

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

“ΓΥΝΑΙΚΑ -ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑΣ- ΣΤΕΛΕΧΟΣ”

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ :

ΜΙΧΑΛΙΤΣΙΑΝΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ :

ΚΑΡΑΪΖΙΩΤΗ ΕΥΓΕΝΙΑ

ΠΑΤΡΑ 2003

ΑΡΙΘΜΟΣ
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ

6431

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΓΥΝΑΙΚΑ – ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑΣ – ΣΤΕΛΕΧΟΣ»



ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ

ΜΙΧΑΛΙΤΣΙΑΝΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ

ΚΑΡΑΪΖΙΩΤΗ ΕΥΓΕΝΙΑ

ΠΑΤΡΑ 2003

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ
ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ Σελ.6

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΟ ΠΕΡΑΣΜΑ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

1. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ	Σελ. 7
α) ΚΛΑΣΣΙΚΗ ΕΠΟΧΗ	Σελ. 8
β) ΒΥΖΑΝΤΙΟ	Σελ. 11
γ) ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ	Σελ. 13
δ) ΝΕΟΤΕΡΟΙ ΧΡΟΝΟΙ – ΟΙ ΚΑΤΑΚΤΗΣΕΙΣ	Σελ. 15
ε) ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΣΤΟ ΙΣΤΟΡΙΚΟ	Σελ. 18

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

2.1. Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΣΥΝΑΡΤΗΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΑΓΚΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Σελ. 21
2.2. Η ΕΙΣΟΔΟΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Σελ. 22
2.3. ΟΙ ΤΥΠΟΙ ΤΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ	Σελ. 24
2.4. Η ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΕΙΣΟΡΡΟΠΗΣΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ	Σελ. 25
2.5. Η ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΑΥΤΟΠΕΠΟΙΘΗΣΗΣ	Σελ. 27
2.6. Ο ΑΓΩΝΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ	Σελ. 28
2.7. ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	Σελ. 29
2.8. ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Σελ. 30
2.9. ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΡΟΛΩΝ ΚΑΙ ΔΙΠΛΗ ΕΠΙΒΑΡΥΝΣΗ	Σελ. 32

2.10.	ΚΑΡΙΕΡΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ	Σελ. 34
2.11.	ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Σελ. 36

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

3.1.	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΕ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ	Σελ. 38
3.2.	ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΕΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ Το πρόγραμμα Leader και οι Ελληνίδες επιχειρηματίες.	Σελ. 41
3.3.	Τι πρέπει να γνωρίζουν οι Ελληνίδες επιχειρηματίες για το ΕΥΡΩ	Σελ. 42

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

4.1.	Η ΣΚΙΑΓΡΑΦΗΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ MANAGER	Σελ. 45
4.2.	ΜΕ ΠΟΙΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΣΤΕΛΕΧΗ	Σελ. 46
4.3.	Το άγχος και ο φόβος των στελεχών για την αποτυχία	Σελ. 48
4.4.	Προτάσεις για να αποφευχθεί ο φόβος και το άγχος των στελεχών	Σελ. 49
4.5.	ΠΩΣ ΝΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΕΤΕ ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΜΕ ΤΟ ΑΦΕΝΤΙΚΟ ΣΑΣ	Σελ. 50
4.6.	ΠΩΣ ΝΑ ΕΝΤΥΠΩΣΙΑΣΕΤΕ ΤΟ ΑΦΕΝΤΙΚΟ ΣΑΣ	Σελ. 51

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

5.1.	Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΚΕΡΔΟΦΟΡΑ ΕΠΕΝΔΥΣΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	Σελ. 54
------	---	---------

	Επιμόρφωση κατώτερων διοικητικών στελεχών	
	Επιμόρφωση μεσαίων διοικητικών στελεχών	
	Επιμόρφωση των ανωτέρων διοικητικών στελεχών	
5.2.	ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ	Σελ. 59
5.3.	ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΠΟ ΤΟΝ Ο.Α.Ε.Δ.	Σελ.59
5.4.	ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΤΟΥ Ο.Α.Ε.Δ. ΣΕ ΝΕΟΥΣ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ	Σελ. 60
5.5.	α) Πως αμείβονται τα ανώτερα και ανώτατα στελέχη των επιχειρήσεων στην Ελλάδα.	Σελ. 61
	β) Η αμοιβή των Ελληνίδων επιχειρηματιών	Σελ.61

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

6.1.	ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ (Το κοινωνικό πρόβλημα της ανεργίας)	Σελ. 65
6.2.	ΕΡΕΥΝΑ	Σελ. 69
	α) Μερικές πληροφορίες για την έρευνα	Σελ. 69
	β) Σχέσεις των δύο φύλων στον τόπο εργασίας	Σελ. 70
	γ) ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΕΣ – ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	Σελ. 72
	δ) Παρατηρήσεις	Σελ. 74

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ

7.	ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ – ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ	Σελ. 77, 78
----	-----------------------------	-------------

7.1.

ΚΥΡΙΑΚΟΠΟΥΛΟΥ ΓΕΩΡΓΙΑ	Σελ. 79
ΑΓΡΙΟΥ ΚΑΛΛΙΟΠΗ	Σελ. 79
ΑΘΑΝΑΣΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΙΑΝΘΗ	Σελ. 80
ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΛΥΔΙΑ	Σελ. 80
ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ	Σελ. 82

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΟΟ

ΓΕΝΙΚΗ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΗ	Σελ. 84
-------------------	---------

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΑΤΟ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	Σελ. 86
--------------	---------

Π Ρ Ο Λ Ο Γ Ο Σ

Για αιώνες οι γυναίκες ήταν αποκλεισμένες από τις πολιτισμικές διαδικασίες . Σήμερα όλα δείχνουν ότι έφτασε η ιστορική στιγμή , για να αναλάβουν τον πρωτοπόρο ρόλο τους . Για να σπάσουν αμετάκλητα το γυναικείο μύθο. Για να ανοίξουν το δρόμο για μια ανθρωπότητα πραγματικά ελεύθερη από τις όποιες σχέσεις, για μια κοινωνία πραγματικά ανθρώπινη.

Επιδιώξή μου είναι , να δω πως παρουσιάζεται η γυναίκα στους πολλαπλούς της ρόλους από την κλασσική εποχή μέχρι σήμερα και πως κατοχυρώνεται η επαγγελματική της αυτοτέλεια , έτσι ώστε σήμερα να καταξιώνεται στη συνείδηση του επιχειρησιακού χώρου .

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο πρόλογος αυτός μας εισήγαγε στο θέμα που θα αναπτύξουμε λεπτομερειακά στα επόμενα κεφάλαια.

Στο μέρος πρώτο είναι ο πρόλογος και η εισαγωγή. Το κεφάλαιο 1 παρουσιάζει την γυναίκα μέσα από το πέρασμα των χρόνων.

Το κεφάλαιο 2 αναφέρεται στην είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας , στην ανάγκη συμμετοχής της γυναίκας στην αγορά εργασίας , στους τύπους της εργαζόμενης γυναίκας. Επίσης αναφέρεται στον αγώνα που πρέπει να καταβάλει η γυναίκα επιχειρηματίας – στέλεχος για να φτάσει στην κορυφή αντικρούοντας προβλήματα στο χώρο της δουλειάς και μη.

Το κεφάλαιο 3 αναφέρεται στην επαγγελματική θέση της γυναίκας σε Ελλάδα και Ευρωπαϊκή Ένωση και της γυναίκας επιχειρηματία στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Επίσης αναφέρεται και στα προγράμματα Leader και τι πρέπει να γνωρίζουν οι Ελληνίδες επιχειρηματίες για το ΕΥΡΩ.

Το κεφάλαιο 4 ασχολείται με την γυναίκα manager. Γίνεται η σκιαγράφηση του μοντέλου της γυναίκας manager. Τα κριτήρια με τα οποία προσλαμβάνονται τα στελέχη , τα προβλήματα των στελεχών όπως άγχος , φόβος , προβλήματα με το αφεντικό και πως θα αντιμετωπισθούν αυτά.

Το κεφάλαιο 5 ασχολείται : α) με την εκπαίδευση των στελεχών , με προγράμματα κατάρτισης αυτά του ΟΑΕΔ , β) με την επιχορήγηση του ΟΑΕΔ σε νέους ελεύθερους επαγγελματίες , γ) με την Δημόσια επιχορήγηση , δ) με τις αμοιβές των στελεχών καθώς και των Ελληνίδων επιχειρηματιών.

Το κεφάλαιο 6 αποτελείται από : α) έρευνα , β) στατιστικές , γ) ερωτηματολόγιο , δ) παρατηρήσεις.

Το κεφάλαιο 7 αποτελείται από την συνέντευξη σε γυναίκες επιχειρηματίες και από τα γενικά συμπεράσματα των συνεντεύξεων.

