μισθωτούς. Ανοργάνωτες και διασπαρμένες οι εργαζόμενες γυναίκες έχουν αφενός, να αντιμετωπίσουν την ιδιαίτερη αστάθεια της θέσης τους και τη μεγαλύτερη εκμετάλλευση που αυτή συνεπιφέρει και αφετέρου, τη δυσπιστία ή και την εχθρότητα των περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων, ορισμένες από τις οποίες αρνούνται να τις εγγράψουν ως μέλη. Στις συνθήκες αυτές

το αίτημα των φεμινιστριών για ίσους όρους στην εργασία των αντρών και γυναικών ανταποκρίνεται σε μια πιεστική πραγματικότητα.

Για τις φεμινίστριες ωστόσο, το αίτημα αυτό δεν περιορίζεται στις συνθήκες εργασίας. Η γυναικεία μισθωτή εργασία αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο στην προβληματική του φεμινισμού της εποχής, είναι η προϋπόθεση για να συνειδητοποιήσουν οι γυναίκες την υποδεέστερη κοινωνική τους θέση. Σύμφωνα με αυτό τον προβληματισμό, η εργαζόμενη γυναίκα μετά την οικονομική λύτρωση που της προσφέρει η εργασία νιώθει πρώτη την ανάγκη της πολιτικής χειραφέτησης. Γιατί η οικονομική ανεξαρτησία προσφέρει συγχρόνως στις γυναίκες και κοινωνική και ηθική ανεξαρτησία. Ο φεμινιστικός αγώνας, επομένως στρέφεται ενάντια στην εξάρτηση και τον παρασιτισμό των γυναικών, που τις «σκλαβώνει, τις ταπεινώνει, τις εκμηδενίζει». Υποστηρίζει αντίθετα τη δουλειά «που απολυτρώνει, που εξαγνίζει, που ανυψώνει», κάθε δουλειά μέσα και έξω από το σπίτι.

Ανακτώντας με την εργασία την ανθρώπινη αξιοπρέπεια τους οι γυναίκες αποκτούν, εκτός των άλλων, και πολύτιμες αρετές που τις βοηθούν να εκτελέσουν καλύτερα και πιο αποτελεσματικά τα μητρικά και συζυγικά τους καθήκοντα. Η εργασία των γυναικών είναι ανεκτίμητο κοινωνικό αγαθό και πρέπει να αναγνωριστεί η συμβολή της στην κοινωνική ευημερία. Γιατί «η εργασία της γυναίκας στην Ελλάδα δεν είναι ούτε λούσο μερικών διανοουμένων γυναικών, ούτε ένας πόρος που χρησιμεύει για την τουαλέτα των λοιπών». Είναι ανάγκη κοινωνική και φορέας προόδου τόσο οικονομικός όσο και ανθρωπιστικός.

Σύμφωνα με την ανάλυση των κυριότερων φεμινιστικών τάσεων του Μεσοπολέμου, οι γυναίκες βγήκαν από το σπίτι για να εργαστούν σπρωγμένες από τις νέες κοινωνικές συνθήκες. Στην αγορά εργασίας όμως αντιμετώπισαν διπλή εκμετάλλευση, ως εργαζόμενες και ως γυναίκες. Η εργασία τους θεωρείται κατώτερη και πληρώνεται λιγότερο από των αντρών, ακόμα και όταν είναι ίδια με τη δική τους. Γι' αυτό όσες συνειδητοποιούν την θέση στην οποία εργάζονται διεκδικούν ισότητα στην εργασία, δηλαδή ίση αμοιβή για ίση εργασία και ίσους όρους εργασίας και παραγωγής και για τα δύο φύλα.

ΑΝΤΙΔΡΑΣΕΙΣ, ΑΝΤΙΣΤΑΣΕΙΣ, ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΜΙΣΘΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΟΥ ΜΕΣΟΠΟΛΕΜΟΥ

Απέναντι στην νέα εικόνα της «βιοπαλαίστριας γυναίκας» οι αντιδράσεις είναι αρκετές. Η «έξοδος» της γυναίκας από το σπίτι αναγνωρίζεται συνήθως ως αναπόδραστη ανάγκη, που υπαγορεύεται μεν από τις οικονομικές συνθήκες, αλλά προάγει συγχρόνως το κοινωνικό σύνολο.

Αυτή η ανοχή για την εξωσπιτική εργασία της γυναίκας συνοδεύεται από βαθιά ανησυχία για την τύχη της οικογένειά της, για τον κίνδυνο να χαθεί η «θηλυκότητα» της καθώς και για τους κινδύνους που προέρχονται από την «ιδιαιτέρη φύση» των γυναικών. Την ανησυχία αυτή εντείνει η διαπίστωση ότι η μισθωτή εργασία των γυναικών αποτελεί υπόβαθρο για να αναπτυχθεί το κίνημα χειραφέτησής τους.

Οι περισσότερες ανησυχίες για τις επιπτώσεις της εξωσπιτικής εργασίας των γυναικών εκφράζανε μια κοινή θέση: ότι αδύναμες από τη φύση τους οι γυναίκες πρέπει να προστατευθούν τόσο από τους εξωτερικούς κινδύνους, όσο και από τον ίδιο τον εαυτό τους, ώστε να είναι σε θέση να εκπληρώσουν τον πραγματικό προορισμό τους να γίνουν δηλαδή υγιείς και αφοσιωμένες σύζυγοι και μητέρες. Σε αυτή την κοινωνικά κυρίαρχη παραδοχή ως προς την ύπαρξη μιας ιδιαίτερης γυναικείας φύσης στηρίζεται και όλη η επιχειρηματολογία για την ανάγκη της ιδιαίτερης προστασίας που χρειάζεται η γυναικεία εργασία. Γι' αυτό και η προστασία της εργασίας των γυναικών συνδέθηκε πάντοτε με την προστασία της εργασίας των ανηλίκων, καθώς και με την προστασία της μητρότητας.

Η διαμάχη γύρω από την ιδιαίτερη προστασία της εργασίας των γυναικών δεν είναι καινούρια. Αναπτύχθηκε από τον 19^ο αιώνα σε όλες τις βιομηχανικές χώρες και κατέληξε μετά τον Α΄ Παγκόσμιο Πόλεμο στις διεθνείς συμβάσεις που θεσπίστηκαν με πρωτοβουλία του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας και απαγορεύουν στις γυναίκες τη νυχτερινή εργασία, την απασχόληση σε ορισμένα επαγγέλματα που κρίνονται βαριά και ανθυγιεινά, καθώς και την εργασία αρκετές εβδομάδες πριν και μετά τον τοκετό. Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζει η εφαρμογή αυτής της νομοθεσίας στην Ελλάδα προκαλούν δημόσιες συζητήσεις.

Αξιοσημείωτο είναι ότι, παρά τις διαφορές στην αντιμετώπιση του θέματος, υπάρχει πλήρης ομοφωνία υπέρ της ειδικής προστασίας της μισθωτής εργασίας. Η έλλειψη μιας τέτοιας προστασίας αφενός προκαλεί «κρίση του γάμου» και αφετέρου οδηγεί στη μείωση των αντρικών μισθών, δεδομένου ότι επιτρέπει στις γυναίκες να ανταγωνίζονται τους άντρες στις ίδιες δουλειές. Το αποτέλεσμα είναι η αυξανόμενη αντιπαλότητα που αναπτύσσεται ανάμεσα στα δύο φύλα. Ωστόσο στην Ελλάδα αυτός ο ανταγωνισμός να δεχτούν ως ισότιμα μέλη τις γυναίκες δεν φαίνεται να παίρνει τη μορφή της ανοιχτής σύγκρουσης όπως γίνεται σε άλλες χώρες.

Απέναντι στους δισταγμούς και τις αντιρρήσεις σχετικά με τη μισθωτή εργασία των γυναικών μια μόνο φωνή υψώνεται για να την υπερασπιστεί, απαιτώντας χωρίς περιορισμούς και κατάλληλες προϋποθέσεις «ίσο μισθό για ίση εργασία» και «δικαίωμα σε κάθε εργασία». Η οικονομική ανεξαρτησία θεωρείται προϋπόθεση της γυναικείας χειραφέτησης. Η πιο σημαντική τάση του μεσοπολεμικού φεμινισμού διεκδικεί για τις γυναίκες ίσους όρους με τους άντρες στην αγορά εργασίας. Οι φεμινί-

στριες είναι οι μόνες που αντιτίθενται σε οποιαδήποτε προστασία που αφορά τις γυναίκες, θεωρώντας ότι κάθε διάκριση που στηρίζεται στο φύλο καταργεί την αρχή της ισότητας και εμποδίζει τον αγώνα των γυναικών για την χειραφέτηση τους. Μέχρι την δεκαετία του 1930 στην Ελλάδα δεν αμφισβητήθηκε η μισθωτή εργασία των γυναικών όπως συνέβη στις άλλες Ευρωπαϊκές χώρες την ίδια περίοδο.

Μέσα στη δεκαετία του '30 οι αντιδράσεις απέναντι στην μισθωτή εργασία των γυναικών πληθαίνουν. Οι αλλαγές που παρατηρούνται στη στάση των ίδιων των γυναικών – και κυρίως εκείνων που προέρχονται από τα μεσαία στρώματα – ως προς την εργασία τους συνδέονται άμεσα με αυτή την εξέλιξη. Οι περισσότερες γυναίκες αποκτούν ανώτερα διπλώματα και είναι σε θέση να ασκήσουν κάποιο σταθερό και καλά αμειβόμενο επάγγελμα. Οι αλλαγές αυτές γίνονται πιο αισθητές στον τομέα των υπηρεσιών – υπαλληλία και ελεύθερα επαγγέλματα – όπου οι γυναίκες αρχίζουν να διεκδικούν σταθερότητα, σταδιοδρομία καθώς και το δικαίωμα να προσλαμβάνονται σε θέσεις που ως τότε προορίζονταν αποκλειστικά για άντρες.

Οι αντιδράσεις δεν αργούν να εκδηλωθούν. Πιο φανερές είναι στις τράπεζες και στις δημόσιες υπηρεσίες, όπου παίρνουν τη μορφή συγκεκριμένων ρυθμίσεων με ρητή αναφορά στους όρους εργασίας των γυναικών. Οι απαγορεύσεις, οι περιορισμοί και οι απολύσεις πολλαπλασιάζονται ώστε ο φεμινιστικός τύπος της εποχής καταγγέλλει επανειλημμένα «το διωγμό» των γυναικών υπαλλήλων. Οι πρώτες επιτροπές για την υπεράσπιση των εργαζομένων γυναικών δημιουργούνται στην Ελλάδα προς τα μέσα της δεκαετίας του '30 και διέπονται περισσότερο από σοσιαλιστικές παρά από φεμινιστικές ιδέες.

Μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο η καθιέρωση της αρχής «ίσος μισθός για ίση εργασία» γίνεται αντικείμενο συζήτησης σε διεθνές επίπεδο. Και όταν το 1950 το Διεθνές Γραφείο Εργασίας προτείνει μια διεθνή σύμβαση για την ισότητα των αμοιβών μεταξύ αντρών και γυναικών, η πρόταση γίνεται δεκτή από τους περισσότερους αντιπροσώπους. Η εξάπλωση της γυναικείας μισθωτής εργασίας από την δεκαετία του '50 και μετά δεν ανατρέπει αυτή την κατάσταση.

ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΔΗΜΟΣΙΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

Από τις πρώτες δεκαετίες του 20^{ου} αιώνα μια από τις δυνατότητες που προσφέρονται σε όσες γυναίκες επιθυμούν να εργαστούν έξω από το σπίτι είναι να γίνουν δημόσιοι υπάλληλοι. Αλλά η δυνατότητα αυτή δεν έχει την ίδια έκταση ούτε το ίδιο περιεχόμενο σε όλη την περίοδο του Μεσοπολέμου και μέχρι το τέλος του Β΄ Παγκοσμίου Πολέμου, αντίθετα αλλάζει μέσα στο χρόνο.

Οι διάφοροι τομείς της δημόσιας διοίκησης που απασχολούν γυναίκες είναι η διοίκηση, η δικαιοσύνη, οι τηλεπικοινωνίες και η εκπαίδευση. Μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο βρίσκουμε επίσης γυναίκες υπαλλήλους στις υπηρεσίες της αστυνομίας και της εθνικής άμυνας. Σους τέσσερις πρώτους τομείς η συμμετοχή των γυναικών αυξάνεται σταθερά στη διάρκεια αυτής της περιόδου. Από 17% το έτος 1920, γίνεται 21,4% το 1928 και φτάνει το 1951 στο 28%.

Από όλους τους κλάδους η εκπαίδευση απασχολεί τα μεγαλύτερα ποσοστά των γυναικών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ			
ΕΤΗ	1920	1928	1951
ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	33,1%	39,7%	47,2%

Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος.

Ακολουθεί η διοίκηση με πλήθος υπηρεσίες και ειδικότητες πολύ διαφορετικές μεταξύ τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4

ΔΙΟΙΚΗΣΗ			
ΕΤΗ	1920	1928	1951
ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	11,2%	11,4%	19,2%

Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος.

Η συμμετοχή των γυναικών στο προσωπικό των τηλεπικοινωνιών και στους δικαστικούς υπαλλήλους είναι χαμηλότερη στη περίοδο του Μεσοπολέμου. Ενώ το έτος 1951 η συμμετοχή των γυναικών στους κλάδους αυτούς διπλασιάζεται. Όσο για το υπηρετικό προσωπικό των σχολείων, στο τέλος της δεκαετίας του 1920 η συμμετοχή των γυναικών ξεπερνά κατά πολύ τη συμμετοχή των αντρών. Από 37% το έτος 1920 γίνεται 66,5% το 1928. Κατά τα άλλα επαγγέλματα που εμφανίζονται το 1951, στις υπηρεσίες της αστυνομίας και της εθνικής άμυνας δεν αποτελούν καινοτομία, πρόκειται κυρίως για «βοηθητικές» διοικητικές θέσεις όπως οι δακτυλογράφοι, οι τηλεφωνήτριες κ.α, οι γυναίκες εξακολουθούν να αποκλείονται από την κύρια ιεραρχία αυτών των κλάδων. Και στους τέσσερις βασικούς κλάδους την περίοδο 1920-1951 υπήρχε αύξηση των εργαζομένων γυναικών. Τα δεδομένα αυτά δείχνουν ότι υπάρχει πράγμα-

τι μια διαδικασία διείσδυσης γυναικών στη δημόσια διοίκηση το πρώτο μισό του 20^{ου} αιώνα.

Στην Ελλάδα υπήρχε αύξηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού στο Δημόσιο τομέα και η αύξηση αυτή αφορά τις κατώτερες βαθμίδες της ιεραρχίας καθώς και συγκεκριμένες κατηγορίες υπηρεσιών. Η απογραφή του πληθυσμού το 1928 είναι η μόνη πηγή για τη Μεσοπολεμική περίοδο αναφορικά με την ηλικία και την οικογενειακή κατάσταση των γυναικών δημοσίων υπαλλήλων. Η κατανομή κατά φύλο και ηλικία το έτος 1928 εμφανίζεται ως εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ 5

ΑΠΟΓΡΑΦΗ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΤΟ 1928

ΔΗΜΟΣΙΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ		
ΗΛΙΚΙΑ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
από 14-19 ετών	3,4%	17,6%
από 20-29 ετών	45,3%	59,1%
από 30-39 ετών	25%	11,2%
από 40-49 ετών	12,8%	6,3%
από 50-59 ετών	8,6%	3,8%
από 60 και πάνω	4,9%	2%

Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, Ε.Σ.Υ.Ε.

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι οι γυναίκες Δημόσιοι υπάλληλοι είναι αισθητά νεότερες από τους άντρες συναδέλφους τους. Αυτή η ιδιαιτερότητα οφείλεται στο ότι οι γυναίκες διορίζονται σε μικρότερη ηλικία από τους άντρες και στο ότι εγκαταλείπουν την εργασία τους πιο νωρίς και πιο συχνά από αυτούς. Μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο παρατηρείται ορισμένη αύξηση στην ηλικία των υπαλλήλων και των δύο φύλων, που εντείνεται με το χρόνο. Η κατανομή των αντρών και των γυναικών στις διάφορες ηλικίες εμφανίζεται μετά τον πόλεμο πιο ισορροπη.

Στο Μεσοπόλεμο οι γυναίκες είναι στη συντριπτική τους πλειοψηφία ανύπαντρες, γεγονός που πρέπει να συνδέεται με τη νεαρή τους ηλικία. Πιο συγκεκριμένα, η κατανομή των δημοσίων υπαλλήλων κατά φύλο και οικογενειακή κατάσταση είναι σύμφωνα με την απογραφή του πληθυσμού το έτος 1928 η παρακάτω:

ΠΙΝΑΚΑΣ 6

ΔΗΜΟΣΙΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ		
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΑΝΥΠΑΝΤΡΟΙ	55,8%	78,5%
ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΟΙ	42%	8,6%
ΧΗΡΟΙ	1,8%	11,4%

Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, Ε.Σ.Υ.Ε.

Έτσι παρουσιάζεται μια εικόνα της γυναίκας δημοσίου υπαλλήλου σε σχέση με αυτή των αντρών συναδέλφων τους. Οι γυναίκες την περίοδο αυτή παρουσιάζουν τα εξής χαρακτηριστικά: νεότερη ηλικία, μικρότερη εμπειρία, κατώτερη θέση στην ιεραρχία, μικρότερος χρόνος υπηρεσίας και κυρίως περιορισμός σε συγκεκριμένες κατηγορίες υπηρεσιών.

Στην Ελλάδα την περίοδο του Μεσοπολέμου οι γυναίκες για πρώτη φορά γίνονται δεκτές ως δημόσιοι υπάλληλοι στα τηλεγραφεία και στα τηλέφωνα. Χρειάστηκαν είκοσι χρόνια συζητήσεις για να τους επιτραπεί τελικά το 1908 να ασκήσουν το επάγγελμα της τηλεφωνήτριας. Την περίοδο 1907-1920 και κυρίως τη δεκαετία του 1910 οι γυναίκες αρχίζουν να προσλαμβάνονται σε διάφορες δημόσιες υπηρεσίες και σε σχετικά σημαντικούς αριθμούς.

Στη Διοίκηση οι γυναίκες προσλαμβάνονται πρώτα ως δακτυλογράφοι χωρίς το επάγγελμα να προορίζεται αρχικά γι' αυτές. Προς τα μέσα της δεκαετίας του 1910 οι γυναίκες αρχίζουν να συμμετέχουν στους διαγωνισμούς για θέσεις γραφέων σε διάφορα Υπουργεία και να εντάσσονται έτσι στην κύρια ιεραρχία των Δημόσιων υπαλλήλων. Τη συμμετοχή των γυναικών στους διαγωνισμούς επικυρώνει λίγα χρόνια αργότερα ο νόμος του 1920 για το προσωπικό των πολιτικών Υπουργείων, ο οποίος προβλέπει ρητά ότι διορίζονται γυναίκες ως δακτυλογράφοι, τηλεφωνήτριες και γραφείς. Δεν εισάγει καμία τυπική απαγόρευση ως προς τους ανώτερους βαθμούς για τους οποίους απαιτείται γενικά πτυχίο πανεπιστημίου. Φαίνεται ότι τα επαγγέλματα αυτά που έγιναν σαφώς γυναικεία μέσα σε λίγα χρόνια δεν διεκδικούνται πια καθόλου από άντρες.

Τέλος, στη Μεσοπολεμική περίοδο απαγορεύεται η είσοδος των γυναικών στον δικαστικό κλάδο, στο διπλωματικό σώμα, στις ένοπλες δυνάμεις και στα σώματα ασφάλειας. Επίσης, οι γυναίκες αρχαιολόγοι αποκλείονται από το επιστημονικό προσωπικό της Αρχαιολογικής υπηρεσίας και οι γυναίκες τεχνικοί από τις Τεχνικές υπηρεσίες του Υπουργείου δημοσίων έργων και των ταχυδρομείων. Στις τηλεπικοινωνίες οι γυναίκες

δημόσιοι υπάλληλοι κατατάσσονται σε ξεχωριστές κατηγορίες με πολύ περιορισμένη εξέλιξη και απαγορεύεται ο διορισμός τους στις κεντρικές κατηγορίες των υπαλλήλων τηλεγραφείων.

Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ Β' ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΥ ΠΟΛΕΜΟΥ

Στις 3 Σεπτεμβρίου 1939, ημερομηνία κήρυξης του Β' Παγκόσμιου Πολέμου, άνοιγε το κεφάλαιο της μεγαλύτερης τραγωδίας στη ιστορία της ανθρωπότητας, μιας τραγωδίας με 38 εκατομμύρια νεκρούς, από αυτούς τα 10 εκατομμύρια θανατωμένους στα στρατόπεδα συγκέντρωσης. Στη φοβερή εκείνη πολεμική πενταετία (1939-1945), όπως συχνά συμβαίνει, η τραγωδία βάδισε χειροπιαστά με την εποποιία και τη θηριωδία. Μερικοί από τους αντίπαλους λαούς, στην προσπάθειά τους να καταβάλουν ο ένας τον άλλον ξεπέρασαν τους εαυτούς τους σε φυσική δύναμη, οργανική αντοχή και ψυχικό σθένος, ενώ κάποιοι άλλοι εφαρμόζοντας το παλιό δόγμα «ο σκοπός αγιάζει τα μέσα», επινόησαν φρικιαστικές μεθόδους εξόντωσης των συνανθρώπων τους, που ντρόπιασαν το ανθρώπινο γένος. Ο κόσμος είδε να ξετυλίγονται μπροστά στα απορημένα μάτια του φαινόμενα και γεγονότα πρωτοφανέρωτα και ένα από αυτά ήταν η άμεση συμμετοχή του γυναικείου φύλου, ισότιμα με το αντρικό, σε αυτή τη γιγαντομαχία.

Ο πόλεμος αυτός στάθηκε ο πιο σημαντικός στην ιστορία της ανθρωπότητας. Στην έκβαση του Β' Παγκόσμιου Πολέμου σπουδαιότερη υπήρξε η συμβολή της Ελλάδας. Ήταν εξαιρετικά αποτελεσματική και επηρέασε πολλαπλά την πορεία υπέρ των Συμμάχων και ήταν ευεργετική για την ανθρωπότητα. Ο Β' Παγκόσμιος Πόλεμος εξανάγκασε σε μεγαλύτερο βαθμό από τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο, στρατιές γυναικών να αποχωρήσουν από τις οικιακές εργασίες και να ενταχθούν στον παραγωγικό μηχανισμό. Οι αντρικές θέσεις κατά τη διάρκεια του πολέμου, καλύφθηκαν από το γυναικείο εργατικό δυναμικό. Πρώτοι στην αντικατάσταση των αντρών με γυναίκες προχώρησαν οι Γερμανοί αμέσως μετά την κήρυξη του πολέμου. Οι γυναίκες δούλευαν παντού και όχι μόνο στα πολεμικά εργοστάσια. Σε όλους γενικά τους κλάδους της παραγωγής υπήρχε αύξηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού. Συμπερασματικά, θα λέγαμε ότι ο πόλεμος αυτός άλλαξε γενικά την όψη της γυναίκας προς το καλύτερο.

Σπουδαίες γυναικείες μορφές που ασχολήθηκαν με ποικίλες δραστηριότητες την περίοδο του πολέμου και μετά είναι σημαντικό να αναφερθούν.

Η Ελένη Σκούρα γεννημένη το 1896 στο Βόλο, εγκαταστάθηκε σε ηλικία 15 ετών στην Θεσσαλονίκη, όπου σπούδασε νομικά και διέπρεψε σε έργα φιλοπατρίας, ώστε το κοινό της την ανέδειξε πρώτη Ελληνίδα

Βουλευτή. Η κοινωνική της προσφορά άρχισε το 1925, που εξελέγη αντιπρόεδρος του «Ασύλου ορφανών κοριτσιών» και συνεχιζόταν μέχρι το 1986. Το 1940 της ανατέθηκε η περιφερειακή διοίκηση της νεολαίας θηλέων και όταν κηρύχτηκε ο πόλεμος, οι νέες γυναίκες εμπνεόμενες από το δικό της παράδειγμα, βρέθηκαν παρούσες στο εθνικό προσκλητήριο, άλλες στην ετοιμασία μάλλινων, άλλες στις καντίνες του μετώπου και άλλες στους σιδηροδρομικούς σταθμούς για να προσφέρουν τσιγάρα και τσάι στους διερχόμενους στρατιώτες. Στις 18 Ιανουαρίου του 1953 η Ελένη Σκούρα ήταν η πρώτη γυναίκα που πανηγυρικά έμπαινε στη Βουλή των Ελλήνων. Το 1954 σαν πρόεδρος της «Ελληνικής Ομοσπονδίας των επαγγελματιών και επιχειρηματιών» η Ελένη Σκούρα συμμετείχε στα διεθνή συνέδρια της Ευρωπαϊκής Ενώσεως στο Παρίσι ενώ το 1960 σαν πρόεδρος της «Ελληνικής Μέριμνας» ίδρυσε παιδικό σταθμό. Τέλος το 1966 εξελέγη πρόεδρος του «Συνδέσμου Ενισχύσεως Κοινωνικής Ψυχιατρικής» όπου εξακολούθησε να προσφέρει τις καλές της υπηρεσίες.

Η Χαρίκλεια Τσολακίδου γεννημένη στη Ανατολική Θράκη, αρχικά ήταν δασκάλα σε σχολεία της πατρίδας της και μετά την προσφυγιά φοίτησε στο πανεπιστήμιο Αθηνών και το 1920 έλαβε το πτυχίο της Ιατρικής με άριστα. Ειδικευμένη ελονοσιολόγος και υγειονολόγος είχε κατά καιρούς πάρα πολύ δύσκολους για την πατρίδα, την δεκαετία του 1940-1950 υπηρέτησε στο Κιλκίς και στην Καστοριά. Η Χαρίκλεια Τσολακίδου πρόσφερε μεγάλη βοήθεια στον άμαχο πληθυσμό και στις ένοπλες δυνάμεις. Εγκαταστάθηκε στην Θεσσαλονίκη σαν επιθεωρητής ελονοσίας. Και διετέλεσε σύμβουλος, αντιπρόεδρος και πρόεδρος σωματείων, συνδέσμων και ορφανοτροφείων. Τέλος δημοσίευσε άρθρα σε εφημερίδες και περιοδικά και έγραψε βιβλία λαογραφικού και ιατρικού περιεχομένου και πραγματοποίησε αμέτρητες διαλέξεις.

Μετά την απελευθέρωση της Ελλάδας από τους Γερμανούς, οι γυναίκες που είχαν πάρει μέρος στην αντίσταση, συνειδητοποιούν την ανάγκη να αγωνιστούν, για να μην ξαναγυρίσουν στην θέση του εξαρτημένου ατόμου όπως έγινε μετά τον εθνικοαπελευθερωτικό αγώνα του 1821. Στην Ελλάδα ιδρύονται για πρώτη φορά γυναικείες οργανώσεις που δεν απευθύνονται σε μια μόνο μερίδα μορφωμένων προοδευτικών γυναικών, αλλά σε όλες τις γυναίκες από όλες τις κοινωνικές τάξεις. Το Μάιο του 1946 έγινε στην Αθήνα με συμμετοχή πολλών γυναικείων οργανώσεων το 1^ο Πανελλαδικό Συνέδριο Γυναικών. Το 1952 χορηγείται στις Ελληνίδες το δικαίωμα να εκλέγουν και να εκλέγονται στις Βουλευτικές εκλογές. Επίσης με το Νομικό Διάταγμα 2620/1953, που επικυρώνει τη Διεθνή Σύμβαση της Νέας Υόρκης «Περί πολιτικών δικαιωμάτων των γυναικών», καταργούνται όλες οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών και ακολουθούν ρυθμίσεις με τις οποίες παρέχεται στις γυναίκες το δικαίωμα διορισμού σε όλες τις δημόσιες θέσεις (εκτός από το στρατό και από την

εκκλησία), ενώ σταδιακά αυξάνονται οι ευκαιρίες για εκπαίδευση και απασχόληση.

Μετά την δεκαετία του 50 – δηλαδή μετά το τέλος του εμφύλιου – η Ελλάδα θα γνωρίσει οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές που θα της προσδώσουν νέα χαρακτηριστικά τα οποία μαρτυρούν ότι θα αρχίσει μια νέα διαφορετική περίοδο.

Στη χώρα μας, μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο σημειώθηκε μια ραγδαία άνοδος της γυναίκας τόσο επαγγελματικά όσο και κοινωνικά. Ο νόμος της δίνει το δικαίωμα να διοριστεί σε όλες τις δημόσιες θέσεις και να σταδιοδρομεί όπως και ο άντρας. Από τη στιγμή όμως που θα αποφασίσει να εργαστεί αντιμετωπίζει ουσιαστικά εμπόδια, αρχίζοντας από την επιλογή του επαγγέλματος της. Ακόμα όλοι: η οικογένεια, το σχολείο, το κοινωνικό περιβάλλον, αγωνίζονται για να την πείσουν ότι όλα τα επαγγέλματα δεν ταιριάζουν στην γυναικεία φύση της. Επίσης, ένα άλλο σοβαρό πρόβλημα είναι η έλλειψη επαγγελματικού προσανατολισμού και επαγγελματικής κατάρτισης, γι' αυτό η Ελληνίδα εξακολουθεί περισσότερο από τις άλλες γυναίκες της Ευρώπης, να είναι η πιο κακοπληρωμένη και λιγότερο πληροφορημένη για τη θέση και τα δικαιώματά της.

Είναι γεγονός ότι, και στις περισσότερες χώρες της Δύσης, μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, παρατηρήθηκαν σημαντικές αλλαγές στην αγορά εργασίας. Μια από αυτές είναι η εισροή γυναικών και η απότομη αύξηση της συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό των χωρών αυτών. Ωστόσο η βελτίωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν υπήρξε ανάλογη με την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό. Και σε αυτές τις χώρες η θέση των γυναικών εξακολουθεί να είναι μειονεκτική συγκριτικά με των αντρών. Οι γυναίκες εξακολουθούν να μην έχουν τις ίδιες ευκαιρίες και προοπτικές με τους άντρες. Εξακολουθούν να καταλαμβάνουν τις κατώτερες βαθμίδες στην επαγγελματική ιεραρχία, θέσεις μικρού ενδιαφέροντος. Συγκεντρώνονται σε ορισμένα «γυναικεία» επαγγέλματα με μισθούς και μέσα ετήσια εισοδήματα πολύ χαμηλότερα από ότι των αντρών, ενώ η ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες.

Η ανάπτυξη του νέου φεμινιστικού κινήματος στα τέλη της δεκαετίας του '60, έδωσε ώθηση στην έρευνα και τη διατύπωση των θεωρητικών πλαισίων για την ερμηνεία της υποδεέστερης θέσης των γυναικών και των διακρίσεων που υπάρχουν εναντίον της. Οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών σημειώνονται πριν την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας και έχουν σχέση με τις διαφορετικές ευκαιρίες που έχουν οι γυναίκες στη μόρφωση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΕΠΟΧΗ

Σύμφωνα με τη στατιστική απασχόλησης του τελευταίου τριμήνου το 1976, υπάρχουν 482.799 επαγγελματικά απασχολούμενες γυναίκες, σε σύνολο 1.907.203 ατόμων. Ανέρχονται δηλαδή οι γυναίκες στο 1/4 περίπου του εργαζομένου πληθυσμού. Αυτό και μόνο το γεγονός φανερώνει τις δυσκολίες που συναντάει η εργαζόμενη γυναίκα. Το γυναικείο μοντέλο νοικοκυρά, σύζυγος, μητέρα διατηρείται πάντα στη συνείδηση της πλειοψηφίας, τόσο για τη γυναίκα που δεν έχει επαγγελματική απασχόληση, όσο και για την εργαζόμενη. Έτσι, η γυναικεία εργασία αντιμετωπίζεται ως δευτερεύον και συμπληρωματικός ρόλος, με τις εντυπωσιακές και μη εξαιρέσεις του. Από εδώ ξεκινάνε τα πιο πολλά από τα προβλήματα. Η γυναίκα μπαίνει στην παραγωγή, αλλά δε βγαίνει από το σπίτι. Μοιράζεται με τον άντρα της τις ευθύνες για τα κοινά και τον αγώνα του βιοπορισμού, αλλά δε μοιράζεται ο άντρας μαζί της τις ευθύνες του σπιτιού. Μέσα σε αυτό το κλίμα και κάτω από αυτούς τους όρους, οι δυσκολίες που συναντάει η εργαζόμενη είναι τεράστιες.

Τα προβλήματα της εργαζόμενης Ελληνίδας δημιουργούνται με το διαχωρισμό των αρμοδιοτήτων σε ανδρικούς και γυναικείους ρόλους. Αυτός ο διαχωρισμός εφαρμόζεται για να αποκλείσει τις γυναίκες από τα ανώτερα και όχι από τα πιο βαριά επαγγέλματα. Αν η γυναίκα δεν ευδοκίμησε στο επάγγελμα του οικοδόμου, του ναυτικού, του αχθοφόρου, που είναι από τα βαριά, τίμησε με την παρουσία της το επάγγελμα της πλύστρας, της καθαρίστριας, της λαντζέρισσας, που είναι τα πιο κοπιαστικά, τα πιο άχαρα και τα πιο κακοπληρωμένα επαγγέλματα. Ενώ η αγρότισσα που γεννούσε πάντα και τα περισσότερα παιδιά, δούλευε το ίδιο σκληρά με τον άντρα της στα χωράφια και είχε την αποκλειστική φροντίδα του σπιτιού.

Αλλά κυρίως η γυναίκα θεωρήθηκε κατάλληλη βοηθός παντού και πάντα. Η μεταχείριση που της γίνεται στον επαγγελματικό στίβο, είναι αντιφατική. Από τη μια, κάτω από την πίεση των αγώνων, αλλά και από την ανάγκη του συστήματος να χρησιμοποιηθεί η γυναίκα «επικουρικά» στην παραγωγή, της δίνονται ορισμένες διευκολύνσεις (άδεια τοκετού, μειωμένο ωράριο μητέρων, δυνατότητα αποχώρησης νωρίτερα από τη δουλειά με μειωμένη σύνταξη κ.λ.π.). Τα εμπόδια και οι δυσκολίες είναι πολύ μεγαλύτερα από τις διευκολύνσεις, ενώ και οι διευκολύνσεις περιέχουν τα αρνητικά τους στοιχεία.

Μια άλλη ειδική περίπτωση εργαζόμενης είναι η γυναίκα που βοηθάει το σύζυγο της στην επιχείρηση του. Οι στατιστικές την αναφέρουν συνήθως στα «συμβοηθούμενα πρόσωπα». Η επιχείρηση ανήκει στον άντρα και η γυναίκα πολλές φορές συμβάλλει αρκετά ή και περισσότερο από αυτόν στην ανάπτυξη της. Αλλά, αν τύχει και χωρίσουν, δε δικαιούνται παρά τη διατροφή που ορίζει ο νόμος και με τις προϋποθέσεις που την παρέχει. Σπάνια οι σύζυγοι κάνουν κάποια εταιρεία μεταξύ τους για να έχουν ανάλογα δικαιώματα. Αυτό βέβαια μπορεί να συμβεί και αντίστροφα, όταν ο άντρας δημιουργεί επιχείρηση στο όνομα της γυναίκας του για λόγους εμπορικούς. Αλλά αυτή είναι μια κατάσταση που η αντιμετώπιση της δικαστηριακά είναι εύκολη. Ο άντρας εύκολα αποδεικνύει ότι αυτός ήταν ο επιχειρηματίας που κρυβόταν πίσω από τη γυναίκα.

Θα πρέπει επίσης να αναφερθεί η περίπτωση της μερικής απασχόλησης (part-time) που πλήττει κυρίως τις εργαζόμενες γυναίκες και προσπορίζει πολλαπλά οφέλη στο καπιταλιστικό σύστημα. Χαρακτηριστικό είναι το απόσπασμα που παρατίθεται πιο κάτω από την εισήγηση επιτροπής της Ένωσης Γυναικών Ελλάδας με θέμα Γυναίκα-Εργασία.

Η μερική απασχόληση «εμφανίζει χαμηλότερο δείκτη ανεργίας. Διασκεδάζει την κοινωνική αντίδραση που προκαλεί η παντελής έλλειψη εργασίας. Διατηρεί τα κέρδη του καπιταλισμού σε υψηλά επίπεδα. Διαμελίζει την κοινωνική συνοχή των εργαζομένων. Μερική απασχόληση σημαίνει μισή αμοιβή για μισό χρόνο εργασίας, που τοποθετημένος όμως σε ώρες αιχμής της παραγωγής εντατικοποιεί το ρυθμό εργασίας της γυναίκας και αποδίδει περισσότερα στον εργοδότη, αφού έχει σχεδόν την ίδια απόδοση και παραγωγή άλλα με μισή αμοιβή. Συμβιβάζει τη γυναίκα στον πολλαπλό δοσμένο της ρόλο. Ανακόπτει τις διεκδικήσεις της για κοινωνική υποδομή και με τον τρόπο αυτό, της αφαιρεί κάθε δυνατότητα συμμετοχής στην κοινωνική και πολιτική ζωή του τόπου».

ΛΟΓΟΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το φαινόμενο της συστηματικής και εξωσπιτικής εργασίας της γυναίκας εμφανίστηκε με μεγάλη συχνότητα τις τελευταίες δεκαετίες και προκάλεσε ποικίλες αντιδράσεις οι οποίες προέρχονται και από την πλευρά των γυναικών, αλλά κυρίως από την πλευρά των ανδρών. Έτσι μια μερίδα ανδρών πιστεύουν και υποστηρίζουν την άποψη ότι η γυναίκα δεν πρέπει να εργάζεται, γιατί οι ίδιοι είναι άξιοι να της προσφέρουν μια άνετη ζωή. Αυτού του είδους οι άντρες, είτε από την αρχή της γνωριμίας τους είτε πριν τη σύναψη του γάμου τους, βάζουν τη μέλλουσα γυναίκα τους αντιμέτωπη με το δίλημμα ανάμεσα στη συνέχιση της εργασίας της και στην αφοσίωση της στη νέα οικογένεια.

Στην άλλη πλευρά βρίσκονται οι άντρες οι οποίοι υποστηρίζουν το φαινόμενο της εργασίας της γυναίκας, κυρίως για λόγους οικονομικούς, αλλά και για λόγους προσωπικής ανάπτυξης και κάλυψης των αναγκών της.

Οι λόγοι που ωθούν μια γυναίκα να εργασθεί – εκτός του οικονομικού – σχετίζονται με τα οφέλη που αποκομίζει από την άσκηση της εργασίας της. Συγκεκριμένα, η γυναίκα μέσω της εργασίας αποκτά αυτονομία, οικονομική ανεξαρτησία και διευρύνει τα ενδιαφέροντα της. Αναπτύσσεται πνευματικά και ολοκληρώνει την προσωπικότητά της. Πόσο περισσότερο όταν έχει υπό την επίβλεψη της δεκάδες ή ακόμα και λίγους υφισταμένους.

Οι παράγοντες που επηρεάζουν σημαντικά την απόφαση της γυναίκας για το αν θα συνεχίσει ή όχι να εργάζεται μετά το γάμο, είναι το είδος της εργασίας που ασκεί, οι συνθήκες εργασίας της και η αμοιβή της.

Οι πιο σημαντικοί λόγοι που επιβάλλουν τη συμμετοχή των γυναικών στους χώρους εργασίας είναι συνήθως οι παρακάτω:

- 1) Η οικονομική ανάγκη που έχει δημιουργηθεί από τη σχετικά ανεπαρκή αμοιβή των συζύγων (ανδρών) ή και άλλων μελών της οικογένειας που προσφέρουν οικονομική βοήθεια.
- 2) Η αύξηση του αριθμού «ελεύθερων» ή «ανύπαντρων» γυναικών.
- 3) Η επιθυμία της γυναίκας για αυτό-ολοκλήρωση, κατάσταση που έχει υποστηριχθεί από το γυναικείο κίνημα.

Ένα ποσοστό περίπου 50% των «πρώτων γάμων» καταλήγει σε διαζύγιο. Οι γυναίκες που μένουν μόνες τους αισθάνονται ιδιαίτερα ευάλωτες. Υφίστανται την οικονομική ανασφάλεια καθώς και τις επακόλουθες κοινωνικές, συναισθηματικές και οικογενειακές δυσκολίες. Οι δεύτεροι γάμοι των περισσότερων ζευγαριών δεν προσφέρουν ιδιαίτερη ασφάλεια, οικονομική και συναισθηματική, αφού ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό των δεύτερων γάμων αποτυγχάνει. Οι γυναίκες ως χήρες έχουν λιγότερες πιθανότητες για οικονομική ασφάλεια από ό,τι οι άνδρες. Επομένως, δημιουργείται μια κατηγορία ηλικιωμένων γυναικών που βρίσκονται πολύ κοντά στα «όρια φτώχειας». Μια δουλειά στην επίσημη αγορά εργασίας καθώς και ένας σύζυγος, είναι πιο δύσκολο να βρεθεί για μια γυναίκα από ό,τι είναι για ένα άνδρα. Για τους λόγους αυτούς δημιουργείται η ανάγκη για την γυναίκα να αναζητήσει εργασία και επομένως οικονομική ανεξαρτησία πριν από τη σύναψη του γάμου.

Η μεγαλύτερη αύξηση σε αριθμό των γυναικών που έχουν εισέλθει στους χώρους εργασίας προέρχεται στην πλειοψηφία του από γυναίκες οι οποίες είναι παντρεμένες. Πολλές γυναίκες εργάζονται στην επίσημη αγορά εργασίας επειδή και τα δύο εισοδήματα (των δύο συζύγων) είναι πλέον απαραίτητα για τη διαβίωση της οικογένειας.

Οι παντρεμένες γυναίκες αναλαμβάνουν την υποχρέωση να εξασφαλίσουν τη σταθερότητα της οικογενειακής ζωής, να αντιμετωπίσουν την οικονομική αστάθεια και να ενισχύσουν τις προσπάθειες των που μεγαλώνουν και πηγαίνουν σχολείο. Να διατηρήσουν σε «πολιτισμένα» επίπεδα το σπιτικό τους και επίσης να προσπαθήσουν να δημιουργήσουν έναν πιο επιθυμητό τρόπο ζωής. Η συμμετοχή των γυναικών στην επίσημη αγορά εργασίας αυξάνεται καθώς ενισχύεται η ιδέα τους ότι οι γυναίκες έχουν επιτέλους δικαιώματα στο χώρο της επαγγελματικής ανάπτυξης και κινητικότητας.

Έτσι, τα τελευταία χρόνια βλέπουμε ότι η γυναίκα σπάει τα δεσμά τα παραδοσιακά και είτε από καθαρά οικονομικούς λόγους είτε γιατί το θέλει και η ίδια, γίνεται ένα αναγκαίο κομμάτι της εργατικής δύναμης και παραγωγής.

Αλλά, όταν όμως κοιτάξουμε τη στατιστική θα δούμε ότι σε σύγκριση με τους άντρες, ο αριθμός των εργαζομένων γυναικών στην Ελλάδα παραμένει ακόμα χαμηλός μέχρι τη δεκαετία του 1970. Με την απογραφή του 1971 βλέπουμε ότι στην Πάτρα, όπου έγινε μια έρευνα για τη γυναικεία απασχόληση, στους 40.520 εργαζόμενους, οι 31.420 είναι άντρες και μόνο 9.100 γυναίκες. Δηλαδή, μόνο το 22,5% του εργατικού δυναμικού. Στο σύνολο του γυναικείου πληθυσμού, δηλαδή στις 50.620 γυναίκες της Πάτρας, οι 41.500 ανήκουν στην κατηγορία των οικονομικά μη ενεργών, δηλαδή μόνο το 1/5 των γυναικών εργάζεται.

Στην έρευνα που έγινε στην Πάτρα με την απογραφή του 1971 από τις ελεύθερες κοπέλες το 40% δήλωσαν ότι δουλεύουν για οικονομικούς λόγους, το 55% για οικονομικούς λόγους και επειδή τους αρέσει η δουλειά και μόνο το 5% επειδή τους αρέσει η δουλειά.

Στις παντρεμένες γυναίκες το 58% δήλωσαν ότι δουλεύουν για οικονομικούς λόγους, το 40,5% για τα δύο και μόνο το 1,5% επειδή τους αρέσει η δουλειά.

Το 6,5% που συνολικά δήλωσαν ικανοποίηση με τη δουλειά τους ανήκουν στην κατηγορία των επιστημόνων, ελεύθερων επαγγελματιών, που έχουν οικιακή βοηθό και που λείπει ο εργοδότης πάνω από το κεφάλι τους.

Ας δούμε τώρα τα ίδια τα λόγια των γυναικών:

«Δουλεύω μόνο για οικονομικούς λόγους. Η δουλειά αυτή δεν έχει μέλλον, ούτε προοπτικές ν' ανέβεις» πωλήτρια, ανύπαντρη, 20 χρόνων.

«Αν είχα τον τρόπο μου, δε θα δούλευα. Η γυναίκα πρέπει να δουλέψει αλλά μόνο για να βοηθήσει το σπίτι της» εργάτρια, παντρεμένη, 40 χρόνων.

«Πρώτο για οικονομικούς λόγους, γιατί δεν έχω άλλους πόρους ζωής και δεύτερο γιατί με γεμίζει η δουλειά μου» υπάλληλος γραφείου, ανύπαντρη, 25 χρόνων.

«Δουλεύω για οικονομικούς λόγους, όμως αν είχα οικονομική άνεση και πάλι θα δούλευα» καθηγήτρια, παντρεμένη, 38 χρόνων.

«Δουλεύω πιο πολύ γιατί μου αρέσει η δουλειά μου» οδοντίατρος, παντρεμένη, 30 χρόνων.

«Δουλεύω γιατί μου αρέσει αυτό που κάνω» γιατρός, παντρεμένη, 36 χρόνων.

Βλέπουμε λοιπόν καθαρά ότι αυτό που κάνει τη γυναίκα να αγαπάει ή να μισεί τη δουλειά της είναι η ίδια η φύση της δουλειάς. Όσο δυσκολότερη και ανιαρή η δουλειά, όσο μικρότερος ο μισθός, τόσο λιγότερο η γυναίκα την αγαπάει.

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Οι βασικοί παράγοντες που συνέβαλαν και γενικά ενθάρρυναν την είσοδο των Ελληνίδων στην παραγωγική διαδικασία ήταν:

α) η εκβιομηχάνιση που μετακίνησε τη γυναικεία εργασία από την παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών για αυτοκατανάλωση σε μια τακτικά και συστηματικά αμειβόμενη απασχόληση.

β) οι σημαντικά αυξανόμενες ευκαιρίες απασχόλησης μεταπολεμικά και ιδιαίτερα στη δεκαετία του 1960, οι οποίες δημιουργήθηκαν από τη γρήγορη οικονομική ανάπτυξη σε συνδυασμό με τις χαμηλότερες αμοιβές που θεσμοθετήθηκαν για τις γυναίκες και έστρεψαν το ενδιαφέρον της ζήτησης προς τη γυναικεία εργασία.

γ) οι τεχνολογικές εξελίξεις και βελτιώσεις στην παραγωγή που μείωσαν τις απαιτήσεις για μυϊκή δύναμη και

δ) η αύξηση του μέσου όρου ζωής των γυναικών, η μείωση του μέσου όρου ηλικίας γάμου και η αύξηση της τεκνοποιίας σε μικρή ηλικία, σε

συνδυασμό με τον περιορισμό των γεννήσεων, συνέβαλαν στο να μικρύνει ο χρόνος υποχρεώσεων στη μητρική ζωή και να μεγαλώσει ο μέσος χρόνος απασχόλησης των γυναικών.

Από την πλευρά των ίδιων των γυναικών οι βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά την απόφασή τους να εργαστούν είναι:

α) Το επίπεδο εκπαίδευσης τους. Όσο περισσότερο εκπαιδευμένη είναι η γυναίκα, τόσο μεγαλύτερη είναι η αμοιβή της και γι' αυτό μεγαλώνει η πιθανότητα να εργαστεί. Έτσι, ενώ από τις γυναίκες που τελείωσαν μια ανώτατη σχολή το 69% εργάζονται, από τις γυναίκες που τελείωσαν το γυμνάσιο μόνο το 29% εργάζεται και από τις απόφοιτες δημοτικού εργάζονται μόνο 23%. Στο σημείο αυτό πρέπει να προστεθεί και η αυξανόμενη συνειδητοποίηση της γυναίκας για τις ικανότητες και δυνατότητές της, οι οποίες δεν αξιοποιούνται με την παραμονή της στο σπίτι.

β) Η παρουσία παιδιών προσχολικής ηλικίας μέσα στην οικογένεια. Η παρουσία μικρών παιδιών, σε συνδυασμό με την έλλειψη βρεφονηπιακών σταθμών, αποτελεί σημαντικό εμπόδιο για να εργαστεί μια γυναίκα. Μόνο σε περίπτωση όπου υπάρχουν στην οικογένεια συγγενικά μέλη ικανά να αναλάβουν τη φροντίδα των μικρών παιδιών, διευκολύνεται η απόφαση της γυναίκας να εργαστεί. Από έρευνα που έγινε, βρέθηκε ότι η πιθανότητα να συμμετέχει μια παντρεμένη γυναίκα στο εργατικό δυναμικό είναι κατά 34% μικρότερη όταν έχει μικρά παιδιά από ό,τι όταν δεν έχει.

γ) Οι αυξανόμενες ανάγκες του οικογενειακού προϋπολογισμού. Όσο μικρότερο είναι το εισόδημα του συζύγου, τόσο αυξάνεται η πιθανότητα να εργαστεί η γυναίκα για να συμπληρώσει τα έσοδα του σπιτιού.

δ) Η κοινωνική θέση της οικογένειας είναι σημαντικός παράγοντας για την απόφαση της γυναίκας να δουλέψει. Από έρευνα που έγινε διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες που οι άντρες τους είναι υπάλληλοι (ιδιότητα η οποία χρησιμοποιήθηκε για τον προσδιορισμό της κοινωνικής θέσης της οικογένειας) δείχνουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον να εργαστούν, από ό,τι οι γυναίκες που οι άντρες τους είναι εργάτες.

ε) Ο βαθμός αστικοποίησης της οικογένειας επίσης επιδρά σημαντικά στην απόφαση της γυναίκας να εργαστεί. Έτσι, οι παντρεμένες γυναίκες των αστικών περιοχών έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες (κατά 8%) να δουλέψουν σε σχέση με τις παντρεμένες γυναίκες των αγροτικών περιοχών, γιατί στις αστικές περιοχές υπάρχουν περισσότερες ευκαιρίες για απασχόληση, ο κοινωνικός περίγυρος είναι λιγότερο συντηρητικός και αποδέχεται ευκολότερα το να δουλεύει η γυναίκα. Ακόμα, οι διευκολύνσεις για το νοικοκυριό καθώς και για τη φροντίδα των παιδιών, που μπορεί να βρει η γυναίκα στις αστικές περιοχές, είναι πολύ περισσότερες.

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ

Όπως αναφέραμε πιο πάνω, αρκετοί είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν τη γυναικεία απασχόληση:

α) Η εργασία των γυναικών μπορεί να επηρεαστεί από την ηλικία του γάμου και από τα στάδια του κύκλου ζωής.

β) Η ύπαρξη παιδιών και η ηλικία του μικρότερου παιδιού στην οικογένεια είναι σημαντικοί προσδιοριστικοί παράγοντες για το αν η γυναίκα εργάζεται ή όχι. Επίσης, και η ηλικία της γυναίκας ασκεί κάποια επίδραση.

γ) Οι γυναίκες που είναι μητέρες μικρών κατά κανόνα εργάζονται λιγότερες ώρες από τις υπόλοιπες γυναίκες.

δ) Το αν μια γυναίκα ενδιαφέρεται ή όχι να εργαστεί εξαρτάται από την ανάγκη της για εισόδημα και από τον αναμενόμενο μισθό.

ε) Γυναίκες με μεγαλύτερη μόρφωση τείνουν να συμμετέχουν συχνότερα στο εργατικό δυναμικό, γιατί έχουν αυξημένες δυνατότητες για υψηλότερο εισόδημα.

στ) Γυναίκες με προοδευτικότερες αντιλήψεις για τους ρόλους των φύλων έχουν υψηλότερη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό, έχουν εργαστεί σχετικά περισσότερο στο παρελθόν και είναι πιθανότερο να σκοπεύουν να εργαστούν στο μέλλον.

ζ) Οι στάσεις των ανδρών για την απασχόληση των συζύγων τους επιδρούν σημαντικά στη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό.

Παρατηρούμε λοιπόν ότι τα γεγονότα του κύκλου ζωής και η οικογενειακή τους κατάσταση επιδρούν αποφασιστικά και στην επαγγελματική τους ζωή. Πιο συγκεκριμένα, οι μεταβολές της γυναικείας συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό κατά ηλικία δηλώνουν ότι οι γυναίκες έχουν την τάση να αποσύρονται από την αγορά εργασίας καθώς παντρεύονται και αργότερα, όταν τα παιδιά τους έχουν μεγαλώσει, ένα ποσοστό επανέρχεται στην αγορά εργασίας. Στην ομάδα ηλικιών 20-24 ετών οι γυναίκες παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό. Αργότερα η συμμετοχή μειώνεται, για να αυξηθεί πάλι στις ηλικίες 40-44 ετών, ύστερα από τις οποίες παρουσιάζει συνεχή πτώση. Το ότι δεν επανέρχονται στην αγορά εργασίας πολλές παντρεμένες γυναίκες πρέπει να μην είναι άσχετο με τις δυσκολίες να αποκτήσουν την προ της αποχώρησης εργασία, την έλλειψη γεωγραφικής κινητικότητας και την απόσβεση του ανθρώπινου κεφαλαίου τους.

Το πόσο σημαντικός παράγοντας είναι η οικογενειακή κατάσταση των γυναικών στη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα. Παρατηρούμε ότι οι άγαμες γυναίκες συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό κατά 35,7%, ενώ οι παντρεμένες μόνο κατά 25,1%. Αυτή η διαφορά οφείλεται προφανώς στο ότι οι ανύπαντρες γυναίκες έχουν επιλέξει ως κύρια δραστηριότητα την καριέρα, ενώ οι πα-

ντρεμένες δραστηριοποιούνται και στις εργασίες του νοικοκυριού. Με άλλα λόγια, ο γάμος και η θέση στην αγορά εργασίας είναι ανταγωνιστική για τις γυναίκες. Την πιο μικρή συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό παρουσιάζουν οι χήρες (μόνο 11,5%) που θα πρέπει να αποδοθεί στο ότι σε μεγάλη πλειοψηφία πρόκειται για γυναίκες μεγάλης ηλικίας (το 89% είναι ηλικίας άνω των 55 χρονών). Αντίθετα, οι διαζευγμένες παρουσιάζουν την υψηλότερη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό, όπου σχεδόν η μία από τις δύο συμμετέχει στην αγορά εργασίας.

Αυτά τα χαρακτηριστικά συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό κατά ηλικία και οικογενειακή κατάσταση δε θα πρέπει να αγνοηθούν στην ανάλυση των διαφορών των αμοιβών, εισοδημάτων μεταξύ των φύλων. Ένας εργοδότης που επιδιώκει να μεγιστοποιήσει τα κέρδη του θα τείνει να απασχολεί άντρες αντί γυναίκες, επειδή οι τελευταίες είναι πιθανότερο να παραιτηθούν ύστερα από κάποια περίοδο απασχόλησης. Έτσι, η δαπάνη του εργοδότη σε έξοδα πρόσληψης και εξάσκησης είναι συνήθως υψηλότερη στις γυναίκες από ότι στους άντρες. Συνεπώς θα πρέπει να αναμένει κανείς χαμηλότερο μισθό για τις γυναίκες απ' ότι για τους άντρες για να αποζημιωθούν έτσι οι εργοδότες για τη συντομότερη αναμενόμενη διάρκεια απασχόλησης των γυναικών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Συμμετοχή γυναικών στο εργατικό δυναμικό κατά οικογενειακή κατάσταση στη δεκαετία του '70.

ΟΜΑΔΕΣ ΗΛΙΚΙΩΝ	ΑΓΑΜΕΣ	ΕΓΓΑΜΕΣ	ΧΗΡΕΣ	ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΕΣ
10-14 ετών	13,0%	-	-	-
15-19 ετών	21,7%	9,1%	-	50,0%
20-24 ετών	55,6%	17,4%	-	16,7%
25-29 ετών	72,0%	22,2%	0,0%	60,0%
30-34 ετών	59,1%	25,9%	37,5%	70,6%
35-39 ετών	60,7%	28,2%	37,5%	68,8%
40-44 ετών	61,1%	34,3%	71,8%	50,0%
45-54 ετών	43,5%	31,4%	40,0%	66,7%
55-64 ετών	23,1%	20,7%	16,5%	35,7%
65 και πάνω	3,6%	9,3%	4,1%	11,1%
ΣΥΝΟΛΟ	35,7%	25,1%	11,5%	48,0%

Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, Ε.Σ.Υ.Ε.

ΑΙΤΙΕΣ ΜΕΙΩΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1961-1980

Η θέση της Ελληνίδας στην αγορά εργασίας είναι κατά μεγάλο ποσοστό περιθωριακή, δεδομένου ότι η Ελλάδα αφενός βρίσκεται σε χαμηλότερο επίπεδο ανάπτυξης και αφετέρου παρουσιάζει μια οικονομική ανάπτυξη και αλλαγή στη διάρθρωση της παραγωγής της τελείως διαφορετική από αυτή των αναπτυγμένων χωρών. Οι παράγοντες αυτοί συμβάλλουν στο να αντιμετωπίζει η Ελληνίδα πολύ πιο οξυμένα προβλήματα ό-ταν βρεθεί στην αγορά εργασίας σε σχέση με τη γυναίκα άλλων ανα-πτυγμένων χωρών.

Στην Ελλάδα ο ρόλος της γυναίκας στην παραγωγική διαδικασία είναι ανάλογος με το ρόλο της και στους υπόλοιπους τομείς της κοινωνι-κής ζωής. Η γυναικεία απασχόληση είναι συμπληρωματική και υποβοη-θητική της ανδρικής απασχόλησης και είναι προέκταση του ρόλου με τον οποίο ταυτίζεται η γυναίκα, δηλαδή του ρόλου της ως συζύγου-μητέρας-νοικοκυράς.

Κατά συνέπεια παρατηρούνται έντονες οι ανισότητες και οι δια-κρίσεις σε ό,τι αφορά τα επαγγέλματα στα οποία απασχολείται η γυναί-κα, την αμοιβή που παίρνει και την ιεραρχική της εξέλιξη μέσα στο χώρο της δουλειάς.

Στην Ελλάδα, όπως σε πολλές άλλες χώρες, η γυναικεία συμμετο-χή στο εργατικό δυναμικό είναι μάλλον χαμηλή. Με τα πιο πρόσφατα α-πογραφικά στοιχεία του 1981, ήταν 22,8%. Είναι ενδιαφέρον ότι η γυναι-κεία συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό δεν είναι σταθερή αλλά τη δεκα-ετία του 1960 παρουσίασε αξιόλογη πτώση, ενώ τη δεκαετία του 1970 ε-λαφρά πτώση. Έτσι ενώ το 1961 ήταν 33,5% κατέβηκε στο 24,3% το 1971 και στο 22,8% το 1981.

Αυτές οι εξελίξεις της γυναικεία συμμετοχής στο εργατικό δυναμι-κό διαφέρουν από ότι συνήθως παρατηρείται τη μεταπολεμική περίοδο σε πολλές χώρες (π.χ. Αγγλία, Αμερική), όπου η συμμετοχή των γυναι-κών στο εργατικό δυναμικό παρουσιάζει συνεχή άνοδο. Θα πρέπει να ο-φείλονται στις ακόλουθες αιτίες, οι οποίες έλαβαν χώρα κυρίως στη δε-καετία του '60.

- Στην αύξηση της ζήτησης εκπαίδευσης από νεαρές γυναίκες που μείωσε τη συμμετοχή των αντίστοιχων ηλικιών στο εργατικό δυναμι-κό.
- Στη μετανάστευση, που απορρόφησε εργαζομένους από τις πιο πα-ραγωγικές ηλικίες, όπου οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλό ποσοστό

συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό. Στη Δυτική Γερμανία οι Ελληνίδες μετανάστριες είχαν υψηλότερο ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό σε σχέση με τις μετανάστριες άλλων χωρών.

- ♦ Στη γρήγορη αστικοποίηση, που ανάγκασε τις γυναίκες να αποσυρθούν από την αγορά εργασίας (πρόκειται ουσιαστικά για τις εργαζόμενες στον πρωτογενή τομέα), τουλάχιστον για μια περίοδο προσαρμογής. Αυτό ενισχύθηκε και από το γεγονός ότι συνήθως μεταναστεύουν νεαρά ζευγάρια, με αποτέλεσμα οι νέες μητέρες να πρέπει να παραμένουν στο σπίτι, για να φροντίζουν τα παιδιά προσχολικής ηλικίας.

Αυτοί οι παράγοντες φαίνεται ότι άσκησαν δραστική επίδραση στη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '60 και ατόνησαν κατά τη δεκαετία του '70. Τούτο επιβεβαιώνεται από την αύξηση συμμετοχής των γυναικών ηλικίας 20-34 χρόνων στο εργατικό δυναμικό μεταξύ 1971 και 1981. Έτσι μπορεί βάσιμα να υποστηριχθεί ότι η πτώση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό δεν αναμένεται να συνεχισθεί και στη δεκαετία του '80.

ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ- ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ- ΚΙΝΗΤΡΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η αύξηση της γυναικείας επαγγελματικής απασχόλησης δεν είναι συμπτωματική αλλά οφείλεται στη συγκυρία πολλαπλασιασμού των ευκαιριών, των δυνατοτήτων και των κινήτρων για την απασχόληση των γυναικών. Αναλυτικότερα: 1) Οι ευκαιρίες γυναικείας απασχόλησης αυξήθηκαν λόγω: α) έλλειψης εργατικών χεριών (π.χ κατά τη διάρκεια και μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, λόγω επιμήκυνσης του χρόνου σπουδών, λόγω οικονομικής ανάπτυξης κ.λ.π), β) αλλαγών στη δομή της απασχόλησης, με την αύξηση των εμπορευματικών δραστηριοτήτων και των υπηρεσιών (που απασχολούν γυναίκες), γ) εξασθένησης της κοινωνικής κατακραυγής, που είναι αποτέλεσμα αλλά και παράγοντας των αυξανόμενων αριθμών των εργαζομένων γυναικών και της εν γένει χειραφέτησης της γυναίκας και δ) προοδευτικής εξασθένησης των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών. 2) Οι δυνατότητες γυναικείας απασχόλησης αυξήθηκαν λόγω: α) απόκτησης λιγότερων παιδιών, β) βελτίωσης της υγείας και της φυσικής κατάστασης των γυναικών, γ) δημιουργίας και επέκτασης υπηρεσιών που διευκολύνουν τη γυναικεία εργασία (π.χ. παιδικών σταθμών, νηπιαγωγείων κ.λ.π.), δ) ανόδου του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών και των παρατηρούμενων τάσεων ενοποίησης των «ανδρικών» και «γυναικείων» σπουδών και ε) εξοικονόμησης χρόνου από τις οικιακές εργασίες, αφενός λόγω μείωσης του μεγέθους του νοικοκυριού και αφετέρου λόγω απλοποίησης των εργασιών αυτών. Τέλος, 3) Τα κίνητρα για τη γυναικεία απασχόληση αυξήθηκαν λόγω: α) των αυξημένων

καταναλωτικών αναγκών της σύγχρονης οικογένειας (αναγκών που σπάνια μπορεί να ικανοποιήσει το εισόδημα από την εργασία ενός μόνο μέλους της οικογένειας), **β)** αύξησης της επιθυμίας ανεξαρτητοποίησης, απαλλαγής από την ανία της απομόνωσης στην οικιακή ρουτίνα και το χώρο του σπιτιού, **γ)** αύξησης της επιθυμίας βελτίωσης της κοινωνικής θέσης ή ενεργού συμβολής στη βελτίωση αυτή και **δ)** αύξησης του ενδιαφέροντος για την εργασία καθεαυτή.

Ένα πλέγμα παραγόντων που ανάγονται τόσο στους μύθους όσο και στην πραγματικότητα, αποτελεί το κλειδί για την κατανόηση της διαφοροποιημένης συμπεριφοράς των γυναικών απέναντι στην επαγγελματική απασχόληση και επηρεάζουν άμεσα την απόφαση για εργασία στο ατομικό επίπεδο. Οι κυριότεροι από τους παράγοντες αυτούς είναι: **α)** η οικογενειακή κατάσταση της γυναίκας, το κατά πόσο έχει ή όχι παιδιά και η ηλικία των παιδιών αυτών, **β)** ο βαθμός διαφοροποίησης των «ανδρικών» και των «γυναικείων» αποδοχών (που προσδιορίζει το κατά πόσο «συμφέρει» τη συγκεκριμένη γυναίκα να εργαστεί), **γ)** ο βαθμός διαφοροποίησης των «ανδρικών» και των «γυναικείων» εργασιών αλλά και των τυπικών (εκπαιδευτικών) προσόντων γι' αυτές (που προσδιορίζει τις επιλογές απασχόλησης που προσφέρονται στη συγκεκριμένη γυναίκα) και **δ)** ο συνδυασμός ευνοϊκών προϋποθέσεων απασχόλησης και ύπαρξης υποκατάστατων για τον οικογενειακό (ιδιαίτερα το μητρικό) ρόλο.

ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η εργασία και τα προβλήματα που προκύπτουν από τον εργασιακό χώρο δεν έχουν συζητηθεί εκτενώς μέχρι τώρα. Πρόσφατο είναι το ενδιαφέρον σχετικά με τον επαγγελματικό χώρο των γυναικών καθώς και σχετικά με τους ρόλους τους μέσα στα πλαίσια των εργασιακών χώρων.

Η αύξηση των γυναικών, που εργάζονται στην επίσημη αγορά εργασίας, έφτασε κατά το 1940 σε ποσοστό 27% και το 1980 στο 51%.

Επειδή ιστορικά οι ρόλοι των γυναικών έχουν περιστραφεί γύρω από το σπίτι και τη φροντίδα των παιδιών αλλά ταυτόχρονα σήμερα οι γυναίκες καταλαμβάνουν θέσεις και στην επίσημη αγορά εργασίας, είναι απαραίτητο να αναπτυχθούν θεωρητικές απόψεις γύρω από το θέμα της γυναικείας εργασίας.

Η κατάσταση των γυναικών στους χώρους εργασίας διαφοροποιείται από αυτή των ανδρών για διάφορους λόγους. Οι σημαντικότεροι των οποίων είναι:

α) Υπάρχει μια αισθητή διαφορά ανάμεσα στις αμοιβές των ανδρών και γυναικών.

β) Οι ευκαιρίες που παρουσιάζονται στους άνδρες και στις γυναίκες στον εργασιακό χώρο είναι διαφορετικές.

γ) Η κοινωνικοποίηση ανδρών και γυναικών γίνεται με διαφορετικό τρόπο κι αυτό επιδρά πάνω στο αντικείμενο της εργασίας τους και επηρεάζει τις επαγγελματικές ευκαιρίες.

δ) Οι γυναίκες, εκτός του ότι αναλαμβάνουν σημαντικές ευθύνες στην εργασία τους, εντούτοις με δυσκολία θέτουν σε δεύτερη μοίρα τις ευθύνες του σπιτιού και της οικογένειας.

Η εχθρότητα που αντιμετωπίζει η γυναίκα στην κοινωνία σε κάθε της προσπάθεια να αναπτυχθεί σαν ανεξάρτητο και αυτούσιο άτομο είναι φυσικό να έχει μεταφερθεί και στο χώρο δουλείας. Για αιώνες αποκαλούσαν τις γυναίκες «το αδύνατο φύλο». Ένας μύθος πλαστός που είχε καταρριφθεί από την ίδια τη στιγμή της δημιουργίας του. Οι γυναίκες ήταν πάντα στην πρώτη γραμμή της παραγωγικής προσφοράς. «Αδύναμες» μπορεί να ήταν σύμφωνα με τις σχέσεις εξουσίας που τους επιβάλλουν.

Οι γυναίκες που συμμετέχουν στην επίσημη αγορά εργασίας αντιμετωπίζουν πολλά και ποικίλα προβλήματα. Αυτά είναι δυνατό να οφείλονται:

α) στο στρες και την ανισότητα στο χώρο εργασίας και β) στη διαφορά αμοιβών, στην έλλειψη δυνατότητας επαγγελματικής εξέλιξης και σταδιοδρομίας για τις γυναίκες και στην επαγγελματική διαφοροποίηση από τους άνδρες συναδέλφους.

Η διάκριση των ρόλων και η διαφοροποίηση των φύλων που ενισχύθηκε με τη Βιομηχανική Επανάσταση, ιστορικά έχουν τοποθετήσει τις γυναίκες σε ρόλους που τις θέλουν μέσα στο σπίτι, να εκτελούν εργασίες που δεν αμείβονται οικονομικά, ενώ τους άντρες σε ρόλους μέσα στην επίσημη αγορά εργασίας όπου η οικονομική αμοιβή είναι δεδομένη.

Πολλοί θεωρητικοί έχουν υποστηρίξει ότι η συμμετοχή των γυναικών στην επίσημη αγορά εργασίας συμβολίζει μια αλλαγή στο ρόλο των γυναικών στην κοινωνία. Από την άλλη μεριά, βέβαια η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας μπορεί να θεωρηθεί και ως ένας επιπρόσθετος ρόλος των γυναικών. Καταλήγουμε λοιπόν, να βλέπουμε τις γυναίκες σε διπλούς ρόλους, στο ρόλο του ατόμου που «παρέχει αγαθά» και στο ρόλο του ατόμου που «φροντίζει» συναισθηματικά. Τόσο οι προσωπικές ανάγκες των γυναικών, όσο και οι οικονομικές ανάγκες των οικογενειών τους έχουν οδηγήσει στην αύξηση της συμμετοχής τους σε όλους τους χώρους εργασίας. Μια πρόσφατη ερευνά, αναφέρει ότι την δεκαετία του 1990 υπολογίζεται ότι το 65% των γυναικών βρίσκονται στην επίσημη αγορά εργασίας και εργάζονταν.

Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στους χώρους εργασίας τους είναι πολλά και ποικίλα και εξαρτώνται ανάλογα με τη θέση και τη δουλειά της κάθε γυναίκας.

Οι απαντήσεις που δόθηκαν στο ερώτημα: «**Τι προβλήματα αντιμετωπίζεις στη δουλειά σου;**» θα μας βοηθήσει να καταλάβουμε τι

προβλήματα αντιμετωπίζει το γυναικείο εργατικό δυναμικό και σε ποιους χώρους.

Το 55% των ανύπαντρων κοριτσιών παραπονέθηκαν για καταπίεση, ακατάλληλη ατμόσφαιρα και κούραση. Το 45% που δεν έχουν προβλήματα ανήκουν στους επιστήμονες ή εργάζονται σε γραφεία και έτυχε να «πέσουν σε καλά χέρια». Εκεί που υπάρχουν τα περισσότερα προβλήματα είναι στα εργοστάσια. Το 21% των παντρεμένων που δήλωσαν ότι δεν έχουν σοβαρά προβλήματα στη δουλειά τους, είναι οι δημόσιοι υπάλληλοι, υπάλληλοι σε τράπεζες, καθηγήτριες, γιατροί ή δικηγόροι. Το 79% των παντρεμένων γυναικών παραπονέθηκαν για καταπίεση, ακατάλληλη ατμόσφαιρα και κούραση ιδιαίτερα στα εργοστάσια που υπάρχουν τα πιο έντονα προβλήματα, στα κομμωτήρια και στα εμπορικά καταστήματα. Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι το ποσοστό των προβλημάτων είναι μεγαλύτερο στις παντρεμένες γυναίκες. Η παντρεμένη γυναίκα πηγαίνει τις περισσότερες φορές κουρασμένη στη δουλειά της διότι έχει και την ευθύνη του νοικοκυριού.

ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΤΑ ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΑ

Οι ίδιες οι γυναίκες και οι αφηγήσεις τους θα μας δώσουν να καταλάβουμε την κατάσταση που επικρατεί μέσα στα εργοστάσια.

«Η ατμόσφαιρα είναι πολύ ανθυγιεινή. Εγώ προσωπικά παθαίνω αλλεργία από τα χνούδια και έχω γίνει χάλια. Υπάρχει και πολύς θόρυβος από τις μηχανές. Γενικά η ατμόσφαιρα δεν μου αρέσει» σχεδιάστρια σε εργοστάσιο, ανύπαντρη, 22 χρόνων.

«Από πλευράς εργοδότη μας βλέπουν σα ζώα. Μας καταπιέζουν. Η πίεση για αυξημένη παραγωγή είναι εξοντωτική. Η ατμόσφαιρα είναι αποπνικτική. Σε ισοπεδώνει. Οι προϊστάμενοι είναι φόβος και τρόμος. Εξαρτάται από τη διάθεση τους» εργάτρια, παντρεμένη, 26 χρόνων.

ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΕ ΑΛΛΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«Τα προβλήματα είναι πολλά στην αρχή. Ειδικά για τους ιδιωτικούς υπαλλήλους που είμαστε υποχρεωμένοι να αλλάζουμε εργοδότες. Οι γυναίκες αντιμετωπίζονται σαν αντικείμενα. Εγώ βρήκα

κατανόηση και συμπαράσταση από την αρχή της δουλειάς μου, η οποία συνεχίζεται μέχρι σήμερα. Η καταπίεση δεν λείπει και αγωνίζομαι συνέχεια για να πετύχω το καλύτερο» ιδιωτική υπάλληλος, 31 χρόνων.

«Συγκεκριμένα προβλήματα δεν έχω. Ίσως η φύση της δουλειάς και το πώς αντιμετωπίζω τα πράγματα βοηθά σε αυτό» υπάλληλος τράπεζας, 31 χρόνων.

«Ιδιαίτερα προβλήματα δεν έχω, η δουλειά μου με ικανοποιεί και με γεμίζει σαν άνθρωπο. Το κλίμα εργασίας είναι τόσο φιλικό και συνεργάσιμο που εύκολα μπορείς να εργαστείς, δείχνοντας τον πραγματικό σου εαυτό» δημόσιος υπάλληλος, 30 χρόνων.

Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι, δεν υπάρχει καμία αμφιβολία και αυτό το επιβεβαιώνουν οι συνεντεύξεις (αφηγήσεις) των γυναικών, ότι τα πιο έντονα προβλήματα βρίσκονται κυρίως στο χώρο των εργοστασίων. Σε αυτά τα «κλειστά φρούρια» που απασχολούν το 1/3 των εργαζομένων γυναικών είναι τα περισσότερα ακατάλληλα και σκοτεινά. Οι εργάτριες γενικά είναι στη πιο δύσκολη και δυσμενή θέση. Αντίθετα στους άλλους εργασιακούς τομείς, τα προβλήματα διαφέρουν ανάλογα με τον κάθε προϊστάμενο και με την ειδική υπηρεσία. Η καταπίεση υπάρχει παντού. Η ανελεύθερη ατμόσφαιρα που φαίνεται να υπάρχει σε κάθε χώρο εργασίας υποβαθμίζει την εργαζόμενη γυναίκα.

ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΙΣΟΤΙΜΙΑΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ- ΙΣΟΤΗΤΑ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΩΝ

Από τον 18^ο αιώνα, επικρατούσε η αντίληψη της ελευθερίας των συναλλαγών. Όταν τον 19^ο αιώνα η Βιομηχανική Επανάσταση μετέτρεψε τον εργάτη της γης σε βιομηχανικό εργάτη, προλετάριο, τότε και η γυναίκα για πρώτη φορά εγκατέλειψε το σπίτι, την οικιακή και βιοτεχνική οικονομία και άρχισε να εργάζεται σε εξωσπιτική εργασία. Η συμμετοχή της στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό παρουσίαζε μια συνεχή αύξηση, ενώ η αρχική προσφορά της εργασίας της ήταν ανειδίκευτη.

Σύμφωνα με τις τότε οικονομικές αρχές, η προσφορά και η ζήτηση καθόριζαν τις τιμές των εμπορευμάτων και της εργασίας. Έτσι, τα χαμηλά ημερομίσθια των γυναικών καθορίζονταν σε πολύ κατώτερα επίπεδα από αυτά των αντρών. Αλλά η αρχή αυτή εξακολούθησε να εφαρμόζεται

και όταν οι γυναίκες ειδικεύτηκαν και εκπαιδεύτηκαν στα διάφορα επαγγέλματα. Οι γυναικείες οργανώσεις από την αρχή της ίδρυσης τους, ανάμεσα στα αιτήματα τους είχαν δώσει πρωταρχική θέση στο αίτημα «ίση αμοιβή για ίση εργασία».