Στο κεφάλαιο 8 γίνεται μια γενική επισήμανση.

Το κεφάλαιο 9 αποτελείται από την βιβλιογραφία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΟ ΠΕΡΑΣΜΑ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Κλασική Εποχή

Στην αρχαιότητα η γυναίκα ήταν προορισμένη να φροντίζει το σπίτι και τα παιδιά με μια ακτίνα δράσης από την κάμαρα και την αυλή του σπιτιού της ως το χωράφι για την συλλογή των καρπών ανάλογα με την κοινωνική της τάξη. Η θέση της βρισκόταν στην οικογένεια κάτω από την κυριαρχία του άνδρα χωρίς την συμμετοχή της στο δημόσιο βίο και χωρίς δικαιώματα στην ανάπτυξη της προσωπικότητας και την διεκδίκηση μιας θέσης στην κοινωνία πέρα από τη θέση της μητέρας και της συζύγου.

Στην Αρχαία Ελλάδα η θέση της γυναίκας μπορεί να συγκριθεί μόνο στις δύο μεγάλες πόλεις της Αθήνας και της Σπάρτης όπου μπορούμε να διαπιστώσουμε σημαντικές διαφορές. Η ζωή της Αθηναίας είχε περισσότερους περιορισμούς και ελάχιστες ελευθερίες. Οι γυναίκες ήταν οι φύλακες του σπιτιού με προορισμό να γεννούν παιδιά. Δεν θεωρούνταν ούτε καν πολίτες της Αθήνας, βρισκόνταν δηλαδή στην ίδια μοίρα με τους δούλους δεν είχαν εξουσία ούτε στον ίδιο τους τον εαυτό. Ήταν κάτω από την εποπτεία κάποιου άνδρα, συγγενούς, πατέρα, γιου, αδερφού, χωρίς να θεωρούνται ικανές να συνάπτουν νομικές πράξεις. Φυσικά οι γυναίκες δεν μπορούσαν να έχουν κανένα δημόσιο αξίωμα να καταλάβουν θέση δικαστή, στρατηγού, ούτε να εκλέγουν τους αντιπροσώπους του λαού, ούτε και να συμμετέχουν στις δημόσιες συζητήσεις. Όπως διαπιστώνουμε λοιπόν ο μοναδικός προορισμός της γυναίκας ήταν η επίβλεψη του σπιτιού, όπως και η τεκνογονία για την εξασφάλιση διαδοχής στην πατρική κυριαρχία (περιουσία, όνομα, κοινωνική θέση). Η εργασία φυσικά δεν έλειπε ποτέ από την γυναίκα.

Οι γυναίκες που ζούσαν μέσα στα τείχη της πόλης, η γυναίκα του άρχοντα και του πλούσιου που διέθετε υπηρέτες και σκλάβους σπαταλούσε τις ώρες της να στολίζεται, έβγαινε να ψωνίσει συνοδευόμενη από τη δούλα της. Πήγαινε στο θέατρο και στα θεσμοφόρια ενώ μπορούσε παράλληλα να αποκτήσει και κάποια ιδιωτική μόρφωση.

Αλλά ο περιορισμός της ελευθερίας ίσχυε για τις «αριστοκράτισσες» και τις γυναίκες που ζούσαν μέσα στην πόλη και όχι για τις φτωχές χωρικές που κατοικούσαν στην ύπαιθρο. Οι Αγρότισσες δουλεύουν στους αγρούς για να βελτιώσουν το οικογενειακό εισόδημα και ύστερα πηγαίνουν τα προϊόντα τους στην αγορά και τα πουλούν. Για τους Αθηναίους ήταν μια κατάσταση αξιοκαταφρόνητη. Το εμπόριο ήταν ευτελές επάγγελμα και ιδιαίτερα όταν το ασκούσε γυναίκα.

Κάπως διαφορετικά ήταν τα πράγματα στην Σπάρτη. Ο στρατιωτικός της χαρακτήρας και προπαντός το καθεστώς της κοινοκτημοσύνης δεν μπορούσαν παρά να επιδράσουν στη θέση της γυναίκας. Αν και κατώτερη από τον άντρα η Σπαρτιάτισσα κυκλοφορούσε άνετα στην πόλη, συμμετείχε στα γυμνάσια, συναλλασσόταν και διαχειριζόταν την περιουσία της και τα εισοδήματα της οικογένειας, επειδή εκείνος έπρεπε να μείνει ελεύθερος και απερίσπαστος στις στρατιωτικές του απασχολήσεις. Εξάλλου οι άντρες ζούσαν για πολύ καιρό μακριά από το σπίτι και τις γυναίκες τους, σε χώρους στρατιωτικούς. Πάντως κι εδώ υπάρχει η στερεότυπη διαφοροποίησή στους ρόλους. Ο άντρας έξω από το σπίτι, για τα κοινά και τη δόξα, η γυναίκα στα παιδιά και το νοικοκυριό.

Αντίθετα, όπως μαθαίνουμε από την επιγραφή της Γόρτυνα, η γυναίκα στην ομώνυμη αυτή πόλη είχε περισσότερες ελευθερίες και δικαιώματα. Μπορούσε να έχει δική της περιουσία και να εμφανίζεται στο δικαστήριο για να υπερασπίσει τα δικαιώματά της. Έχει επίσης και κληρονομικά δικαιώματα.

Αν ρίξουμε μια ματιά στη θέση της γυναίκας εκτός των συνόρων της Αρχαίας Ελλάδας και συγκεκριμένα στην Αρχαία Κίνα δεν βρίσκουμε πολλές διαφορές. Η μόνη εξουσία που διέθετε ήταν η εξουσία πάνω σε άλλες γυναίκες ή τις σκλάβες σε περίοδο δουλείας. Κι αυτή η εξουσία βέβαια ήταν κατώτερη από την εξουσία του άντρα που μπροστά του η γυναίκα διατηρούσε πάντα τη θέση της σκλάβας. Απόρροια αυτής της σκλαβιάς ήταν οι περιορισμοί της γυναίκας τόσο στην κοινωνική όσο και στην οικογενειακή ζωή. Υπήρξαν μάλιστα εποχές όπου σε ορισμένες περιοχές, όπως στην Ινδία, επικρατούσε το έθιμο η γυναίκα να καίγεται μαζί με το λείψανο του συζύγου της.

Φυσικά συναντάμε ως εξαίρεση την Βαβυλώνα , όπου η γυναίκα ασχολείται με επιχειρήσεις και τις επιτρέπονται ορισμένες νομικές πράξεις σχετικά με την κυριότητα και μπορεί να καταθέτει ως Μάρτυρας. Στην Αίγυπτο επίσης η γυναίκα είχε πολύ μεγάλη ανεξαρτησία σε σύγκριση με τον υπόλοιπο αρχαίο κόσμο. Μπορούσε να εργάζεται έξω από το σπίτι και είχε διακριθεί στις επιχειρήσεις. Είχε πλήρη εμπράγματα και κληρονομικά δικαιώματα καθώς και ελευθερία στις συναλλαγές ακόμα και στο γάμο και τη δευτερογάμια μετά τη χηρεία της.

Βεβαίως τα πράγματα δεν ήταν ίδια σε όλη την περίοδο της αρχαιότητας. Η θέση της γυναίκας μόνιμα καθηλωμένη στη βάση της εξάρτησης προσαρμοζόταν , κατά τα λοιπά , στις συνθήκες της κάθε εποχής και κυρίως τις κοινωνικοοικονομικές.

BYZANTIO

Η θέση της γυναίκας στο Βυζάντιο ήταν πολύ ιδιόρρυθμη , γιατί βασιζόταν σε δυο διαμετρικά αντίθετα αλλά στην περίπτωση της , συγκλίνουντα συστήματα : στο Ρωμαϊκό δίκαιο με την υπεξουσιότητα και στη χριστιανική θρησκεία με τη θεοκρατική αρετή και τον ασκητισμό , τα οποία επιβάλλονταν εύκολα στα υπεξούσια άτομα : όπως οι γυναίκες , τα παιδιά και οι φτωχότερες τάξεις. Η απειρία , η άγνοια και η ανάγκη συμβαδίζουν πάντα με το φόβο του Θεού και των δυνατών.

Οι νομικοί περιορισμοί της γυναίκας και η διαπαιδαγώγηση της να ζει στην αφάνεια και την εγκαρτέρηση «μωρά παρθένος , αυτή , ζώντας με την αναμονή του περπατημένου αφέντη» είναι απόλυτα εναρμονισμένοι με τη σχέση κύριου και δούλου.