Με βάση κάποια δεδομένα που συλλέχθηκαν στην Αμερική το 1985, οι γυναίκες αμείβονται κατά 40% λιγότερο από τους άντρες για την ίδια εργασία και στα ίδια επίπεδα, (π.χ. βιομηχανία, προσφορά υπηρεσιών κ.τ.λ). Οι γυναίκες σε μεγάλο βαθμό τοποθετούνται σε εργασίες που συνεπάγονται χαμηλούς μισθούς, ασκούν δηλαδή επαγγέλματα που επικράτησαν να θεωρούνται «γυναικεία». Δεδομένα αποδεικνύουν ότι το 60% των εργαζομένων γυναικών τοποθετείται σε παραδοσιακές γυναικείες εργασίες. Οι γυναίκες που ασκούν επαγγέλματα όπως: καθαρίστρια, πωλήτρια και οι ιδιωτικοί υπάλληλοι αμείβονται λιγότερο από τις γυναίκες επιστήμονες, δημοσίους υπαλλήλους και τραπεζικούς υπαλλήλους. Φαίνεται καθαρά ότι ο βαθμός της μόρφωσης και όχι το είδος της δουλειάς ρυθμίζει το μισθό. Δεν λαμβάνεται δηλαδή υπόψη η δύσκολη χειρωνακτική εργασία της εργάτριας. Οι μισθοί ιδιαίτερα εκεί που η δουλειά είναι περισσότερο κουραστική και ανιαρή, είναι πενιχροί για τις σημερινές συνθήκες και τις τωρινές απαιτήσεις.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας το 1951, ψήφισε την υπ'αρθ.100 διεθνή σύμβαση για την «ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων για εργασία ίσης αξίας». Η Ελλάδα με νόμο του 1975 (6^η Ιουλίου), επικύρωσε την 100 διεθνή σύμβαση, ενώ η πλήρης εφαρμογή της άρχισε την 7^η Ιουλίου 1979. Στην Ελλάδα, η ισότητα αμοιβών αντρών και γυναικών καθιερώθηκε το 1951 για τους δημοσίους υπαλλήλους και λίγο αργότερα για τους εργαζομένους στους Οργανισμούς Νομικών Προσώπων Δημόσιου Δικαίου, δηλαδή στους δήμους, τα ασφαλιστικά ταμεία, κ.τ.λ. Στις ιδιωτικές επιχειρήσεις επικρατούσε έως τον Ιούλιο του 1975 κανόνας, ότι οι γυναίκες εργάτριες και υπάλληλοι θα παίρνουν κατώτερες αποδοχές από τους άντρες. Η αρχή της «ίσης αμοιβής των δύο φύλων» περιλαμβάνεται και σε άλλες διεθνείς συμβάσεις εργασίας, στην Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου το 1948 καθώς και στο άρθρο 119 της σύμβασης της Ρώμης του 1958.

Σήμερα, όσο ποτέ άλλοτε, η γυναίκα κατέχεται από την επιθυμία να εργαστεί κάτω από τις οποιοσδήποτε συνθήκες εργασίας για να μπορεί να αντεπεξέλθει στις απαιτήσεις της σύγχρονης ζωής, που πολλαπλασιάζει τις ανάγκες του ανθρώπου. Το δικαίωμα για εργασία είναι για τη γυναίκα, όπως και για τον άνδρα, βασικό γιατί την απελευθερώνει και της δίνει τις προϋποθέσεις να αναπτύξει τις ικανότητες της. Όμως αυτό το δικαίωμα δοκιμάζεται σκληρά σήμερα από την οικονομική κρίση, που διαρκεί εδώ και λίγα χρόνια, γιατί οι γυναίκες είναι οι πρώτες που απολύονται.

Τα τελευταία χρόνια όλο και περισσότερες γυναίκες εργάζονται σε επαγγέλματα κατά παράδοση αντρικά, όπως οι ένοπλες δυνάμεις, η αεροπορία, τα μέσα συγκοινωνίας, το εμπορικό ναυτικό κ.τ.λ. Εντούτοις το ποσοστό της ανεργίας είναι γι' αυτές διπλάσιο συγκριτικά με αυτό των αντρών. Αυτό κατά κύριο λόγο οφείλεται στη νοοτροπία των εργοδοτών να προτιμούν άντρες, αλλά σε περίοδο που υπάρχει αυξημένη ανεργία, η προτίμηση αυτή ενισχύεται από την καθιέρωση της ίσης αμοιβής και για τα δύο φύλα σε ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία. Επιπλέον ο εργοδότης υπολογίζει τις διάφορες διευκολύνσεις που παρέχει η πολιτεία στις μητέρες, τις περισσότερες απουσίες των γυναικών σε σχέση με τους άντρες καθώς και τη μικρότερη διάρκεια απασχόλησης της γυναίκας σε μια επιχείρηση.

Επίσης η αρχή της ίσης αμοιβής αν και έχει κατοχυρωθεί νομικά δεν εφαρμόζεται στη πράξη. Σε πολλά εργοστάσια, οι αυξήσεις που δίνονται με βάση τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις, είναι μικρότερες στις γυναίκες από αυτές των αντρών. Στον τομέα των υπαλλήλων, ενώ οι μισθοί είναι οι ίδιοι, όμως το ποσό που καταβάλλεται τελικά στη γυναίκα είναι διαφορετικό από του άντρα γιατί δεν υπολογίζουν τα διάφορα επιδόματα που τις περισσότερες φορές καταβάλλονται για ενίσχυση της θέσης του άντρα.

Η συμβουλευτική επιτροπή της ΕΟΚ για την ισότητα ευκαιριών και αμοιβών ύστερα από ανταλλαγή απόψεων με τις εθνικές επιτροπές για την ισότητα ευκαιριών των κρατών-μελών, διαπίστωσε τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εθνικές επιτροπές στην προσπάθεια τους να επηρεάσουν τις κυβερνήσεις τους για να λάβουν μέτρα εφαρμογής της. Γι' αυτό η επιτροπή έρευνας της ΕΟΚ για την κατάσταση της γυναίκας αναλαμβάνει με διάφορα μέτρα να ασκήσει την επιρροή της στα εθνικά κοινοβούλια, για την υιοθέτηση της αρχής της ισότητας ευκαιριών και αμοιβών.

Ως προς την αμοιβή της γυναικείας εργασίας, υπάρχει η γενική διαπίστωση ότι είναι κατώτερη από την αμοιβή της αντίστοιχης εργασίας των αντρών στο σύνολο των διαφόρων οικονομικών τομέων και σε όλες σχεδόν τις χώρες. Μικρότερη ανισότητα παρατηρείται στο βιομηχανικό τομέα, ακολουθεί ο γεωργικός τομέας και μεγαλύτερη στον τομέα των υπηρεσιών. Βασική αιτία της χαμηλής αμοιβής θεωρείται η απασχόληση των γυναικών σε θέσεις με χαμηλή ειδίκευση. Η κατανομή των εργατριών βιομηχανίας τριών Ευρωπαϊκών χωρών ανάλογα με το επίπεδο της ειδίκευσής τους, είναι βάση των στοιχείων της ΕΟΚ (1972) η εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΕΠΙΠΕΔΟ	ΓΑΛΛΙΑ	ΙΤΑΛΙΑ	ΓΕΡΜΑΝΙΑ
ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ	5,4%	13,2%	11,3%
ΗΜΙΔΙΚΕΥΜΕΝΕΣ	42,5%	50,6%	55,2%
ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΕΣ	52,1%	36,2%	33,5%

Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, Ε.Σ.Υ.Ε.

Γενικά θα λέγαμε με βάση τα παραπάνω στοιχεία ότι ένας πολύ μικρός αριθμός εργατριών είναι ειδικευμένες, το μεγαλύτερο ποσοστό έχει η Ιταλία (13,2%) που είναι και αυτό επίσης πολύ χαμηλό. Οι περισσότερες είναι ημιειδικευμένες. Εντονότερη είναι η διαφοροποίηση των υπαλλήλων του βιομηχανικού τομέα, όπου σπάνια συναντά κανείς γυναίκες στα ανώτερα κλιμάκια, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό ασχολείται σε εργασίες απλής εκτέλεσης (γεωργία). Μια άλλη σημαντική παράμετρος της απασχόλησης των γυναικών είναι ο αριθμός των ωρών εργασίας που πραγματοποιούν οι γυναίκες σε σχέση με τις ώρες εργασίας των αντρών. Σε Ευρωπαϊκό μέσο όρο, πλησιέστερα προς την αντρική απασχόληση βρίσκεται η γυναικεία στο βιομηχανικό τομέα (87,5%) ακολουθεί η γεωργία (82%) και οι υπηρεσίες (79,6%).

Σχετικά με το θέμα της ανισότητας της αμοιβής μεταξύ των αντρών και των γυναικών, οφείλεται κυρίως στο χαμηλό επίπεδο τεχνικής εκπαίδευσης και κατάρτισης καθώς και στη μεγαλύτερη πιθανότητα να διακόψουν οι γυναίκες την καριέρα τους σε σχέση με τους άντρες για οικογενειακούς λόγους και για την ανατροφή των παιδιών. Η διαφορά αυτή των αμοιβών καταρχήν οφείλεται στις βαθιές κοινωνικές προκαταλήψεις για την απλήρωτη δουλειά της γυναίκας, αλλά και από έλλειψη α) κρατικής φροντίδας β) ίσων ευκαιριών για επαγγελματική κατάρτιση και συμμετοχή στην αγορά εργασίας.

♦ Στην Ελλάδα

Η νομοθετική ρύθμιση των αμοιβών των εργαζομένων αποβλέπει στην ισότητα των δύο φύλων, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα. Ως προς τους δημοσίους υπαλλήλους, η νομοθεσία ρυθμίζει τις αμοιβές των δύο φύλων σε ενιαία βάση. Στον ιδιωτικό όμως τομέα η αρχή

της ισότητας των αμοιβών παραβιάζεται εξαιτίας του μεγάλου ποσοστού ανειδίκευτου γυναικείου εργατικού δυναμικού και την κρατούσα νοοτροπία. Οι ανισότητες που υπάρχουν, ανάμεσα στις αμοιβές των αντρών και των γυναικών, είναι από τις μεγαλύτερες των Ευρωπαϊκών χωρών και το σημαντικότερο δεν έχει βελτιωθεί η μειονεκτική θέση της Ελληνίδας στις αμοιβές κατά τα τελευταία χρόνια.

Σύμφωνα με κάποια τελευταία στατιστικά στοιχεία, οι μηνιαίες αποδοχές των γυναικών υπαλλήλων στη βιομηχανία κατά τη διάρκεια των χρόνων 1971-1981 αντιπροσωπεύουν το 50% των αντίστοιχων αντρικών αποδοχών, ενώ το 1981 αντιπροσωπεύουν το 54%. Ένα παράδειγμα διάκρισης αποτελεί η συλλογική σύμβαση κλωστοϋφαντουργίας που υπογράφηκε στις 18 Δεκεμβρίου 1980, η οποία τυπικά εγγυάται την ισότητα μεταξύ αντρών και γυναικών. Εκτός από τη σύμβαση των κλωστοϋφαντουργιών υπάρχουν και άλλες συμβάσεις που καθιερώνουν χαμηλότερη αμοιβή στη γυναίκα και στα κατώτερα όρια όπως των καπνεργατών, των ξενοδοχοϋπαλλήλων κ.α. Και ενώ δεν υπάρχουν νομικά εμπόδια για την ισότητα των αμοιβών των δύο φύλων, από στατιστικά στοιχεία προκύπτει ότι το ποσοστό αμοιβής των γυναικών είναι 30% με 40% λιγότερο από των αντρών. Οι εβδομαδιαίες αποδοχές των εργατριών της βιομηχανίας ήταν για το χρονικό διάστημα 1971-1981 το 63% των αποδοχών των εργατών και το 1981 σχεδόν το ίδιο.

Στις περιπτώσεις που υπάρχει ισότητα στους μισθούς όπως στους ιδιωτικούς υπαλλήλους, τους εμποροϋπαλλήλους κ.α, ο μέσος όρος των γυναικείων μισθών είναι ο μισός περίπου των αντρικών, γιατί ενώ η αμοιβή των γυναικών υπολογίζεται στα κατώτατα όρια των συλλογικών συμβάσεων, οι άντρες όχι μόνο αμείβονται βάση των ανώτατων ορίων, αλλά κατόπιν ιδιαίτερης συμφωνίας με τον επιχειρηματία, πετυχαίνουν μισθό ανώτερο εκείνου που έχουν θεσπίσει οι συμβάσεις εργασίας. Επίσης, η καθήλωση των γυναικών στις κατώτερες θέσεις ή βοηθητικές υπηρεσίες και η μη προώθηση τους στις ανώτερες, έχει ως αποτέλεσμα να μεγαλώνει κατά πολύ η διαφορά των μισθών των γυναικών και αντρών μια και οι άντρες προωθούνται επαγγελματικά σε βάρος των γυναικών. Γενικά, όπου ο νόμος δε δεσμεύει τον επιχειρηματία στη μεταχείριση τη γυναίκας, τη βάζει σε υποδεέστερη θέση και ευνοεί φανερά τον άντρα. Παράδειγμα αποτελεί το θέμα των «πριμ» που δίνονται από οργανισμούς και επιχειρήσεις σε υπαλλήλους στο τέλος του ισολογισμού. Δύσκολα συμπεριλαμβάνουν σε μια τέτοια κατάσταση των «πριμ» γυναίκες, γιατί προβάλλουν τη δικαιολογία ότι οι άντρες δουλεύουν περισσότερες ώρες.

Είναι αναμφισβήτητο να αναφέρουμε ότι και στην Ελλάδα υπάρχουν ορισμένοι τομείς εργασίας, όπου οι εργαζόμενες είναι ανειδίκευτες, το 90% περίπου των γυναικών που εργάζονται στη βιομηχανία. Ανειδίκευτες είναι και οι περισσότερες που έχουν τελειώσει το λύκειο και εργάζονται στον τριτογενή τομέα ως πωλήτριες, δακτυλογράφοι κ.α, αν και το

εκπαιδευτικό τους επίπεδο βελτιώνεται συνεχώς σε όλους τους τομείς, εκτός από αυτόν της τεχνικής κατάρτισης. Ακόμα και οι γυναίκες που έχουν πανεπιστημιακό επίπεδο μόρφωσης, κατευθύνονται προς τον τριτογενή τομέα και προς τα «γυναικεία επαγγέλματα». Αλλά και όταν έχουν τα ίδια προσόντα για αντίστοιχη θέση με έναν άντρα – ισχύει στο δημόσιο τομέα – οι προαγωγές και οι δυνατότητες εξέλιξης προορίζονται για τους άντρες, εξαιτίας των κοινωνικών προκαταλήψεων και των οικογενειακών υποχρεώσεων που επιβαρύνουν τη γυναίκα.

ΓΙΑΤΙ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΔΕΝ ΠΡΟΑΓΟΝΤΑΙ

Εκτός από όλες τις παραπάνω διαφορές στους μισθούς, οι γυναίκες υπόκεινται σε άπειρες διακρίσεις σχετικά με την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και τις σχέσεις στους χώρους δουλειάς. Και όλα έχουν μοναδική αφορμή το φύλο τους. Θα μπορούσαν να αναφερθούν χιλιάδες παραδείγματα σε τράπεζες, σε δημόσιες υπηρεσίες και σε επιχειρήσεις όπου οι προαγωγές για τις γυναίκες είναι άπιαστο όνειρο. Το γεγονός είναι ότι για να διακριθεί μια γυναίκα πρέπει να καταβάλλει τεράστιες προσπάθειες, πολύ μεγαλύτερες από αυτές που θα χρειαζόταν να καταβάλλει αντίστοιχα ένας άντρας. Παρ' όλο που σήμερα οι γυναίκες σπουδάζουν και έχουν κατακτήσει όλες τις επιστήμες και τις τέχνες με σπουδαίες επιδόσεις στον επαγγελματικό τομέα, τα πράγματα είναι δύσκολα. Τα αξιώματα με ελάχιστες εξαιρέσεις τα κατέχουν οι άντρες γιατί θεωρούν την γυναίκα κατά κάποιο τρόπο «ανίκανη» αφού όπως ισχυρίζονται τα παιδιά και το σπίτι την εμποδίζουν να αφοσιωθεί και να εκπληρώσει σωστά τα καθήκοντα της.

Προβλήματα τέτοιας φύσης αντιμετωπίζουμε και στο ελεύθερο επάγγελμα, τα οποία βρίσκονται σε συνάρτηση με τη δημιουργία της οικογένειας και την αντίληψη που επικρατεί στην ελληνική κοινωνία για τη διαφορά των δύο φύλων. Ακόμα και όταν η γυναίκα αποκτήσει ένα ελεύθερο επάγγελμα, αντιμετωπίζει ένα ανελέητο ανταγωνισμό. Αν πάλι προσληφθεί σε μια δημόσια υπηρεσία θα γνωρίσει τον παραγκωνισμό και γρήγορα θα απογοητευθεί από την πραγματικότητα, που δεν της δίνει πρόσβαση στις καλύτερες θέσεις ιεραρχίας. Παντού θα συναντά την αντιδραστική νοοτροπία των ανδρών, τη δυσπιστία της κοινωνίας και την αντίληψη όλων που πολλές φορές καταφέρνουν να την επηρεάσουν ότι η γυναίκα πρέπει να εγκαταλείψει τη δουλειά της, όταν δημιουργήσει οικογένεια και καλλιεργείται συνέχεια η άποψη ότι οι γυναίκες είναι δύσκολο να προαχθούν σε ανώτερες θέσεις. Οι λόγοι που οι γυναίκες δεν προάγονται σε θέσεις ανώτερες είναι ουσιαστικοί και χρήσιμο να αναφερθούν.

1) Η μητρότητα και η ανατροφή των παιδιών θεωρούνται καθαρά γυναικεία ευθύνη. Τα προνόμια για τα οποία η ίδια η γυναίκα αγωνίζεται,

όπως άδειες εγκυμοσύνης, ώρες θηλασμού, όλα αυτά είναι στο βάθος ανασταλτικά στην πρόοδο της.

- 2) Το αντρικό κατεστημένο εμποδίζει επίσης την πρόοδο της γυναίκας και την προαγωγή της σε άλλη ανώτερη θέση. Ο άντρας αφέντης-κυρίαρχος, όπως τυχαίνει να είναι στην οικογένεια θέλει να διατηρεί τον ίδιο ρόλο και σε κάθε τομέα εργασίας. Θεωρεί την γυναίκα απειλή στην δική του πρόοδο, ιδιαίτερα όταν έχει πραγματικές ικανότητες.
- 3) Τέλος, ένας λόγος επίσης σημαντικός είναι η έλλειψη εκπαίδευσης και επαγγελματικής ειδίκευσης, αλλά και η αδυναμία ολοκληρωτικής αφοσίωσης στο επάγγελμα.

Είναι γεγονός όμως ότι στη σημερινή εποχή η γυναίκα ζητάει και απαιτεί την ολοκλήρωση της σαν ελεύθερο ισότιμο άτομο. Δεν ανέχεται την υποδούλωσή της μέσα στους στερεότυπους ρόλους που δέχτηκαν οι γυναίκες παλιότερα. Αρχίζει και ξεφεύγει. Μορφώνεται, αντιμετωπίζει διαφορετικά τη δουλειά της και αγωνίζεται για το καλύτερο. Έτσι υπάρχει ελπίδα στη νέα γενιά.

Ο ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ

Τα τελευταία χρόνια το κύμα των εργαζόμενων γυναικών ολοένα αυξάνεται. Τους εργοδότες παλιότερα τους συνέφερε να προσλαμβάνουν στις επιχειρήσεις τους γυναίκες, μεγάλωνε όμως ταυτόχρονα και η αδικία σε βάρος τους. Η γυναίκα κάτω από την πίεση της οικονομικής ανάγκης δεχόταν εργασίες έστω και αν δεν παρουσίαζαν γι' αυτήν κανένα ενδιαφέρον ή ήταν μια κακοπληρωμένη εργασία. Ταυτόχρονα, οι πατριαρχικές αντιλήψεις και οι αφορισμοί ότι η θέση της γυναίκας είναι μόνο μέσα στο σπίτι, άρχισαν με το πέρασμα του χρόνου να ξεθωριάζουν, να χάνουν την πειστικότητα και την αλήθειά τους. Η ίδια η ζωή έδειχνε ότι η θέση της γυναίκας είναι παντού, όπου υπάρχει εργασία, δημιουργία, χρέος για την ατομική της προκοπή και ευτυχία, αλλά και για το καλό του κοινωνικού συνόλου. Όσες γυναίκες αποκτούσαν πείρα και πραγματοποιούσαν μια αξιόλογη επαγγελματική σταδιοδρομία, αυτόματα αποκτούσαν αυτοπεποίθηση και δραστηριοποιούνταν και σε άλλους κοινωνικούς τομείς.

Η γυναίκα με την εξωσπιτική εργασία, βοηθούσε να βελτιώνονται όχι μόνο οι υλικές συνθήκες της ζωής της, αλλά να δημιουργούνται ηθικότερες και αρμονικότερες οικογενειακές και συζυγικές σχέσεις. Προσαρμοζόμενη ολοένα και περισσότερο στις μεθόδους και στις συνθήκες εργασίας που ολοένα τελειοποιούνταν και άλλαζαν, συνειδητοποιούσε την ανάγκη να μορφώνεται περισσότερο, να εξειδικεύεται επαγγελματικά και να πραγματοποιεί και καλύτερους όρους αμοιβής. Όλα αυτά την βοηθούσαν να αποκτά συνειδησιακή ωριμότητα εργαζόμενης και να εξελίσ-

σεται σε ένα ενεργό και αποδοτικό παράγοντα ατομικής και κοινωνικής προόδου.

Σήμερα η γυναίκα με τις εμπειρίες και τις επιτυχίες που πραγματοποιεί ως εργαζόμενη, αποκτάει αυτοπεποίθηση και πίστη στον εαυτό της και στις αξίες της. Η γυναίκα εργαζόμενη καλλιεργώντας τις αξίες της, εξασφαλίζει τη δυνατότητα να διαμορφώνει την προσωπικότητα της, τη δική της γυναικεία προσωπικότητα, καταρρίπτοντας το μύθο της κατωτερότητας της, αλλά και κάποιες άλλες βιβλικές αντιλήψεις και προκαταλήψεις που φρόντιζαν με χίλιους δυο τρόπους να τις στεριώνουν και να τις μονιμοποιούν.

Η ίδια η ζωή όμως, αποδειχνει ότι η εργασιακή δραστηριότητα, επιδρά ευνοϊκά και στο χαρακτήρα και στον ψυχικό κόσμο, της εξαρτημένης από το άντρα, γυναίκας. Φαίνεται και στην ίδια ότι το κύρος της μεγαλώνει, καθώς διαμορφώνει τη δική της γυναικεία προσωπικότητα με όλες τις ιδιαιτερότητες του φύλου της, αλλά και με όλες τις γυναικείες αξίες όταν αξιοποιούνται κοινωνικά. Η συμμετοχή της γυναίκας στο κοινωνικό γίνεσθαι τη βοήθησε να συνειδητοποιήσει την ανάγκη να βελτιώνει τη γενική και ειδική της μόρφωση. Έτσι η επαγγελματική σταδιοδρομία της στις επιστήμες, στη διοίκηση, στην εκπαίδευση, στην πολιτική, στον εμπορικό και βιομηχανικό τομέα αρχίζει να βελτιώνεται και να σταθεροποιείται. Έχει διαπιστωθεί ότι στις βιομηχανικές χώρες οι εργαζόμενες γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία. Ταυτόχρονα οι γυναίκες που επιλέγουν το ρόλο της νοικοκυράς ολοένα λιγοστεύουν.

Η ΕΙΚΟΝΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΑΛΛΕΣ ΧΩΡΕΣ

Είναι καιρός πια να γίνει κοινή συνείδηση ότι το δικαίωμα της γυναίκας στην εργασία πρέπει να είναι γενικό και χωρίς διαφορές από τον άντρα. Αυτό και βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα και μέσα στην κοινωνία που ζούμε και στον αγώνα μας για το μετασχηματισμό της και στην κοινωνία του μέλλοντος είναι σοβαρό όπλο για την απελευθέρωση της γυναίκας. Όλοι οι διεθνείς οργανισμοί και τα συντάγματα των κρατών-μελών έχουν ορίσει ότι η εργασία αποτελεί δικαίωμα του ανθρώπου, τελεί υπό την προστασία του κράτους και κάθε άνθρωπος είναι ελεύθερος να επιλέξει το επάγγελμα που θα ασκήσει.

Μέχρι τώρα ασχοληθήκαμε με θέματα που αφορούσαν την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας. Στην παρούσα ενότητα θα ασχοληθούμε αποκλειστικά με την εργασία της γυναίκας στην σύγχρονη εποχή. Πιο συγκεκριμένα θα δώσουμε μια εικόνα των εργαζομένων γυναικών με βάση κάποια δεδομένα στοιχεία όπως η ηλικία, οι τομείς απασχόλησης κ.τ.λ. από το 1970 μέχρι σήμερα και θα αναφέρουμε τα επαγγέλματα με

τα με τα οποία ασχολούνται οι γυναίκες και τους κλάδους της οικονομίας που παρατηρείται έντονα η γυναικεία παρουσία.

Οι γυναίκες από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα συνειδητοποίησαν την ανάγκη να εργαστούν έξω από το κλειστό περιβάλλον του σπιτιού, για να μπορέσουν να καταξιώσουν την αμφισβητούμενη ανθρωπινή τους υπόσταση και να πραγματώσουν την ηθική τους «αποκατάσταση», που τόσο προκαλεί η ίδια η πραγματικότητα με τη διάκριση του ανθρώπινου είδους σε ανώτερο ο άντρας και κατώτερο η γυναίκα.

Στον Παγκόσμιο χώρο

Ο αριθμός των οικονομικά δραστήριων γυναικών σε όλο τον κόσμο ανέβηκε από 344 σε 576 εκατομμύρια, ανάμεσα στα έτη 1950 και 1975. Η πραγματικότητα είναι ότι ο μισός περίπου γυναικείος πληθυσμός της γης ασχολείται στην παραγωγική διαδικασία όπως αναφέρουν τα πορίσματα μελέτης ειδικευμένου Ινστιτούτου Ερευνών της Αμερικής. Η τάση για μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην παραγωγή, παρουσιάζεται περισσότερο στις βιομηχανικές χώρες της Δύσης και στα κράτη της Ανατολικής Ευρώπης και Ασίας. Στις περισσότερες από τις χώρες αυτές, η πλειοψηφία των γυναικών εργάζεται έξω από το σπίτι. Στη Δύση παρατηρείται μια βαθμιαία ελάττωση της αντρικής συμμετοχής στην ενεργή οικονομική δράση και αυτό αποδίνεται στο ότι οι άντρες, κατά κύριο λόγο, μένουν στα σχολεία όλο και μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα και αποσύρονται νωρίτερα από την ενεργή ζωή. Στις χώρες της Ευρωπαϊκής κοινότητας, τέσσερις στις δέκα γυναίκες ηλικίας 14 έως 60 χρόνων έχουν ή ζητούν εργασία. Κάτω από τη διπλή πίεση της οικονομικής κρίσης και της επιθυμίας για αυτοτέλεια και ανεξαρτησία, η αναλογία αυτή αυξάνεται συνεχώς. Σήμερα οι γυναίκες αποτελούν το 51,2% του πληθυσμού της Ευρωπαϊκής κοινότητας των 271,6 περίπου εκατομμυρίων. Όμως οι γυναίκες συμμετέχουν στην οικονομική ζωή της κοινότητας με ποσοστό 38%, σε σύνολο ενεργού πληθυσμού 135 εκατομμυρίων.

Σύμφωνα με μια μελέτη της Παγκόσμιας Οργάνωσης Εργασίας του έτους 1975, ο ενεργός πληθυσμός σε όλο τον κόσμο φτάνει το 1,8 δισεκατομμύρια άτομα από τα οποία περίπου 600 εκατομμύρια είναι γυναίκες (34%). Σε παγκόσμια κλίμακα το 52% των γυναικών εργάζεται στη γεωργία, το 27% σε επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών και το 20% στη βιομηχανία.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΚΛΙΜΑΚΑ	
ΤΟΜΕΙΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
▪ ΓΕΩΡΓΙΑ	52%
▪ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	20%
▪ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	27%

Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, Ε.Σ.Υ.Ε.

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία για το έτος 1977 στον τομέα της γεωργίας εργαζόταν το 6,6% του εργατικού δυναμικού του γυναικείου πληθυσμού που αντιπροσωπεύει το 31,6% του συνολικού γεωργικού εργατικού δυναμικού. Ο αριθμός των γυναικών που εργάζονται στη γεωργία είναι μεγαλύτερος στην Ιταλία, τη Γαλλία και την Ιρλανδία. Στις άλλες χώρες αντιπροσωπεύουν περίπου το 1/3. Στον τομέα της βιομηχανίας έχουν κύρια εργασία το 26,7% του ενεργού γυναικείου πληθυσμού, που αντιπροσωπεύουν το 23,4% του εργατικού δυναμικού. Ο αριθμός των γυναικών που εργάζονται στη βιομηχανία είναι μεγαλύτερος στην Ιταλία και στη Γερμανία, ενώ οι υπόλοιπες χώρες αντιπροσωπεύουν λιγότερο του 1/4. Και στον τομέα των υπηρεσιών εργάζονται το 66,7% του ενεργού γυναικείου πληθυσμού, που αντιπροσωπεύουν το 45,2% του συνολικού εργατικού δυναμικού των υπηρεσιών. Τον μεγαλύτερο αριθμό τον παρουσιάζει η Ολλανδία και η Δανία ενώ η Γαλλία και η Αγγλία αντιπροσωπεύουν το ήμισυ του συνόλου του εργατικού δυναμικού των υπηρεσιών.

Οι κυριότεροι λόγοι των ελαττωμένων ευκαιριών για τις γυναίκες είναι κατά 44% οι οικογενειακές υποχρεώσεις, η στάση των αντρών κατά 32%, κατά 20% οι συνθήκες στην επαγγελματική ζωή και η εκπαίδευση κατά 18%. Ο παρακάτω πίνακας μας δείχνει πόσο ήταν το γυναικείο εργατικό δυναμικό σε ολόκληρο τον κόσμο στις αναπτυγμένες και στις λιγότερο αναπτυγμένες χώρες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ		
ΕΤΗ	ΑΝΑΠΤΥΓΜΕΝΕΣ ΧΩΡΕΣ	ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΑΝΑΠΤΥΓΜΕΝΕΣ ΧΩΡΕΣ
1965	180 εκατ.	305 εκατ.
1975	206 εκατ.	369 εκατ.
1985	229 εκατ.	446 εκατ.
2000	260 εκατ.	617 εκατ.

Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, Ε.Σ.Υ.Ε.

Παρατηρούμε ότι υπάρχει αύξηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού και στις αναπτυγμένες και στις λιγότερο αναπτυγμένες χώρες. Και στην Ευρώπη αντίστοιχα το έτος 1965 υπήρχαν 68 εκατομμύρια εργαζόμενες, αυξήθηκαν σε 76 εκατομμύρια το 1975, έφτασαν στα 84 εκατομμύρια το 1985 και το 2000 αυξήθηκαν και έγιναν 93 εκατομμύρια.

Στο σημείο αυτό είναι χρήσιμο να αναφέρουμε κάποια στοιχεία για την κατάσταση των γυναικών και τους τομείς της απασχόλησης τους στις σοσιαλιστικές και στις καπιταλιστικές χώρες.

Τα στοιχεία που θα ακολουθήσουν δείχνουν πως οι κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές αλλαγές που συμβαίνουν στον κόσμο, επηρεάζουν και την αλλαγή της θέσης της γυναίκας σε όλες τις εκδηλώσεις της ανθρώπινης δραστηριότητας. Ο βαθμός της συμμετοχής της γυναίκας στην κοινωνική ζωή, εξαρτάται από το κοινωνικό σύστημα της κάθε χώρας και από το επίπεδο της οικονομικής, πολιτικής και πολιτιστικής της ανάπτυξης.

Στις χώρες του σοσιαλισμού, οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες για να παίρνουν μέρος στην κοινωνική ζωή. Το δικαίωμα τους στη δουλειά το εγγυάται τι ίδιο το κοινωνικό και οικονομικό σύστημα του σοσιαλισμού. Τα σοσιαλιστικά κράτη ακολουθούν μια πολιτική που αποσκοπεί στη συνεχή βελτίωση των συνθηκών ζωής και δουλειάς των γυναικών, ώστε να συνδυάζουν αρμονικά τη δραστηριότητα τους στην παραγωγή, την κρατική και δημόσια ζωή με την εκπλήρωση των υποχρεώσεων τους μέσα στην οικογένεια σαν ισότιμα με τον άντρα μέλη της.

Στις αναπτυγμένες καπιταλιστικές χώρες οι κυβερνήσεις υποστηρίζουν τη νομική ισοτιμία της γυναίκας, αν και σε αρκετές περιπτώσεις δεν έχουν προχωρήσει στην κατάργηση όλων των νομικών διακρίσεων. Στην πράξη οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι θύματα διακρίσεων σε ότι αφορά την απασχόληση, την αμοιβή, την γενική και επαγγελματική μόρφωση, τη συμμετοχή στη δημόσια και πολιτική ζωή.

Στις αναπτυσσόμενες χώρες εκεί που πραγματοποιούνται μια σειρά από κοινωνικοοικονομικές αλλαγές έχει γίνει πρόοδος στη βελτίωση της θέσης της γυναίκας, όμως ο δρόμος προς τη χειραφέτηση εμποδίζεται τόσο από τη βαριά κληρονομιά του παρελθόντος όσο και από τις αρνητικές συνέπειες της επίδρασης του ξένου ιμπεριαλισμού και της νεοαποικιοκρατίας στη ζωή των χωρών αυτών.

Θα ακολουθήσει μια σύντομη αναφορά για την εργασία των γυναικών σε ορισμένες χώρες.

◆ ΕΝΩΣΗ ΣΟΣΙΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΟΒΙΕΤΙΚΩΝ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΩΝ

Οι γυναίκες αποτελούν το 51% του συνόλου των εργαζομένων. Από το σύνολο των εργαζόμενων γυναικών το 50% απασχολούνται στη γεωργία και στη βιομηχανία. Επίσης οι γυναίκες είναι το 77% των χειριστών αυτόματων μηχανών, το 59% των απασχολούμενων με ανώτερη μόρφωση, το 69% των γιατρών, το 40% και πάνω των δικηγόρων, το 70% των δασκάλων και το 40% γενικά των επιστημόνων. Από 1/1/1981 υπήρχε κατάλογος με 460 επαγγέλματα απαγορευμένα για τις γυναίκες, μόνο και μόνο για το συμφέρον της υγείας τους. Αυτά αντιστοιχούσαν μόνο στο 5% του πλήρους καταλόγου των επαγγελμάτων που οι γυναίκες εξασκούσαν ελεύθερα χωρίς να διατρέχουν κανένα κίνδυνο. Οι γυναίκες συνταξιοδοτούνται στα 55 και οι άντρες στα 60. Εφαρμόζεται στην πράξη ίση αμοιβή για ίση εργασία, ανεξάρτητα από το φύλο ή την ηλικία. Τέλος 500.000 γυναίκες διευθύνουν βιομηχανικά συγκροτήματα και 475 γυναίκες συμμετέχουν στο Ανώτατο Σοβιέτ.

◆ ΑΓΓΛΙΑ

Οι γυναίκες αποτελούν το 41% των εργαζομένων. Οι γυναίκες σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία των ετών 1976 και 1977 αποτελούν το 63% των δασκάλων, το 10% των καθηγητών πανεπιστημίου, το 86% των νοσοκόμων, το 2,4% των δικαστών, το 6,5% των δικηγόρων και το 0,4% των μηχανικών. Στο Βρετανικό κοινοβούλιο σε σύνολο 607 ανδρών, οι 28 είναι γυναίκες δηλαδή το 4,5%. Τέλος στην Αγγλία σε αντίθεση με άλλες χώρες όπως την Αμερική και τη Γερμανία δεν υπάρχει τεράστια αύξηση των γυναικών στον τομέα των υπηρεσιών. Οι πιο πολλές γυναίκες εργάζονται σαν ανειδίκευτοι εργάτες βιομηχανίας ή σαν βοηθοί γραφείου στις επαγγελματικές υπηρεσίες και στο εμπόριο διανομής αγαθών.

◆ ΓΑΛΛΙΑ

Οι γυναίκες αποτελούν το 38,4% της εργατικής δύναμης. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας το 1978 στο σύνολο των ανέργων το 52% είναι γυναίκες. Τα γυναικεία μεροκάματα είναι 39% μικρότερα από τα αντρικά. Οι γυναίκες με ανώτατη μόρφωση πληρώνονται 22% λιγότερο από τους άντρες συναδέλφους τους. Από μια έρευνα που έγινε στην Γαλλία ανάμεσα σε στελέχη επιχειρήσεων σχετικά με τις εργασιακές τους προσδοκίες προέκυψαν τα εξής: το 14% των γυναικών ελπίζουν να γίνουν μια μέρα διευθύντριες σε επιχειρήσεις και σε οργανισμούς, ενώ το 63% των αντρών δεν διστάζει να εκφράσει αυτή τη φιλοδοξία του. Η δομή της γυναικείας εργασίας στη Γαλλία με βάση τα στοιχεία του 1975 είναι η ακόλουθη: το 10% εργάζονται στη γεωργία, το 26% στη βιομηχανία και το 64% στον τομέα των υπηρεσιών. Στη βιομηχανία της Γαλλίας το 61% των γυναικών είναι ανειδίκευτες εργάτριες.

◆ ΗΝΩΜΕΝΕΣ ΠΟΛΙΤΕΙΕΣ ΑΜΕΡΙΚΗΣ

Οι γυναίκες αποτελούν το 41% της εργατικής δύναμης. Το 7,2% είναι άνεργες και 2,5 εκατομμύρια γυναίκες είναι υποαπασχολούμενες. Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του 1978, στο σύνολο των εργαζομένων γυναικών το 34% είναι υπάλληλοι γραφείων, το 20% σε υπηρεσίες βιομηχανιών, το 6% σε διοικητικές θέσεις, το 9% σε θέσεις δικηγόρων, το 13% σε θέσεις γιατρών και κάτω από 2% σε θέσεις μηχανικών. Οι γυναικείοι μισθοί και τα μεροκάματα είναι χαμηλότερα από τα αντίστοιχα των αντρών κατά 57%. Οι γυναίκες στα ανώτερα κρατικά όργανα έχουν συμμετοχή μόνο 5%.

◆ ΛΑΪΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΠΟΛΩΝΙΑΣ

Συμφωνά με τα στατιστικά στοιχεία του 1975, οι γυναίκες αποτελούν το 46% των εργαζομένων, το 43% έχουν πανεπιστημιακή μόρφωση και το 31% έχουν τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση. Στα λαϊκά κοινοβούλια συμμετείχαν το έτος 1975 το 20% των γυναικών και σε διευθυντικές θέσεις το 31% των γυναικών.

◆ ΛΑΪΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΒΟΥΛΓΑΡΙΑΣ

Οι γυναίκες αποτελούν το 42,7% του συνόλου των εργαζομένων. Σύμφωνα με στοιχεία του 1975 της Στατιστικής Υπηρεσίας το 48,2% των γυναικών απασχολούνται στη βιομηχανία, το 47% στις κατασκευές, το 46% στη γεωργία, το 51% στις επιστήμες και το 45% των γιατρών. Οι γυναίκες αποτελούν το 41,8% του συνόλου που κατέχει πανεπιστημιακή

μόρφωση. Τέλος, οι γυναίκες αποτελούν το 9,5% των μελών του Υπουργικού συμβουλίου.

Στο σημείο αυτό ολοκληρώσαμε την εικόνα των εργαζομένων γυναικών όλου του κόσμου με βάση κάποια στοιχεία από τη Στατιστική Υπηρεσία. Ακολουθεί η εικόνα των εργαζομένων γυναικών στην Ελλάδα.

Στην Ελλάδα

Όλα μέσα στην κοινωνία μας δείχνουν ότι ο προδιαγραμμένος και παραδεκτός ρόλος για τη γυναίκα, είναι ο ρόλος της νοικοκυράς – συζύγου – μητέρας. Διάφοροι λόγοι και κοινωνικές συνθήκες έχουν ωθήσει έναν αριθμό γυναικών στον επαγγελματικό χώρο. Υπάρχει η οικονομική ανάγκη για ένα μεγάλο αριθμό γυναικών καθώς και η τάση να γίνει η γυναίκα ανεξάρτητη και δημιουργική. Όσον αφορά τη συμμετοχή της Ελληνίδας στην παραγωγή τα τελευταία 25 χρόνια, παρουσιάζει μια εξέλιξη διαφορετική από τις άλλες χώρες οι οποίες εμφανίζουν μια προοδευτική αύξηση συμμετοχής στην παραγωγή, ενώ η χώρα μας μείωση. Και ενώ σε πολλές χώρες η γυναίκα έχει εισχωρήσει σε δουλειές παραδοσιακά αντρικές και βιολογικά απαράδεκτες γι' αυτήν, με την επιμονή της και την τελική ένταξη της έχει αποδείξει ότι με τις σημερινές συνθήκες δουλειάς μπορεί να εργαστεί στις απαγορευμένες από το νόμο γυναικείες εργασίες, αρνούμενη να δεχτεί τις προστατευτικές διατάξεις. Η Ελληνίδα δεν έχει τολμήσει ακόμα τέτοια βήματα.

Στην ενότητα αυτή θα μελετήσουμε τη συμμετοχή των εργαζομένων γυναικών στους κλάδους-τομείς επαγγελμάτων, τη συμμετοχή των γυναικών στην εργασία με βάση την ηλικία τους, το επίπεδο εκπαίδευσης τους και τη θέση στο επάγγελμά τους.

1. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΤΑ ΤΟΜΕΙΣ-ΚΛΑΔΟΥΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Οικονομικός ενεργός πληθυσμός της Ελλάδος κατά κλάδους οικονομικής δραστηριότητας την περίοδο 1961-1971.

ΤΟΜΕΙΣ - ΚΛΑΔΟΙ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	36,5%	53,1%
▪ Γεωργία-κτηνοτροφία	35,7%	53%
▪ Ορυχεία	0,8%	0,1%
ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	28,3%	16,4%
▪ Βιομηχανία-βιοτεχνία	16,7%	15,9%
▪ Ηλεκτρισμός	0,9%	0,3%
▪ Οικοδομές-δημόσια έργα	10,7%	0,2%
ΤΡΙΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	33,2%	28,6%
▪ Εμπόριο	11,6%	8,2%
▪ Μεταφορές-επικοινωνίες	8,4%	1,5%
▪ Τράπεζες-ασφάλειες	2,4%	2,2%
▪ Υπηρεσίες	10,8%	16,7%
ΔΕΝ ΔΗΛΩΣΑΝ	1,9%	1,9%

Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, Ε.Σ.Υ.Ε. 1971.

Παρατηρούμε ότι κατά την περίοδο 1961-1971 οι γυναίκες αντιπροσωπεύονται σε όλους τους επαγγελματικούς κλάδους, σε άλλους λιγότερο και σε άλλους περισσότερο. Υπάρχουν τα λεγόμενα «βαριά» επαγγέλματα όπως π.χ. οι οικοδομές ή τα ορυχεία όπου υπερισχύουν φυσικά κατά ένα πολύ μεγάλο ποσοστό οι άντρες. Αυτό όμως που πρέπει να επισημάνουμε είναι ότι οι γυναίκες έχουν κατακτήσει όλους τους επαγγελματικούς τομείς. Αναφέρονται γυναίκες σε όλους τους τομείς των επαγγελμάτων: γυναίκες σιδηρουργοί, ψαράδες, υδραυλικοί, ταχυδρομικοί διανομείς κ.α. Η κατανομή τους συγκριτικά με την κατανομή των αντρών στα διάφορα επαγγέλματα είναι ενδεικτική για τη διαφορετική εικόνα που επικρατεί για τα δύο φύλα.

Με βάση τα στατιστικά στοιχεία της περιόδου 1971-1981 προκύπτει ο εξής πίνακας για την απασχόληση των γυναικών κατά τομείς κλάδους επαγγελμάτων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Οικονομικώς ενεργός πληθυσμός της Ελλάδος κατά κλάδους οικονομικής δραστηριότητας για τα έτη 1971 και 1981.

ΤΟΜΕΙΣ – ΚΛΑΔΟΙ	ΕΤΟΣ 1971		ΕΤΟΣ 1981	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	37%	55,2%	26%	41,6%
▪ Γεωργία-κτηνοτροφία	36,2%	55,2%	25,6%	41,6%
▪ Ορυχεία	0,8%	-	0,4%	-
ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	28,5%	17,3%	36,1%	18,6%
▪ Βιομηχανία-βιοτεχνία	17,5%	17,3%	20%	18,1%
▪ Ηλεκτρισμός	-	-	4,1%	0,3%
▪ Οικοδομές-δημόσια έργα	11%	-	12%	0,2%
ΤΡΙΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	33,1%	26,7%	37,4%	39,9%
▪ Εμπόριο	12,3%	8,9%	14,8%	15,2%
▪ Μεταφορές-επικοινωνίες	8,6%	1,5%	10,2%	2,3%
▪ Τράπεζες-ασφάλειες	2,4%	2,4%	0,3%	3,4%
▪ Υπηρεσίες	9,8%	13,9%	12,1%	19%

ΠΗΓΕΣ:

Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, Απογραφή Πληθυσμού 1971.

Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, Έρευνα Απασχόλησης 1981.

Παρατηρώντας τον πιο πάνω πίνακα βλέπουμε τα εξής:

- 1) Οι γυναίκες στην Ελλάδα απασχολούνται κυρίως στη γεωργία και στις υπηρεσίες. Παρόλο που στη δεκαετία 1961-1971 ο αριθμός των γυναικών που απασχολούνταν στη γεωργία μειώθηκε κάπως, η γεωργία εξακολουθεί να είναι ο τομέας που απορροφά κατά κύριο λόγο την Ελληνίδα εργαζόμενη. Αν και οι γυναίκες που απασχολούνται στην γεωργία αποτελούν μια ενιαία ομάδα με κοινά προβλήματα, υπάρχουν ωστόσο κάποιες διαφοροποιήσεις ανάμεσα στις γυναίκες που δουλεύουν με μεροκάματο σε εποχή αιχμής στα χωράφια των άλλων και σε αυτές που δουλεύουν στα χωράφια του πατέρα τους ή του άντρα τους. Οι γυναίκες που δουλεύουν στα χωράφια άλλων μετακινούνται από περιοχή σε περιοχή για να βρουν δουλειά και πολλές φορές δουλεύουν και στο εργοστάσιο είτε εποχιακά είτε μόνιμα. Στο εργοστάσιο επίσης δουλεύουν και πολλές γυναίκες που έχουν δικά τους κτήματα για να συμπληρώσουν το οικογενειακό εισόδημα τους.
- 2) Η συμμετοχή της γυναίκας στο δευτερογενή τομέα και κυρίως στη βιομηχανία αυξήθηκε στη δεκαετία 1971-1981. Το έτος 1971 οι απασχολούμενες στη βιομηχανία ήταν 17,3% και το 1981 αυξήθηκαν και έγιναν 18,1%. Η γυναίκα που ασχολείται στον τομέα της βιομηχανίας

κατευθύνεται κυρίως στους παραδοσιακούς κλάδους, όπως στη βιομηχανία τροφίμων και στην υφαντουργική βιομηχανία, που απαιτούν χαμηλή ειδίκευση και κατά συνέπεια χαμηλή αμοιβή.

- 3) Οι γυναίκες που απασχολούνται στον τομέα των υπηρεσιών, κατευθύνονται κυρίως στο εμπόριο, όπου απασχολούνται περισσότερο ως πωλήτριες καθώς και στον τομέα του τουρισμού. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην δεκαετία 1971-1981 ο αριθμός των απασχολουμένων γυναικών στο εμπόριο υπερδιπλασιάστηκε από 8,9% έγινε το 1981 15% και σχεδόν διπλασιάστηκε στον τουρισμό. Οι τομείς των υπηρεσιών απορροφούν κυρίως γυναίκες γιατί θεωρούνται επαγγέλματα «γυναικεία», δεν απαιτούν υψηλή ειδίκευση και είναι εποχιακά (όπως ο τουρισμός) γεγονός που αποθαρρύνει τους άντρες οι οποίοι θεωρείται ότι πρέπει να έχουν ένα τακτικό εισόδημα για τη συντήρηση της οικογένειάς τους.

Αντιπαραθέτοντας τα πιο πρόσφατα στοιχεία του οικονομικού ενεργού πληθυσμού της Ελλάδος κατά ομάδες κλάδων οικονομικής δραστηριότητας σύμφωνα με την απογραφή του 1991, προκύπτει ο παρακάτω πίνακας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

Οικονομικώς ενεργός πληθυσμός της Ελλάδος κατά κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, απογραφή 1991.

ΤΟΜΕΙΣ – ΚΛΑΔΟΙ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	19,1%	14,4%
▪ Γεωργία-κτηνοτροφία	18,6%	14,3%
▪ Ορυχεία	0,5%	0,1%
ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	25,1%	15%
▪ Βιομηχανία-βιοτεχνία	13,4%	14,45%
▪ Ηλεκτρισμός	1%	0,38%
▪ Οικοδομές-δημόσια έργα	10,7%	0,2%
ΤΡΙΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	45,1%	54%
▪ Εμπόριο	16,9%	17,1%
▪ Μεταφορές-επικοινωνίες	8,3%	1,8%
▪ Τράπεζες-ασφάλειες	1,6%	2,5%
▪ Υπηρεσίες	18,3%	32,6%
ΔΕΝ ΔΗΛΩΣΑΝ	7%	8,9%

Πηγή: Στατιστική Επετηρίδα της Ελλάδος 2001, Αθήνα 2002.

Βλέποντας τα στατιστικά στοιχεία από την απογραφή του 1991 παρατηρούμε ότι ο πρωτογενής και ο δευτερογενής τομέας παρουσιάζουν

μια σχετική μείωση με τα προηγούμενα έτη. Αυτό υποδεικνύει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των σημερινών γυναικών στρέφεται προς τον τομέα των υπηρεσιών και στο εμπόριο.

Βασικά σήμερα ο χώρος της Ελληνίδας είναι οι υπηρεσίες, ο τριτογενής τομέας γενικότερα. Ο τριτογενής τομέας είναι αυτός ο τομέας που κυριαρχεί το γυναικείο στοιχείο. Συνέχεια εγκαταλείπεται από τους άντρες γιατί προτιμούν τα καινούρια επαγγέλματα που δημιουργεί η νέα τεχνολογία και είναι τα περισσότερα επικερδή. Αλλά ο τομέας αυτός σήμερα απειλείται από την επικράτηση νέων τεχνολογιών, καθώς και από τη διεθνή τάση της μείωσης των κρατικών δαπανών. Επομένως όχι μόνο δεν μπορεί να ασχοληθεί περισσότερο εργατικό δυναμικό, αλλά δεν είναι δυνατό να γίνει πρόβλεψη εάν θα παραμείνουν στις θέσεις αυτοί που εργάζονται στον τομέα αυτό. Σημαντικό και βασικό σημείο από την σύγκρισή των προηγούμενων περιόδων είναι ότι παραμένει η μείωση της γυναικείας συμμετοχής στη γεωργία με την παράλληλη αύξηση άλλων κλάδων οικονομικής δραστηριότητας.

2. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΤΑ ΟΜΑΔΕΣ ΗΛΙΚΙΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 4

Οικονομικώς ενεργός πληθυσμός της Ελλάδος κατά ομάδες ηλικιών για την περίοδο 1961-1971.

ΟΜΑΔΕΣ ΗΛΙΚΙΩΝ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
10-14 ετών	1,8%	2,6%
15-19 ετών	6,6%	9,6%
20-24 ετών	7%	12,3%
25-29 ετών	9,3%	9,3%
30-34 ετών	11,6%	11,1%
35-39 ετών	12,8%	11,7%
40-44 ετών	13%	12,3%
45-55 ετών	17,4%	16%
55-64 ετών	14,6%	10,7%
65-74 ετών	5%	3,8%
75 και πάνω	0,9%	0,6%

Πηγή: Στατιστική Επετηρίδα Ελλάδος, Αθήνα 1971.

Με βάση τον παραπάνω πίνακα, παρατηρούμε ότι σε όλες τις κατηγορίες από τα 20-44 χρόνια υπάρχει σχεδόν σταθερό ποσοστό γυναικών που εργάζονται. Εξαιρέση αποτελεί μόνο η κατηγορία 25-29, όπου το ποσοστό των εργαζομένων γυναικών είναι μικρότερο. Αυτό εξηγείται από το ότι η ηλικία αυτή για τις γυναίκες σημαίνει γάμο και τεκνοποίηση και έτσι αυτές που έχουν την οικονομική δυνατότητα εγκαταλείπουν τη δουλειά για να αφιερωθούν αποκλειστικά στον οικογενειακό τους ρόλο. Στις επόμενες ομάδες ηλικιών παρατηρούμε μια μικρή σταδιακή άνοδο του ποσοστού των εργαζομένων γυναικών που στην κατηγορία των 40-44 γίνεται ίδιο με αυτό της ηλικίας 20-24. Αυτό που είναι ακόμα πιο ενδεικτικό είναι το γεγονός ότι από τις εργαζόμενες Ελληνίδες, έχει υπολογιστεί ότι οι μισές είναι παντρεμένες και οι άλλες μισές είναι ανύπαντρες. Έτσι, θα λέγαμε ότι αν στο σύνολο του πληθυσμού τα 3/4 των γυναικών και πάνω από 15 χρόνων είναι παντρεμένες, βγάζουμε το συμπέρασμα ότι η πραγματική συμμετοχή των παντρεμένων γυναικών στην παραγωγή είναι πάρα πολύ μικρή. Ενώ εργάζεται το 1/4 των Ελληνίδων συνολικά, από τις παντρεμένες εργάζεται μόλις το 1/5 και από τις ανύπαντρες τα 3/5.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5

Οικονομικώς ενεργός πληθυσμός της Ελλάδος κατά ομάδες ηλικιών για την περίοδο 1971-1981.

ΟΜΑΔΕΣ ΗΛΙΚΙΩΝ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
10-14 ετών	0,3%	0,4%
15-19 ετών	4%	5,5%
20-24 ετών	5%	9,9%
25-29 ετών	10,3%	10,9%
30-44 ετών	35,6%	34,3%
45-64 ετών	38,8%	34,7%
65 και πάνω	5,9%	4,3%

Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, Έρευνα Απασχόλησης 1981.

Κατά την περίοδο 1971-1981 η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση κατά ομάδες ηλικιών σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία της περιόδου αυτής, είναι ότι στην Ελλάδα από όλες τις εργαζόμενες γυναίκες εκείνες που είναι ηλικίας 14-29 ετών είναι περισσότερες σε σχέση με τις αντίστοιχες ηλικίες των εργαζόμενων αντρών. Αυτό οφείλεται στο ότι οι άντρες αυτής της ηλικίας σπουδάζουν σε μεγαλύτερη αναλογία απ' ότι οι γυναίκες ή υπηρετούν τη θητεία τους, ενώ ταυτόχρονα οι περισσότερες

γυναίκες αυτών των ηλικιών δεν έχουν ακόμα παντρευτεί. Στις κατηγορίες ηλικιών πάνω από τα 29, η συμμετοχή τους μειώνεται σε σχέση με τη συμμετοχή των αντρών, γεγονός που κατά κύριο λόγο οφείλεται στο ότι οι γυναίκες αναλαμβάνουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις του γάμου.

Είναι σημαντικό να αναφέρουμε τη συμμετοχή των γυναικών στην εργασία με κριτήριο την ηλικία τους, σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στατιστικά στοιχεία (απογραφή 1991).

ΠΙΝΑΚΑΣ 6

Οικονομικός ενεργός πληθυσμός της Ελλάδος κατά ομάδες ηλικιών απογραφή 1991.

ΟΜΑΔΕΣ ΗΛΙΚΙΩΝ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
10-14 ετών	0,3%	0,2%
15-19 ετών	2,6%	3,4%
20-24 ετών	8,8%	12,7%
25-29 ετών	12%	15,6%
30-34 ετών	13,5%	15,9%
35-39 ετών	13%	14,3%
40-44 ετών	12,6%	12%
45-49 ετών	10,2%	8,2%
50-54 ετών	10,7%	7,8%
55-59 ετών	8,8%	5,1%
60-64 ετών	5,1%	3,2%
65-70 ετών	1,5%	0,8%
75 και πάνω	0,3%	0,1%

Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, Ε.Σ.Υ.Ε. Αθήνα 2002.

Με βάση τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι σχεδόν σε όλες τις κατηγορίες από τα 20-40 υπάρχει ένα σταθερό αυξητικό ποσοστό γυναικών που εργάζονται. Σήμερα το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών σε σύγκριση με τα προηγούμενα έτη, αργούν να δημιουργήσουν οικογένεια και να τεκνοποιήσουν και ο λόγος είναι οι σπουδές. Σύμφωνα με την απογραφή του 1991 βλέπουμε ότι η συμμετοχή των γυναικών παρουσιάζει μια σχετική μείωση από τις ηλικίες 35 και κάτω. Η ηλικία 25-29 που σήμαινε για τις γυναίκες γάμο, λόγω της μείωσης της συμμετοχής τους στον εργασιακό τομέα, με βάση τα τελευταία στοιχεία η ηλικία αυτή έχει αντικατασταθεί από τις ηλικίες 35-40. Επίσης, με βάση τα τελευταία στοιχεία βλέπουμε ότι στην Ελλάδα από όλες τις εργαζόμενες γυναίκες

που είναι ηλικίας 14-39 ετών είναι περισσότερες σε σχέση με τις αντίστοιχες ηλικίες των εργαζόμενων αντρών. Αυτό οφείλεται στο ότι οι άντρες αυτής της ηλικίας σπουδάζουν σε μεγαλύτερη αναλογία από ότι οι γυναίκες ή υπηρετούν την στρατιωτική τους θητεία, ενώ ταυτόχρονα οι περισσότερες γυναίκες αυτών των ηλικιών δεν έχουν ακόμα δημιουργήσει οικογένεια.

3. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΤΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Η συμμετοχή της Ελληνίδας στα ανώτερα εκπαιδευτικά ιδρύματα σε σχέση με τον μέσο όρο συμμετοχής των γυναικών των άλλων χωρών της Ευρώπης κατέχει μειονεκτική θέση. Αίτια αυτής της κατάστασης αποτελούν παλιές και βαθιές πατριαρχικές δομές, που διατηρήθηκαν ως το πρώτο μισό του 20^{ου} αιώνα, αν και από την απελευθέρωση της Ελλάδας και ύστερα παρατηρήθηκε ένα ενδιαφέρον για τη γυναικεία εκπαίδευση που δικαιολογείται από την ύπαρξη ορισμένων ευνοϊκών προϋποθέσεων που επηρέασαν σημαντικά όπως, η ανάπτυξη του εμπορίου και της ναυτιλίας, η λειτουργία σχολείων για κορίτσια που είχαν ιδρύσει από τον 17^ο αιώνα οι ουρσουλίνες μοναχές κ.α.

Μια γενική εικόνα της εκπαίδευσης των εργαζομένων γυναικών σε αντίθεση με την εκπαίδευση των αντρών για την περίοδο 1961-1971 μας δίνει ο παρακάτω πίνακας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7

Οικονομικώς ενεργός πληθυσμός της Ελλάδος κατά επίπεδο εκπαίδευσης για την περίοδο 1961-1971.

ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Απόφοιτες ανώτατων σχολών	5,1%	4,4%
Απόφοιτες επαγγελματικών σχολών	1,9%	2,8%
Απόφοιτες γυμνασίου	11,2%	12%
Απόφοιτες δημοτικού	58%	33,8%
Αναλφάβητες	5,7%	19,8%
Δεν δήλωσαν	1,4%	4,4%

Πηγή: Στατιστική Ελετηρίδα της Ελλάδος, Αθήνα 1972.

Ο πίνακας παρουσιάζει το μορφωτικό επίπεδο της Ελληνίδας σε σχέση με το αντίστοιχο των αντρών την περίοδο 1961-1971. Παρατηρούμε ότι ουσιαστικές διαφορές στο επίπεδο μόρφωσης, ανάμεσα σε ά-

ντρες και γυναίκες εμφανίζονται μόνο στα πολύ χαμηλά επίπεδα. Πρέπει να λάβουμε υπόψη ότι από το 1.040.000 που είναι όλοι οι αναλφάβητοι του Ελληνικού πληθυσμού το 81% είναι γυναίκες και από τα 2.431.100 που δεν έχουν τελειώσει το δημοτικό οι γυναίκες αποτελούν το 62%. Οι εργαζόμενες γυναίκες και άντρες που ανήκουν στις κατηγορίες με χαμηλό επίπεδο μόρφωσης, γνωρίζουμε ότι απασχολούνται στον αγροτικό τομέα και σαν εργατικό δυναμικό.

Αντιπαραθέτοντας τα στοιχεία που έχουμε για την δεκαετία 1971-1981 παρατηρούμε τα εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ 8

Οικονομικώς ενεργός πληθυσμός της Ελλάδος κατά επίπεδο εκπαίδευσης για την περίοδο 1971-1981.

ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Απόφοιτες ανώτατων σχολών	8%	8,9%
Απόφοιτες επαγγελματικών σχολών	15,6%	18,2%
Απόφοιτες γυμνασίου	8,1%	3,4%
Απόφοιτες δημοτικού	54,5%	43,6%
Αναλφάβητες	2,1%	9%

Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, Έρευνα Απασχόλησης 1981.

Βλέπουμε ότι το επίπεδο εκπαίδευσης των απασχολούμενων γυναικών είναι ανώτερο από αυτό των αντρών. Αυτό φαίνεται από το ότι οι γυναίκες πτυχιούχοι ανώτατων σχολών είναι 8,9% ενώ οι άντρες 8% και το 18,2% από τις γυναίκες έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης, ενώ το 15,6% από τους άντρες έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης. Αυτή η διαπίστωση μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η γυναίκα υφίσταται τις περισσότερες φορές αδικίες στο χώρο της δουλειάς της, που δεν οφείλονται στο χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης της, αλλά στις διακρίσεις που υφίσταται εξαιτίας του φύλου της. Συγκρίνοντας τα στοιχεία της δεκαετίας 1961-1971 με τα στοιχεία της δεκαετίας 1971-1981 παρατηρούμε ότι οι πτυχιούχοι ανώτατων σχολών αυξάνονται από 4,4% σε 8,9% και μειώθηκε κατά πολύ ο αναλφαβητισμός από 19,8% που ήταν οι αναλφάβητες την περίοδο 1961-1971 έγιναν 9% την περίοδο 1971-1981. Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών βελτιώνεται σημαντικά, ώσπου σήμερα έχει φτάσει σε ικανοποιητικά επίπεδα.

Τέλος με βάση τα τελευταία στατιστικά στοιχεία από την απογραφή του 1991 για το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών είναι χρήσιμο πριν

από την ανάλυση να απεικονίσουμε σε ένα πίνακα, τα ποσοστά των εργαζομένων γυναικών με κριτήριο την εκπαίδευσή τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 9

Οικονομικώς ενεργός πληθυσμός της Ελλάδος κατά επίπεδο εκπαίδευσης, απογραφή 1991.

ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου	0,8%	0,6%
Πτυχιούχοι ανώτατων σχολών	10%	15,6%
Πτυχιούχοι ΤΕΙ	2,1%	3,7%
Πτυχιούχοι ανωτέρων σχολών	1,2%	0,8%
Απόφοιτοι μέσης εκπαίδευσης	27,4%	33,6%
Απόφοιτοι στοιχειώδους εκπαίδευσης	40,8%	29,2%
Αναλφάβητοι	2,3%	3,4%

Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, Ε.Σ.Υ.Ε.

Βλέποντας τα παραπάνω στοιχεία (απογραφή 1991), διαπιστώνουμε ότι το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών έχει αυξηθεί κατά πολύ από τις προηγούμενες περιόδους που εξετάσαμε. Πιο συγκεκριμένα το ποσοστό των γυναικών που είναι πτυχιούχοι ανώτατων σχολών από 8,9% που ήταν το 1981, αυξήθηκε σημαντικά το 1991 και έφτασαν στο 15,6%. Σε μερικά επίπεδα εκπαίδευσης το ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των αντρών. Τέλος ο αναλφαβητισμός έχει μειωθεί κατά πολύ σε σύγκριση με τις προηγούμενες περιόδους.

4. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΤΑ ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ

Τέλος, ακολουθεί η ανάλυση των απασχολούμενων γυναικών ανάλογα με τη θέση τους στα διάφορα επαγγέλματα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 10

Οικονομικώς ενεργός πληθυσμός της Ελλάδος κατά θέση στο επάγγελμα την περίοδο 1961-1971.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Επιστήμονες, ελεύθεροι επαγγελματίες	5,2%	7%
Ανώτερα διοικητικά στελέχη	0,8%	0,2%
Υπάλληλοι γραφείου	7%	9,1%
Έμποροι	7,9%	4,8%
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών	6%	9,3%
Απασχολούμενοι στη γεωργία	35,7%	53%
Εργάτριες-τεχνίτες	34,7%	15,6%
Εργοδότηριες-εργοδότες	5,3%	1,3%
Εργαζόμενοι για δικό τους λογαριασμό	42,5%	16,4%
Συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη	7,4%	43,7%
Μισθωτές	43,5%	37,4%

Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος (ΕΣΥΕ), Έρευνα Απασχόλησης 1971.

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι το 43,7% των γυναικών δεν είναι εργαζόμενες. Είναι «συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη οικογένειας». Απασχολούνται δηλαδή στα πλαίσια της οικογενειακής επιχείρησης (κυρίως στον αγροτικό τομέα, αλλά και στη βιομηχανία και στο εμπόριο), χωρίς ατομική ευθύνη, χωρίς ατομικό μισθό και φυσικά χωρίς κοινωνική ασφάλιση. Ένα άλλο ουσιαστικό στοιχείο είναι ότι υπάρχει μεγάλη διαφορά στην αναλογία των γυναικών στις υψηλότερες θέσεις ή σαν εργοδότηριες, σε σχέση με τους άντρες αυτή την περίοδο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 11

Οικονομικώς ενεργός πληθυσμός της Ελλάδος κατά θέση στο επάγγελμα την περίοδο 1971-1981.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Επιστήμονες, ελεύθεροι επαγγελματίες	5,1%	7%
Ανώτερα διοικητικά στελέχη	7,8%	0,2%
Υπάλληλοι γραφείου	7%	9%
Έμποροι	5%	5%
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών	6,6%	9,4%
Απασχολούμενοι στη γεωργία	35,8%	52,8%
Εργάτριες-τεχνίτες	35,4%	15,6%
Εργοδότηριες-Εργοδότες	8,8%	1,7%

Εργαζόμενοι για δικό τους λογαριασμό	37,3%	18,1%
Συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη	3,8%	36,1%
Μισθωτές	50%	43,7%

Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος (ΕΣΥΕ), Έρευνα Απασχόλησης 1981.

Αντιπαραθέτοντας τα στοιχεία για τις εργαζόμενες γυναίκες την περίοδο 1971-1981 διαπιστώνουμε ότι μόνο το 0,2% των γυναικών είναι διευθυντές και ανώτερα διοικητικά στελέχη, ενώ ο αντίστοιχος αριθμός για τους άντρες είναι 7,8%. Οι γυναίκες κατευθύνονται σε μεγαλύτερη αναλογία σε σχέση με τους άντρες στην παροχή υπηρεσιών, στη γεωργία και σε θέσεις υπαλλήλων γραφείων. Πρέπει να σημειώσουμε ότι παρόλο που ο σχετικός αριθμός των γυναικών που ασκούν επιστημονικά επαγγέλματα φαίνεται να είναι μεγαλύτερος από των αντρών, διευρύνοντας αναλυτικότερα τα στοιχεία διαπιστώνουμε ότι στο σύνολο των γυναικών που ασκούν επιστημονικά επαγγέλματα, καθώς και το επάγγελμα των τεχνικών βοηθών τους, οι γυναίκες είναι τεχνικοί βοηθοί στο μεγαλύτερο μέρος τους, υπάλληλοι των αντρών που είναι εργοδότες και ελεύθεροι επαγγελματίες. Είναι χαρακτηριστική η εξαρτημένη θέση της γυναίκας σε οποιοδήποτε επάγγελμα και αν ασχολείται. Οι γυναίκες εργοδότες αποτελούν το 1,7% των απασχολούμενων γυναικών, σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του 1981, ενώ ο αντίστοιχος αριθμός των ανδρών είναι 8,8%. Παράλληλα οι γυναίκες που κατατάσσονται στην κατηγορία «συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη» αποτελούν το 36,1% ενώ οι άντρες το 3,8%. Οι τομείς που κατά κύριο λόγο συγκεντρώνουν άτομα που απασχολούνται ως «συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη» είναι η γεωργία (80%), το εμπόριο, τα εστιατόρια (14%) και η βιοτεχνία το (4%).

Με βάση την απογραφή του 1991 προκύπτει ο παρακάτω πίνακας, για την απασχόληση των εργαζομένων γυναικών κατά θέση στο επάγγελμα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 12

Οικονομικώς ενεργός πληθυσμός της Ελλάδος κατά θέση στο επάγγελμα, απογραφή 1991.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Επιστήμονες, ελεύθεροι επαγγελματίες	10%	18,4%
Ανώτερα διοικητικά στελέχη	2%	0,9%
Υπάλληλοι γραφείου	8%	17,7%
Έμποροι	10,3%	12%
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών	8,4%	11%

Απασχολούμενοι στη γεωργία	18,8%	14,2%
Εργάτριες-τεχνίτες	34,5%	13%
Εργοδότες-Εργοδότες	8,1%	3,9%
Εργαζόμενοι για δικό τους λογαριασμό	33,6%	16,7%
Συμβοηθόντα και μη αμειβόμενα μέλη	3,6%	11,1%
Μισθωτές	49%	57,7%

Πηγή: Εθνική Στατιστική Επετηρίδα, Αθήνα 2002.

Οι γυναίκες εργοδότες στην περίοδο αυτή έχουν αυξηθεί σε σύγκριση με τις προηγούμενες περιόδους που αναλύσαμε. Η αύξηση αυτή οφείλεται στους παράγοντες που συνέβαλαν στην είσοδο της γυναίκας στην παραγωγή π.χ. εκπαίδευση. Τέλος η συμμετοχή των γυναικών στο εμπόριο και στην παροχή υπηρεσιών είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη συμμετοχή των αντρών και αυξημένη σε αντίθεση με τις προηγούμενες περιόδους.

Στο σημείο αυτό ολοκληρώσαμε την εικόνα των εργαζομένων γυναικών με βάση κάποια δεδομένα όπως, ηλικία, κλάδους απασχόλησης και επίπεδο εκπαίδευσης κατά τα έτη 1961,1971,1981,1991. Είδαμε ότι ο αριθμός συμμετοχής των γυναικών στην εργασία αυξήθηκε από χρόνο σε χρόνο. Όσον αφορά την κατανομή των εργαζομένων γυναικών κατά κλάδους-τομείς επαγγελμάτων σύμφωνα με τα τελευταία στατιστικά στοιχεία οι γυναίκες έχουν κατακτήσει όλους τους επαγγελματικούς τομείς και απασχολούνται κατά πλειοψηφία στον τριτογενή τομέα. Εξακολουθεί να διαιωνίζεται ο μύθος των γυναικείων επαγγελμάτων και η συμμετοχή των γυναικών στα βαριά επαγγέλματα είναι άνιση με των αντρών.

Όσον αφορά την εκπαίδευση των γυναικών που συμμετέχουν στην παραγωγή αυξήθηκε από την δεκαετία 1961-1971και 1971-1981 παρόλη την αύξηση αυτή, οι γυναίκες κατέχουν χαμηλές θέσεις στους χώρους εργασίας. Επίσης τα στατιστικά στοιχεία έδειξαν ότι για τις περιόδους που μελετήσαμε το οικογενειακό περιβάλλον είναι ένας σημαντικός παράγοντας στη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση. Ο παράγοντας αυτός επιφέρει αύξηση ή μείωση της συμμετοχής των γυναικών κατά ομάδες ηλικιών.

Τέλος είναι σημαντικό να αναφέρουμε τη συνολική συμμετοχή των εργαζομένων γυναικών κατά την τελευταία δεκαετία 1990-2000.

ΠΙΝΑΚΑΣ 13

Συνολική εικόνα των απασχολουμένων γυναικών κατά την δεκαετία 1990-2000.

ΣΕ ΧΙΛΙΑΔΕΣ

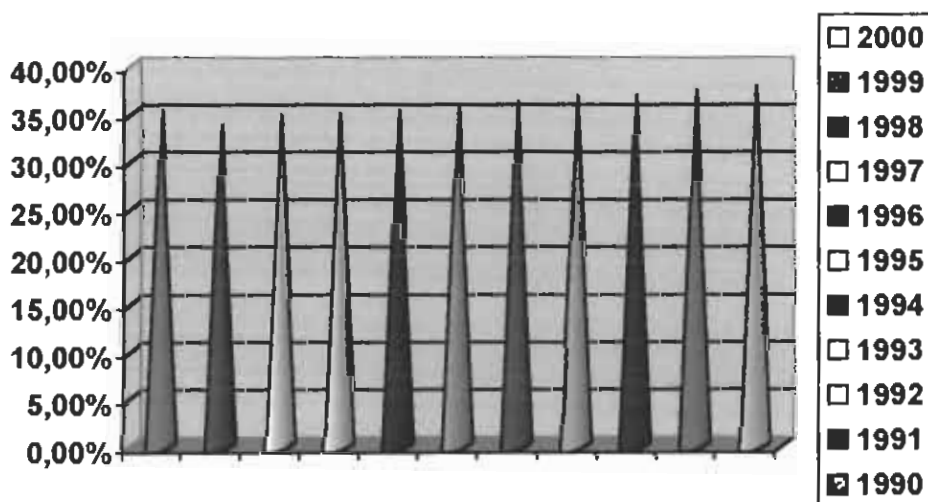
ΕΤΗ	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
1990	3.719,1	2.409,4	1.309,7
1991	3.632,5	2.406,8	1.225,7
1992	3.684,5	2.403,2	1.281,3
1993	3.720,2	2.419,5	1.300,7
1994	3.789,6	2.452,2	1.337,4
1995	3.823,8	2.452,2	1.371,6
1996	3.871,9	2.470,3	1.401,6
1997	3.854,1	2.439	1.415,1
1998	3.967,2	2.504,2	1.463,0
1999	3.939,8	2.466,5	1.473,0
2000	3.940,3	2.457,3	1.489,0

Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού.

Διαγραμματικά απεικονίζεται ως εξής:

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1

Σύνολο απασχολουμένων γυναικών την δεκαετία 1990-2000.



Με βάση τα παραπάνω στατιστικά παρατηρούμε ότι ο αριθμός των εργαζομένων γυναικών αυξάνεται από χρόνο σε χρόνο και φτάνει το έτος

2000 να αποτελεί το 37,7% του συνόλου των απασχολουμένων. Αυτή η αύξηση του αριθμού των εργαζομένων γυναικών οφείλεται κυρίως στη βελτίωση της εκπαίδευσης των γυναικών που είναι ένας παράγοντας θετικός για την απασχόληση τους, καθώς και στη διόγκωση του τομέα των υπηρεσιών που απορροφά κατά κύριο λόγο, όλο και περισσότερο γυναικείο εργατικό δυναμικό. Επίσης, η αύξηση της συμμετοχής των εργαζομένων γυναικών οφείλεται και στη μείωση της μετανάστευσης, όπου κατά το τέλος της δεκαετίας του '70 αρχίζει η αθρόα παλιννόστηση των Ελλήνων μεταναστών. Η παλιννόστηση των γυναικών στον Ελληνικό χώρο, τους δίνει την ευκαιρία να συμμετάσχουν στην αγορά εργασίας και να γίνουν μέλη του εργατικού δυναμικού της χώρας, ανάλογα με τις υπάρχουσες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες της χώρας. Επιπλέον στις περισσότερες οικογένειες υπάρχει οικονομικό πρόβλημα λόγω των μεγάλων απαιτήσεων της ζωής, πράγμα που η εργασία του άντρα μόνο, δεν επαρκεί. Για το λόγο αυτό αναγκάζεται να δουλεύει και η γυναίκα για να μπορούν να ικανοποιούν με ευκολία τις ανάγκες της οικογένειας τους. Επιπλέον, ο παραπάνω πίνακας μας δείχνει ότι το ποσοστό των εργαζομένων αντρών παρουσιάζει μια σχετική μείωση και αυτό οφείλεται στην εισχώρηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού στην παραγωγή και στην τοποθέτηση των γυναικών σε αντρικές θέσεις εργασίας. Παρόλο όμως τη σχετική μείωση του ποσοστού των εργαζόμενων αντρών, οι άντρες μέχρι και σήμερα αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων στο σύνολο των απασχολουμένων.

ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η αγορά εργασίας αποτελεί τμήμα της οικονομίας. Παρουσιάζει την αλληλεπίδραση μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης του εργατικού δυναμικού, σε όλους τους τομείς απασχόλησης, με την οποία έχει άμεση σχέση, εφ' όσον ρυθμίζεται από την παραγωγή. Η παρουσία των γυναικών στην αγορά εργασίας τόσο στον Ευρωπαϊκό όσο και στον παγκόσμιο χώρο, είναι μια πραγματικότητα. Το ποσοστό της επαγγελματικής τους δραστηριότητας έχει αυξηθεί σημαντικά κατά τα τελευταία είκοσι χρόνια. Όμως οι γυναίκες εξακολουθούν να απασχολούνται σε ένα περιορισμένο αριθμό εργασιών.

Η αγορά εργασίας είναι χωρισμένη στα δυο: μια αγορά για τις γυναίκες και μια αγορά για τους άνδρες. Οι γυναίκες προσλαμβάνονται κατά προτίμηση στον τομέα των υπηρεσιών ή σε τόπους δραστηριοτήτων που ασκούσαν προηγουμένως μέσα στο σπίτι. Η εργασία κατά μερική απασχόληση είναι σχεδόν αποκλειστικό προνόμιο των γυναικών.

Η μερική απασχόληση είναι καταρχήν μια δυνατότητα που προσφέρεται σε όλα τα άτομα που έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Για αρκετά χρόνια υπήρξε και εξακολουθεί να είναι μια λύση που ακο-

λουθούν οι γυναίκες, ιδιαίτερα οι παντρεμένες με παιδιά, προκειμένου να συνδυάσουν τις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις με μια επαγγελματική απασχόληση, για να μπορέσουν να αποκτήσουν αυτοτέλεια και οικονομική ανεξαρτησία. Βασικά αποτελεί μια μορφή υποαπασχόλησης, ενώ με την ανάπτυξη και την τεράστια έκταση που έχει πάρει το φαινόμενο αυτό τελευταία, δημιουργεί ανισότητες στον τομέα εργασίας και ιδιαίτερα στην αγορά εργασίας, εκτός εάν η συμμετοχή σ' αυτήν γίνεται με βάση την αρχή των «ίσων ευκαιριών» και της «ίσης μεταχείρισης». Περίπου το 40% των γυναικών που ασκούν επαγγελματική δραστηριότητα εργάζονται με το σύστημα της μερικής απασχόλησης, στις χώρες της ΕΟΚ η οποία κρίνει ότι η μερική απασχόληση πρέπει να δημιουργεί θέσεις και όχι να αντικαθιστά θέσεις με πλήρη απασχόληση.

Αίτια αυτών των καταστάσεων αποτελεί η έλλειψη πλήρους ενημέρωσης και πληροφόρησης των γυναικών για τις συνθήκες και τους όρους της αγοράς εργασίας καθώς και τη μη συμμετοχή τους σε όλους τους τομείς απασχόλησης και της επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Ωστόσο, η αγορά εργασίας είναι ο οικονομικός εκείνος τομέας που μετά την εκπαίδευση και την επαγγελματική ειδίκευση, καθορίζει την θέση του εργαζόμενου στον επαγγελματικό και κοινωνικό χώρο. Η επαγγελματική διάκριση παραμένει μια επίμονη πραγματικότητα στο χώρο της εργασίας. Οι θέσεις που παραχωρούνται στις γυναίκες είναι συχνά θέσεις που περιφρονούνται από τους άνδρες, εξαιτίας του πολύ λίγο ειδικευμένου χαρακτήρα ή θεωρούνται παλιές σε σχέση με τα καινούρια επαγγέλματα που δημιουργεί συνεχώς η εξελισσόμενη τεχνολογία και τα οποία παρουσιάζουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον και αμείβονται καλύτερα.

Αλλά από το διαχωρισμό της αγοράς εργασίας, εκείνος που τελικά επωφελείται είναι η εργοδοσία, η οποία κατά οικονομική περίσταση και περίπτωση αποφασίζει για την επιλογή αυτών που θα απασχοληθούν στις διάφορες επιχειρήσεις, κατατάσσοντας τους στους διάφορους τομείς απασχόλησης, με βάση τη δική της κρίση για τα αξιολογικά και κατάλληλα προσόντα του κάθε εργαζόμενου καθώς και με τις δικές της ιδιαίτερες προτιμήσεις ως προς το φύλο, την ηλικία και άλλα στοιχεία της προσωπικότητάς του «υπό πρόσληψη» προσωπικού.

Γενικά, θα λέγαμε ότι υπάρχει ένας δευτερεύοντας ρόλος της γυναίκας στην αγορά εργασίας. Αυτή τη διαπίστωση έχει κάνει η γυναίκα καθώς και ότι το δικαίωμα της συμμετοχής της θεμελιώνεται σε μια προστατευτική νομοθεσία. Γι' αυτό, το κυριότερο γυναικείο αίτημα στην αγορά εργασίας είναι να μην γίνεται διαχωρισμός των θέσεων εργασίας, οι ανώτερες θέσεις να παραχωρούνται στους άντρες και οι κατώτερες στις γυναίκες, αλλά να αποκτώνται ή και να κατακτώνται τόσο από τους άντρες όσο και από τις γυναίκες, με βάση την πραγματική τους αξία, ώστε να μπορέσει να γίνει πραγματικότητα η «ισότητα των δυο φύλων».

ΑΝΔΡΙΚΑ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ: ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ

Είναι γεγονός πως τα τελευταία χρόνια μέσα από αυξομειώσεις σημειώνεται μια αύξηση της γυναικείας απασχόλησης και η διεύρυνση της σε νέα επαγγέλματα, που απαιτούν πιο σύνθετη δουλειά και διανοητικές ικανότητες. Ωστόσο, δεν καταργείται ο παραδοσιακός διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε αντρικά και γυναικεία, όπως δεν καταργείται η διάκριση ανάμεσα σε χαμηλές βαθμίδες στην ιεραρχία με πολλές γυναίκες, και υψηλότερες βαθμίδες με περισσότερους άντρες. Στην πραγματικότητα η αγορά εργασίας είναι χωρισμένη σε γυναικεία και αντρικά επαγγέλματα.

Ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε «γυναικεία» και «αντρικά», είναι το αποτέλεσμα της διάκρισης των κοινωνικών ρόλων των αντρών και των γυναικών, της διάκρισης των κοινωνικών θέσεων των δυο φύλων. Ένας διαχωρισμός που ξεκίνησε από την ημέρα που η αστικοποίηση και η εκβιομηχάνιση των κοινωνιών δημιούργησε την έλλειψη «εργατικών χεριών» και οδήγησε τις γυναίκες στην «παραγωγή» (βιομηχανία, βιοτεχνία, υπηρεσίες). Η εργασία βέβαια της γυναίκας επιτράπηκε για να καλύψει ορισμένες ανάγκες. Αυτό δε σημαίνει ότι οι άντρες από τόσο νωρίς, είχαν αρχίσει να συνειδητοποιούν τους στόχους του γυναικείου κινήματος π.χ. το στόχο για οικονομική ανεξαρτησία. Η γυναίκα παρέμενε «γυναίκα» για την ανδροκρατούμενη κοινωνία. Το «φύλο» της αυτό και μόνο την εμπόδιζε να σταθεί δίπλα στον άντρα με τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις.

Το κύριο και αποκλειστικό επιχείρημα που θα καθόριζε το διαχωρισμό των επαγγελμάτων σε γυναικεία και αντρικά μέσα στην αγορά εργασίας, ήταν το επιχείρημα της «φύσης». Η γυναίκα είναι ένα «πλάσμα» όπως υποστήριζαν, που ξέρει μόνο να ελκύει και όχι να μάχεται. Άρα δεν μπορεί να ασχοληθεί με την πολιτική, με το συνδικαλισμό. Είναι ευαίσθητη και συναισθηματική πράγμα που την εμποδίζει να κατευθύνει και να διευθύνει. Δεν έχει την ικανότητα να ασκήσει επαγγέλματα που απαιτούν σημαντικές και πνευματικές δυνάμεις. Τα πράγματα όμως σήμερα έχουν αλλάξει, η γυναίκα είναι δυναμική και έχει βγει έξ' ολοκλήρου στην παραγωγή και είναι σε θέση να αντιμετωπίζει όλες τις δυσκολίες και τα προβλήματα που τις προκύπτουν. Η γυναικεία εργασία έπρεπε να είναι και να παραμείνει κάτι το βοηθητικό. Η ισορροπία της διάκρισης των ρόλων των δυο φύλων δεν έπρεπε να διαταραχθεί. Γι' αυτό το λόγο η ανδροκρατούμενη κοινωνία άνοιγε δύσκολα τις «πόρτες» για ορισμένα επαγγέλματα στις γυναίκες. Μια «αλήθεια» που ίσχυε σε όλες τις χώρες του κόσμου.

Σιγά σιγά όμως ανοίχτηκαν οι «πόρτες» για την άσκηση των περισσότερων επαγγελμάτων για τις γυναίκες, χωρίς πλέον καμιά διάκρι-

ση. Συγκεκριμένα, από τα μέσα της δεκαετίας του '50 αρχίζουν να εκλείπουν τα νομικά εμπόδια που έφραζαν τι δρόμο της γυναίκας για την άσκηση ορισμένων επαγγελμάτων. Το 1925 άνοιξαν οι πόρτες για το δικηγορικό επάγγελμα στις γυναίκες με το Ν.Δ. της 30 Σεπτ./ 8 Οκτ. 1925. Το 1954 οι γυναίκες απέκτησαν το δικαίωμα να διορίζονται συμβολαιογράφοι (Ν.Δ. 3082/1954) και να μπορούν να διορίζονται ένορκοι. Την χρονιά 1955, δόθηκε στις γυναίκες το δικαίωμα να διορίζονται σε δημόσιες θέσεις. Ο νόμος δεν προέβλεπε καμία διάκριση σε σύγκριση με τους άντρες, παρά μόνο για τις θέσεις των ένοπλων δυνάμεων, τη χωροφυλακή, λιμενικό, πυροσβεστικό σώμα, δασοφυλακή οριζόταν ότι οι γυναίκες μπορούσαν να αναλαμβάνουν βοηθητικές υπηρεσίες. Η διάταξη αυτή καταργήθηκε, γιατί ήταν αντισυνταγματική, αλλά και γιατί προσέκρουε στο νόμο για την «ισότητα των δυο φύλων», έτσι οι γυναίκες μπορούν να αναλαμβάνουν υπεύθυνες θέσεις όπως και οι άντρες, στις παραπάνω υπηρεσίες.

Αξίζει επίσης να σημειώσουμε ότι για να ασκήσει η γυναίκα το επάγγελμα του εμπόρου χρειαζόταν τη συναίνεση του άντρα. Θριάμβευε δηλαδή και πάλι το «πνεύμα» του νομοθέτη που ήθελε τη γυναίκα πλάσμα ανίκανο να διαχειρίζεται τα οικονομικά ζητήματα. Αυτή η διάταξη που είχε ψηφιστεί το 1910 καταργήθηκε με το νόμο Ν. 1329/1983. Αναφέρουμε το Ν. 1289/1982 του Υπουργείου Παιδείας με τον οποίο καταργήθηκαν κατάλοιπα διακρίσεων σε επίπεδο διδακτικού προσωπικού. Έτσι φοιτούσαν νηπιαγωγοί όχι μόνο γυναίκες αλλά και άντρες.

Συμπερασματικά, θα λέγαμε ότι με βάση τον νόμο που αναφέρεται στην αρχή της ισότητας των δυο φύλων στις εργασιακές σχέσεις καθώς και άλλες διατάξεις που αναφέρονται στους άντρες και στις γυναίκες, απαγορεύονται κάθε είδους διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στους χώρους εργασίας.

ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ

Ο συνολικός αριθμός των επαγγελμάτων πριν από μερικά χρόνια έφτανε τα 300. Σήμερα ο αριθμός αυτός έχει αυξηθεί εξαιτίας της ανάπτυξης που επέφερε η τεχνολογία. Η γυναίκα σήμερα συμμετέχει στα περισσότερα επαγγέλματα. Πολλά επαγγέλματα του χθες έχουν εκλείψει και έχουν δώσει τη θέση τους σε νέα, που και αυτά θα αντικατασταθούν από νεότερα στην αγορά εργασίας. Η συνεχής ανανέωσή τους είναι ένα πολύ φαινόμενο, αλλά το καινούργιο είναι ο ρυθμός της αλλαγής.

Παλιότερα, υπήρχαν επαγγέλματα που διαρκούσαν μια ολόκληρη ζωή. Σήμερα η τεχνική ανανεώνεται κάθε 15 ή 20 χρόνια και την ακολουθούν και οι άλλοι τομείς της παραγωγής. Γι' αυτό το λόγο οι άνθρωποι σήμερα θα πρέπει να προετοιμάζονται τόσο ψυχολογικά όσο και από την πλευρά της εκπαίδευσης, ώστε να μπορούν στη διάρκεια της ζωής

τους να αντιμετωπίζουν διάφορες αλλαγές στον τομέα «εργασία», που θα συμβαδίζουν με τα διάφορα επιστημονικά και τεχνολογικά επιτεύγματα, τα οποία επιδρούν στον τρόπο δουλειάς καθώς και στον τρόπο ζωής των ανθρώπων.

Με την κοινωνικοποίηση και τη σωστή εκπαίδευση θα πρέπει να βοηθούνται τα άτομα, ώστε να κατευθύνονται προς ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο τρόπο εργασίας και κυρίως να παίρνουν τις βασικές γνώσεις, που θα τους εξασφαλίζουν μια προσαρμογή στα επαγγέλματα που θα ασχοληθούν μελλοντικά και θα τους προφυλάξουν από την περίπτωση να βρεθούν έξω από την επικρατούσα αγορά εργασίας, με όλα τα άσχημα επακόλουθα της ανεργίας. Ως προς τις γυναίκες, εφόσον ακολουθούν τις απαιτήσεις της σύγχρονης τεχνολογίας δεν θα έχουν πρόβλημα εργασίας.

Τα επαγγέλματα που διαλέγουν οι γυναίκες καθορίζονται από ορισμένους σημαντικούς παράγοντες, που στο σημείο αυτό είναι χρήσιμο να αναφερθούν:

- 1) Το κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον της γυναίκας που προσδιορίζει μερικά χαρακτηριστικά της όπως το επίπεδο μόρφωσης καθώς και την κατεύθυνση των σπουδών (η κόρη γιατρού γίνεται γιατρός κ.τ.λ.) τη νοοτροπία της ίδιας κ.τ.λ.
- 2) Τις κοινωνικές προκαταλήψεις σχετικά με το αν ένα επάγγελμα ταιριάζει στην γυναίκα ή όχι.
- 3) Την οικονομική συγκυρία και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Τέλος θα πρέπει να αναφερθεί ότι σημαντικό ρόλο παίζει και η επαγγελματική κατάρτιση. Η επαγγελματική κατάρτιση είναι ένα μέσο για την προσωπική εξέλιξη και πρόοδο κυρίως των γυναικών. Προσφέρει μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και ανεξαρτησία, πράγμα που σημαίνει καλύτερη ενσωμάτωση στην απασχόληση, τους γεννά την επιθυμία να διευρύνουν τις γνώσεις τους και να συνεχίσουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα. Επίσης, παρακινεί και την επιχείρηση να λάβει υπόψη της τα τυπικά χαρακτηριστικά ενός μέρους του προσωπικού, τις γυναίκες και να αποδεχτεί ή να ερευνήσει τους τρόπους εργασίας και οργάνωσης. Οι εκπαιδευτές είναι υποχρεωμένοι να αναπτύξουν ειδικές μεθόδους, να συνειδητοποιήσουν τα προβλήματα των γυναικών για να βοηθήσουν την καλύτερη εξέλιξη των ικανοτήτων τους. Τελικά η επαγγελματική κατάρτιση είναι εκείνη που θα φέρει την ισορροπία της θέσης της γυναίκας στην αγορά εργασίας, εφόσον ειδικεύεται σε επαγγέλματα που έχουν πρόσβαση στις νέες εργασίες της σύγχρονης τεχνολογίας ώστε να εξαιρεθούν τα εμπόδια που παρεμβάλλονται ανάμεσα στη γυναίκα και την εργασία.

Στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμο να γίνει μια αναφορά στα επαγγέλματα που ασχολείται η Ελληνίδα σήμερα. Η επαγγελματική θέση και κατάσταση της Ελληνίδας, εκτός από ορισμένες ιδιαιτερότητες δεν διαφέρει από τις γυναίκες των άλλων χωρών. Καταρχήν, εργάζονται για να

αποκτήσουν κάποια οικονομική ανεξαρτησία και αυτονομία. Όμως, υπάρχουν και γυναίκες που αποβλέπουν στην απόκτηση ορισμένης επαγγελματικής καριέρας και αρκετές που δουλεύουν απλά και μόνο από ανάγκη. Οι τελευταίες μόλις τελειώσουν την υποχρεωτική φοίτηση, χωρίς ιδιαίτερες γνώσεις, εφόσον το μεγαλύτερο μέρος των γυναικών είναι ανειδίκευτες, έχοντας οικονομικές ανάγκες αναζητούν οποιαδήποτε δουλειά. Οι γυναίκες σήμερα είναι ελεύθερες να εργαστούν σε όποιο επάγγελμα θέλουν εφόσον έχουν την ανάλογη εκπαίδευση ή τεχνική κατάρτιση.

Οι κλάδοι που παρουσιάζουν συμμετοχή σχεδόν μόνο γυναίκες είναι οι εξής: Στον τομέα των υπηρεσιών: των νοσοκόμων αδελφών, γραμματέων, δακτυλογράφων κ.α. Στον τομέα της βιομηχανίας: της υφαντουργίας, των έτοιμων ενδυμάτων, της χαρτοποιίας καθώς και μερικά άλλα επαγγέλματα όχι αξιόλογης συμμετοχής. Υπάρχουν επίσης, επαγγέλματα όπως του ιερέα, του στρατιωτικού, του οικοδόμου που ασκούνται μόνο από άντρες.

Ακολουθεί μια σύντομη αναφορά των επαγγελματιών που ασκούν σήμερα οι γυναίκες.

◆ ΑΓΡΟΤΙΣΣΑ

Η Ελληνίδα αγρότισσα αντιμετωπίζει πολλά προβλήματα. Το χειρότερο είναι ότι στην ύπαιθρο κυριαρχούν παραδοσιακές αξίες και αντιλήψεις. Την κατάσταση αυτή, επιδεινώνει το χαμηλό μορφωτικό τους επίπεδο, που έχει ως συνέπεια, έχουν αποδειχτεί, την καταπίεση και την εκμετάλλευσή τους σαν κάτι το δεδομένο, να αντιμετωπίζουν το καθετί παθητικά και να υποτάσσονται στο δοσμένο ρόλο τους μέσα στην οικογένεια και την κοινωνία, ενώ αναπαράγουν αυτές τις αντιλήψεις και στα παιδιά τους.

Η Ελληνίδα αγρότισσα, μια ζωή ολόκληρη δουλεύει νύχτα μέρα σκυμμένη στο χωράφι ή στο σπίτι με χίλιες στερήσεις μεγαλώνει τα παιδιά της και υπηρετεί τον άντρα-αφέντη του σπιτιού, χωρίς ποτέ να διανοηθεί να διεκδικήσει κάτι για τον εαυτό της. Το μεγαλύτερο μέρος των αγροτικών οικογενειών διαθέτουν τα δικά τους κτήματα. Έτσι οι μισθωτές αγρότισσες είναι πολύ πιο λίγες. Εργάζονται στα χωράφια άλλων αγροτών και μετακινούνται για να βρουν δουλειά, ενώ πολλές φορές δουλεύουν και στο εργοστάσιο, είτε μόνιμα είτε εποχιακά. Το μεγαλύτερο μέρος από το ποσοστό των «συμβοηθούτων και μη αμειβόμενων μελών» της οικογένειας ανήκει στις αγρότισσες οι οποίες ενώ δουλεύουν περισσότερο από τον άλλο εργαζόμενο πληθυσμό δεν έχουν καμία χρηματική απολαβή και ζουν σε κατάσταση πλήρους υποδούλωσης χωρίς να συμπεριλαμβάνονται στο συνολικό αριθμό των εργαζόμενων αγροτισσών.

Τα τελευταία χρόνια η θέση της αγρότισσας βελτιώθηκε. Αναγνωρίστηκε η συμβολή τους στην παραγωγή και πήραν ανεξάρτητη και αυτοτελή σύντηξη ίση με τον αγρότη. Μπορούν και διορίζονται ως ιδιωτικοί δασοφύλακες από τους ιδιοκτήτες δασών. Η γεωργική εκπαίδευση δίνει τις ίδιες ευκαιρίες στα δυο φύλα και στις αγροτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις καθώς και στους γεωργικούς συνεταιρισμούς δεν λειτουργούν οι διακρίσεις των δυο φύλων.

◆ ΕΡΓΑΤΡΙΑ

Η τάξη των εργατριών συγκροτείται κυρίως από νεαρά κορίτσια, χωρίς καμία ειδίκευση, με αντικειμενικό σκοπό να δουλέψουν μερικά χρόνια για να συγκεντρώσουν κάποια χρήματα για να εξασφαλίσουν την υπόλοιπή τους ζωή. Γι' αυτό αντιμετωπίζουν με ανοχή κάθε κατάσταση καταπίεσης. Η θέση της εργάτριας, ως προς τις συνθήκες δουλειάς, είναι χειρότερη και από της αγρότισσας, που δουλεύει τουλάχιστον στην ύπαιθρο, ενώ η εργάτρια σε χώρο που έχει άσχημες επιπτώσεις για την υγεία της. Δεν συγκρίνεται με τη θέση της υπαλλήλου, η οποία έχει μικρότερο ωράριο και πιο ανθρώπινες συνθήκες εργασίας. Η εργάτρια παλεύει για να συνδυάσει τις διάφορες αντιφατικές και αλληλοσυγκρουόμενες καταστάσεις, που δημιουργούνται στο χώρο της δουλειά της. Έχει πολλά προβλήματα και η έλλειψη του ελάχιστου δικού της χρόνου της αφαιρεί κάθε δικαίωμα για επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη. Εφόσον εργάζεται σε δουλειές χωρίς καμία ειδίκευση, η απασχόληση της δεν έχει πλέον κανένα ενδιαφέρον, είναι μια σειρά από μονότονες κινήσεις χωρίς προοπτική για εξέλιξη.

Μεγάλη συμμετοχή εργατριών έχει ο κλάδος της υφαντουργίας, που είναι ο βασικότερος της οικονομίας. Εντούτοις υπάρχουν ανισότητες ανάμεσα στα δυο φύλα, γι' αυτό οι εργάτριες με τους αγώνες τους διεκδικούν «ίση αμοιβή για ίση εργασία» και άλλα θεσμικά μέτρα που καλύπτουν το σύνολο των συνδικαλιστικών τους δραστηριοτήτων. Στα τελευταία χρόνια το πρόβλημα των διακρίσεων των δυο φύλων έγινε οξύτερο, εξαιτίας της οικονομικής κρίσης και της θέσης της εργάτριας στην δουλειά, όπου ύστερα από πολλά χρόνια απασχόλησης εξακολουθούν να την υπολογίζουν ως ανειδίκευτη με όλες τις οικονομικές επιπτώσεις, ενώ η έλλειψη του γυναικείου εργατικού δυναμικού του κλάδου αφήνει τους εργοδότες ελεύθερους για να χειρίζονται τα θέματα εργασίας ανεξέλεγκτοι. Τέλος άλλοι χώροι δουλειάς, με βάση τη γυναικεία εργατική απασχόληση είναι τα εργοστάσια: ένδυσης και υπόδησης, ζαχαροπλαστικής, πλαστικών υλών, χημικών ουσιών και φαρμάκων, κομμωτήρια, ακόμα και χώροι που χρειάζονται βαριά χειρωνακτική εργασία, δηλαδή μεταλλεία, αγροτικές εκμεταλλεύσεις, τρακτέρ, ταξί και λεωφορεία.

◆ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ

Οι γυναίκες-υπάλληλοι, βασικά απασχολούνται στον τριτογενή τομέα (υπηρεσίες), ο οποίος παρουσιάζει σήμερα τη μεγαλύτερη συμμετοχή του γυναικείου πληθυσμού. Οι γυναίκες, ως μισθωτές, μπορεί να ανήκουν και στους δυο άλλους τομείς. Οι υπηρεσίες χωρίζονται σε δυο μεγάλους κλάδους: τον ιδιωτικό και στο δημόσιο. Ανάμεσα στις γυναίκες που απασχολούνται στους δυο αυτούς κλάδους υπάρχουν ομοιότητες και διαφορές. Οι ομοιότητες αναφέρονται στη θέση της γυναίκας σε σχέση με αυτή του άντρα συναδέλφου. Οι γυναίκες παραγκωνίζονται για να προωθηθούν και να εξελιχθούν οι άντρες με τεράστιες διαφορές αμοιβών, γιατί πέρα από τη βαθμολογική διαφορά οι άντρες πριμοδοτούνται με έκτακτα επιδόματα, επιχορηγήσεις και υπερωρίες που ανεβάζουν το μισθό τους πολύ πιο πάνω από το καθορισμένο μισθολόγιο των συμβάσεων εργασίας.

Οι διαφορές αφορούν κατά κύριο λόγο το μισθό που είναι εμφανώς μικρότερος των ιδιωτικών υπαλλήλων από των δημοσίων. Ως προς τις προαγωγές, ενώ στο δημόσιο κλάδο είναι δύσκολο για τις γυναίκες να κατακτήσουν τις ανώτατες θέσεις και αυτές των κέντρων λήψης αποφάσεων, στον ιδιωτικό τομέα δεν υπάρχει σχεδόν καμία προοπτική προαγωγής, εξέλιξης και μισθολογικής αύξησης σύμφωνα με τα χρόνια προϋπηρεσίας ιδιαίτερα σε μικρές επιχειρήσεις όπου όλα αυτά ρυθμίζονται από τη βούληση του επιχειρηματία. Το ωράριο του ιδιωτικού κλάδου έχει δυσκολίες κυρίως στις παντρεμένες γυναίκες, διότι έχει περισσότερες ώρες και πρωινές και απογευματινές.

Στον ιδιωτικό κυρίως τομέα οι συνθήκες δουλειάς και ζωής είναι πολύ διαφορετικές και οπωσδήποτε καλύτερες από αυτές της αγρότισσας και της εργάτριας. Στον τομέα αυτό εντάσσονται γυναίκες που έχουν κάποια στοιχειώδη μόρφωση, έχουν δηλαδή τελειώσει το λύκειο ή κάποια επαγγελματική σχολή. Οι γυναίκες που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα έχουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο και τα μέσα για την επαγγελματική και προσωπική τους ανάπτυξη. Επίσης, έχουν περισσότερες προϋποθέσεις που θα τη βοηθήσουν να δραστηριοποιηθεί της ικανότητές της και να τις θέσει στην οικονομικά ενεργή δράση, με αμειβόμενη εργασία, ενώ η αγρότισσα δουλεύει χωρίς αμοιβή, φυλακισμένη στο ρόλο που της επιβάλλουν και που δεν αντιπροσωπεύει την πραγματική της επιθυμία και θέληση.

Όπως στην αγρότισσα και την εργάτρια, το ίδιο και στην υπάλληλο κοινωνία της επιβάλλει, κατά κάποιο τρόπο, σαν κανόνα ζωής, την επιφόρτιση της και με δυο ακόμα ρόλους της νοικοκυράς και της μητέρας. Αυτοί οι δυο ρόλοι εμποδίζουν να αναπτυχθούν σωστά οι γυναίκες στον

πρώτο ρόλο τους, στο ρόλο της «εργαζόμενης», αφαιρώντας από αυτές το χρόνο να αφοσιωθούν απόλυτα στην επαγγελματική τους ανάπτυξη και εξέλιξη όμοια με τους άντρες και στην άνοδο του πνευματικού τους επιπέδου. Έτσι, τοποθετούνται στη μέση επαγγελματική απόδοση και τη μειωμένη κοινωνική παρουσία.

◆ ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Για πολλά χρόνια ο δημόσιος τομέας αποτελούσε πόλο έλξης για τις γυναίκες, διότι τους προσφέρει μια δουλειά σταθερή και περισσότερες διευκολύνσεις σε σύγκριση με τον ιδιωτικό τομέα. Το μεγαλύτερο μέρος του γυναικείου υπαλληλικού πληθυσμού εργάζεται σε δημόσιες υπηρεσίες, στα νομικά πρόσωπα δημόσιου και ιδιωτικού δικαίου, σε οργανισμούς κοινής ωφέλειας (ΟΤΕ, ΔΕΗ, κ.α.) τράπεζες κ.α. Η θέση της γυναίκας δημοσίου υπαλλήλου είναι σαφώς καλύτερη από κάθε άποψη. Ως προς το ωράριο, υπάρχει καθορισμένος χρόνος έναρξης και λήξης της καθημερινής εργασίας και η σιγουριά του σταθερού μισθού είναι ένα σημαντικό κίνητρο που ωθεί τις γυναίκες σε αυτή την επιλογή. Ο δημόσιος τομέας είναι πια ανοιχτός στις γυναίκες από το 1955. Σήμερα όλο και περισσότερες γυναίκες διαλέγουν το δημόσιο τομέα για την επαγγελματική τους αποκατάσταση. Αλλά, εξαιτίας των πλεονεκτημάτων που παρέχουν οι δημόσιες υπηρεσίες, υπάρχει μεγάλος ανταγωνισμός σε διαγωνισμούς πρόσληψης υπαλλήλων ανάμεσα σε ένα πλήθος υποψηφίων. Τα στατιστικά στοιχεία όμως μας πληροφορούν ότι ελάχιστες φτάνουν στην κορυφή της ιεραρχίας, αντίθετα η πλειοψηφία των γυναικών συγκεντρώνεται στις κατώτερες βαθμίδες.

◆ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΕΣ – ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ

Τα τελευταία χρόνια οι γυναίκες επιστήμονες παρουσιάζουν μια σημαντική αύξηση που συμβαδίζει με το ποσοστό επιτυχίας τους στις εισαγωγικές εξετάσεις των πανεπιστημίων. Βέβαια, πολλές από τις γυναίκες που παίρνουν το δίπλωμά τους φοβούμενες το σκληρό αντρικό ανταγωνισμό και τις προλήψεις της κοινής γνώμης, που εξακολουθεί να μην δίνει εμπιστοσύνη στη γυναίκα επιστήμονα και κατά κάποιο τρόπο περιορίζουν τις δυνατότητες της εξέλιξης της, προτιμούν να καταλάβουν μισθωτές θέσεις. Τη δυσπιστία των ανθρώπων και τις διακρίσεις των δυο φύλων η επιστήμονας αντιμετωπίζει όχι μόνο στον επαγγελματικό τομέα, αλλά και στην περίπτωση που της αναθέτουν κάποια εργασία ή πρόκειται να της δοθεί προαγωγή σε ανώτερη θέση.

Ως προς τα επαγγέλματα της ιατρού, της οδοντιάτρου και της φαρμακοποιού η γυναίκα έχει σημειώσει αύξηση της συμμετοχής της, στις περισσότερες χώρες. Όσον όμως αφορά τις ειδικότητες των ιατρών γυναικών παρατηρείται έντονη διάκριση των δυο φύλων. Ειδικότητες όπως η χειρουργική ή η γυναικολογία-μαιευτική, που αποφέρουν περισσότερα χρήματα και φήμη, ασκούνται από τους άντρες. Ενώ αντίθετα, ειδικότητες που επιτρέπουν το συνδυασμό των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, όπως οδοντιατρική, μικροβιολογία προορίζονται για τις γυναίκες.

Επίσης, σημαντική είναι η συμμετοχή της γυναίκας στην εκπαίδευση. Στην ανώτατη εκπαίδευση έχουν ανοίξει πια οι πόρτες για τις γυναίκες εδώ και πολλά χρόνια. Η γυναίκα παρουσιάζει μια μεγάλη συμμετοχή και στους τρεις τομείς της εκπαίδευσης: δημοτική, μέση και ανώτερα, με την αντίστοιχη μείωση του άντρα, ο οποίος θεωρεί ότι το επάγγελμα του δασκάλου ή του καθηγητή δεν ταιριάζει στις ικανότητες και νέες του επιδιώξεις.

Και στο δικαστικό κλάδο, όλο και περισσότερο σπάζει η παράδοση, όλο και περισσότερες γυναίκες εισχωρούν στο επάγγελμα αυτό. Στις ανώτερες θέσεις όμως η γυναίκα «λάμπει» με την απουσία της. Σήμερα οι γυναίκες πτυχιούχοι την Νομικής γίνονται πια δικηγόροι χωρίς να συναντούν κοινωνικές προκαταλήψεις. Τα επιχειρήματα ότι η «φύση» της γυναίκας την εμποδίζει στους αγώνες και στις δυσκολίες του δικαστηρίου αρχίζουν να εξαλείφονται. Οι γυναίκες σταδιοδρομούν ως δικηγόροι, όχι μόνο στα μεγάλα αστικά κέντρα, αλλά και στα μικρά. Οι συμβολαιογράφοι από την άλλη πλευρά είναι κατά πλειοψηφία γυναίκες στους περισσότερους συλλόγους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΓΥΝΑΙΚΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑΣ

Ύστερα από μια σύντομη αναφορά σε μερικά επαγγέλματα που ασχολείται η γυναίκα, είναι χρήσιμο στο σημείο αυτό να δούμε ποια είναι η θέση των γυναικών στον επιχειρησιακό τομέα. Όπως ήδη έχουμε αναφέρει η γυναίκα σήμερα έχει εξελιχθεί και μπορεί να εργάζεται σε όλους τους επαγγελματικούς τομείς. Οι διακρίσεις παραμένουν και σήμερα χωρίς όμως να εμποδίζουν την γυναίκα να εργασθεί.

Βασικά, σήμερα ο χώρος εργασίας των γυναικών είναι οι υπηρεσίες. Η κοινή γνώμη δεν μπορεί ή δεν θέλει ακόμα να αναγνωρίσει στη γυναίκα κάποιες πρωτοβουλίες για τη δημιουργία μιας επιχείρησης αν και υπάρχουν πολλά παραδείγματα που πείθουν για το αντίθετο, όπως στην

περίπτωση που πεθαίνουν οι σύζυγοι μεγαλοεπιχειρηματίες και τότε οι γυναίκες είναι εκείνες που αναλαμβάνουν τη διεύθυνση της επιχείρησης.

Επιχειρηματίες γυναίκες υπάρχουν αρκετές στο εμπόριο και τις υπηρεσίες και συνεχώς αυξάνουν εκείνες που επιχειρούν να δημιουργήσουν μια δική τους δουλειά. Όλο και περισσότερες γυναίκες συστήνουν «εναλλακτικές» μονάδες, μικρές επιχειρήσεις και ομαδικές συνεργασίες. Στην Ολλανδία τα καφενεία, τα βιβλιοπωλεία και οι εκδοτικοί οίκοι διευθύνονται μόνο από γυναίκες. Όλες αυτές οι επιχειρήσεις και αυτές οι συνεργασίες έχουν ένα κοινό σημείο, λαμβάνουν υπόψη την προέλευση, την κατάσταση και τις επιθυμίες των γυναικών που εργάζονται σ' αυτές. Στην Γερμανία υπάρχουν 500.000 γυναίκες επιχειρηματίες από τις οποίες οι 100.000 απασχολούν πάνω από 10 άτομα ή έχουν κύκλο εργασιών ανώτερο του ενός εκατομμυρίου μάρκων. Οι γυναίκες της Ένωσης Επιχειρηματιών, στην προσπάθειά τους να καταπολεμήσουν τις προκαταλήψεις που λειτουργούν σε βάρος τους στο χώρο εργασίας, αποφάσισαν να προσλαμβάνουν ίσα ποσοστά αγοριών και κοριτσιών για τις θέσεις των μαθητευόμενων.

Στη σημερινή εποχή, που εξακολουθεί η οικονομική ύφεση να δημιουργεί πολλά προβλήματα στο χώρο εργασίας, το να μπορεί ένα άτομα να αναπτύξει ιδιωτική πρωτοβουλία και να ασχοληθεί σε δική του δουλειά αποτελεί μια αξιόλογη λύση ιδιαίτερα για τις γυναίκες που φθάνουν στην αγορά εργασίας πολλές φορές καθυστερημένα. Όμως οι ανεξάρτητες δραστηριότητες δεν απαιτούν μόνο τεχνικές γνώσεις, αλλά και γνώση των διαχειριστικών προβλημάτων. Για το λόγο αυτό, το Γυναικείο Κέντρο Συνεχούς Εκπαίδευσης της κοινότητας οργανώνει ήδη από πολλά χρόνια εκπαιδευτικούς κύκλους στη διαχείριση.

Το πρόγραμμα αυτό εφαρμόζει η Αγγλία σε μεγάλη κλίμακα στην προσπάθεια να βοηθήσει τις γυναίκες να φτιάξουν τη δική τους επιχείρηση και με την προϋπόθεση ότι θα διευθύνεται αποκλειστικά από γυναίκες. Μια αγγλική παροιμία λέει: «Οποιος ξέρει να φροντίσει ένα σπίτι μπορεί να κάνει μια επιχείρηση». Στην Αγγλία για να παροτρύνουν και να ενθαρρύνουν την γυναίκα-επιχειρηματία έχουν θεσπίσει βραβεία, για την πιο πετυχημένη γυναίκα-επιχειρηματία του έτους. Υπάρχουν πολλά παραδείγματα γυναικών, οι οποίες με το ταλέντο τους έφτιαξαν επιχειρήσεις με σημαντικά κέρδη. Επίσης στο Βέλγιο ο Σύλλογος Γυναικών Επιχειρηματιών συμπεριλαμβάνει εργοδότες που διευθύνουν επιχειρήσεις μεταλλικών καταστάσεων και γενικά τα μέλη του έχουν δραστηριότητες σε όλους τους επιχειρησιακούς τομείς (όχι μόνο σε παραδοσιακά επαγγέλματα) και των τριών κλάδων της παραγωγής: βιομηχανία, εμπόριο, υπηρεσίες. Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες είναι αυτά των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, ως προς την χρηματοδότηση και την πρόσβαση τους στις νέες τεχνολογίες. Οι γυναίκες στο σύνολο των επιχειρηματιών παρουσιάζουν την εξής συμμετοχή:

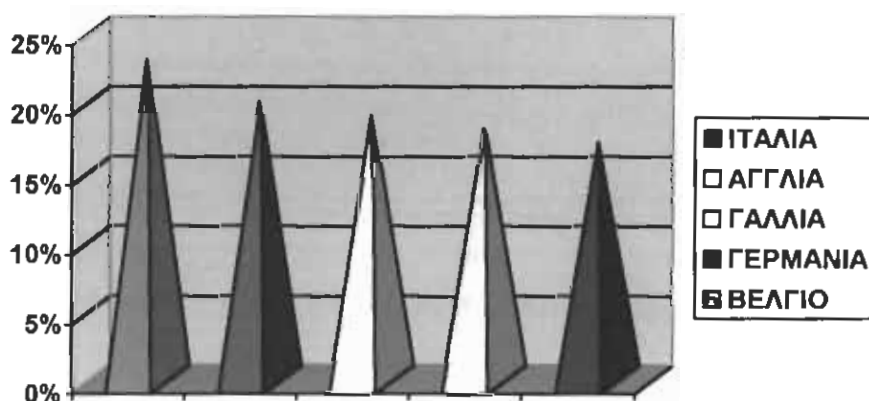
ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΕΣ	
ΧΩΡΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΒΕΛΓΙΟ	23%
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	20%
ΓΑΛΛΙΑ	19%
ΑΓΓΛΙΑ	18%
ΙΤΑΛΙΑ	17%

Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, Ε.Σ.Υ.Ε.