Η ζωή της βυζαντινής , γενικότερα , είχε μεγάλη διαφορά στις πλούσιες και τις φτωχές όπως σε όλους τους τόπους και σε όλες τις εποχές. Η φτωχιά δούλευε σκληρά στο σπίτι και τις κατώτερες εξωτερικές δουλειές , μεγάλωνε τα παιδιά και περιποιόταν τον άντρα της και αν τύχαινε να ξεφύγει προς την «ελεύθερη ζωή» την «πορνεία» , θα ξεκινούσε από τις κατώτερες βαθμίδες για να προχωρήσει , πολύ σπάνια , σε πολυτελή εταίρα. Η πλούσια , αντίθετα, έκανε έντονη ζωή , κατορθώνοντας να δράσει και να επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό παρασκηνακά , ενώ οι πολιτικές συνθήκες την ανάδειξαν ακόμη και αυτοκρατόρισα με πλούσια δράση ανάλογη των αντρών.

Έτσι η γυναίκα είτε φιλάρεσκη κοσμική κυρία , είτε φτωχιά σκλάβια μέσα στην άγνοια και καταπίεση και προπαντός την απραξία του πνεύματος και των αισθήσεων που της επέβαλλε η θέση της. Καλλιέργησε τη δεισιδαιμονία και τη μαγεία και έγινε φανατική εικονολάτρισσα. Η μοναδική μόρφωση που μπορούσε να πάρει ήταν η ιδιωτική η οποία ήταν προνόμιο των πλουσίων και δεν ξεπερνούσε ωστόσο την αποστήθιση των ψαλμών και των εκκλησιαστικών κανόνων , ενώ κάθε τάση ευρύτερης αναζήτησης συγκρούσαν με τον κανόνα που επικρατούσε για την ενάρετη γυναίκα.

Στην εποχή του Παλαιολόγου οι γυναίκες έχουν συμμετοχή στις πιο βασικές απασχολήσεις και ιδιαίτερα στο μικροεμπόριο. Έως τον 11^ο αιώνα η συμμετοχή του γυναικείου πληθυσμού που δεν διαθέτει περιουσιακά στοιχεία, στην παραγωγική διαδικασία αφορά κυρίως την υφαντουργία , που

θεωρείται χρήσιμη απασχόληση της γυναίκας εφόσον ασκείται μέσα στο σπίτι για τις καθημερινές ανάγκες του νοικοκυριού και συμπληρώνει την οικονομική αυτάρκεια του. Πέρα από τον αργαλειό οι χωρικές δούλευαν και στα χωράφια, στην ύπαιθρο και η εργασία στον αγρό ήταν αρκετά σκληρή , γιατί η γυναίκα δεν εξαιρούνταν από καμία αγροτική εργασία.

Αλλά στην κλειστή φεουδαρχική οικονομία , μολονότι πιο καταπιεστική από οποιαδήποτε άλλη για τη γυναίκα , ιδίως τη σύζυγο , που ήταν πάντα κάτω από την κηδεμονία του συγγενού φεουδάρχη , στην περίοδο της ακμής της , γυναίκες ανύπαντρες χωρίς αδέλφια , ή χήρες με κληρονομικά δικαιώματα , αναδείχτηκαν σε σπουδαίους οικονομικούς παράγοντες με συνακόλουθα δικαιώματα και διοικητικές εξουσίες. Το γεγονός αυτό οφείλεται στη φύση του οικονομικού συστήματος και στη δύναμη του πλούτου.

ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ

Έπειτα από το σκοταδισμό του Μεσαίωνα η ανθρωπότητα άρχισε να αντιδρά στην πολιτική άγνοια της αμορφωσίας και της καταπίεσης. Από τον 14^ο αιώνα και στους επόμενους σημειώθηκε ανάπτυξη των γραμμάτων , των τεχνών και των επιστημών. Δεν πραγματοποιήθηκε όμως καμιά καλύτερευση ούτε της γνώμης των ανδρών για τις γυναίκες ούτε και η πραγματική θέση τους στην κοινωνία. Εξακολουθεί να υπάρχει η προκατάληψη ότι τα γράμματα είναι βλαβερό πράγμα για μια γυναίκα γιατί μπορεί να την σπρώξουν σε πονηρές σκέψεις προαγγέλους των κακών πράξεων.

Η καταπίεση ήταν ιδιαίτερα οδυνηρή για τις εργασίες οι οποίες αποτελούσαν ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό του συνολικού γυναικείου πληθυσμού. Σε τι δουλειές απασχολούνταν οι γυναίκες : Καταρχήν όχι σε επαγγέλματα «ευγενή» όπως του γιατρού , του δικηγόρου , του συμβολαιογράφου , του μηχανικού. Ο νόμος κρατούσε κλειστές τις πόρτες αυτών των επαγγελμάτων στο γυναικείο φύλο , επιτρέποντας του την πρόσβαση στις κατώτερες εργασίες. Εργάζονται σε φούρνους , πλεκτήρια ακόμα και σε σιδηρουργία , αρκετές ήταν εργάτριες , πωλήτριες , ράφτρες , πλύστρες ή ακόμα και οικοδόμοι. Επίσης δεν είχαν δικαίωμα εγγραφής στην συντεχνία του κλάδου τους. Οι συντεχνίες ήταν επαγγελματικά σωματεία πανίσχυρα , κλειστά και ανταγωνιστικά για κάθε μη μέλος με τη δική τους εσωτερική δομή τους κανόνες τους , που τους επέβαλαν δε όλη την αγορά. Η γενική τάση ήταν προς την κατεύθυνση του εξοβελισμού του γυναικείου φύλου από την αγορά εργασίας θεωρώντας τη γυναικεία παρουσία στις δουλειές σαν αθέμιτο ανταγωνισμό.

Φυσικά δεν έλειπαν και τα παραδείγματα γυναικών έχοντας αποκτήσει μια συμπεριφορά ανάλογη με τους άνδρες συναδέλφους τους και σύμφωνα με το σκληρό περιβάλλον εργασίας , προκαλούσαν κατά καιρούς σοβαρές ταραχές , κυρίως στην Γαλλία , έτσι ώστε οι μονάρχες θέλοντας να κοπιάσει η δυναμικότητα τους , τους παραχώρησαν κάποια προνόμια. Παρόλη τη συμμετοχή των γυναικών στη παραγωγή και τους αγώνες διεκδίκησης των δικαιωμάτων τους , η αμοιβή ήταν πολύ μικρή. Τα γυναικεία μεροκάματα μειώνονται σταθερά. Στα τέλη του 14^{ου} αιώνα αμειβόταν με τα 3/4 του ανδρικού

, στα τέλη του 15^{ου} αιώνα η αναλογία πέφτει στο μισό και στο 16^ο αιώνα η διαφορά αυξάνεται.

Το 18^ο και το 19^ο αιώνα οι άνδρες επέβαλαν κανονισμούς που απαγορεύουν την άσκηση του ιατρικού επαγγέλματος , από τότε οι γυναίκες να απασχολούνται ως νοσοκόμες , επιμελήτριες κ.α. Οι πιο πολλές ήταν αριστοκρατικής καταγωγής , διότι ως εθελόντριες οι φτωχές γυναίκες δεν κέρδιζαν χρήματα.

Έτσι φτάνουμε στο 1836 και 1860 όπου έχουμε την ίδρυση των πρώτων σχολών Νοσοκόμων σε Γερμανία και Αγγλία αντίστοιχα. Οι σχολές αυτές ήταν πρωτοποριακές για το λόγο ότι οι αδελφές λάβαιναν γνώσεις για όλους τους ιατρικούς κλάδους. Προς το τέλος του 19^{ου} αιώνα άρχισαν τα Πανεπιστήμια να ανοίγουν τις πόρτες στις γυναίκες οι οποίες βέβαια συναντούσαν τεράστιες αντιδράσεις αλλά κατάφεραν να εισχωρήσουν και σε άλλα επαγγέλματα. Παράδειγμα αποτελεί στην Ιταλία η Μαρία Μοντεσόρι που ήταν η πρώτη φοιτήτρια της Ιατρικής. Όλα αυτά ήταν μια απόδειξη ότι οι γυναίκες δεν μειονεκτούν σε κανένα τομέα της ζωής αρκεί να τους δοθούν ευκαιρίες.

Νεότεροι Χρόνοι – Οι Κατακτήσεις

Οι ουσιαστικές κατακτήσεις της ισότητας αρχίζουν με την κινητοποίηση των ίδιων των γυναικών που την ξεκίνησαν στο τέλος του 18^{ου} αιώνα , οι λίγες μορφωμένες και μαχητικές γυναίκες. Ένα δειλό και περιορισμένο κίνημα άρχισε να απλώνεται σιγά σιγά και να πιάνει ρίζες τον 19^ο αιώνα για να μαζικοποιηθεί οριστικά τον 20^ο αιώνα με τη γενικότερη ανάπτυξη των προοδευτικών κινημάτων.

Στο πλαίσιο αυτής της κινητοποίησης έπαιξαν σημαντικό ρόλο τα παρακάτω περιστατικά στην πορεία του κινήματος. α) Η κίνηση μιας ομάδας Γαλλίδων στη διάρκεια της Γαλλικής Επανάστασης που ζητούσαν να συμπεριληφθούν στα δικαιώματα του ανθρώπου και τα δικαιώματα της γυναίκας και είχαν συντάξει σχετική διακήρυξη. β) Η έκδοση του βιβλίου «Διεκδίκηση των δικαιωμάτων της γυναίκας» στο Λονδίνο το 1792. γ) Η δήλωση της Abigail Adams το 1776 στο σύζυγό της που ήταν μέλος του Ηπειρωτικού Κογκρέσου των επαναστατημένων αμερικάνικων αποικιών ότι «Οι γυναίκες θα ξεσηκωθούν αν δεν προσεχθούν τα προβλήματά τους» η οποία βρήκε μεγάλη αντίδραση στους ηγέτες της ίδρυσης των Η.Π.Α.

Αυτό το ξεκίνημα από τις Η.Π.Α. και τις άλλες Ευρωπαϊκές χώρες άνοιξε το δρόμο των κατακτήσεων της γυναίκας. Η συνειδητοποίηση όμως και η προβολή του αιτήματος ουσιαστικής ισότητας στην ατομική , οικογενειακή , επαγγελματική και δημόσια ζωή , η ηθική και κοινωνική απελευθέρωση της γυναίκας μόλις τις τελευταίες δεκαετίες άρχισε να πραγματοποιείται. Αυτή η συνειδητοποίηση που είναι κάτι πολύ διαφορετικό από τη διεκδίκηση επιμέρους δικαιωμάτων , είναι η μεγαλύτερη κατάκτηση της σύγχρονης γυναίκας.

Όπως είδαμε η παιδεία ήταν απρόσιτη στις γυναίκες. Εξαίρεση αποτελούσαν κάποιες περιπτώσεις προνομιούχων γυναικών της υψηλής κοινωνίας με το σύστημα των ιδιαίτερων μαθημάτων. Οι γυναίκες των λαϊκών τάξεων αποκτούσαν μια τεχνική εμπειρική εκπαίδευση , απασχολούμενες στην ελαφριά ή βαριά βιομηχανία. Το αίτημα για δικαίωμα στην εκπαίδευση , ακολουθείται από το αίτημα για το δικαίωμα ψήφου που προβάλλει το μαχητικό κίνημα των Αγγλικών Σουφραζετών.

Ο πρώτος θεωρητικός και θερμός υποστηρικτής της ισότητας στην Αγγλία υπήρξε ο John Stuart Mill που για το γυναικείο ζήτημα ανέπτυξε ολοκληρωμένες θεωρίες στο βιβλίο του "The subjection of women (1869) που επηρέασαν και ενίσχυσαν το πρώτο νήμα του φεμινισμού και έγιναν αφορμή να κερδηθεί η ισότητα στην εκπαίδευση. Στη Γαλλία το φεμινιστικό κίνημα , το οποίο στην αρχή αντιμετώπισε μεγάλη αντίδραση , αρχίζει μετά το 1830 να αποκτά θεωρητική κάλυψη με τις θεωρίες του Φουριέ , του Σάιντ – Σιμόν και ένθερμους υποστηρικτές όπως τη Γεωργία Σάνδη , τη Λουίζα Όττο κ.α.

Η διαμόρφωση των αιτημάτων και των θεωριών της ισότητας έρχεται αργότερα με την ανάπτυξη των λαϊκών κινημάτων και τη διεκδίκηση δικαιωμάτων , όχι μόνο από τις αστές , αλλά και από τις εργάτριες , τις διανοούμενες , τις φοιτήτριες και τις μικροαστές εργαζόμενες που ο αριθμός τους αρχίζει να μεγαλώνει σημαντικά και να γίνεται σπουδαίος παράγοντας της κοινωνικής ζωής. Αυτό το πλάτεμα οδηγεί στην μαζικοποίηση του γυναικείου κινήματος.

Από το τέλος του 19^{ου} αιώνα , αρχίζει η γυναίκα σε όλο τον κόσμο να εισβάλλει στα «αντρικά» επαγγέλματα και στις επιστήμες , να αποκτάει το δικαίωμα της ψήφου και να προωθείται στα δημόσια αξιώματα , ακόμα και στα ανώτατα κυβερνητικά.

Οι νομικές κατακτήσεις της γυναίκας και η συμμετοχή της στην παραγωγή μαζί με το άνοιγμα του δρόμου για την παιδεία δημιούργησαν μια νέα διαφοροποίηση στις τάξεις των γυναικών.

Η γυναίκα επιστήμονας , καλλιτέχνης , κοινωνική λειτουργός στην ευρεία έννοια , φοιτήτρια , υπάλληλος κ.λ.π. θα συντηρήσει την κατάσταση της υποταγής , θα αρκεστεί στα υλικά αγαθά της ανευθυνότητας ή θα αποκτήσει τα δικαιώματά της και θα καλλιεργήσει τον αυτοσεβασμό στην αναζήτηση μιας πραγματικής ανθρώπινης ταυτότητας;

Το σοσιαλιστικό κίνημα προώθησε την χειραφέτηση της γυναίκας και στις χώρες που επικράτησε ο σοσιαλισμός καθιερώθηκε η νομική ισοτιμία και άλλαξαν οι θεσμικές βάσεις της ανισότητας. Η πρώτη προϋπόθεση για την χειραφέτηση της γυναίκας είναι η απελευθέρωση της ίδιας της συνείδησης της από τα δεσμά των αιώνων.

Στις χώρες που έχει επέλθει η ισοτιμία , οι γυναίκες αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της ουσιαστικής κοινωνικής ισότητας και της ατομικής απελευθέρωσης , καθώς και πολλά ειδικά προβλήματα ως εργαζόμενες , μητέρες και νοικοκυρές.

Ας επιστρέψουμε όμως στην Ελλάδα.

Ως το 1917 η γυναίκα δεν μπορούσε να αναλάβει άλλο δημόσιο λειτούργημα πλην της δασκάλας και μόλις το 1930 αποκτά το περιορισμένο δικαίωμα ψήφου στις δημοτικές εκλογές όταν είναι πάνω από 30 ετών και γνωρίζει ανάγνωση και γραφή. Το 1949 προσθέτει στο ενεργητικό την εκλογιμότητα στην αυτοδιοίκηση και από το 1952 αποκτά πλήρη εκλογικά δικαιώματα.

Μόλις τις τελευταίες δεκαετίες , η Ελληνίδα αρχίζει να κατακτά ένα ένα τα υπεύθυνα επαγγέλματα. Ρίχνει ένα ένα τα οχυρά και μπαίνει στο στίβο της κοινωνικής και δημόσιας ζωής , αλλάζοντας και τη μορφή των προβλημάτων της σε μια μεγάλη κλίμακα διαφοροποίησης από γυναίκα σε γυναίκα , τόσο σε σχέση με την τάξη στην οποία ανήκει , όσο και γενικότερα , με βάση άλλες ατομικές συγκυρίες και περιστάσεις.

Προς το παρόν στην Ελλάδα λειτουργούν με επιτυχία τα μαζικά γυναικεία σωματεία γενικότερου ενδιαφέροντος , ενώ παράλληλα έχουν ιδρυθεί σωματεία που επιδιώκουν φεμινιστικούς σκοπούς. Τα πιο σημαντικά θέματα που απασχόλησαν τα γυναικεία κινήματα της τελευταίας δεκαετίας είναι η νομική ισότητα (ισοτιμία) και τα προβλήματα της εργαζόμενης γυναίκας, ιδιαίτερα της εργαζόμενης μητέρας.

Συμπεράσματα στο Ιστορικό

Μελετώντας κανείς τα ιστορικά κείμενα αλλά και τα προϊστορικά ντοκουμέντα από την αρχή της εποχής που ονομάζεται πολιτισμένη , βρίσκει τον άντρα και τη γυναίκα αντιμέτωπους , γεγονός που δεν τιμά διόλου το ανθρώπινο γένος. Δεν συναντούμε δηλαδή δύο βιολογικά είδη , που είναι φτιαγμένα από τη φύση να λειτουργούν μαζί ισότιμα για να αναπαράγονται και να παράγουν ότι θα ικανοποιεί τις ανάγκες σας και ότι θα ομορφαίνει τη ζωή τους. Να ερευνούν μαζί και να ανακαλύπτουν , να κατακτούν όλο και πιο πολύ τον μέσα τους και τον έξω κόσμο. Συναντούμε μια άλλη σχέση ανάμεσά τους , που βασικά θέλει τον άντρα κυρίαρχο και τη γυναίκα υποταγμένη λιγότερο ή περισσότερο , μέσα από τις χιλιάδες μορφές ατομικής και κοινωνικής έκφρασης , μέσα από τις χιλιάδες καταστάσεις κοινωνικής συμπεριφοράς και δεοντολογίας.