Την υψηλότερη συμμετοχή ως προς το σύνολο των επιχειρηματιών κατέχει το Βέλγιο. Διαγραμματικά απεικονίζεται ως εξής:

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ1



Όσον αφορά τις γυναίκες διευθύντριες επιχειρήσεων, παρόλο ότι αντιπροσωπεύουν σε μέσο όρο το 40% περίπου του εργατικού δυναμικού, ελάχιστες γυναίκες κατέχουν διευθυντικές θέσεις. Αυτό σημαίνει ότι ένα σημαντικό μέρος των εργαζομένων γυναικών παραβλέπεται και Παραγκωνίζεται, ενώ τόσο για τις γυναίκες όσο και τις επιχειρήσεις μια έμπιστη και ανώτερη συνεργασία ανάμεσα τους θα ήταν επωφελής και για τους δύο.

Πριν ξεκινήσουμε την αναφορά μας στην γυναίκα Ελληνίδα επιχειρηματία σταθήκαμε στην ανάγκη συμμετοχής της γυναίκας στην αύξηση της παραγωγικότητας. Σύμφωνα με τους νόμους της οικονομικής, η αύξηση της παραγωγικότητας είναι ένας από τους κυριότερους σκοπούς μιας οικονομικής μονάδας γενικότερα. Άρα με όποιο τρόπο και αν βοηθά

η γυναίκα σε αυτό, είναι δεκτό είτε σαν επιχειρηματίας, είτε σαν εργαζόμενη. Η γυναίκα επιχειρηματίας εργαζόμενη δεν παύει να είναι και μητέρα και απ' αυτό να πηγάζουν και τα ανάλογα προβλήματα, που πολλές φορές στέκονται εμπόδιο στην γυναίκα να ακολουθήσει την καριέρα που αποζητά.

Ξεπερνώντας τα εμπόδια αυτά λοιπόν οι γυναίκες αποφασίζουν να σπουδάσουν στον κλάδο της διοίκησης επιχειρήσεων και έπειτα να κάνουν πράξη αυτά που έμαθαν στην σχολή και μετά από αυτήν (στο εξωτερικό ή σε άλλη σχολή). Κατά πόσο όμως αυτές οι γυναίκες αξιοποιούνται στον ελλαδικό χώρο και κατά πόσο απορροφούνται από ξένες επιχειρήσεις;

Λόγω της μεγάλης επιρροής που δέχεται η Ελλάδα από το εξωτερικό σε διάφορους τομείς, έχει επικρατήσει οι επιχειρηματίες κάποιες φορές να αναφέρονται και σαν manager της επιχείρησης. Γι' αυτό πολλές φορές θα συναντήσουμε αυτή την έννοια στην έρευνά μας. Υπάρχει ακόμη και η περίπτωση ενοικίασης μιας καταξιωμένης μάνατζερ. Κάποιοι διαλέγουν μια γυναίκα και της δίνουν μια εταιρεία, σαν δική της, για κάποια χρόνια, να την αναστήσει και να της δώσει ένα όνομα στην αγορά. Η κατάληξη της εταιρείας, μετά τα χρόνια αυτά, διαφέρει ανάλογα με τη συμφωνία που έχει γίνει. Σ' αυτές τις περιπτώσεις η αμοιβή είναι πολύ μεγάλη και τα νούμερα αυτά υπάρχουν σε ελάχιστες περιπτώσεις στην ελληνική αγορά. Βέβαια πρέπει πάντα να έχουμε στο νου μας και την αποτυχία μιας επιχειρηματία. Έτσι λοιπόν έγινε μια έρευνα πάνω στους λόγους τους οποίους μπορεί να οδηγήσουν σε μια τέτοια αποτυχία.

Η επιτυχία από την άλλη δεν έχει συνταγή που πρέπει να ακολουθηθεί. Υπάρχουν όμως στοιχεία όπως η αισθητή παρουσία, το δίκτυο γνωριμιών, η επικοινωνία, η τέχνη του ρίσκου που πρέπει απαραίτητα να έχει μια επιχειρηματίας για να πετύχει. Αυτό συμβαίνει ανεξάρτητα από την κατηγορία επιχειρηματιών στην οποία ανήκει. Πέρα από την Ελλάδα όμως και η Ευρώπη είναι αυτή που με διάφορα προγράμματα θέλει να ενισχύσει την γυναικεία επιχειρηματικότητα. Αυτό αποδεικνύει το πρόγραμμα TRADER της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τα βραβεία ποιότητας που απονέμει η Ένωση σε άντρες και γυναίκες επιχειρηματίες. Και στην Ελλάδα όμως ο ΟΑΕΔ είναι αυτός (και όχι μόνο) που κάνει προγράμματα για την ενίσχυση των Ελληνίδων επιχειρηματιών και κυρίως για νέες επιχειρηματίες. Για παράδειγμα αυτή τη στιγμή ο ΟΑΕΔ δίνει επιχορήγηση κάποιων εκατομμυρίων σε νέες επιχειρηματίες, χωρίς επιστροφή.

Πέρα από αυτά όμως, οι γυναίκες πρέπει να είναι ενωμένες και να μπορούν να υποστηρίξουν ανά πάσα στιγμή, όλες την μια, που το χρειάζεται. Γι' αυτό υπάρχουν οργανώσεις που είναι φτιαγμένες από τις γυναίκες επιχειρηματίες για τις γυναίκες επιχειρηματίες. Μια από αυτές είναι το Ινστιτούτο Ανάπτυξης Γυναικών Επιχειρηματιών.

Η ΑΝΑΓΚΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

Σε οποιοδήποτε οικονομικό σύστημα, η αληθινή πηγή πλούτου των λαών είναι τα εργατικά χέρια. Αυτά παίρνουν μέταλλα από την γη και τα κάνουν εργαλεία, αυτά σπέρνουν τα χωράφια, αυτά φτιάχνουν τα μηχανήματα κ.τ.λ. Η καλύτερη δυνατή αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού μιας χώρας αποτελεί βασική προϋπόθεση για την ανάπτυξη της. Επομένως η εργασία της γυναίκας, του μισού δηλαδή πληθυσμού της γης, αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο της πορείας για ανάπτυξη και πρόοδο των λαών.

Τις τελευταίες δεκαετίες στην Ελλάδα, παρατηρούμε ότι ενισχύθηκε σημαντικά η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας. Αυτό ήταν αποτέλεσμα σοβαρών διαρθρωτικών μεταβολών που σημειώθηκαν στην αγορά εργασίας και ενίσχυσαν τον οικονομικό ρόλο της γυναίκας. Οι μεταβολές αυτές αφορούν τη ζήτηση και προσφορά εργασίας καθώς και το θεσμικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας. Μια πρόσφατη έρευνα απεκάλυψε ότι από τις μισές Ελληνίδες εργάζονται (54,3%). Το ποσοστό αυτό δεν είναι από τα ψηλότερα στην Ευρώπη, αν σκεφτεί κανείς ότι στην Δανία εργάζεται το 87,9% και στην Γαλλία το 73,2%. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι το 1971 το ποσοστό των γυναικών που εργάζονταν ήταν το 28%, στην Ελλάδα.

Η εμπειρία της Ευρώπης δείχνει ότι παρά την καταχώρηση της ισότητας στο χώρο της δουλειάς σε διεθνείς συμβάσεις σε κατευθυντήριες οδηγίες της Ε.Ο.Κ, καθώς και στο σύνταγμα και στην νομοθεσία όλων σχεδόν των χωρών, οι διακρίσεις σε βάρος της γυναίκας και οι συνέπειές τους είχαν σαν αποτέλεσμα να παραμείνει μέχρι σήμερα το τεράστιο αυτό ανθρώπινο δυναμικό ουσιαστικά αναξιοποίητο.

Έχει μεγάλη σημασία το να εντοπισθούν οι προϋποθέσεις που είναι απαραίτητες για την ενίσχυση της συμμετοχής της γυναίκας στο εργατικό δυναμικό, στην διοίκηση και την βελτίωση της παραγωγικότητας της γυναικείας εργασίας. Έτσι, όχι μόνο θα αυξηθεί το προϊόν αλλά θα προωθηθεί και η υπόθεση της χειραφέτησης της γυναίκας εξασφαλίζοντας της, οικονομική ανεξαρτησία και ενισχύοντας της το αίσθημα της προσφοράς και της κοινωνικής καταξίωσης.

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Παρά την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην οικονομική ζωή, οι γυναίκες στη χώρα μας εξακολουθούν να μετέχουν ελάχιστα στο μάνατζμεντ των επιχειρήσεων, ένα τομέα στον οποίο θα μπορούσαν να έ-

χουν σημαντική συμβολή. Εκτός από τους λόγους που έχουν σχέση με την ισότητα των ευκαιριών, η αξιοποίηση των γυναικών στον τομέα αυτό κρίνεται σήμερα απολύτως απαραίτητη γιατί για να προχωρήσουν με επιτυχία οι επιχειρήσεις σε ένα άκρως ανταγωνιστικό περιβάλλον, όπως είναι αυτό που χαρακτηρίζει την εποχή μας, απαιτείται να χρησιμοποιήσουν όλους τους ανθρώπινους πόρους που υπάρχουν κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Για να προωθηθεί η συμμετοχή των γυναικών στο μάνατζμεντ των επιχειρήσεων και να γίνει έτσι αξιοποίηση στον τομέα αυτό πολύτιμων ανθρωπιστικών πόρων που σήμερα μένουν ανεκμετάλλευτοι, οργανώθηκε στο κέντρο έρευνας στα πλαίσια του προγράμματος της Ε.Ε με συνεργασία του αγγλικού πανεπιστημίου T.V. UNIVERSITY και την οικονομική ενίσχυση του Ο.Α.Ε.Δ., ένα καινοτομικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα για είκοσι άνεργες πτυχιούχους διαφόρων σχολών ΤΕΙ και ΑΕΙ. Το πρόγραμμα αυτό περιελάμβανε κατάρτιση σε σύγχρονες μεθόδους μάρκετινγκ, μάνατζμεντ, χρηματοοικονομικής ανάλυσης και λογιστικής καθώς και σε χρήση νέων πακέτων Η/Υ. Το πρόγραμμα επικεντρώθηκε στην παροχή ολοκληρωμένης εκπαίδευσης με τον συνδυασμό των θεωρητικών γνώσεων με την πράξη και τη σύμπραξη του εκπαιδευτικού φορέα με επιχειρήσεις.

Επισημαίνεται ιδιαίτερα το γεγονός ότι τα στελέχη των επιχειρήσεων που συνεργάστηκαν με το κέντρο έρευνας διέθεσαν αρκετό χρόνο για να πραγματοποιηθεί το πρόγραμμα. Η προθυμία των επιχειρηματιών να διαθέσουν το χρόνο τους και τις εγκαταστάσεις τους για να βοηθήσουν ένα εκπαιδευτικό ίδρυμα στο έργο του, δείχνει προηγμένη κοινωνική συνείδηση και σύγχρονη επαγγελματική νοοτροπία, φαινόμενα που αποτελούν σημαντικά σημεία και δημιουργούν πολλές ελπίδες και αισιοδοξία για το μέλλον της χώρας μας. Το πιο χρήσιμο ίσως από τα αποτελέσματα αυτού του προγράμματος είναι ότι στο κέντρο έρευνας υπάρχουν τα σχετικά βιογραφικά σημειώματα – των γυναικών που πήραν μέρος στο πρόγραμμα – και είναι στη θέση ακόμα και να διοικήσουν κάποιες επιχειρήσεις. Για να συμβεί όμως αυτό η πρωταρχική προϋπόθεση είναι οι σπουδές στη Διοίκηση Επιχειρήσεων.

Τα τελευταία χρόνια οι σπουδές στη Διοίκηση Επιχειρήσεων προτιμούνται όλο και περισσότερο από μεγάλη μερίδα νέων, οι οποίοι μελλοντικά θα στελεχώσουν Ελληνικές και ξένες επιχειρήσεις. Από τις πρώτες προτιμήσεις των υποψηφίων στελεχών, παρατηρούμε από μια έρευνα που έγινε, ότι στρέφονται σε ειδικότητες του μάνατζερ και κυρίως του product manager.

Με βάση κάποια πρόσφατα στοιχεία που συλλέξαμε από μια έρευνα, παρατηρούμε ότι από το σύνολο των εκατό Ελληνίδων μάνατζερ, το 63% ασχολείται με τη διοίκηση πολυεθνικών εταιρειών, ενώ το 37% απασχολείται σε Ελληνικές επιχειρήσεις. Το ότι τα 2/3 των μάνατζερ της

ηλικίας 25-30 ασχολούνται σε πολυεθνικές εταιρίες, δεν σημαίνει απαραίτητα ότι στην Ελληνική αγορά ο αριθμός των μάνατζερ στις πολυεθνικές εταιρίες είναι μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο στις Ελληνικές επιχειρήσεις. Πιθανότατα οι product managers των πολυεθνικών επιχειρήσεων, δείχνουν περισσότερη κινητικότητα σε σχέση με τους συναδέλφους τους των Ελληνικών επιχειρήσεων.

Η πλειονότητα των μάνατζερ (62%) είναι γυναίκες και οι Ελληνικές επιχειρήσεις παρουσιάζουν μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών από ότι οι πολυεθνικές. Το στοιχείο αυτό επιβεβαιώνει την τάση της αγοράς που θέλει όλο και περισσότερες γυναίκες να κάνουν σπουδές στην Διοίκηση Επιχειρήσεων και να ακολουθούν καριέρα μάρκετινγκ και όχι μόνο. Έτσι σπουδάζοντας οι γυναίκες σε μια τέτοια σχολή έχουν περισσότερες πιθανότητες να γίνουν επιχειρηματίες.

Η ΓΥΝΑΙΚΑ «ΜΑΝΑΤΖΕΡ» ΩΣ ΗΓΕΤΙΚΗ ΔΥΝΑΜΗ

Τον προηγούμενο χρόνο το Ινστιτούτο Ανάπτυξης Γυναικών Μάνατζερ και Επιχειρηματιών (ΙΑΓΜΕ), διοργάνωσε εσπερίδα με θέμα την γυναίκα επιχειρηματία και την σχέση της με την ανώτατη βαθμίδα της ιεραρχίας μιας επιχείρησης. Το θέμα έχει ιδιαίτερη σημασία για την χώρα μας, στην οποία οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 51% του εκλογικού σώματος και το 56% των πτυχιούχων. Σύμφωνα με τη έκθεση του Ο.Η.Ε, (1998) για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, μολονότι η Ελλάδα κατέχει την 20 θέση με βάση τους δείκτες ευημερίας, καταλαμβάνει την 51 θέση με κριτήριο την συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Ένα άλλο πολύ χρήσιμο συμπέρασμα είναι ότι, ο αριθμός των νέων ανδρών μάνατζερ, συνεχώς μειώνεται, σε Η.Π.Α και σε Ευρώπη, κάτι το οποίο αναμένεται να ωθήσει τις εταιρείες σε αύξηση των προσλήψεων γυναικών στην θέση του μάνατζερ.

Χρήσιμα στοιχεία σχετικά με τα γνωρίσματα των γυναικών μάνατζερ σε σύγκριση με τους άντρες συναδέλφους τους μπορούν να αντληθούν από εμπειρικές έρευνες. Έτσι στο πεδίο της γνωσιολογικής δεξιότητας, οι γυναίκες είναι ικανότερες στο χειρισμό του λόγου. Ενώ οι άντρες πλεονεκτούν στον αναλογικό τρόπο σκέψης, στην μαθηματική αντίληψη. Επίσης, οι άντρες καταγίνονται περισσότερο με το έργο που πρέπει να επιτελέσουν και το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, χωρίς παράλληλα να καλλιεργούν επαγγελματικές και διαπροσωπικές σχέσεις με τους συνεργάτες τους, ενώ οι γυναίκες προσπαθούν να ολοκληρώσουν το έργο αναπτύσσοντας παράλληλα, καλύτερη επικοινωνία με τους συναδέλφους τους (στελέχη).

Με το πέρασμα του χρόνου κάποιες ουσιώδεις ιδιότητες αποδόθηκαν στο ανδρικό φύλο, όπως ο έλεγχος, η ανεξαρτησία, η διεκδικητικότητα, η ορθολογικότητα, ενώ στο γυναικείο, η δεκτικότητα, η διαίσθηση, η συναισθηματικότητα. Έτσι, το σύνολο των «ανδρικών αξιών» συνδέθηκε με αυτές οι οποίες πρέπει, σε γενικές γραμμές, να διέπουν τη λειτουργία μιας επιχείρησης, ενώ οι γυναικείες αξίες θεωρήθηκαν κατάλληλες για επιχειρηματική δραστηριότητα. Αυτή η παρατήρηση, εξηγεί κατά μια άποψη, το ότι για να καταλάβει μια γυναίκα μάνατζερ ηγετική θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης πρέπει να διαθέτει «ανδρικές αξίες», δηλαδή πρέπει να υιοθετήσει το «ανδρικό ύφος» άσκησης της εξουσίας.

Το χειρότερο είναι ότι η γυναίκα έχει αποδεχθεί τον επικουρικό-εφεδρικό χαρακτήρα της δουλειάς της. Η αποδοχή αυτή, έχει σαν συνέπεια, ιδιαιτέρως για την μορφωμένη γυναίκα, η οποία συγκεντρώνει όλες τις προϋποθέσεις για σταδιοδρομία, την αποθάρρυνση για ανάληψη θέσεων αναλόγων με τα προσόντα και τις φιλοδοξίες της, την επαγγελματική στασιμότητα και την ενίσχυση της τάσης σύμφωνα με την οποία η σταδιοδρομία είναι καθαρά ανδρική υπόθεση. Ακόμα και όταν αποφασίζει να ξεπεράσει τα εμπόδια αυτά, ώστε να δημιουργήσει πετυχημένη καριέρα, χρειάζεται συνήθως να καταβάλει διπλάσια προσπάθεια σε σχέση με τον άνδρα, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την οικογενειακή και την προσωπική της ζωή.

ΤΟ ΑΓΧΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ

Η επιτυχία είναι γνωστό ότι έχει ένα κόστος. Αν η κοινωνία είναι ντε φάκτο ανταγωνιστική, οι πιο σκληρές αναμετρήσεις – και τα πίσω-πλάτα μαχαιρώματα – γίνονται στην αρένα των επιχειρήσεων. Στόχος για όλους, ακόμα και για τα νεοσύλλεκτα στελέχη, δεν είναι άλλος από την κορυφή. Και τον στόχο τον πετυχαίνει πάντα εκείνος ή εκείνη που τολμά να ρισκάρει και να αρπάζει τις ευκαιρίες καλύτερα από τους άλλους.

Μια μάνατζερ πρέπει να ενημερώνεται ασταμάτητα για να διατηρεί τη θέση της και να προλαμβάνει τις εξελίξεις και τις αναπροσαρμογές στον τομέα της. Οι ραγδαίες αλλαγές που συντελούν η μια μετά την άλλη και οι νέες γενιές των εκκολαπτόμενων επιχειρηματιών δεν επιτρέπουν εφησυχασμούς. Έτσι η παρατεταμένη παραμονή στο γραφείο είναι αναπόφευκτη, άσχετα αν συχνά φτάνει κανείς στην υπερβολή, κλέβοντας πολύτιμο χρόνο από τον ίδιο του τον εαυτό. Το άγχος εμφανίζεται απειλητικό και σύντομα ακολουθούν επισκέψεις σε καρδιολόγους, ψυχιάτρους και άλλους γιατρούς (παρόλο που σύμφωνα με τις στατιστικές, οι γυναίκες έχουν πιο δυνατό οργανισμό από τους άνδρες).

Όταν δουλεύει δώδεκα και δεκαπέντε ώρες την ημέρα. Αυτή η δραστηριότητα απορροφά όλη της την ενέργεια. Η φαντασία της στερεύει και χάνεται η ευρηματικότητα της στις προσωπικές σχέσεις.

Όμως υπάρχει και ο αντίλογος οι «ίδιες οι γυναίκες θέλουν να λειτουργήσουν έτσι». Χρειάζεται απλά να οργανώσουν το πρόγραμμά τους. Όταν είσαι επιτελική θέση, δεν έχεις ωράριο. Κρίνεσαι από τα αποτελέσματα που φέρνεις. Κι όλη σου η προσοχή είναι στραμμένη στο να αποδώσεις μόνη σου και σε συνεργασία με τους υπολοίπους στην εταιρεία, μέσα σε μια συνολική αγορά που είναι ίδια για όλους και έχει για όλους τις δυσκολίες της.

Η ικανοποίηση δε, που χαρίζουν τα καθημερινά επιτεύγματα είναι το καλύτερο ηρεμιστικό. Όπως επίσης, ένας υγιεινός και ευχάριστος τρόπος ζωής με εναλλαγές εκτός γραφείου. Ένα όμως ακόμα δραστικό αντίδοτο στο άγχος είναι το «χιούμορ».

ΕΝΟΙΚΙΑΖΟΝΤΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ «ΜΑΝΑΤΖΕΡ»

Οι μάνατζερ με πλούσια πείρα είναι πάντα περιζήτητες. Οι εταιρείες άρχισαν να εφαρμόζουν και στον τόπο μας μια τακτική που είναι πολύ διαδεδομένη σε άλλες χώρες και λιγότερο εξαντλητική για το ταμείο τους. Νοικιάζουν για ένα μικρό χρονικό διάστημα ένα σύμβουλο με ειδικές γνώσεις. Στην περίπτωση λοιπόν αυτή οι γυναίκες έχουν ένα προβάδισμα. Εκείνες που εργάζονταν πριν από είκοσι πέντε χρόνια και πάνω, είχαν πολύ εξειδικευμένα επαγγέλματα που δεν έχουν αλλάξει από τότε.

Όταν λοιπόν μια εταιρεία χρειάζεται κάποιον με τεράστια εμπειρία σε ένα συγκεκριμένο τομέα, αναζητάει ανάμεσα στις γυναίκες αυτές έναν προσωρινό μάνατζερ με σύντομη ημερομηνία λήξης και προσωρινή αμοιβή. Οι άνδρες δεν έχουν τόση ζήτηση, γιατί βρίσκονται σε πρόωρη σύνταξη προέρχονται συνήθως από παραδοσιακούς χώρους, όπως είναι για παράδειγμα οι πωλήσεις. Εκεί όμως οι αλλαγές, τα τελευταία είκοσι πέντε χρόνια, ήταν ραγδαίες και έτσι οι άνθρωποι αυτοί δεν μπορούσαν να παρακολουθήσουν αυτές, με αποτέλεσμα να μην διαθέτουν τις εξειδικευμένες γνώσεις που απαιτούν οι εταιρείες.

ΟΙ ΜΕΤΑΓΡΑΦΕΣ

Ένας από τους πιο συνηθισμένους τρόπους να κατακτήσει κανείς μια κορυφή στην ιεραρχία, είναι να μετακινείται από την εταιρεία του σε μια άλλη που να του προσφέρει περισσότερες προοπτικές εξέλιξης, αλλά

και καλύτερες απολαβές. Τα διάφορα γραφεία καφαλοκυνηγών κάνουν έτσι χρυσές δουλειές, προσπαθώντας να εμφανίσουν στην αγορά το κατάλληλο στέλεχος για τις επιχειρήσεις που ανήκουν στην πελατεία τους.

Η κινητικότητα είτε στους άντρες, είτε στις γυναίκες είναι ένας τρόπος ταχύτερης ανόδου ανθρώπων. Πουλάνε δηλαδή τον εαυτό τους σε ένα περιβάλλον που δεν τους ξέρει καλά και ύστερα αναζητούν ένα άλλο. Το δύσκολό είναι να ανέρχεται κανείς στην επιχείρηση στην οποία ξεκίνησε. Το «σπορ» αυτό ήταν μέχρι σήμερα προνόμιο των ανδρών. Τώρα όμως αρχίζει να γίνεται «χόμπι» και των γυναικών. Η κινητικότητα τους όσο πάει και μεγαλώνει, ενώ όταν περάσουν τα σαράντα πέντε τους χρόνια μειώνεται. Και δεν είναι μόνο οι νέες γυναίκες χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις που αρχίζουν τις περιόδους στις διάφορες επιχειρήσεις. Είναι και οι μεγαλύτερες που έχουν παιδιά και από ανάγκη για οικονομική εξασφάλιση ρισκάρουν την αλλαγή προκειμένου να αποκτήσουν μεγαλύτερα οφέλη. Η μετακίνηση στο εξωτερικό όμως, ιδιαίτερα για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα, είναι πολύ πιο δύσκολη για τη γυναίκα, προπάντων αν έχει οικογένεια. Πολλές γυναίκες πετυχημένες, που δεν μπορούν να καταλάβουν ακόμα πιο σημαντικές θέσεις, γιατί εμποδίζονται από τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Το φρένο στις προσωπικές φιλοδοξίες της και προοπτικές το βάζει η ίδια η γυναίκα. Ωστόσο, οι γυναίκες που τολμούν όλο και περισσότερες να μετακινηθούν είτε από την μια εταιρεία στην άλλη, είτε στο εξωτερικό, αποκτούν πιο γρήγορα περισσότερες εμπειρίες από τις υπόλοιπες συναδέλφους τους και γίνονται «φαβορί στην κούρσα» για την θέση του διευθυντή.

Καλό είναι, ωστόσο, μια γυναίκα να έχει συγκρατημένη κινητικότητα. Όταν κάποιο στέλεχος μένει για πολλά χρόνια στην ίδια εταιρεία, ένας υποψήφιος εργοδότης θα σκεφτεί ότι μπορεί να έχει δυσκολίες προσαρμογής στην νέα επιχείρηση ή ότι για να μην έχει ποτέ μετακινηθεί, σημαίνει ότι έμεινε στα «αζήτητα». Αλλά και από την άλλη όμως, οι συνεχείς αλλαγές βάζουν στα καινούρια αφεντικά την υποψία ότι το συγκεκριμένο στέλεχος δεν θα στεριώσει ούτε στην δική τους εταιρεία.

ΟΙ ΛΟΓΟΙ ΑΠΟΤΥΧΙΑΣ ΜΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑ

Πάντα μια επιχειρηματίας έχει στο πλευρό της έναν (μια) συνεργάτη τον οποίο έχει διαλέξει η ίδια για πολλούς και διαφόρους λόγους για τους οποίους αυτή τον θεωρεί ικανό. Ο κυριότερος λόγος αποτυχίας τους αφορά την αδυναμία τους να τοποθετήσουν τους κατάλληλους ανθρώπους στις κατάλληλες θέσεις και την ανικανότητα τους να επιλύσουν τα προβλήματα των υπαλλήλων τους εγκαίρως. Συνήθως οι αποτυχημένες επιχειρηματίες, είναι ανίκανες να χειριστούν έναν μικρό αριθμό ανθρώπων, τους στενότερους συνεργάτες τους, οι οποίοι βλάπτουν την εταιρεία. Είναι μάλιστα εντυπωσιακό ότι τις περισσότερες φορές γνωρίζουν τη

ρίζα του κακού και την παραβλέπουν. Είναι χαρακτηριστική η δήλωση μιας αποτυχημένης επιχειρηματία «το πρόβλημα ήταν μπροστά στα μάτια μου αλλά αρνιόμουν να το δω». Η αποτυχία οφείλεται σε συναισθηματική αδυναμία.

Πολλές φορές, οι επιχειρηματίες πιστεύουν ότι ο στενότερος συνεργάτης τους είναι τόσο ταλαντούχος, ώστε απορρίπτουν την ιδέα ότι είναι δυνατόν να αποτύχει. Στην περίπτωση αποτυχίας, δεν μπορούν να το δεχτούν ιδιαίτερα όταν ο προστατευόμενος τους είναι υποψήφιος διάδοχος.

Η τυφλή εμπιστοσύνη στο συνεργάτη είναι ένα πρόβλημα που συναντιέται συχνά. Τις περισσότερες φορές η σχέση μεταξύ επιχειρηματία και στενού συνεργάτη, μετά από πολλά χρόνια συνεργασίας έχει γίνει φιλική, με αποτέλεσμα η κρίση της εργοδότης να αμβλύνεται.

Πολλές φορές, η ηγέτρια της εταιρίας προσλαμβάνει στην θέση του συνεργάτη της έναν άνθρωπο εκτός εταιρείας. Η πρόθεση της είναι να τον καθοδηγήσει. Η πρόθεση της γίνεται εμμονή, όταν φτάνουν τα πρώτα αρνητικά αποτελέσματα. Πρόκειται για ελάττωμα που συναντιέται συχνά.

Όταν κάποιο στέλεχος αναπτύσσει π.χ. σχέσεις με χρηματιστές και δημοσιογράφους, χάρη στις δημόσιες σχέσεις που ασκεί, η επιχειρηματίας έρχεται μπροστά σε ένα δίλημμα. Η απόδοση του στελέχους βλάπτει τα αποτελέσματα της εταιρείας, αλλά η απομάκρυνση του θα βλάψει την εικόνα της. Αν η εργοδότης αρχίσει να απολύει κόσμος, το διοικητικό συμβούλιο θα αρχίσει να υποψιάζεται ότι αυτή δεν έχει ηγετικές ικανότητες. Όταν όμως πρόκειται για τον στενό συνεργάτη η παραμονή του στην εταιρεία χειροτερεύει την κατάσταση.

Η ΑΜΟΙΒΗ

Όταν μιλάμε για αμοιβή των Ελληνίδων επιχειρηματιών, εννοούμε των ενοικιαζομένων, γιατί όπως είναι φυσικό για την πλευρά των επιχειρηματιών που διοικούν τη δική τους επιχείρηση δεν τίθεται θέμα πληρωμής.

Όσο ζωτική κι αν είναι η ηθική ανταμοιβή κανένα στέλεχος δεν αρνείται και τη υλική. Μισθολογικές διακρίσεις ανάμεσα στους μάνατζερ των δύο φύλων δεν υπάρχουν μόνο στο δημόσιο. Στον ιδιωτικό τομέα όμως μέχρι πρόσφατα, ίσχυαν διαφορές όχι μόνο γιατί οι γυναίκες ήταν πιο διστακτικές στις διεκδικήσεις τους, αλλά και γιατί στις υψηλόβαθμες και καλύτερα αμειβόμενες θέσεις κατείχαν παραδοσιακά οι άντρες. Τώρα όμως οι διαφοροποιήσεις αυτές τείνουν να γίνουν παρελθόν.

Οι γυναίκες είναι εξίσου επιθετικές με τους άντρες, όταν διεκδικούν την αμοιβή τους. Ένα μεσαίο στέλεχος που πάει για ανώτερο, ξέρει

πολύ καλά να διεκδικεί. Άλλωστε και οι άνδρες και οι γυναίκες που πάνε να διεκδικήσουν μια συγκεκριμένη θέση, έχουν ακριβώς την ίδια κατάσταση.

Οι νέες γυναίκες μάλιστα, όχι μόνο ακολουθούν τις ίδιες σπουδές με τον άντρα, αλλά συχνά συμβαίνει να κάνουν και καλύτερες. Είναι πιο περισσότερο ανεξάρτητες και καθόλου ανεκτικές στην οποιαδήποτε καταπίεση.

Έτσι ο μισθός των υψηλόβαθμων μάντζερ εξαρτάται κατά κύριο λόγο από το βεληνεκές της εταιρίας και όχι από το φύλο τους. Όσο πιο μεγάλη είναι η επιχείρηση, τόσο πιο μεγάλες και οι αμοιβές. Στην Ελληνική αγορά, ένα στέλεχος μπορεί να φτάσει τα 20 ή 40 εκατομμύρια το χρόνο. Τα 70 εκατομμύρια το χρόνο είναι ένας ετήσιος μισθός που λίγοι τον παίρνουν.

Μια γυναίκα όμως, στα πρώτα της βήματα, τα χρήματα αυτά μπορεί μόνο να τα ονειρεύεται. Ξεκινάει την καριέρα της με 250.000 μικτά, ξέροντας ωστόσο πως η αμοιβή της θα ανέβει ραγδαία, για να φτάσει τα υψηλά ποσά που πιθανότατα ήταν το απαιτούμενο για την επαγγελματική της επιλογή.

«Πες μου πόσα παίρνει ο συνάδελφός μου, για να σου πω πόσα θέλω». Η φράση αυτή ακούγεται όλο και περισσότερο τον τελευταίο καιρό, καθώς η ελεύθερη αγορά και ο ανταγωνισμός έχει επηρεάσει καταλυτικά και τη μισθολογική κλίμακα ολόκληρης της επιχειρηματικής ιεραρχίας. Δεν υπάρχουν πλέον σταθεροί μισθοί για κάθε θέση. Ούτε στάνταρτ που να αυξομειώνουν τις μηνιαίες αποδοχές. Εκτός φυσικά αν εργάζεται κανείς στο δημόσιο τομέα. Στον ιδιωτικό, η ελεύθερη διαπραγμάτευση των ετήσιων αποδοχών χαρακτηρίζει την καθημερινή πρακτική.

Κάτω από αυτές τις συνθήκες κάποιοι πιστεύουν ότι οι μάντζερ πρέπει να γνωρίζουν για τους μισθούς και τα μπόνους που «παίζουν» σήμερα στην ελληνική αγορά. Όχι τίποτα άλλο, αλλά για να ξέρουν τι να ζητήσουν στην περίπτωση που επαναδιαπραγματευτούν το μισθό τους ή για να επιβεβαιώσουν το μέγεθος αδικίας. Το σημερινό στέλεχος μιας Ελληνικής εταιρίας δεν έχει τίποτα να ζηλέψει από το συνάδελφό του που εργάζεται σε μια Ευρωπαϊκή επιχείρηση, τουλάχιστον σύμφωνα με τις έρευνες μεταξύ των στελεχών που γίνονται στη χώρα μας και αποτελούν την πηγή αυτού του ρεπορτάζ. Οι μισθοί και τα μπόνους που χορηγούνται είναι μεν χαμηλότερα από τα Ευρωπαϊκά στανταρτς, όχι όμως τόσο, ώστε να διαπιστώνεται μεγάλη διαφορά.

Στην κορυφή της μισθολογικής ιεραρχίας βρίσκονται, όπως είναι λογικό άλλωστε, οι διευθυντές, διευθύνοντες σύμβουλοι και οι μάντζερ. Ο μέσος όρος των ετήσιων αποδοχών τους ανέρχεται στα 40.000.000 δρχ, ενώ υπάρχει και ένα 10% του οποίου ο τραπεζικός λογαριασμός αυξάνεται κάθε χρόνο κατά 80.000.000 δρχ. Σε καμία όμως περίπτωση ο ε-

τήσιος μισθός ενός director ή ενός manager δεν θα πέσει πιο κάτω από τα 20.000.000 δρχ και τα 9.000.000 δρχ αντιστοίχως.

Οι πιο καλοπληρωμένοι από τους managers είναι οι διευθυντές μηχανοργάνωσης. Οι κατώτερες ετήσιες αποδοχές τους δεν υπάρχει περίπτωση να πέσουν κάτω από τα 15,6 εκατομμύρια δρχ. Κάτι που είναι φυσικό, καθώς οι περισσότερες επιχειρήσεις επενδύουν πάρα πολλά στην τεχνολογική τους υποδομή και την άριστη λειτουργία των ηλεκτρονικών τους συστημάτων. Την πρώτη θέση ανάμεσα στους κακοπληρωμένους κατέχουν οι νεοπροσλαμβανόμενοι πτυχιούχοι. Αν και συχνά έχουν μεταπτυχιακό τίτλο και γνωρίζουν τουλάχιστον δύο ξένες γλώσσες, ο μισθός τους είναι της τάξης των 4,68 εκατ. δρχ. Η μόνη σωτηρία τους είναι να καταλάβουν τη θέση του οικονομικού αναλυτή, γιατί τότε έχουν ελπίδες να πάρουν έως και 10,2 εκατ. δρχ. Το συμπέρασμα δηλαδή από όλα αυτά είναι ότι ο ή η εκάστοτε επιχειρηματίας καταλαμβάνουν συγχρόνως και μια καθοριστική για την επιχείρηση θέση.

Η ΣΧΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑ ΜΕ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Όταν η επιχειρηματίας τυγχάνει να είναι και διευθύνουσα σύμβουλος, είναι ελάχιστες οι φορές που δεν συμβαίνει αυτό, επιβάλλεται να ακολουθεί κάποιες συγκεκριμένες στρατηγικές. Πάντα βέβαια υπάρχουν και οι εξαιρέσεις, που μπορεί να είναι πολύ καλύτερες και σίγουρα αποδεκτές. Οι στρατηγικές που είναι ήδη δοκιμασμένες και αποδεκτές από τους περισσότερους διευθύνοντες συμβούλους είναι οι εξής:

- ◆ Πρέπει να επιμείνουν και να έχουν σαφή εικόνα των αναδυόμενων αγορών και του ανταγωνισμού εντός του οποίου λειτουργεί η εταιρεία.
- ◆ Πρέπει να ενημερώνει τα νέα διευθυντικά στελέχη για τις δυσκολίες, τον ανταγωνισμό, την τεχνολογία, τις παγκόσμιες αλλαγές και να παρουσιάζει τις νέες ευκαιρίες και απειλές.
- ◆ Πρέπει να φροντίζει ώστε το διοικητικό συμβούλιο να διαθέτει εναλλακτικές προτάσεις και να τις συζητά ελεύθερα.
- ◆ Πρέπει να τοποθετήσει τους κατάλληλους ανθρώπους στην κατάλληλη θέση, ώστε να υλοποιήσει το όραμα του. Αυτό θα καταστεί εφικτό με πρόσκληση που θα απευθύνει σε κάποια στελέχη-κλειδιά στη συνεδρίαση του διοικητικού συμβουλίου.
- ◆ Πρέπει να γίνεται συνάντηση με τα δυο κορυφαία στελέχη πριν από την συνεδρίαση του διοικητικού συμβουλίου, καθημερινά.
- ◆ Στην εποχή μας, η επίτευξη κερδών κάθε τρίμηνο είναι πλέον υποχρεωτική στις επιχειρήσεις. Όταν η επιχείρηση αποτυγχάνει να επιτύχει τα κέρδη που είχε επιδιώξει, τα διοικητικά συμβούλια πρέπει να αναζητούν τις αιτίες και να ζητούν εξηγήσεις από τον διευθύνοντα σύμβουλο.