Η επικράτηση της πατριαρχίας που κάνει τον άνδρα κύριο και αφέντη του σπιτιού , διαχειριστή των δημόσιων υποθέσεων και προνομιούχο των απολαύσεων της ζωής , είναι μια εκδήλωση των ανταγωνιστικών τάσεων , που ενισχύθηκαν από τις διάφορες συγκυρίες της κοινωνικής ζωής και των συνθηκών , που επικράτησαν στις σχέσεις της παραγωγής , από τις οποίες καθορίστηκαν οι διαπροσωπικές σχέσεις.

Ο άντρας και η γυναίκα , αν και δεν βαδίζανε χέρι χέρι στην ανάπτυξη του πολιτισμού , δεν έφτασαν ποτέ στη ρήξη. Η σύγκρουση τους , βραδυφλεγής και ανεπαίσθητη , διαποτίζει τη ζωή και τις σχέσεις τους αιώνες τώρα , κατατρώγοντας τη σάρκα και των δύο , ώστε παρά τη σαφή ύπαρξη του νικητή και της ηττημένης , η πληρωμή της ήττας να πέφτει πάνω στους ώμους και των δύο , καλά και επιδέξια ριγμένη από τους πραγματικούς δεσπότες της ανθρώπινης κοινωνίας , που έχουν πάντα τον τρόπο να εκμεταλλεύονται κάθε αντίφαση και αδυναμία του μεγάλου πλήθους. Όσο και αν υπήρξαν κατά καιρούς γυναίκες που επιβλήθηκαν ως συμπτώματα μιας περιστασιακής δύναμης , κυρίως μέσα στους κόλπους των προνομιούχων τάσεων , η γενική εικόνα δεν αλλάζει καθόλου , ούτε επηρεάζεται από αυτή την εξαίρεση.

Πρόκειται μόνο για ένα παιχνίδι που αποτελεί ένδειξη του τρόπου με τον οποίο εκφράζεται η δύναμη της ιθύνουσας τάξης , στο καταπιεζόμενο πλήθος. Το γυναικείο φύλο δεν αναδείχθηκε με τον τρόπο αυτό σε δύναμη κυριαρχική και η κοινωνία δεν έχασε το χαρακτήρα της ανδροκρατικής μορφής της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Η Αύξηση της παραγωγικότητας σε συνάρτηση με την ανάγκη συμμετοχής της γυναίκας στην αγορά εργασίας.

- Σε οποιοδήποτε οικονομικό σύστημα , η αληθινή πηγή πλούτου των λαών είναι τα εργατικά χέρια. Αυτά παίρνουν τα 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 και 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 η ενισχύθηκε σημαντικά η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας. Αυτό ήταν αποτέλεσμα σοβαρών διορθωτικών 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 περισσότερες από τις μισές Ελληνίδες εργάζονται σε ποσοστό (54%).

Το ποσοστό αυτό δεν είναι από τα υψηλότερα 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 τη Ε.Ο.Κ. , καθώς και στο Σύνταγμα και στην νομοθεσία όλων των χωρών , οι διακρίσεις σε βάρος της γυναίκας και οι συνέπειες 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.

Είσοδος της γυναίκας στην αγορά εργασίας

Η εργασία της γυναίκας είναι αναμφισβήτητα βασικό παράγοντας , ο οποίος επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό τις εξελίξεις στην οικονομική , κοινωνική και πολιτική ζωή. Οι εργαζόμενες γυναίκες αποτελούν πηγή προόδου και εθνικού πλούτου και είναι φανερό ότι εάν σταματούσαν να συμμετέχουν στα διοικητικά όργανα της επιχείρησης θα ήταν ένα γερό πλήγμα για την οικονομία της Ελλάδος.

Οι λόγοι που ωθούν μια γυναίκα να εργασθεί – εκτός του οικονομικού – σχετίζονται με τα οφέλη που αποκομίζουν από την άσκησή της. Συγκεκριμένα η γυναίκα μέσω της εργασίας αποκτά αυτονομία , οικονομική ανεξαρτησία διευρύνει τα ενδιαφέροντά της. Αναπτύσσεται πνευματικά και ολοκληρώνει την προσωπικότητά της.

Τόσο στις βιομηχανικές όσο και στις εκβιομηχανοποιημένες χώρες το ποσοστό απασχόλησης γυναικών αυξάνεται.

Οι παράγοντες , οι οποίοι συντέλεσαν για την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας ήταν :

- Η άνοδος του εκπαιδευτικού επιπέδου
- Η πτώση του ρυθμού γεννητικότητας
- Η νομοθετική κατοχύρωση της ισότητας των δύο φύλων.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η κινητικότητα της γυναίκας επιχειρηματία στελέχους εξαρτάται από πολλούς παράγοντες. Με την αλλαγή στα ήθη και στα έθιμα φθίνει ο παραδοσιακός ρόλος της γυναίκας μέσα στο σπίτι. Βέβαια σε αυτό συντείνει και η οικονομική κατάσταση που δεν αφήνει πια περιθώρια αυταπάτης , η οικογένεια δεν μπορεί πλέον να συντηρηθεί μόνο με ένα μισθό. Η ίση μόρφωση για άνδρες και γυναίκες δίνει ένα ακόμα εφόδιο στις γυναίκες να «αναπτυχθούν» ιεραρχικά σε στελέχη και επιχειρηματίες.

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

Οι γυναίκες κατά κύριο λόγο ασχολούνται σε έναν μικρό αριθμό επαγγελματών και κλάδων , των καλούμενων παραδοσιακών γυναικείων και παρέχει χαμηλές αμοιβές και καθόλου προοπτικές ανάπτυξης και εξέλιξης.

Η παρουσία των γυναικών είναι ελάχιστη έως ανύπαρκτη σε επαγγέλματα τα οποία συνδέονται με τις τεχνολογίες ή το management των επιχειρήσεων. Στη Δημόσια Διοίκηση μόλις το 5,4% των γενικών διευθυντών είναι γυναίκες. Η συμμετοχή τους ανέρχεται στο 40% και συνήθως δεν διαθέτουν περισσότερα προσόντα από εκείνα των ανδρών.

Στον ιδιωτικό τομέα μόνο 4.000 γυναίκες είναι στελέχη. Χειρότερη κατάσταση συναντάμε στις δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμούς , π.χ. στον ΟΤΕ οι διευθύντριες καλύπτουν μόλις το 0,5% των θέσεων.

Πιο συγκεκριμένα η κατάσταση της γυναικείας απασχόλησης την αποδεικνύουν τα αποτελέσματα της έρευνας του εργατικού δυναμικού τα οποία δείχνουν ότι από τα 4.150.000 Ελληνίδες άνω των 14 ετών οι οποίες και αποτελούν το εργατικό δυναμικό , μόνο οι 866.000 αμείβονται , εκ των οποίων οι 224.000 είναι εργοδότες και οι 622.000 εργάτριες μισθωτές.

Στις Η.Π.Α. , έχουν αρχίσει να γίνονται σημαντικές επενδύσεις στον παράγοντα γυναίκα – manager. Τα νέα πρότυπα manager που έχουν αρχίσει να υιοθετούνται θέλουν τον manager σε διάλογο με το προσωπικό και σε συνεχή συνεννόηση , καταρρίπτοντας τα παλιά πρότυπα του αυταρχικού και αυστηρού manager. Στα νέα πρότυπα είναι φανερό ότι ανταποκρίνονται περισσότερο οι γυναίκες.

Οι τύποι της εργαζόμενης γυναίκας

1. Ο τύπος της «νοικοκυράς μητέρας» συναντάται συνήθως στην εργατική τάξη όπου η μητέρα εργάζεται αποκλειστικά για την οικονομική ενίσχυση της οικογένειάς της. Τον πρώτο και κύριο ρόλο στη ζωή αυτού του τύπου της εργαζόμενης γυναίκας κατέχει η φροντίδα του νοικοκυριού της και συμπλήρωση των καθηκόντων της ως μητέρα.
2. Ο τύπος της «γυναίκας – νοικοκυράς» αναφέρεται στην εργαζόμενη που ασχολείται σε μεγάλο βαθμό με την φροντίδα των παιδιών της , παράλληλα όμως ενδιαφέρεται και για την εργασία της. Το ενδιαφέρον της εξαρτάται από την ποιότητα του επαγγέλματος που ασκεί.
3. Ο τρίτος τύπος αναφέρεται στην εργαζόμενη μητέρα που θεωρεί και την οικογένεια και την εργασία , δυο τομείς που την ενδιαφέρουν εξίσου. Η μητέρα αυτή προσπαθεί να επιφέρει την ισορροπία ανάμεσα στην φροντίδα της οικογένειάς της και το ενδιαφέρον της για την εργασία της.
4. Ο τέταρτος τύπος αναφέρεται στην εργαζόμενη μητέρα που αφιερώνει μεγαλύτερο μέρος της προσοχής και του χρόνου της στην εργασία της θεωρώντας την απασχόλησή της με την οικογένεια και τα παιδιά της δευτερεύουσας σημασίας με αποτέλεσμα την αποξένωσή της από τον μητρικό και συζυγικό ρόλο της.

Αυτός ο τύπος εργαζόμενης μητέρας συναντάται στις γυναίκες που ασχολούνται με κυρίως διοικητικά επαγγέλματα που απαιτούν τη λήψη πρωτοβουλιών ή με επαγγέλματα επιστημονικού επιπέδου δράσης.

Συμπερασματικά διαπιστώνεται ότι η εργαζόμενη μητέρα υιοθετεί τον δικό της τύπο , ο οποίος εξαρτάται κυρίως από την κοινωνική τάξη στην οποία ανήκει , την προσωπικότητά της , τα ενδιαφέροντά της και το είδος του επαγγέλματος που ασκεί.

Η ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΕΞΙΣΟΡΡΟΠΗΣΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Ο πραγματικός αγώνας της γυναίκας τοποθετείται στην προσπάθεια να εξισορροπήσει την επαγγελματική με την προσωπική της ζωή. Αυτό συμβαίνει γιατί οι γυναίκες εξακολουθούν να θεωρούνται οι βασικοί τροφοί και παιδαγωγοί των παιδιών τους , ανεξάρτητα από τη 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 μία 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 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 οικογένειάς τους.

Παρέχουν ελαστικά ωράρια τη δυνατότητα του «job shaving», μεγάλες άδειες μητρότητας και την δυνατότητα εργασίας από το σπίτι. Το δυσάρεστο είναι ότι οι ρυθμοί εργασίας είναι τόσο έντονοι , ώστε πολλές μητέρες αρνούνται να επωφεληθούν από τα προνόμιά τους. Μια σοφή λύση πάντως 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 αντεπεξέλθουν στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις χωρίς να μειωθεί η παραγωγικότητά 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 οικογένειά 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 τον χρόνο που θα τους πάρει.

Η ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΑΥΤΟΠΕΠΟΙΘΗΣΗΣ

Το μεγάλο πρόβλημα με τις γυναίκες είναι ότι φοβούνται να διακινδυνεύσουν.

Τις ακολουθεί συχνά το συναίσθημα της αποτυχίας. Οι δισταγμοί τους 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 ζυγίζουν τις αποφάσεις τους και να προχωρούν στην επόμενη κίνηση.

Έγινε μια προσπάθεια να εκμαιεύσουν 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 και 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 μια πρόκληση. Εκείνο το οποίο πρέπει να επιδιώξουν οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι να συμφιλιωθούν με το συναίσθημα αυτό και να πιστέψουν ότι μπορούν να ξεπεράσουν 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 αμέτρητες. Στο τέλος όμως , αν επιμείνουν , θα νικήσουν.

Ο ΑΓΩΝΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ

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

Μία manager 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 μία 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 λογής 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 σε επιτελική θέση , δεν έχεις ωράριο. Κρίνεσαι από τα αποτελέσματα που φέρνεις και όλη σου η προσοχή είναι στραμμένη στο να αποδώσεις , μόνη σου και σε συνεργασία με τους υπόλοιπους στην εταιρία , μέσα σε μια συνολική αγορά που είναι ίδια για όλους και έχει για όλους τις δυσκολίες της.

«ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ»

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. Η θέση τους εξακολουθεί να είναι μειονεκτική συγκριτικά με εκείνη των ανδρών. Οι γυναίκες εξακολουθούν να καταλαμβάνουν τις κατώτερες βαθμίδες στην επαγγελματική ιεραρχία , θέσεις μικρού ενδιαφέροντος και ευκαιριακές δουλειές. Εξακολουθούν να συγκεντρώνονται σε ορισμένα «γυναικεία» επαγγέλματα με μισθούς και μέσα ετήσια εισοδήματα πολύ χαμηλότερα από ότι των ανδρών , ενώ η ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες από τους άνδρες.

Ακόμη συμμετέχουν σε κάθε είδος οικογενειακές επιχειρήσεις σαν συμβοηθόντα και μη αμειβόμενα μέλη οικογένειας.

Η γυναίκα έχει να αντιμετωπίσει το δίλημμα καριέρα ή οικογένεια. Η διαφορά από τα παλιά χρόνια είναι ότι η σύγκρουση έχει εσωτερικοποιηθεί και συνεχίζεται σαν ένα ψυχολογικό πρόβλημα με διάφορες ποικιλίες και μορφές σε όλη τη διάρκεια της γυναικείας ζωής. Ακόμα επικρατεί η παλιά ιδεολογία ότι δουλειά και οικογένεια είναι πράγματα αταίριαστα. Τα συναισθήματα αυτά τα έχουν τα κορίτσια αλλά και το περιβάλλον τους. Οι οικογένειες τους προσδοκούν από αυτές ότι θα γίνουν λαμπρές επιστημότισσες αλλά και άξιες σύζυγοι και μητέρες. Τα αγόρια θέλουν τα κορίτσια τους να είναι έξυπνα , μορφωμένα αλλά και να εκπληρώνουν την μητρική εικόνα. Ο Έλληνας σύζυγος αποφεύγει τη μη παραδοσιακή γυναίκα , του αρέσει κυρίως να είναι καλή νοικοκυρά ενώ αισθάνεται μειωμένος αν αυτή εργάζεται.

Μετά την είσοδο της στην αγορά εργασίας οι γυναίκες αντιμετωπίζουν ένα διαφορετικό φάσμα διακρίσεων. Ο χώρος δουλειάς – παραγωγής – μισθωτής εργασίας , είναι ένας χώρος όπου δεν ασκούνται μόνο σχέσεις παραγωγής αλλά και σχέσεις εξουσίας ανάμεσα στα φύλα. Οι δομές που διαμορφώνονται έτσι στην αγορά εργασίας ωθούν τις γυναίκες σε μία υποδεέστερη θέση μέσα στην οικογένεια.

«Προκαταλήψεις και διακρίσεις των δύο φύλων στο χώρο εργασίας»

Στις 500 ισχυρότερες εταιρείες του κόσμου συναντάμε μόνο 3 γυναίκες κορυφαία διευθυντικά στελέχη. Οι υπόλοιποι 497 είναι άντρες. Η είσοδος της γυναίκας στην αγορά εργασίας δεν έφερε το τέλος των επαγγελματικών διακρίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα.

Φανταστείτε μια γυναίκα ικανή, φιλόδοξη και εργατική σε μια υπεύθυνη θέση ιδιωτικής εταιρείας ή δημοσίου οργανισμού. Η ψυχρή γλώσσα των αριθμών μας πληροφορεί ότι όσο μια τέτοια γυναίκα προχωρά προς την κορυφή, τόσο οι πιθανότητες της για εξέλιξη μειώνονται, άσχετα από τις ικανότητες και τις επιθυμίες της. Παρατηρείται, μάλιστα, η τάση, οι γυναίκες στελέχη να «σκαλώνουν» σε ένα συγκεκριμένο σημείο, μετά το οποίο παραμένουν στάσιμες. Αυτό το σημείο ονομάζεται «γυάλινη οροφή» και αναφέρεται στα τεχνητά «σύνορα» που εμποδίζουν τις γυναίκες να καταλάβουν κορυφαίες διευθυντικές θέσεις.

Πολλοί υποστηρίζουν ότι η «γυάλινη οροφής», όρος δημοφιλής σε προηγούμενες δεκαετίες, είναι πλέον ένας μύθος, καθώς οι γυναίκες έχουν μπει πια δυναμικά στον τομέα των υπηρεσιών, εκτοπίζοντας σε ορισμένες περιπτώσεις τους άντρες, ενώ η παρουσία τους σε υπεύθυνες διοικητικές θέσεις σημειώνει αλματώδη αύξηση, ιδιαίτερα σε εταιρείες νέας τεχνολογίας και επικοινωνιών. Το 46% των manager σε μεγάλες αμερικάνικες επιχειρήσεις είναι πλέον γυναίκες, ενώ το 87% των ισχυρότερων επιχειρήσεων έχουν τουλάχιστον μια γυναίκα στο διοικητικό τους συμβούλιο.

Ωστόσο, οι γυναίκες σε θέσεις εξουσίας συνεχίζουν να είναι σημαντικά λιγότερες από τους άνδρες. Πρόσφατες μελέτες καταδεικνύουν ότι, αν και τα δύο φύλα είναι ισότιμα όσον αφορά τη γενική μόρφωσή τους, την επαγγελματική τους κατάρτιση, την επιθυμία τους να προαχθούν, οι γυναίκες εξακολουθούν σε μεγάλο βαθμό να αποκλείονται από τις θέσεις κορυφής.