- ◆ Ο σύμβουλος θα πρέπει να ακούει με προσοχή τις παρατηρήσεις του διοικητικού συμβουλίου για τις παραλείψεις και τα λάθη του. Αν η ίδια παρατήρηση γίνει ταυτόχρονα από διαφορετικές πλευρές τότε θα πρέπει να ανησυχήσει.

Το συμπέρασμα είναι ότι τόσο ο διευθύνων σύμβουλος, όσο και το διοικητικό συμβούλιο, είναι υπεύθυνοι για την αποτυχία μιας επιχείρησης.

ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑ

◆ ΑΙΣΘΗΤΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑ

Η παρουσία της γυναίκας πρέπει να γίνεται αισθητή. Για να αποκτήσει μια προσωπικότητα που θα γίνει απαραίτητη στους άλλους και που θα την έχουν ανά πάσα στιγμή υπόψη τους, θα πρέπει να τονίσει την παρουσία της. Οι άνδρες καταφέρνουν γενικώς να γίνονται περισσότερο εμφανείς, ομαδοποιούνται σε δυναμικά σύνολα, έχουν κοινούς στόχους και ενδιαφέροντα. Παρ' όλα αυτά, υπάρχουν πάντοτε ευκαιρίες από τις οποίες μπορεί να επωφεληθεί μια γυναίκα, για να τονίσει την παρουσία της και να λάβει την αναγνώριση που της αξίζει. Πρέπει απλώς να προβάλλει τον εαυτό της.

Είναι επίσης σημαντικό να μην διστάζει να αναλάβει περισσότερες ευθύνες. Έτσι θα της δοθεί η ευκαιρία να ανταλλάξει περισσότερες απόψεις με την διοίκηση της επιχείρησης. Άλλωστε υπάρχει πάντα η χρυσή τομή μεταξύ της ανάληψης ευθυνών και της σκληρής δουλειάς. Είναι πολύ συχνό φαινόμενο να επωμίζεται κάποιος πολλές ευθύνες μαζί με τον φόρτο εργασίας και όλη αυτή η προσπάθεια να περνά απαρατήρητη. Γι' αυτό όταν αναλαμβάνουν κάτι καινούριο, θα πρέπει πρώτα να ξεκαθαρίζουν τους στόχους και τις επιδιώξεις τους.

Η γυναίκα πρέπει σε κάθε ευκαιρία να τονίζει την παρουσία της με έναν έμμεσο τρόπο, χωρίς να κάνει υπερβολές ή να φέρεται επιτηδευμένα. Οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας μπορεί ακόμη να συμπεριφέρονται σαν «αρσενικοί» ηγέτες, γιατί με αυτόν τον τρόπο κατόρθωσαν να επιτύχουν και είναι φυσικό να προσπαθούν να διατηρήσουν αυτή την εικόνα. Οι νεότερες όμως, έχουν αρχίσει σιγά-σιγά να εισάγουν την θηλυκότητα στους διοικητικούς μηχανισμούς. Πρέπει βέβαια να εξακολουθήσουν να προσέχουν τον τρόπο που ντύνονται, που κάθονται και πρέπει πάντα να δίνουν την εντύπωση ότι καταλαμβάνουν σημαντικό χώρο.

◆ ΔΙΚΤΥΟ ΓΝΩΡΙΜΙΩΝ

Ένα δίκτυο γνωριμιών βοηθά τις γυναίκες να ενημερωθούν, να ανταλλάξουν συμβουλές και να χαρούν την παρουσία άλλων ανθρώπων με

κοινούς στόχους και ενδιαφέροντα. Πως προσδιορίζεται όμως η λέξη «δίκτυο»; Στηρίζεται στη διαμόρφωση πολύ ισχυρών σχέσεων και διασυνδέσεων, οι οποίες σταθεροποιούνται σταδιακά, ύστερα από πολύ κόπο και αγώνα. Πρόκειται για μια ολόκληρη πορεία και όχι για μια απλή ανταλλαγή επισκεπτηρίων καρτών, όπως συχνά συμβαίνει. Είναι ένας μηχανισμός από τον οποίο μπορεί οι γυναίκες να επωφεληθούν, αλλά και στον οποίο θα πρέπει να συνεισφέρουν. Είναι μια διαδικασία που απαιτεί χρόνο και μεγάλη επιμονή. Αλλά αξίζει τον κόπο να της αφιερωθεί κανείς.

Στην Ελλάδα βέβαια, οι προσπάθειες των γυναικών να δημιουργήσουν αυτό το δίκτυο, είναι μεμονωμένες. Μόλις τώρα διαφαίνονται κάποιες κινήσεις για συλλογικότερες αναζητήσεις.

Πρέπει οι γυναίκες να αρχίσουν να αναρωτιούνται αν σχετίζονται με αρκετούς ανθρώπους που έχουν μεγάλη σφαίρα επιρροής. Πρέπει να προσδιορίσουν το είδος του δικτύου στο οποίο θα θέλουν να συμμετάσχουν και να αναζητήσουν τα ιδρύματα και τους οργανισμούς που θα μπορέσουν να τις βοηθήσουν.

◆ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Πολλές γυναίκες επιχειρηματίες εκθείασαν την αποτελεσματική επικοινωνία ως ένα από τα σημαντικότερα εργαλεία τους κατά την άνοδο τους στην ιεραρχία της επιχείρησης. Φυσικά έχουν συναντήσει πολύ διαφορετικές προσωπικότητες που χρησιμοποιούσαν εντελώς διαφορετικούς τρόπους επικοινωνίας.

Ένα μοντέλο αποτελεσματικής επικοινωνίας δεν υπάρχει. Κάθε φορά διαμορφώνεται από παράγοντες που σχετίζονται με το άτομο, την επιχείρηση, τις συνθήκες και τον απώτερο σκοπό. Τα προβλήματα στην επικοινωνία αποτελούν ένα από τα κυριότερα ζητήματα που απασχολούν σήμερα τους διεθνείς οργανισμούς. Η ελαστικότητα και η προσαρμοστικότητα αποτελούν τομείς ζωτικής σημασίας για τις γυναίκες που θέλουν να πετύχουν. Πολλές φορές βέβαια υψώνονται έντονες προκαταλήψεις και διακρίσεις σε βάρος των γυναικών. Θα ήταν παράληψη αν τις αγνοήσουμε. Δεν οφείλονται απαραιτήτως σε κακή πρόθεση. Η προκατάληψη συχνά πηγάζει από την έλλειψη γνώσεων και την άγνοια εκ μέρους των ανδρών. Η κατάκτηση της επιτυχίας σχετίζεται πολλές φορές με τον τρόπο που οι ίδιες οι γυναίκες αντιμετωπίζουν τις αντιδράσεις αυτές. Δεν πρέπει να πτοούνται από την στενόμυαλη αντιμετώπιση των ανδρών, αλλά επιδιώκουν μια προσωπική επαφή και διάλογο με τους συνεργάτες τους, ώστε να αναγνωρίσουν τις ικανότητες τους και να κατανοήσουν τις δικές τους προοπτικές.

Πρέπει να ακούγεται η φωνή τους στις συνεδριάσεις και να μην περιμένουν παθητικά να έρθει η σειρά τους. Να αντιμετωπίζουν με θάρ-

ρος μια επίθεση επιχειρημάτων. Να αποκτήσουν την εμπειρία του να περνάνε εύκολα από το ένα θέμα στο άλλο και να εισχωρούν στις συζητήσεις των άλλων. Έχει παρατηρηθεί ότι όποιος μακρηγορεί χάνει εύκολα την προσοχή των παρευρισκομένων. Υπάρχουν όμως και περιπτώσεις όπου μια γυναίκα, βρίσκεται εντελώς μόνη στην αίθουσα συνεδριάσεων, προτιμά να μεταδώσει την άποψη της μέσω μιας ισχυρής και ορατής ανδρικής ομάδας. Πολλές γυναίκες δεν συμφωνούν με τον έμμεσο τρόπο προβολής, γιατί διαιωνίζει το αρχαιότατο πρόβλημα της παθητικότητας των γυναικών και της μη συμμετοχής τους στα κοινά.

Οι γυναίκες αισθάνονται συνήθως άβολα όταν πρόκειται να διαπραγματευτούν. Νιώθουν δυσάρεστα απέναντι σε κάθε είδους αντιπαράθεση και αυτό πηγάζει από την ανασφάλεια που αισθάνονται, από την πεποίθηση ότι δεν είναι εξίσου σημαντικές όταν πρόκειται για εμπόριο και συναλλαγές. Κύριο μέλημα, λοιπόν της κάθε γυναίκας-επιχειρηματία είναι να μάθει να είναι σταθερή, σίγουρη και να μην υποχωρεί στις διαπραγματεύσεις.

ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΣΤΗ ΖΩΗ

Ο πραγματικός αγώνας της γυναίκας τοποθετείται στην προσπάθεια να εξισορροπήσει την επαγγελματική της με την προσωπική της ζωή. Αυτό συμβαίνει γιατί οι γυναίκες εξακολουθούν να θεωρούνται οι βασικοί τροφοί και παιδαγωγοί των παιδιών τους, ανεξάρτητα από την θέση που μπορεί να κατέχουν σε μια επιχείρηση και την επαγγελματική τους καριέρα.

Όταν πριν από 10 με 15 χρόνια εμφανίστηκε η πρώτη έξαρση επαγγελματικής ανόδου των γυναικών, όλες θέλησαν να πιστέψουν ότι θα γίνουν οι «σούπερ γυναίκες» και θεωρούσαν ότι ήταν άδικο να μην τα έχουν όλα. Η νοοτροπία δεν αλλάζει όμως από την μια μέρα στην άλλη. Σήμερα, εξακολουθούν δυστυχώς να ισχυρίζονται ότι δεν είναι δυνατόν να τα καταφέρουν χωρίς να κάνουν επιλογές. Η δυνατότητα εξισορρόπησης έχει αποτελέσει εδώ και χρόνια ένα βασικό θέμα συζήτησης εντός των επιχειρηματικών οργανισμών, με αποτέλεσμα να υπάρχουν σήμερα, στην Αμερική τουλάχιστον, αρκετές διευκολύνσεις για τις εργαζόμενες γυναίκες που επωμίζονται παράλληλα και το βάρος της οικογένειας τους. Παρέχουν ελαστικά ωράρια, μεγάλες άδειες μητρότητας και την δυνατότητα εργασίας στο σπίτι. Το δυσάρεστο είναι ότι οι ρυθμοί εργασίας είναι τόσο έντονοι, ώστε πολλές μητέρες αρνούνται να επωφεληθούν από τα προνόμια τους. Μια σοφή πάντως κίνηση είναι να αναζητήσουν μέσα στο χώρο εργασίας τους, οι γυναίκες-στελέχη, εκείνους τους ανθρώπους που παρουσιάζουν μεγαλύτερη ευαισθησία σε ζητήματα που αφορούν την οικογένεια και την μητρότητα. Να συζητήσουν μαζί τους και να προτείνουν εναλλακτικά προγράμματα ή τρόπους εργασίας ώστε να αντεπεξέλ-

θουν στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις χωρίς να μειωθεί η παραγωγικότητα τους.

Υπάρχουν βέβαια και άλλοι άμεσοι τρόποι για να κατορθώσουν οι γυναίκες να εξισορροπήσουν τα καθήκοντα και τους ρόλους στους οποίους πρέπει να αντεπεξέλθουν. Ο χρόνος που κατορθώνουν να εξοικονομήσουν σε αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητα, μπορεί να σημαίνει ποιοτικό χρόνο που θα μοιραστεί με τους φίλους και την οικογένεια τους. Για το λόγο αυτό πρέπει να οργανωθούν γενικότερα. Η απόρριψη από την αρχή όλων εκείνων με τα οποία δεν πρόκειται να ασχοληθούν, ώστε να μην τις απορροφούν ενέργεια και σκέψη είναι ένα πολύ αποτελεσματικό βήμα. Όταν αναλαμβάνουν μια επιπρόσθετη ή εθελοντική εργασία προσδιορίζουν από την αρχή το χρόνο που θα τους πάρει.

Οι τακτικές αυτές θα βοηθήσουν να απαλλαγούν από το «στρες» και να γίνουν πιο δημιουργικές γυναίκες και οι άντρες μάνατζερ θα πρέπει να επαναθεωρήσουν τις απόψεις τους και να επαναπροσδιορίζουν τις αξίες τους.

Η ΤΕΧΝΗ ΤΟΥ ΡΙΣΚΟΥ

Το μεγάλο πρόβλημα με τις γυναίκες είναι ότι φοβούνται να διακινδυνεύσουν. Τις ακολουθεί συχνά το συναίσθημα της αποτυχίας. Οι δισταγμοί του οφείλονται σε μια διαρκή αίσθηση ότι δεν διαθέτουν τα ανάλογα προσόντα, ότι δεν είναι αρκετά ικανές. Πολλές φορές μάλιστα φτάνουν στο σημείο να αμφισβητούν την ίδια τους την επιτυχία και να την αποδίδουν σε τεχνάσματα. Πρέπει να μάθουν να παίρνουν έξυπνα ρίσκα. Να μην παραιτούνται μπροστά σε κάθε δίλημμα, αλλά να ξέρουν πώς να «ζυγίσουν» τις αποφάσεις τους και να προχωρήσουν στην επόμενη κίνηση.

Έγινε μια προσπάθεια να μάθουν από τις γυναίκες τους λόγους για τους οποίους παραιτούνται από κάτι το οποίο στην πραγματικότητα πάντοτε ήθελαν να κάνουν. Πολλές ισχυρίστηκαν ότι πρόκειται για την αίσθηση ότι δεν μπορούν να το κάνουν, ότι δεν είναι αρκετά έξυπνες, νέες ταλαντούχες, δηλαδή προεξοφλούν την αποτυχία τους. Πολλές φορές ήταν απλώς η αίσθηση ότι δεν μπορούν να κάνουν το πρώτο βήμα. Το πρώτο βήμα εμπεριέχει το μεγάλο ρίσκο όταν κάποιες γυναίκες θέλουν πραγματικά να επιτύχουν, μπορούν να αναζητήσουν την υποστήριξη ενός άλλου προσώπου που πιστεύει σε αυτές και τις ικανότητες τους. Εκείνος μπορεί να τις πείσει να αποβάλουν τους δισταγμούς τους και να επιδιώξουν να πραγματοποιήσουν ότι τις ενδιαφέρει. Το δυσάρεστο αυτό συναίσθημα είναι απλώς ενδεικτικό ότι αντιμετωπίζεται πρόκληση. Εκείνο το οποίο πρέπει να επιδιώξουν οι γυναίκες-επιχειρηματίες, είναι να συμφιλιωθούν με το συναίσθημα αυτό και να πιστέψουν ότι μπορούν να ξε-

περάσουν το φόβο και την έλλειψη αυτοπεποίθησης. Όταν έχουν κατορθώσει αυτό που δεν τολμούσαν να προσπαθήσουν, τότε θα νιώσουν πραγματικά δυνατές.

Ένας από τους παράγοντες που τις εμποδίζουν να πάρουν μια απόφαση είναι ότι περιμένουν από τους άλλους να πάρουν την πρωτοβουλία να προτείνουν αυτό που οι ίδιες επιθυμούν. Στην αρχή υπάρχει το κρίσιμο στάδιο της εκμάθησης και της προσαρμογής, όπου αισθάνονται άβολα και οι ευκαιρίες και τα λάθη θα είναι αμέτρητα. Στο τέλος όμως αν επιμείνουν, θα νικήσουν.

ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Απαραίτητη είναι η κατανόηση της πολιτικής του επαγγελματικού τους χώρου. Αυτό που δεν έχουν κατανοήσει οι περισσότερες γυναίκες είναι ότι η μόρφωση και η σκληρή δουλειά δεν αρκούν για την επαγγελματική τους πρόοδο. Είναι εξίσου απαραίτητο, οι γυναίκες να κατανοήσουν την πολιτική του χώρου τους και να κινηθούν αναλόγως. Μια αντιπρόεδρος μιας εταιρείας είπε «η πολιτική είναι η καρδιά ενός οργανισμού, μιας επιχείρησης». Πάντοτε υπάρχουν ιδιόρρυθμες προσωπικότητες, αρκεί να κατανοήσουμε τους μηχανισμούς της εξουσίας. Οι περισσότερες γυναίκες έχουν εσφαλμένη αντίληψη για τις συνθήκες που επικρατούν γύρω τους. Πίστευαν ότι από την στιγμή που ήταν καλές στην δουλειά τους, θα μπορούσαν εύκολα να προχωρήσουν. Οι πετυχημένες γυναίκες είναι αυτές που ακολούθησαν πιστά αυτό που οι άντρες θεωρούν αυτονόητο: ασχολήθηκαν με την πολιτική της επιχείρησης.

Σε τι συνίσταται όμως η πολιτική μιας επιχείρησης; πολύ απλά στο να γνωρίζουν ποιος βρίσκεται στα κέντρα λήψης αποφάσεων, ποιος κατέχει την εξουσία, ποιος γνωρίζει τις εξελίξεις που συμβαίνουν γύρω τους.

Η αδυναμία των γυναικών να αποκτήσουν μια ευρύτερη αντίληψη του επαγγελματικού τους χώρου οφείλεται στο ότι δεν έχουν συνηθίσει να κατανοούν και να συμμετέχουν σε ασαφείς μηχανισμούς. Δυσκολεύονται για παράδειγμα, να ασχοληθούν με ένα αντικείμενο που δεν έχει σαφώς προσδιορισμένη περιγραφή. Δεν ξεφεύγουν με ευκολία από τα όρια που υπάρχουν στην φύση της συγκεκριμένης εργασίας τους και δεν διασταυρώνουν ευθύνες από διαφορετικά τμήματα και τομείς.

Η συμμετοχή τους στην δυναμική της επιχείρησης θα τις βοηθήσει να μεταδώσουν τα δικά τους μηνύματα, να ξεπεραστούν οι αιώνιες προκαταλήψεις και να γίνουν καθολικά αποδεκτές. Οι άντρες αντιμετωπίζοντας το νέο μοντέλο γυναίκας, στην αρχή θα διαφωνήσουν, αλλά στη συνέχεια θα αναγκαστούν να εγκρίνουν τις αρετές της, τις ικανότητες της και να σεβαστούν την προσωπικότητα της.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ

Το ποσοστό γυναικών διευθυντριών στην Ελλάδα προσεγγίζουν τα ποσοστά των γυναικών διευθυντριών στις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες. Βέβαια ακόμη και σε αυτό το σημείο υπάρχει ο διαχωρισμός των φύλων, αφού ακόμη και τα υπάρχοντα χαμηλά ποσοστά εμφανίζονται σε συγκεκριμένους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας.

Έχει ήδη αναφερθεί ότι παρατηρείται μια συρρίκνωση των μεγεθών αναφορικά με τις γυναίκες που κατέχουν διευθυντική θέση όσο εξελίσσεται η επαγγελματική ιεραρχία. Έτσι εμφανίζεται ένα σχετικά χαμηλό ποσοστό γυναικών που μπορούν να ενταχθούν στα ανώτερα διευθυντικά στελέχη, ενώ ένα αντίστοιχο αυξάνει στα μεσαία διευθυντικά στελέχη. Τα γυναικεία διευθυντικά στελέχη εντοπίζονται, σε συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες, ενώ απουσιάζουν σε μεγάλο βαθμό από άλλες επαγγελματικές κατηγορίες. Οι διευθυντικές θέσεις, για παράδειγμα, των δημοσίων σχέσεων είναι καλυμμένες από γυναίκες.

Ελάχιστες είναι οι παρουσίες στον τομέα της βιομηχανίας, αφού εδώ και πολλά χρόνια αποτελεί τον κατ' εξοχήν επαγγελματικό χώρο των ανδρών.

Οι αυτοδημιούργητες γυναίκες αποτελούν μια σημαντική υποκατηγορία των γυναικών διευθυντριών. Η αυτοεργοδότηση των γυναικών είναι μια τάση η οποία ακολουθεί ανοδική πορεία και στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια. Στην χώρα μας σήμερα υπάρχουν γύρω στις 200.000 γυναίκες επιχειρηματίες, οι οποίες είναι στην πλειονότητα τους συγκεντρωμένες στον τομέα των υπηρεσιών και του εμπορίου.

Ένα σημείο που αξίζει διερεύνηση είναι η καταγωγή των αυτοεργοδοτούμενων γυναικών. Έχει παρατηρηθεί ότι στην πλειονότητα τους οι γυναίκες επιχειρηματίες κατέχουν αυτή τη θέση ως κληρονόμοι της υλικής περιούσιας κάποιων ανδρών ή ως συνεχιστές της οικογενειακής επιχειρηματικής δραστηριότητας. Είναι πολύ σημαντικό το γεγονός ότι έστω και με χαμηλά ποσοστά η γυναίκα διευθύντρια κάνει αισθητή την παρουσία της και στην χώρα μας. Είναι σημαντικό να συμβάλουμε στην στήριξη και ενίσχυση των γυναικείων διευθυντικών στελεχών συμβάλλοντας έμμεσα και στην αύξηση των μεγεθών. Απαραίτητη προϋπόθεση για αυτό είναι η εμπέδωση της νοοτροπίας που επικρατεί και η απαλλαγή από την προκατάληψη ότι η γυναίκα σχετίζεται περισσότερο με την εικόνα και λιγότερο με το λόγο έργου και παραγωγικής ουσίας.

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Εντυπωσιακή είναι τα τελευταία χρόνια η παρουσία της γυναίκας στην ελληνική οικονομική ζωή και ειδικότερα στο χώρο της ιδιωτικής επιχειρηματικής δραστηριότητας. Όπως προκύπτει από τα στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας, η Ελλάδα διαθέτει πάνω από 200.000 γυναίκες επιχειρηματίες, από τις οποίες οι περισσότερες δραστηριοποιούνται στις υπηρεσίες και στο εμπόριο. Υπάρχουν όμως και στην βιομηχανία σημαντικές γυναικείες παρουσίες, αλλά είναι λιγοστές και δεν αντέχουν σε σύγκριση με τις αντίστοιχες αντρικές.

Το γεγονός αυτό οφείλεται στο ότι εδώ και πολλά χρόνια η βιομηχανία αποτελεί ανδρική μορφή δραστηριότητας, σε αντίθεση με τον τομέα των υπηρεσιών που άρχισε να αναπτύσσεται θεαματικά μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο. Συνεπώς ο τομέας αυτός συμβαδίζει περισσότερο με τη γυναικεία απασχόληση απ' ό,τι ο βιομηχανικός. Και από αυτή την άποψη θα πρέπει να πούμε ότι πραγματικά η γυναικεία παρουσία στον ελληνικό τομέα των υπηρεσιών αυξάνεται θεαματικά τα τελευταία χρόνια. Στην διαφήμιση, στις ασφάλειες, στις δημόσιες σχέσεις, στο εμπόριο και κυρίως στα εξειδικευμένα επαγγέλματα η Ελληνίδα έχει πια καθιερωθεί και οι επιδόσεις της πολλές φορές εντυπωσιάζουν. Πετυχημένες Ελληνίδες επιχειρηματίες κατά καιρούς αναφέρθηκαν στις γυναίκες λέγοντας τα εξής: «Το γυναικείο στοιχείο ταιριάζει καλύτερα στους τομείς όπου παρέχεται εξυπηρέτηση, οι γυναίκες είναι πιο ευαίσθητες και έχουν περισσότερο ευρύ πνεύμα και φαντασία από τους άντρες. Έτσι στον τομέα των τουριστικών επαγγελμάτων π.χ ίσως να βλέπουν και να διαισθάνονται πράγματα που ένας άντρας δεν μπορεί να αντιληφθεί».

ΠΡΟΤΙΜΟΥΝΤΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

Οι γυναίκες μάντζερ επανδρώνουν θριαμβευτικά, τα τελευταία χρόνια επιχειρήσεις και οργανισμούς. Έχοντας σαν όπλο τα Μάστερ, μια μεγάλη γκάμα ικανοτήτων και τις καρποφόρες φιλοδοξίες τους, συμβαδίζουν με τις απαιτήσεις της σύγχρονης εποχής και διεκδικούν επάξια το δικό τους μερίδιο στον κόσμο της διοίκησης των επιχειρήσεων.

«Οι Ελληνίδες μάντζερ βρίσκονται σε πλεονεκτική θέση», σύμφωνα με τη γνώμη ενός από τα μεγάλα γραφεία «κεφαλαιοκνηγών» που τροφοδοτούν τις μεγάλες επιχειρήσεις με τους κατάλληλους μάντζερ.

Στην Ελλάδα, πάνω από τέσσερα στα δέκα μεσαία και ανώτερα στελέχη, που τοποθετούνται από τα ειδικά γραφεία Συμβούλων Επιχειρήσεων, είναι γυναίκες. Οι χώροι όπου έχουν την πρωτιά σαν παρουσία, αλλά και σαν ζήτηση από τους εργοδότες, είναι κυρίως η επικοινωνία, η διαφήμιση, το μάρκετινγκ, αλλά και ο τουρισμός που σαν «βιομηχανία της υποδοχής» απαιτούσε ανέκαθεν «οικοδέσποινες» για να την στελε-

χώσουν. Ωστόσο άλλοι τομείς, όπως είναι η οικονομική διεύθυνση, ακόμα «ανδροκρατούνται». Οι περισσότερες γυναίκες αποκτούν πτυχίο, που τις οδηγεί αναγκαστικά στον εμπορικό κλάδο. Αυτό σημαίνει πως δεν έχει δημιουργηθεί ακόμα μια τεχνικά καταρτισμένη γενιά, για να καταλάβει τέτοιες θέσεις. Κι αυτό όμως, δεν θα αργήσει να συμβεί. Περνάει φαίνεται η εποχή που οι άντρες κοίταζαν ακόμα και τις πετυχημένες γυναίκες με μισό μάτι, δυσπιστώντας για τις ικανότητες και για την αξία (ύπαρξη) του μυαλού τους.

Ωστόσο, η προτίμηση των Ελληνίδων σε χώρους που έχουν να κάνουν με την επικοινωνία, έχει ίσως να κάνει και με τα έμφυτα χαρίσματά τους. Άλλωστε, πολυεθνικές εταιρείες άρχισαν να αξιοποιούν συστηματικά, στις υψηλές θέσεις τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των αντρών και των γυναικών, πετυχαίνοντας ήδη καλύτερα αποτελέσματα.

Η γυναίκα διαθέτει μάλλον περισσότερα προσόντα από τον άντρα. Κι ορισμένα επαγγέλματα της ταιριάζουν καλύτερα, γιατί έχει φαντασία, μεγαλύτερη δυνατότητα επικοινωνίας, είναι πιο ουσιαστική και οργανωτική και προικισμένη με μια διπλωματικότητα που τη βοηθάει να αποσοβεί κρίσεις και να επιλύει πολλά προβλήματα με γνώμονα τη διαίσθηση και όχι τον εγωισμό ή την ψυχρή τεχνοκρατική προσέγγιση. Και όπως εξελίσσεται το μάνατζμεντ, τα ποιοτικά αυτά γνωρίσματα της γυναίκας είναι πολύ σημαντικό να αξιοποιούνται σε μια επιχείρηση.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

ΣΚΟΠΟΣ ΔΡΑΣΗΣ

Η περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών στην επιχειρηματική δραστηριότητα είναι μια έκφραση του πολυδιάστατου προβλήματος της ανισότητας των δυο φύλλων, γεγονός που ενισχύεται από το μικρό αριθμό αυτοαπασχολούμενων γυναικών.

Συχνά οι γυναίκες αν και έχουν τις προϋποθέσεις για την ίδρυση δικής τους επιχείρησης δεν το τολμούν κύρια από άγνοια των διαδικασιών δημιουργίας και λειτουργίας μιας επιχείρησης και κατά δεύτερο λόγο από έλλειψη υποστήριξης του κοντινού τους περιβάλλοντος και κυρίως λόγω νοοτροπίας και ανασφάλειας.

Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία στην Ελλάδα το έτος 1999, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 52,1% του πληθυσμού άνω των 16 ετών, ενώ σε ποσοστά ανεργίας το 63% των ανέργων και το 68% των ανέργων μακράς διαρκείας. Επιπλέον ο γυναικείος πληθυσμός αντιπροσωπεύει το 13% των εργοδοτών, το 20,7% των αυτοαπασχολούμενων, το 75% των

συμβοηθούντων σε οικογενειακή επιχείρηση και το 34,7% των μισθωτών.

Οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν εφεδρείες ενέργειας και ταλέντου που δεν έχουν εκφραστεί μέχρι τώρα, εξαιτίας διακρίσεων. Οι νέες τεχνολογίες και οι αλλαγές που τη συνοδεύουν στην εργασία και στη κοινωνία, τροποποιούν τους παραδοσιακούς ρόλους και απελευθερώνουν νέες ενέργειες. Είναι σημαντικό για παράδειγμα ότι πολλές νέες μικρές επιχειρήσεις που δημιουργήθηκαν στη τελευταία δεκαετία οφείλουν τη δημιουργία τους σε γυναίκες. Η ίδια η φύση των διαρθρωτικών αλλαγών που επιτελούνται τώρα και που σηματοδοτούν μια μετάβαση σε ποιοτική ανάπτυξη, συμφύλιωμένη με την οικονομική απόδοση και τις ανθρώπινες ανάγκες, πρέπει να διασφαλίσει ότι λαμβάνοντας πλήρως υπόψη οι απαιτήσεις και οι δεξιότητες των γυναικών.

Παρόλο που οι ευρωπαϊκές και οι εθνικές πρωτοβουλίες που υλοποιούνται σήμερα αντιμετωπίζουν με τον ίδιο τρόπο άντρες ή γυναίκες επιχειρηματίες, εν τούτοις η εμπειρία δείχνει ότι οι υποβαλλόμενες προς χρηματοδότηση προτάσεις προέρχονται από επιχειρήσεις που ανήκουν και διοικούνται από άντρες κατά κύριο λόγο.

Είναι επίσης φανερό και αποδεικνύεται από τις διάφορες έρευνες και μελέτες που έγιναν είτε σε ευρωπαϊκό ή εθνικό επίπεδο, είτε ακόμη και σε μικρότερες γεωγραφικά περιοχές, ότι η εξειδικευμένη πληροφόρηση προσεγγίζει δυσκολότερα τις γυναίκες από τους άντρες επιχειρηματίες.

Το 2^ο Κ.Π.Σ. ήδη έχει συμβάλλει στη βελτίωση της γυναικείας απασχόλησης. Βεβαίως χρειάζεται ένας συντονισμός με τις κοινοτικές πρωτοβουλίες και τα εξειδικευμένα κοινοτικά προγράμματα για την υποβοήθηση της γυναίκας ως επιχειρηματία και να την προετοιμάσει για τις σύγχρονες τεχνολογίες και τα νέα επαγγέλματα.

Πολλά από τα καινοτόμο διακρατικά προγράμματα: FORCE, EUROTENET, IRIS, TEMPUS που συντονίζονται από την υπηρεσία TASK FORCE συμπεριέλαβαν τους στόχους τους και την προώθηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ αντρών και γυναικών στην κατάρτιση.

Το δίκτυο IRIS απευθύνεται αποκλειστικά στις γυναίκες και στοχεύει στην ενίσχυση των ίσων ευκαιριών στην επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών.

Το Ευρωπαϊκό δίκτυο IRIS (τοπικές πρωτοβουλίες απασχόλησης για γυναίκες) παρείχε οικονομική ενίσχυση για την ανάληψη εκ μέρους των γυναικών επιχειρηματικών πρωτοβουλιών.

Ο άξονας NOW της κοινοτικής πρωτοβουλίας **απασχόληση** στοχεύει μεταξύ άλλων:

- ♦ Στην επιχειρηματική κατάρτιση γυναικών που αναλαμβάνουν επιχειρηματικές πρωτοβουλίες.

- ◆ Στην ανάπτυξη προγραμμάτων επανακατάρτισης γυναικών σε νέες τεχνικές και τεχνολογίες.
- ◆ Στην ανάπτυξη προγραμμάτων προώθησης ίσων ευκαιριών επαγγελματικής καριέρας και βελτίωσης επαγγελματικών προσόντων για τις γυναίκες που ήδη εργάζονται.

Όπως το EMPLOYMENT έτσι και η κοινοτική πρωτοβουλία ADAPT προβλέπει δράσεις βελτίωσης των επαγγελματικών προσόντων του γυναικείου εργατικού δυναμικού και προσαρμογής του στις ολοένα και ταχύτερες μεταβολές στην οργάνωση και τη δομή της απασχόλησης.

Έτσι κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών έχουν γίνει σημαντικά βήματα με την εφαρμογή των ειδικών προγραμμάτων για γυναίκες και έχουν συσταθεί κέντρα και υπηρεσίες πληροφόρησης καθοδήγησης σε επιχειρηματικά και χρηματοοικονομικά θέματα.

Η συγκεκριμένη προσπάθεια αποτελεί ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα σε πανελλήνια κλίμακα, μέσα από μια πιο συστηματική προσέγγιση και υποστήριξη των γυναικών επιχειρηματιών σε όλη την διάρκεια υλοποίησης του προγράμματος.

ΣΤΟΧΟΙ

Το Ε.Π.Β. (Επιχειρησιακό πρόγραμμα βιομηχανίας) δημιούργησε και χρηματοδοτεί την παρούσα δράση που αφορά την ενίσχυση και προώθηση της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας και συγκεκριμένα τη διευκόλυνση των γυναικών τόσο για τη δημιουργία νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας όσο και για τον εκσυγχρονισμό των ήδη υφιστάμενων, για το ξεκίνημα επιχειρήσεων και για τη διαχείριση τους.

Η δράση αυτή έχει δυο ομάδες-στόχους:

- ◆ Πρώτη ομάδα αναφέρεται στις γυναίκες που έχουν τις προϋποθέσεις (ικανότητα, επιχειρηματική ιδέα, ίδια συμμετοχή) για τη δημιουργία δικής τους επιχείρησης.
 - ◆ Δεύτερη ομάδα αναφέρεται σε γυναίκες που έχουν δική τους επιχείρηση και θέλουν να την αναπτύξουν ή να την εκσυγχρονίσουν.
- Οι επιμέρους στόχοι του προγράμματος είναι:
- ◆ Η ανάπτυξη υποστηρικτικών δράσεων (τεχνική και πρακτική βοήθεια που αφορούν τον σχεδιασμό και την υλοποίηση επιχειρηματικών σχεδίων).
 - ◆ Η ενημέρωση για τις δυνατότητες και τον τρόπο χρηματοδότησης μέσω άλλων πηγών (Κοινοτικά και Εθνικά Προγράμματα) τόσο των υπό σύσταση επιχειρήσεων όσο και αυτών που ήδη λειτουργούν.
 - ◆ Η παρακολούθηση των επιχειρήσεων που θα ενταχθούν στη δράση από τον ενδιάμεσο φορέα για τα πρώτα δυο χρόνια της ζωής τους και

η παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης από εξειδικευμένο σύμβουλο.

- ◆ Η άμεση επιχορήγηση για διάφορες επιλέξιμες ενέργειες οι οποίες θα βοηθήσουν τις επιχειρήσεις είτε να εκσυγχρονισθούν είτε να στηθούν.

ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Τελευταία όλο και πιο συχνά γίνονται αναφορές στην αυξητική τάση που χαρακτηρίζει τα ποσοστά των γυναικών διευθυντριών και σε πολλές περιπτώσεις η αναφορά συσχετίζεται με μια γενικότερη αλλαγή που συνδέεται τόσο με την βελτίωση της θέσης της γυναίκας στην κοινωνία όσο και με την βελτίωση των στοιχείων που συνθέτουν το φαινόμενο της γυναικείας απασχόλησης.

- ◆ Παρατηρείται μια σχετικά καθυστερημένη είσοδος του γυναικείου εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας. Σταθμός για την γυναικεία απασχόληση αλλά και για τις αλλαγές που συντελέστηκαν στους παραδοσιακούς ρόλους των δύο φύλων φαίνεται ότι αποτέλεσε σ' όλο τον κόσμο η εκβιομηχάνιση της παραγωγής.
- ◆ Η γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από έναν έκδηλο διαχωρισμό, οριζόντιο και κάθετο. Έτσι σε οριζόντιο επίπεδο βλέπουμε ότι υπάρχει υπερσυγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένους κλάδους και τομείς της οικονομικής δραστηριότητας. Οι δουλειές γραφείου μαζί με τα επαγγέλματα που αφορούν τον άνθρωπο και ακόμη περισσότερο την φροντίδα των παιδιών π.χ. εκπαιδευτικοί, βρεφοκόμοι κ.τ.λ. αποτελούν τα 3/4 του γυναικείου εργατικού δυναμικού σε όλο τον κόσμο. Σε κάθε επίπεδο, παρατηρούμε ότι η πλειονότητα των γυναικών είναι συγκεντρωμένες στα κατώτερα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, ενώ όσο ανεβαίνουμε την επαγγελματική ιεραρχία, τα ποσοστά των γυναικών μειώνονται.
- ◆ Η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας δε διαγράφει τη διαχωριστική γραμμή, η οποία θέλει τους άντρες στην παραγωγή και τις γυναίκες στην αναπαραγωγή, τους άντρες στον δημόσιο χώρο και τις γυναίκες στον ιδιωτικό. Οι γυναίκες είναι επιφορτισμένες με μια ακόμη υποχρέωση στο δημόσιο χώρο, ενώ διατηρούν αυτούσιο το ρόλο τους στην οικογένεια.
- ◆ Οι ανισότητες στις αποδοχές των αντρών και των γυναικών ισχύουν ακόμα και σήμερα, έστω και με μειωμένα ποσοστά και τούτο παρά το γεγονός ότι η νομοθεσία στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας έχουν πλήρως εναρμονισθεί με τις κοινοτικές οδηγίες.