Το έγκριτο οικονομικό περιοδικό fortune συντάσσει ετησίως τον κατάλογο των 500 ισχυρότερων εταιρειών. Ανάμεσα σε αυτές συναντάμε μόλις τρεις (3) γυναίκες επιχειρηματίες ή διευθυντικά στελέχη

(chief executive officers) το 2001. Η πρόσφατη ανακοίνωση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) συνοψίζει λακωνικά την κατάσταση :

«Οι γυναίκες σήμερα αντιπροσωπεύουν περισσότερο από το 40% της παγκόσμιας εργατικής δύναμης , αλλά κατέχουν μόλις το 39% των επιχειρηματιών ή ανώτερων διοικητικών θέσεων». Η «γυάλινη οροφή» μπορεί να ράγισε , συνεχίζει όμως να υπάρχει. Σύμφωνα με τη ΔΟΕ , μερικοί από τους παράγοντες που δημιουργούν το φαινόμενο είναι οι προκαταλήψεις με βάση το φύλο , τα «πατριαρχικά» στερεότυπα , οι άτυπες διασυνδέσεις , η προτίμηση σε ομόφυλους υποψηφίους (οι άντρες προϊστάμενοι συνήθως δίνουν προαγωγή σε άλλους άντρες) , η σεξουαλική παρενόχληση

Όσο για την πλειονότητα των γυναικών , που δεν φτάνουν ποτέ σε ανώτερες , πόσο μάλλον ανώτατες θέσεις , το πρόβλημα δεν είναι η «γυάλινη οροφή» αλλά το «κολλώδες δάπεδο» όπως αποκαλείται η τάση της καθήλωσης στις κατώτερες βαθμίδες της αγοράς εργασίας. Οι γυναίκες εξακολουθούν να κάνουν τις πιο κακοπληρωμένες και λιγότερο υπεύθυνες δουλειές , να διεκπεραιώνουν τη «λάντζα» στον παγκόσμιο καταμερισμό εργασίας.

«Σύγκρουση ρόλων και διπλή επιβάρυνση»

Οι κοινωνικοί θεσμοί έχουν καθορίσει την ολοκλήρωση του «ανθρώπου γυναίκα» μονάχα μέσα από τον ρόλο του στην οικογένεια. Δηλαδή ο βιολογικός προορισμός της γυναίκας έχει ταυτιστεί με τον κοινωνικό. Για τους άντρες ισχύει το αντίθετο, ολόκληρη η ύπαρξη τους είναι συνυφασμένη με τη δράση και τη δημιουργία. Έτσι η γυναίκα που θα προσπαθήσει να ξεφύγει από τον κοινωνικά θεσμοθετημένο «φυσικό προορισμό της» και θα θελήσει να καταπιαστεί στα σοβαρά με επαγγελματική και κοινωνική δράση, συναντά τεράστια εμπόδια. Και αυτά είναι τόσο ισχυρά, ώστε επιδρούν άμεσα στην ψυχολογική κατάσταση της ίδιας της γυναίκας. Έτσι δημιουργείται αυτό που ονομάσαμε «σύγκρουση ρόλων» και που σημαίνει για τη γυναίκα το δίλημμα ανάμεσα στις δύο κατευθύνσεις: οικογένεια ή επάγγελμα. Απ' τη μία η επιθυμία για κοινωνική ολοκλήρωση και από την άλλη ο ψυχολογικός εκβιασμός, έμμεσος ή άμεσος. Ύστερα έρχονται και οι αντικειμενικές συνθήκες: Τα παιδιά, το νοικοκυριό, ένα ολόκληρο σύστημα, πότισε τη γυναίκα με την απόλυτη ευθύνη για το «ζεστό σπιτικό» και την ανατροφή των παιδιών όταν πια φτάσει η ώρα του «έγγαμου βίου» δεν της αφήνει ούτε μία στιγμή ησυχίας, ούτε μία στιγμή για τον εαυτό τους.

Η σύγκρουση ρόλων σε συνδυασμό με τη διπλή επιβάρυνση μας οδηγούν σε φαύλο κύκλο.

Οι γυναίκες χρησιμεύουν σαν παραγωγικό δυναμικό, προσφέρουν το ίδιο όπως και οι άντρες, όμως υπόκεινται στις ίδιες παλιές κοινωνικές προκαταλήψεις και έτσι αποτελούν πάντα την εφεδρεία και γίνονται και αντικείμενα μεγαλύτερης εκμετάλλευσης. Η σύγκρουση ρόλων αναπόφευκτα έρχεται σε όλες, δεν τους επιτρέπει να αφιερωθούν όσο θα ήθελαν σε αυτό που πραγματικά τις ενδιαφέρει και παραμένουν έτσι στα χαμηλότερα επίπεδα, χωρίς να έχουν τις ευκαιρίες που έχουν οι άντρες να αναπτύξουν τις ικανότητές τους.

Η κοινωνία τις ένταξε μεν στο μικρό κόσμο του σπιτιού, αλλά βρήκε και τον τρόπο να τις χρησιμοποιήσει στην κοινωνική παραγωγή, διατηρώντας συγχρόνως τις παραδοσιακές οικογενειακές δομές που καταπιέζουν κυρίως

τις γυναίκες και να τις εκμεταλλεύεται διπλά , χρησιμοποιώντας γι ' αυτό και την ψυχική σύγκρουση που η ίδια δημιούργησε.

Μιλήσαμε για φαύλο κύκλο. Φαύλος κύκλος βέβαια , τη στιγμή που οι γυναίκες είναι ακόμα ευάλωτες στην εκμετάλλευση και στις ψυχολογικές πιέσεις και μη έχοντας τη δύναμη να αντισταθούν στη σύγκρουση των ρόλων που οι κοινωνικές συνθήκες τους δημιουργούν , συντελούν και οι ίδιες , συνειδητά ή ασυνείδητα , στην αναπαραγωγή των δομών που καλλιεργούν την καταπίεση και τη διπλή τους εκμετάλλευση.

Έρευνες αναφέρουν ότι οι άνδρες στελέχη και οι γυναίκες στελέχη έχουν πολύ λίγες διαφορές ως προς τις φιλοδοξίες και τους (επαγγελματικούς στόχους) εξελικτικούς στόχους. Εκεί που διαφέρουν είναι ότι οι γυναίκες μπορούν σε μικρότερη κλίμακα από ότι οι άνδρες να φτάσουν στους στόχους αυτούς και ότι μειώνονται από διάφορους λόγους τα κίνητρα.

Τα πράγματα δεν είναι ρόδινα για τις γυναίκες επιχειρηματίες. Έχουν να ξεπεράσουν τις δυσκολίες που τους δημιουργεί ο διπλός ρόλος αλλά και να σπάσουν τις στερεότυπες αντιλήψεις που υπάρχουν για αυτές ότι είναι κατώτερες και ότι δεν αποδίδουν.

ΚΑΡΙΕΡΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ

Το γεγονός ότι σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες οι υψηλά ιστάμενες στην ιεραρχία γυναίκες manager είναι περισσότερες από τις ελληνίδες συναδέλφους τους, οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην διαφοροποίηση των κοινωνικών δομών. Ωστόσο ο κυριότερος λόγος που οι Ελληνίδες δεν προωθούνται ακόμα σε υψηλές θέσεις, είναι οι οικογενειακές υποχρεώσεις. Όχι πως οι γυναίκες σε άλλες χώρες δεν αντιμετωπίζουν τις ευθύνες της οικογένειας, αλλά εκεί έχουν περισσότερη στήριξη από την πολιτεία και την ίδια την επιχείρηση. Αν έχει τα προσόντα, τη φιλοδοξία και την δύναμη να ανέβει, πρέπει πρώτα να είναι η ίδια πολύ οργανωμένη και να έχει την υποστήριξη της οικογένειας της.

Ταυτόχρονα όμως έχει ανάγκη και από τη βοήθεια τόσο της πολιτείας, που μπορεί να την ανακουφίσει, για παράδειγμα, με παιδικούς σταθμούς, όσο και της ίδιας της επιχείρησης. Υπάρχουν πολυεθνικές που διαθέτουν σταθμούς παιδαγωγικούς και παρέχουν διάφορες άλλες διευκολύνσεις, ώστε να μπορέσει η γυναίκα να συνδυάσει τους δύο ρόλους της.