- ◆ Σήμερα συναντάμε πιο συχνά από ότι στο παρελθόν γυναίκες επικεφαλής επιχειρήσεων και οργανισμών. Μια τέτοια παρουσία των γυναικών στα κέντρα λήψης των αποφάσεων έχει εξαιρετική σημασία, ιδιαίτερα για την εποχή που χαρακτηρίζεται από την υπεροχή της εικόνας έναντι του λόγου. Η εικόνα της γυναίκας που μετέχει στην εξουσία, στην ουσία υποκαθιστά την παραδοσιακή εικόνα της γυναίκας που επισημαίνει τη θηλυκότητα και την μητρότητα. Οι γυναίκες στελέχη δίνουν το παρόν ως γυναίκες με εξουσία.

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΜΑΝΑΤΖΕΡ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ

Το Ινστιτούτο Ανάπτυξης Γυναικών Μάνατζερ και Επιχειρηματιών ανήκει στην ελληνική εταιρεία Διοίκησης Επιχειρήσεων, έχει σαν αποστολή να συμβάλλει έμπρακτα στην προώθηση, ανάδειξη και καθιέρωση στην χώρα μας όσο το δυνατό περισσότερων γυναικών που είναι επιχειρηματίες και υψηλόβαθμα στελέχη στο Δημόσιο και σε επιχειρήσεις και οργανισμούς ευρύτερου δημοσίου και ιδιωτικού τομέα. Μέσα στους στόχους είναι η προώθηση των γυναικών μάνατζερ και επιχειρηματιών στο οικονομικό περιβάλλον με ίσους όρους, η ανάλογη ενημέρωση του επιχειρηματικού κόσμου, η ανάπτυξη της συνεργασίας και η ενθάρρυνση των γυναικών στην ανάληψη πρωτοβουλιών, η αντιμετώπιση των προβλημάτων που προκύπτουν από το διπλό ρόλο της γυναίκας, σαν επαγγελματία και σαν μητέρας και η ανάπτυξη διεθνών συνεργασιών με συναφείς ελληνικούς και διεθνείς οργανισμούς.

ΟΙ ΚΥΡΙΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ

Το Ινστιτούτο Ανάπτυξης Γυναικών Μάνατζερ και Επιχειρηματιών είναι από τα Ινστιτούτα της Ελληνικής Εταιρείας Διοίκησης Επιχειρήσεων. Κύριοι στόχοι του είναι:

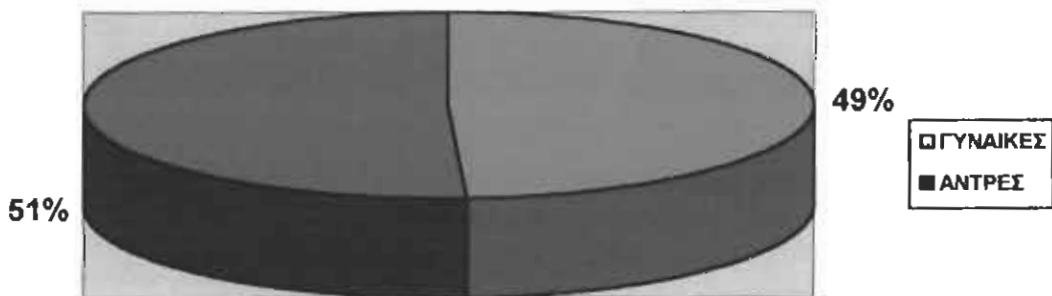
- ◆ Η αναγνώριση και με ίσους όρους προώθηση της γυναίκας μάνατζερ.
- ◆ Η ενημέρωση του επιχειρηματικού κόσμου σχετικά με την συμβολή των γυναικών μάνατζερ στην οικονομική και κοινωνική ζωή του τόπου.
- ◆ Η ανάπτυξη συνεργασίας μεταξύ των γυναικών μάνατζερ για την ενδυνάμωση της παρουσίας τους στον εργασιακό χώρο.
- ◆ Η ενθάρρυνση των γυναικών στην ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών.
- ◆ Η συμβολή στην διαμόρφωση υψηλής επαγγελματικής συνείδησης.
- ◆ Η δικτύωση και συνεργασία με διεθνείς οργανισμούς.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Είναι γνωστό σε όλους πλέον ότι οι γυναίκες έχουν τη δυνατότητα να διοικούν όλων των ειδών τις επιχειρήσεις, οποιοδήποτε και αν είναι το αντικείμενο τους. Ασχολούνται με τα πάντα και πετυχαίνουν τα πάντα. Στο σημείο αυτό θα κάνουμε μια σύντομη αναφορά στις πιο αντιπροσωπευτικές και συνηθισμένες επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται οι γυναίκες σήμερα.

Οι πρώτες επιχειρήσεις που εργάζεται ένας μεγάλος αριθμός γυναικών είναι οι επιχειρήσεις που έχουν αντικείμενο τα ενδύματα. Είναι αποδεκτό από όλους ότι οι γυναίκες έχουν πολύ καλό γούστο όσον αφορά τα ρούχα, ανδρικά ή γυναικεία γι' αυτό διαπρέπουν στον τομέα αυτό. Με βάση κάποια στατιστικά στοιχεία παρατηρούμε ότι από τις επιχειρήσεις ενδυμάτων του Νομού Αχαΐας το 49,28% ανήκει στις γυναίκες και το 50,72% ανήκει στους άντρες.

ΕΜΠΟΡΙΟ ΕΝΔΥΜΑΤΩΝ

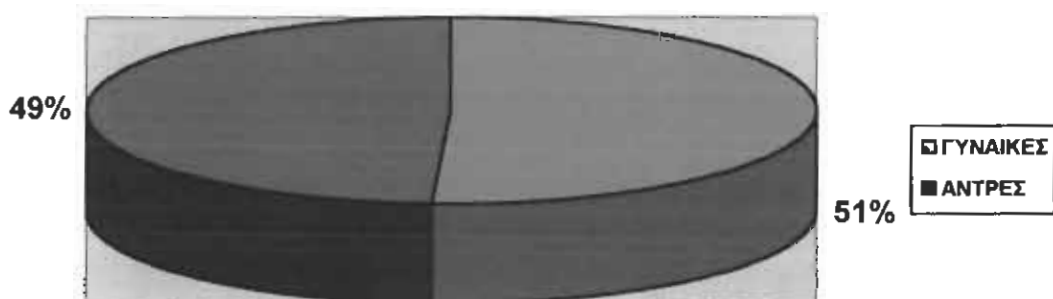


Όλες αυτές οι εταιρίες όμως ακόμα και αν ασχολούνται με το ίδιο αντικείμενο, δεν είναι του ίδιου τύπου. Υπάρχουν οι ατομικές επιχειρήσεις, οι ομόρρυθμες εταιρίες, οι Ε.Π.Ε. και οι ανώνυμες εταιρίες.

Ένα σημείο που έχει μεγάλη σημασία για την επιτυχία της επιχείρησης είναι ο τόπος που είναι η έδρα της. Όλες οι αγορές δεν είναι ίδιες. Άλλες είναι πιο απαιτητικές και άλλες λιγότερο. Άλλες είναι πιο πλούσιες και άλλες πιο φτωχές. Και φυσικά και το γούστο δεν είναι παντού το ίδιο. Η περιοχή λοιπόν στην οποία εδρεύει η επιχείρηση είναι σοβαρός παράγοντας αποτυχίας ή επιτυχίας.

Επίσης, οι επιχειρήσεις που το αντικείμενο με το οποίο ασχολούνται είναι το λιανικό εμπόριο καλλυντικών, παρουσιάζουν μεγάλη συμμετοχή από τις γυναίκες-επιχειρηματίες. Από τις επιχειρήσεις αυτές το 50,77% ανήκει στις γυναίκες και το 49,23% ανήκει αντίστοιχα στους άντρες.

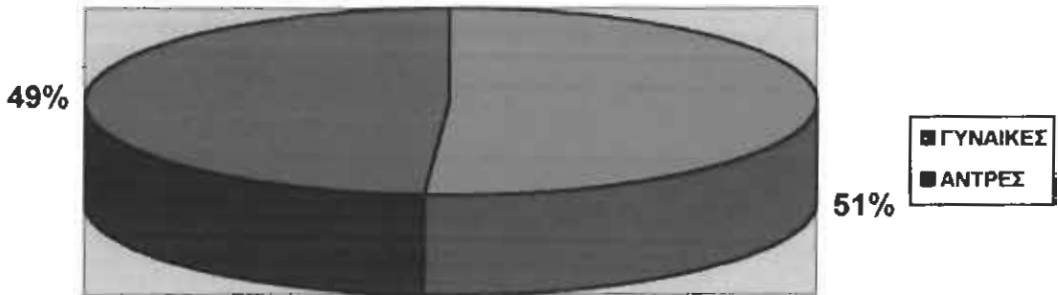
ΕΜΠΟΡΙΟ ΚΑΛΛΥΝΤΙΚΩΝ



Όπως και στην προηγούμενη κατηγορία επιχειρήσεων, έτσι και εδώ ο τύπος της επιχείρησης αλλάζει ανάλογα με το κεφάλαιο της, την συνεισφορά των μετόχων (αν υπάρχουν), το μέρος που έχουν στα κέρδη και στη ζημιά, την κυριότητα κ.τ.λ. Σε αυτή την κατηγορία επιχειρήσεων εμφανίστηκε το φαινόμενο των υποκαταστημάτων. Υπάρχει δηλαδή μια κεντρική μονάδα, κατάστημα και συνυπάρχουν κάποια άλλα καταστήματα, συνήθως μικρότερα σε άλλη διεύθυνση ή ακόμα και σε άλλη πόλη. Βέβαια σε αυτές τις περιπτώσεις μια γυναίκα δεν μπορεί να επιβλέπει συγχρόνως όλες τις μονάδες, γι' αυτό το λόγο ορίζει κάποιους προϊσταμένους, της δικής της εμπιστοσύνης. Η τελική όμως απόφαση παίρνεται πάντα από αυτήν.

Τέλος οι γυναίκες-επιχειρηματίες εργάζονται και σε διάφορες επιχειρήσεις λιανικού εμπορίου, όπως με είδη δώρων, επιπλώσεων, εμπόριο αυτοκινήτων, είδη σπιτιού, είδη καπνίσματος, δερμάτινα είδη, είδη διακόσμησης, χρώματα-σιδερικά, παιχνίδια, ανθοπωλεία, κοσμήματα κ.τ.λ. Από τις επιχειρήσεις αυτές το 51,72% ανήκει στις γυναίκες και το 49,28% ανήκει στους άντρες. Και εδώ όλες οι επιχειρήσεις ασχολούνται με ένα και μόνο αντικείμενο.

ΛΟΙΠΟ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ



Τελειώνοντας αυτή την μελέτη καταλήξαμε στα εξής πολύτιμα, για την κατανόηση του θέματος συμπεράσματα, έχοντας πολλά στοιχεία για να δώσουμε μια εικόνα για την γυναίκα-επιχειρηματία.

Καταρχήν πρέπει να αναφερθούμε στις γυναίκες που κρατούν στα χέρια τους κάποιες από τις κολοσσιαίες επιχειρήσεις στον Ελλαδικό χώρο. Βέβαια πρόκειται για μια κατηγορία γυναικών επιχειρηματιών που απέκτησαν μια τέτοια επιχείρηση από κάποια μεγάλη κληρονομιά. Γι' αυτό και κάποιες γράφονται σαν «συνιδιοκτήτριες».

Υπάρχει όμως και η άλλη πλευρά, οι γυναίκες που είναι αυτοδημιούργητες. Ξεκίνησαν μόνες τους και συνέχισαν πάλι μόνες. Πρόκειται για μικρότερου μεγέθους επιχειρήσεις, οι οποίες έχουν ανοδική πορεία και πολλά θετικά για να γίνουν μεγαλύτερου μεγέθους. Όσον αφορά το μέγεθος της επιχείρησης και τον τύπο της (Ο.Ε., Α.Ε. κ.τ.λ), οι γυναίκες επιχειρηματίες δεν δεσμεύονται μόνο σε ατομικές επιχειρήσεις. Εμπιστεύονται κάποιους για συμμετόχους στην επιχείρηση τους, ακόμα και αν δεν είναι από το στενό οικογενειακό τους περιβάλλον. Απ' την άλλη είναι μεγάλο το ποσοστό των οικογενειακών επιχειρήσεων που κρατούν την παράδοση και αποδοκιμάζουν κάθε πρόταση για ξένη συμμετοχή.

Το ρίσκο λοιπόν είναι στοιχείο της Ελληνίδας γυναίκας επιχειρηματία και αυτό φαίνεται και από στοιχεία όπως η δημιουργία νέων επιχειρήσεων από γυναίκες σε χώρους ανδροκρατούμενους, όπως το χρηματιστήριο. Παλαιότερα μόνο και μόνο στο άκουσμα «Χρηματιστήριο» περνούσαν εικόνες μεγάλων ανδρών ή μεγάλων επιχειρήσεων που ανήκουν σε άντρες. Τώρα όχι μόνο οι γυναίκες δουλεύουν σ' αυτό το χώρο, αλλά ιδρύοντας Χρηματιστηριακές Εταιρίες, δίνουν εργασία σε πολλούς

άνδρες. Έτσι λοιπόν βοηθούν και στην επίλυση του οικονομικού προβλήματος της χώρας μας.

Κάποτε περίμεναν από τον άνδρα του σπιτιού να εργασθεί και να στηρίξει την οικογένεια. Ήταν μόνο θεατές και τίποτα άλλο. Ούτε καν κριτές. Τώρα έχουν τρομερή δύναμη στα χέρια τους, που ξεκινά από την τόλμη της καρδιάς τους.

Όσον αφορά την οικογένεια και το ρόλο της γυναίκας επιχειρηματία σ' αυτή, τα πράγματα είναι πολύπλοκα. Πολλές γυναίκες έχουν δίλημμα μεταξύ της οικογένειας και της καριέρας. Δεν είναι λίγες αυτές που διαλέγουν την οικογένεια και όχι την καριέρα. Σ' αυτό τον τομέα παίρνει μέρος η πολιτεία. Θα μπορούσαν να βρεθούν τρόποι που να ενισχύσουν και να στηρίξουν την θέληση των γυναικών να διαπρέπουν στον χώρο της επιχειρηματικότητας. Για παράδειγμα, καλό θα ήταν να υπάρχουν περισσότερα προγράμματα για ενίσχυση των γυναικών νέων επιχειρηματιών. Σκεπτόμενες έτσι ότι θα συμβάλλουν πιο σωστά και πιο κερδοφόρα στην οικογένεια τους, θα το σκέφτονταν καλύτερα. Για παράδειγμα σε κάποιες χώρες του εξωτερικού, μέσα στις ίδιες τις επιχειρήσεις υπάρχει ένα τμήμα στο οποίο κρατούνται τα παιδιά των εργαζομένων, όσες ώρες αυτοί εργάζονται, ακόμα και για τις υπερωρίες. Μπορεί αυτές οι χώρες να είναι πιο αναπτυγμένες οικονομικά από την Ελλάδα, αλλά με τέτοια αργά σταθερά βήματα θα μπορέσει να τις φτάσει κάποτε και η Ελλάδα.

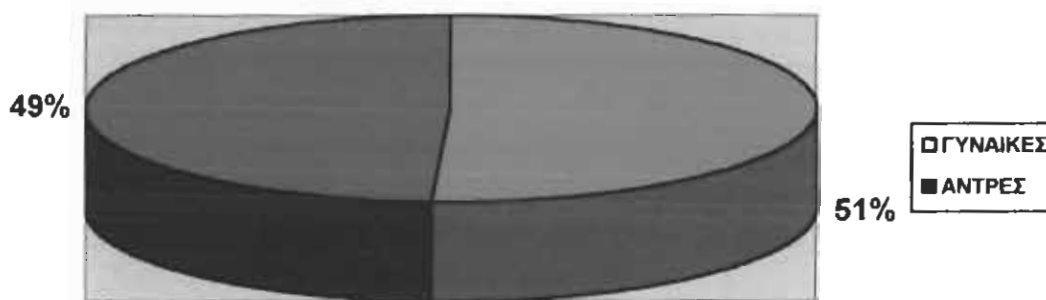
Ένα άλλο σημείο που πρέπει να αναφερθεί είναι ότι πολλές φορές οι γυναίκες Ελληνίδες επιχειρηματίες είναι επιχειρηματίες μόνο στα χαρτιά. Αυτό μπορεί να γίνει για πολλούς λόγους. Ο πιο συνηθισμένος λόγος είναι ο οικονομικός. Για κάποιους λόγους, οικονομικούς, αυτός που θέλει να ανοίξει την επιχείρηση έχει κώλυμα. Έτσι ανοίγει την επιχείρηση στο όνομα κάποιας γυναίκας, που μπορεί να είναι συγγενικό πρόσωπο, η οποία παίρνει κάποια ποσοστά όχι πάντα. Ένας άλλος λόγος είναι αυτός που ο σύζυγος θεωρεί τη γυναίκα του, που της ανήκει η επιχείρηση, ανάξια να την φέρει εις πέρας και αναλαμβάνει αυτός τα πάντα. Και ο τελευταίος λόγος είναι όταν ο σύζυγος θεωρεί ότι η γυναίκα του είναι για τα παιδιά και το σπίτι και ότι αυτός πρέπει να φέρνει το εισόδημα στην οικογένεια. Παρά αυτή την φοβερή ανοδική πορεία του κύρους των γυναικών, στον επιχειρηματικό κόσμο υπάρχουν ακόμα κάποιοι που έχουν Παραμείνει στις παλιές εκείνες ιδέες, σύμφωνα με τις οποίες οι γυναίκες έπρεπε μόνο να υπάρχουν. Να μην φαίνονται πουθενά και να μην ακούγονται καθόλου. Ευτυχώς αυτή η ιδέα βρίσκει συνεχώς νέες αφορμές για να πάψει να υπάρχει. Έτσι λοιπόν οι γυναίκες επιχειρηματίες διαπρέπουν στον Ελλαδικό χώρο, έχουν κάνει και την εμφάνιση τους στην Ευρώπη, έχουν κέρδη και ανοδική τάση στην παραγωγικότητά τους.

Όσον αφορά την έδρα της επιχείρησης προτιμάται σε μεγάλο βαθμό το κέντρο των πόλεων για ευνόητους λόγους. Με την ανάπτυξη όμως

στις μέρες μας, των αποκεντρωμένων περιοχών και με τις επιδοτήσεις που δίνονται σε επιχειρηματίες για να ακολουθήσουν το σύστημα της αποκέντρωσης, αυξάνονται συνεχώς και οι επιχειρήσεις εκτός κέντρου.

Τέλος, όσον αφορά τη σύγκριση του αριθμού των Ελλήνων και Ελληνίδων επιχειρηματιών η διαφορά είναι πολύ μικρή. Οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι 50,80% και οι άντρες αντίστοιχα 49,20%.

ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΕΣ



Αυτό μπορεί να σημαίνει πολλά. Πρώτα από όλα δείχνει τη σοβαρότητα και την επιτυχία των Ελληνίδων επιχειρηματιών στην ιδιοκτησία και διοίκηση των επιχειρήσεων. Ο αριθμός τους συνεχώς αυξάνεται και δίνουν μεγάλη έμφαση στην καριέρα τους και όχι μόνο στο σπίτι τους. Άρα λοιπόν σήμερα οι γυναίκες αποτελούν το ήμισυ του επιχειρηματικού κόσμου. Σημασία έχει ότι συνεχώς παλεύουν για το καλύτερο και αυτό φαίνεται από τις επιτυχίες τους, τα κέρδη τους, την σταθερή τους πορεία. Σήμερα οι γυναίκες σε σχέση με παλιότερα φαίνονται και ακούγονται, δεν υπάρχουν έτσι απλά. Η γυναίκα είναι ικανή να τα βγάλει πέρα με μια επιχείρηση μόνη της, χωρίς καμία βοήθεια. Να επιτύχει και να αναλάβει τις ευθύνες από τα τυχόν λάθη της. Τέλος είναι έτοιμη να αναλάβει τα ρίσκα της δουλειάς και της ζωής γενικότερα.

ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

Στην πάλη για την ισοτιμία των γυναικών, η εξασφάλιση της δουλειάς για όσες γυναίκες το επιθυμούν έχει αποφασιστική σημασία. Γιατί

η εργασία δίνει στις γυναίκες οικονομική εξασφάλιση και ανεξαρτησία. Δυναμώνει την αυτοπεποίθησή τους. Μέσα από την εργασία, οι γυναίκες μαθαίνουν να αντιμετωπίζουν συλλογικά όλα τα προβλήματά τους. Νέοι ορίζοντες κοινωνικής και πολιτικής δραστηριότητας ανοίγονται μπροστά στις εργαζόμενες γυναίκες με τη συμμετοχή τους στους αγώνες των εργαζομένων για τα δικαιώματά τους, για καλύτερες συνθήκες δουλειάς, για άλλη ποιότητα ζωής. Μέσα από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες γυναίκες στην δουλειά συνειδητοποιούν και τις διακρίσεις που υπάρχουν σε βάρος τους και την ανάγκη της πάλης για την ισότητα τους.

Σήμερα, η ανεργία πλήττει και τις γυναίκες. Το ποσοστό των ανέργων γυναικών φτάνει το 45% στο σύνολο των ανέργων. Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες γυναίκες μέσα στην κρίση που μαστιάζει το λαό και τη χώρα οξύνονται. Είναι λοιπόν χρήσιμο και αναγκαίο να παρθούν κάποια μέτρα για τη λύση των ειδικών προβλημάτων των εργαζομένων γυναικών, σε συντονισμό με την ικανοποίηση των αιτημάτων όλων των εργαζομένων.

Στο σημείο αυτό θα γίνει μια σύντομη αναφορά των προστατευτικών μέτρων που πρέπει να παρθούν για τις εργαζόμενες γυναίκες, για την αντιμετώπιση των προβλημάτων τους.

1. Εφαρμογή της ίσης αμοιβής για ίση δουλειά στην πράξη και σε όλη τη μισθολογική κλίμακα, συγκεκριμένα:

- ◆ Να καθορίζονται στις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις οι ειδικότητες με κύριο κριτήριο την προσφερόμενη εργασία και όχι το φύλο. Να απαγορευτεί η προκήρυξη θέσεων με βάση το φύλο.
- ◆ Μετά από 3 χρόνια υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας, στον ίδιο κλάδο, να θεωρείται η εργαζόμενη ειδικευμένη, πράγμα που σήμερα δεν γίνεται.
- ◆ Να δίνεται επίδομα γάμου 10% και στην εργαζόμενη γυναίκα ανεξάρτητα από το σύζυγο της. Τα επιδόματα είναι συμπλήρωμα της αμοιβής των εργαζομένων, γι' αυτό και πρέπει να παρέχονται και στις γυναίκες.
- ◆ Οι εργάτριες γης να έχουν ίδια μεροκάματα με τους συναδέλφους τους για ίδια δουλειά.

2. Επαγγελματική ειδίκευση – εκπαίδευση

Ενώ η τεχνολογική πρόοδος μειώνει τη διαφορά της ανδρικής και γυναικείας εργασίας, η ανισότητα σε ορισμένες περιπτώσεις ποσοτικά αλλά και ποιοτικά στην επαγγελματική μόρφωση και ειδίκευση των γυναικών μεγαλώνει.

Το 90% των εργατριών θεωρούνται ανειδίκευτες. Μεγάλος όγκος εργαζομένων γυναικών ειδικεύονται μόνο σε παραδοσιακές δουλειές που παίζουν δευτερεύοντα ρόλο στην παραγωγή. Οι συνέπειες είναι να μένει η γυναίκα σε χαμηλή επαγγελματική βαθμίδα, να εμποδίζεται

η εξέλιξη της και να αμείβεται χαμηλότερα από τον άντρα εργαζόμενο. Επιτακτικό αίτημα είναι:

- ◆ Να εξασφαλιστούν ίσες ευκαιρίες για την επαγγελματική μόρφωση και επιμόρφωση στις γυναίκες και ιδιαίτερα στις νέες.
- ◆ Να δημιουργηθούν σχολές μαθητείας σε κλάδους που απασχολούν πολλές γυναίκες στα πλαίσια της αναμόρφωσης της επαγγελματικής εκπαίδευσης, καθώς και σεμινάρια και τμήματα ειδικευσης στους τόπους δουλειάς.

Καλύτερες συνθήκες δουλειάς.

Οι ανθυγιεινές και βαριές συνθήκες δουλειάς που έχουν σοβαρές συνέπειες στην υγεία όλων των εργαζομένων και είναι η αιτία πλήθους εργατικών ατυχημάτων, έχουν ιδιαίτερα βλαβερές επιπτώσεις για τον γυναικείο οργανισμό που έχει την λειτουργία της τεκνοποίησης. Χρειάζεται να ληφθούν μέτρα που θα τηρούνται με αυστηρότητα και με κυρώσεις για την παραβίασή τους, σύμφωνα με τις προτάσεις των συνδικάτων κατά κλάδο. Να δημιουργηθούν επιτροπές για υγιεινές συνθήκες δουλειάς με την συμμετοχή εκλεγμένων αντιπροσώπων των εργαζομένων και συμμετοχή σ' αυτές των γυναικών.

Για τις εργαζόμενες γυναίκες να ισχύει η ήδη υπάρχουσα ειδική προστατευτική νομοθεσία που απαγορεύει τη νυχτερινή εργασία των γυναικών και την εργασία σε υπόγειες δουλειές μεταλλείων, λατομείων, ορυχείων κ.τ.λ. Η κυβέρνηση τώρα ακολουθώντας τις σχετικές κατευθύνσεις της ΕΟΚ ετοιμάζει ειδικό νομοσχέδιο που θα καταργεί αυτά τα προστατευτικά μέτρα.

4. Δουλειά με το κομμάτι στο σπίτι (φασών).

Ο τρόπος αυτός πολλαπλής εκμετάλλευσης της γυναικείας εργασίας έχει μεγάλη έκταση στη χώρα μας και επεκτείνεται συνεχώς. Η δουλειά για 12 και 16 ώρες στο σπίτι αμείβεται πολύ λιγότερο από το κατώτατο μεροκάματο. Δεν υπάρχει καμιά ασφάλιση ούτε προοπτική εξέλιξης για τις εργαζόμενες γυναίκες με το κομμάτι.

Η λύση του προβλήματος απαιτεί:

- ◆ Να δημιουργηθούν θέσεις κανονικής εργασίας για τις γυναίκες που δουλεύουν με το κομμάτι. Να μειωθεί ο χρόνος εργασίας για όλους τους εργαζομένους. Να παρθούν μέτρα κατά της υπερεντατικοποίησης της εργασίας.
- ◆ Να υποχρεώνονται οι εργοδότες να δηλώνουν πόσες γυναίκες απασχολούν με το κομμάτι, με τι είδους δουλειά και ποια η αμοιβή τους. Για τους παραβάτες να υπάρχουν κυρώσεις.
- ◆ Να εξασφαλιστούν τα δικαιώματα ασφάλισής τους στο ΙΚΑ και να παίρνουν τα επιδόματα μητρότητας.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η πείρα έχει δείξει ότι η επαγγελματική δραστηριότητα της γυναίκας ευνοεί την ανάπτυξη και την αξιοποίηση πολλών ικανοτήτων της που την καθιερώνουν κοινωνικά. Για να κατορθώσει όμως να διακριθεί επαγγελματικά χρειάζεται κάποιο ελεύθερο χρόνο, να τον αξιοποιεί για την επιμόρφωση της και την επαγγελματική της ειδίκευση. Έτσι θα απαλλαγεί από το χαρακτηρισμό της ανειδίκευτης που την κάνει στόχο εκμετάλλευσης. Η ειδίκευση θα της δώσει παράλληλα και τη δυνατότητα να επιλέγει δυσκολότερα επαγγέλματα.

Η γυναίκα ως εργαζόμενη εξελίσσεται σε ελεύθερο άνθρωπο. Οι σχέσεις της με τους συναδέλφους, της εξασφαλίζουν τη δυνατότητα να ζει σε ένα ευρύτερο κοινωνικό κύκλο και μέσα από αισθήματα συλλογικότητας, αλληλοβοήθειας και συναδελφικής αλληλεγγύης, συνηθίζει να διεκδικεί αγωνιστικά τα δικαιώματά της σπάζοντας το φράγμα της δειλίας, της μειονεξίας και της υποτίμησης που τόσο βαθιά είναι ριζωμένη στη γυναίκα την εξαρτημένη οικονομικά από τον άντρα. Μαθαίνει, ακόμα, ότι με τη συμμετοχή της στους αγώνες αποκτά συνείδηση της ατομικότητας της.

Η πείρα έχει δείξει ότι η εργασία οπλίζει τη γυναίκα με μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και αυτογνωσία. Μέσα στην επαγγελματική δράση η γυναίκα ανακαλύπτει άγνωστες πλευρές του εαυτού της που αξιοποιώντας τις με τη δημιουργική δράση, λυτρώνεται από τη μειονεξία, ολοκληρώνει την προσωπικότητά της και τότε μπορεί να συνομιλεί συντροφικά με τον εαυτό της. Μέσα της δεν υπάρχουν κενά, όταν τα γεμίζει με ενδιαφέροντα που δίνουν ένα βαθύτερο νόημα στη ζωή της. Η εργασία είναι εκείνη που δίνει τη δυνατότητα στη γυναίκα να συνειδητοποιεί και τις αιτίες της κοινωνικής της υποτίμησης και να αντιδρά κατάλληλα.

Η σύγχρονη, χειραφετημένη και εργαζόμενη γυναίκα επιβεβαιώνει μέσα στην καθημερινή πράξη, τις ικανότητες της. Κι αυτό είναι πολύ σημαντικό για τη χθεσινή υποταγμένη και καταπιεσμένη γυναίκα καθώς νιώθει ότι μπορεί, επιτέλους, να είναι «ο εαυτός της» και ότι είναι κάτι μέσα σε αυτό τον απέραντο κόσμο. Το επάγγελμά της, τη γεμίζει αυτοπεποίθηση, τη δένει φιλικά με τους άλλους και την εντάσσει στο κοινωνικό σύνολο. Ως ενεργό και χρήσιμο μέλος νιώθει πως είναι απαραίτητη στους συνανθρώπους της. Αυτό την κάνει να αισθάνεται περήφανη για τον εαυτό της, ότι δικαιώνεται η παρουσία της στη ζωή.

Η εργασία της γυναίκας έξω από το σπίτι κλόνισε τα θεμέλια της παραδοσιακής πατριαρχικής οικογένειας, ενώ βοήθησε παράλληλα τη γυναίκα να ανεξαρτητοποιηθεί. Η οικονομική προσφορά της, στην οικογένεια επέβαλε αναγκαστικά κάποιο σεβασμό στην προσωπικότητά της,

χωρίς αυτό να σημαίνει ότι της δόθηκε και η δυνατότητα να την ολοκληρώσει όπως ο άντρας, που ασκεί και εκφράζει ελεύθερα και δημιουργικά όλες τις αξίες και τις ικανότητες του στην επαγγελματική και κοινωνική του δράση. Και αυτό το κατορθώνει χάρη στη γυναίκα. Αλλά οι δυσκολίες της να ανταποκριθεί ικανοποιητικά στον τριπλό της ρόλο ως εργαζόμενη, μητέρα και νοικοκυρά, επιδρούν αρνητικά στην προσωπική της εξέλιξη.

Οι εργαζόμενες γυναίκες βελτίωσαν σημαντικά, τα τελευταία χρόνια, την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και την προσωπική τους ζωή. Αυτό συνέβη σε παγκόσμια κλίμακα. Ο αριθμός όμως των γυναικών που κατέχουν σήμερα ανώτερες θέσεις στη δημόσια ζωή, ακόμα και στις ξένες χώρες δεν είναι μεγάλος. Όσες γυναίκες τα κατάφεραν να κατακτήσουν ανώτερες διοικητικές θέσεις και στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα χρειάστηκε να δουλέψουν πολύ σκληρά για να το πετύχουν. Τέλος η σύγχρονη σκληρή πραγματικότητα απαιτεί από τη σημερινή γυναίκα αρετές όπως: μόρφωση, επαγγελματική ειδίκευση, κριτική σκέψη, αποφασιστικότητα, δυναμισμό και αγώνα. Αυτά τα προσόντα τα αποκτάει η γυναίκα από την ενεργό συμμετοχή της στην οικονομική και κοινωνική ζωή, αλλά κυρίως με τους αγώνες της.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. « Το γυναικείο ζήτημα »
Αλεξάνδρα Καλλοντάι (Εκδόσεις Πύλη), Αθήνα 1987.
2. « Ο φεμινισμός στην Ελλάδα του Μεσοπολέμου »
Έφη Αβδέλα – Αγγελική Ψαρρά (Εκδόσεις Γνώση), Αθήνα 1985.
3. « Φεμινισμός και εργασία στην Ελλάδα σήμερα »
Ίρις Αυδή – Καλκάνη (Νέοι Καιροί, Αθηναϊκές Εκδόσεις), Αθήνα 1988.
4. « Γυναίκα – Δουλειά – Οικογένεια »
Ε.Νοβίκοβα, Β.Γιαζίκοβα, Ζ.Γιανίκοβα (Εκδόσεις Σύγχρονη Εποχή), Αθήνα 1984.
5. « Για την απελευθέρωση της γυναίκας »
Αλέκα Παπαρήγα (Εκδόσεις Σύγχρονη Εποχή), Αθήνα 1986,
Αθήνα 1981.
6. « Η γυναίκα στην Ελλάδα, δουλειά και χειραφέτηση »
Μάγδα Νικολαΐδου (Εκδόσεις Καστανιώτη), Αθήνα 1981.
7. « Στο περιθώριο της ιστορίας, 300 χρόνια γυναικείας καταπίεσης και αγώνων »
Σίλα Ροουμποθάμ (Εκδόσεις Γνώση).
8. « Η εποχή της γυναίκας » Το κίνημα: Ιστορία και προοπτικές.
(Εκδόσεις Πύλη), Αθήνα 1981.
9. « Η Ελλάδα των γυναικών »
(Εναλλακτικές Εκδόσεις), Αθήνα 1992.
10. « Επιστημονικές μελέτες, εισοδήματα και φτώχεια στην Ελλάδα »
Προσδιοριστικοί παράγοντες, Κ.Ν. Κανελλοπούλου, Αθήνα 1986.
11. « Απασχόληση και γονιμότητα των γυναικών στην περιοχή της πρωτεύουσας »
Χάρη Συμεωνίδου, (Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών), Αθήνα 1990.

12. « Η φωνή της εργαζόμενης γυναίκας »
Ένωση γυναικών Ελλάδας 1976.
13. « Η ψυχολογία της γυναίκας »
Ε. Σκόδρα, (Γυναίκα και κοινωνία).
14. « Γυναικεία απασχόληση και οικογένεια στην Ελλάδα και αλλού»
Λουκίας Μ. Μουσούρου.
15. « Το δεύτερο φύλο »
Σίμον Ντε Μπωβουάρ, (Εκδόσεις Γλάρος).
16. « Διαφήμιση »
Γ. Ζώτος.
17. « Η σοσιαλιστική επανάσταση και ο αγώνας για την απελευθέρωση των γυναικών »
Γυναικείες Μελέτες.
18. « Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα »
Κων/να Πανταζή – Τζίφα (Νέα Σύνορα Α.Α Λιβάνη).
19. « Η εικόνα της γυναίκας »
Ευαγγελία Κανταρτζή (Εκδοτικός Οίκος Αδελφών Κυριακίδη).
20. « Το γυναικείο κίνημα »
(Εκδόσεις Γ. Βασιλείου), Αθήνα.
21. « Η γυναίκα από την αρχαιότητα ως την τεχνολογική επανάσταση»
Ντίνα Τάκαρη.
22. « Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία ». Για μια σύγχρονη κοινωνική πολιτική στο πρόβλημα της εργαζόμενης Ελληνίδας.
Σταύρου Βουτυρά, (Εκδόσεις Παπαζήση).
23. « Δημόσιοι υπάλληλοι γένους θηλυκού »
Έφη Αβδέλα, Ίδρυμα Ερευνάς και Παιδείας, Αθήνα 1990.
24. « Η γυναίκα στον 20^ο αιώνα »
Θεόδωρος Καρζής, (Εκδόσεις Φιλιππότη), Αθήνα 1993.

25. « Η διπλή καταπίεση της γυναίκας »
Κλώντ Αλζόν, (Εκδόσεις Ράππα).
26. « Απολογισμοί και προοπτικές στους αγώνες των Ελληνίδων »
Κούλα Παπαδοπούλου, (Εκδόσεις Πύλη), Αθήνα 1981.
27. « Το θηλυκό πρόσωπο της εξουσίας »
Μαρία Δαμανάκη, (Εκδόσεις Καστανιώτη), Αθήνα 1995.
28. « Γυναίκες και ιστορία »
Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1995.
29. « Το χάρισμα να είσαι γυναίκα »
Εκδόσεις Τήνος.
30. « Εκθέσεις για το πρόγραμμα 1988-1998 »
Αθήνα 1991.
31. « Η γυναίκα στην Κίνα ». Το μισό του ουρανού.
Κλωντύ Μπρογιέλ, (Εκδόσεις Κύτταρο 1973).
32. « Φεμινισμός και Σοσιαλισμός »
Anja Meulenbelt, Μετάφραση Αγγέλα Βερυκοκάκη, Νέα Σύνο-
ρα Α.Α Λιβάνη, Αθήνα 1983.
33. « Η συμμετοχή της Ελληνίδας στην εργασία »
Τέσσα Δουλκερή, (Εκδόσεις Αντ. Ν. Σακκουλά Αθήνα).
34. « Η γυναίκα της νέας εποχής »
Θ. Καρζή, (Εκδόσεις Φιλιππότη), Αθήνα 1990.
35. « Το όραμα της ισοτιμίας της γυναίκας »
Πέπη Δαράκη, (Εκδόσεις Καστανιώτη), Αθήνα 1995.
36. « Η συμβολή της Ελλάδος στην έκβαση των δύο παγκοσμίων πο-
λέμων »
Αλεξάνδρου Ι. Δεσποτοπούλου, (Εκδοτική Αθηνών), Αθήνα
1992.
37. « Πειστικός λόγος »
Σπυρίδων Κ. Κούτρας, (Εκδόσεις Σαββάλας), Αθήνα 2001.

38. « Στατιστική επετηρίδα της Ελλάδος 2001 »
Αθήνα 2002
39. « Η θέση της Ελληνίδας »
Ρούλα Κακλαμανάκη, (Εκδόσεις Καστανιώτη), Αθήνα 1984

ΠΗΓΕΣ

Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Της Ελλάδος.

National Statistical Service Of Greece.

Ετήσια Στατιστικά Δελτία Ε.Σ.Υ.Ε.