Αν οι γυναίκες έχουν διαλέξει την καριέρα, φροντίζουν να συνδυάζουν την επαγγελματική τους εξέλιξη. Έτσι δεν κακοφαίνεται στον άνδρα όταν η συμβία του καταξιώνεται από το «κοινό» της. Συμβαίνει μάλιστα, συχνά ο σύζυγος να καμαρώνει. Όσο για τους γάμους που χρεοκοπούν, δεν ευθύνονται για αυτό τα ωράρια της συζύγου. Άλλωστε υπάρχει και άποψη πως και ο ένας και ο άλλος έχουν πάνω κάτω τα ίδια ωράρια εργασίας όταν επιστρέφουν στο σπίτι, τα περιθώρια για γκρίνια είναι πολύ στενά. Όμως αντικειμενικά είναι καλύτερα για ένα ζευγάρι να μην προέρχονται από τον ίδιο επαγγελματικό χώρο γιατί κανείς ποτέ δεν ξέρει τις αντιζηλίες που μπορεί να υπάρξουν. Η γυναίκα με φιλοδοξίες θα μπορούσε να φτάσει ψηλά, αρκεί να ήταν το σπίτι της σωστά οργανωμένο. Ακόμα και στα επαγγελματικά της ταξίδια. Θα πήγαινε με ήσυχη την συνείδησή της αν ήξερε ότι το ταίρι της θα είχε την φροντίδα των παιδιών και του σπιτιού, αφού άλλωστε ότι είναι δικό της είναι και δικό του.

Οι καιροί για τις κυρίες με μεγάλες προσδοκίες είναι μεταβατικοί , αλλά δεν μπορεί παρά σύντομα , η προσωπική και επαγγελματική τους ζωή να εναρμονιστούνε. Τα μηνύματα για όσες ενδιαφέρονται να κατακτήσουν την διευθυντική πολυθρόνα μοιάζουν θετικά. Οι νοοτροπίες μεταβάλλονται όχι μόνο μέσα στην οικογένεια αλλά και μέσα στις επιχειρήσεις. Οι νέοι άνδρες αποδέχονται σιγά σιγά τους νέους ρόλους και είναι πιο πρόθυμοι να μοιραστούν με τον σύντροφό τους τις ευθύνες για την ανατροφή των παιδιών. Οι εργοδότες δεν διστάζουν πια να προσλάβουν σε διοικητικές θέσεις ακόμα και εγκύους , έχοντας υπόψη τους τα παραδείγματα γυναικών που δεν έπαψαν να ρυθμίζουν τα της εταιρείας τους μέσα από το μαιευτήριο! Θα τονιστεί αργότερα ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες σήμερα ενοικιάζονται από κάποιους εργοδότες. Οι γυναίκες έχουν αυξημένες απαιτήσεις , σε όλα τα επίπεδα της ζωής τους , ενώ επιδεικνύουν μεγαλύτερο επαγγελματισμό. Η μεταστροφή , ωστόσο , στις αντιλήψεις , θα ήταν πιο σύντομη , αν θεσπίζονταν νέοι νόμοι από την πολιτεία. Θα μπορούσε να γίνει στην χώρα μας ότι έχει δοκιμαστεί και ισχύει στο εξωτερικό. Να θεσμοθετηθεί για παράδειγμα , η προκήρυξη θέσεων χωρίς κριτήριο φύλου ή να επιβληθούν ποσοτώσεις που να οδηγήσουν τελικά στην πλήρη ισότητα. Αυτό θα συνέβαινε σε μια γρήγορη αποκατάσταση των δικαιωμάτων της γυναίκας στο χώρο της εργασίας , κάνοντας τις προκαταλήψεις και τις διακρίσεις προσωπική υπόθεση του καθενός χωρίς να έχει την δυνατότητα να τις επιβάλει στην κοινωνική ζωή.

Αφού καθιερωθεί τελικά η γυναίκα επιχειρηματίας , πρέπει να προσπαθήσει καθ' όλη τη διάρκεια του έργου της να κρατήσει ψηλά το κύρος και την αξιοπρέπεια της ίδιας και της επιχείρησής. Όπως λέει και ο λαός μας , είναι εύκολο να ανέβεις ψηλά , το δύσκολο είναι να κρατηθείς.

«Σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών στο χώρο εργασίας»

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι για πολλούς μια έννοια καινούρια και συγκεχυμένη αν και αναφέρεται σε ένα φαινόμενο τόσο παλιό και συχνό , όσο παλιά είναι και η εμφάνιση της γυναίκας στο χώρο εργασίας. Φαινόμενο που παραμένει κρυφό , γιατί κανείς δεν ήθελε ή δεν τολμούσε να μιλήσει γι' αυτό. Οι γυναίκες γίνονται αντικείμενα σεξουαλικής παρενόχλησης πολύ πριν η εργασία τους αρχίσει να αμείβεται έστω και στοιχειωδώς , πολύ πριν από τη μαζική τους είσοδο στο χώρο της βιομηχανικής εργασίας. Το φαινόμενο , στην ουσία πρόβλημα , παρέμενε κρυφό γιατί σύμφωνα με το σύστημα των κοινωνικών αξιών , η γυναίκα ανήκε στην οικογένεια και η κάθε απομάκρυνσή της από αυτή σήμαινε εκτροπή από τον παραδοσιακό ρόλο της γυναίκας.

Η σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών στον τόπο δουλειάς από τον εργοδότη ή τους εκπροσώπους του ή ακόμη μορφή καταπίεσης και προβολής της αξιοπρέπειας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες περισσότερο από τους άνδρες συναδέλφους τους. Το χειρότερο είναι πως οι ίδιες οι γυναίκες , θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης , δεν τολμούσαν να παραπονεθούν γιατί κινδύνευαν να χάσουν τη θέση τους στην εργασία και επιπλέον να διασυρθούν. Σε μια κοινωνία που ήθελε τις γυναίκες ανεκτικές και υποτακτικές , η αντίληψη ότι αυτές έφταιγαν γι ' αυτό που τους συνέβαινε , τις συνόδευε , όπως και κάθε άλλη μορφή βίας σε βάρος τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΕ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Ξεκινάμε να προσδιορίσουμε πρώτα γενικά και μετά ειδικότερα τη θέση της γυναίκας εργαζόμενης σε Ελλάδα και Ε.Ε. με βάση το τρίπτυχο εκπαίδευση – επαγγελματική απασχόληση – αμοιβή.

Καταρχήν πρέπει να πούμε πως η γυναίκα αποφασίζει να εκπαιδευτεί όταν αποφασίζει να μπει στην αγορά εργασίας. Τα τελευταία 30 χρόνια οι γυναίκες σπουδάζουν σε μεγαλύτερα ποσοστά από ότι παλιότερα, αλλά και το 70% από όσες αποφοιτούν από την Τριτοβάθμια εκπαίδευση εργάζονται. Βέβαια ο συγκεντρωτισμός των γυναικών μέσης ανώτερης βαθμίδας εκπαίδευσης εντοπίζεται κυρίως στο δημόσιο τομέα (σίγουρο εισόδημα, καλύτερες συνθήκες εργασίας) και αυτό γιατί η ίδια η γυναίκα θεωρεί ότι με αυτό το είδος εργασίας συμβιβάζει τη θέση της σε οικογένεια και κοινωνία ταυτόχρονα. Επιπλέον παρόλο που οι γυναίκες πετυχαίνουν υψηλό επίπεδο μόρφωσης δεν καταλαμβάνουν αντίστοιχα υψηλές θέσεις στην απασχόληση και φυσικά έτσι είναι αδύνατο να πετύχουν και ίση αμοιβή με τους άντρες. Χαρακτηριστικό το ποσοστό : το 3% των γυναικών επιστημόνων βρίσκεται στα ανώτατα εισοδηματικά κλιμάκια έναντι του 20% των αντρών. Υπάρχει φανερή ανισότητα στην κατάληψη υψηλών θέσεων (διευθυντές – ανώτερα διοικητικά στελέχη) μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Λέγεται ότι οι άντρες είναι υπερδιπλάσιοι σε αυτόν τον τομέα. Οι γυναίκες για δύο λόγους δεν καταλαμβάνουν «υψηλές θέσεις»:

- α) Οι ίδιες δεν διεκδικούν θέση στην ιεραρχία σε «πόστα αντρικά»
- β) Το κοινωνικό σύστημα διαχωρίζει τους επαγγελματικούς ρόλους με βάση το φύλο και οι «εργοδότες» συνήθως «σέβονται» τον διαχωρισμό αυτόν.

Επομένως βγαίνει έτσι ένα profile, τα κύρια χαρακτηριστικά του οποίου είναι : Υπάρχει διαχωρισμός ανδρικών και γυναικείων επαγγελματικών και κοινωνικών ρόλων. Αυτό αποτελεί την αφετηρία για την επιλογή – θεληματικής ή μη – εκπαιδευτικής βαθμίδας και κατεύθυνσης, εφόσον το σχολείο δεν αντιμετωπίζεται μόνο ως μορφοσιγόνο φορέας, αλλά κυρίως ως φορέας που στοχεύει να προετοιμάσει το άτομο για την αγορά εργασίας.

Η γυναίκα περιχαράκωνεται σε αυτό το διαχωρισμό ρόλων και εφόσον η κοινωνία την προορίζει ουσιαστικά για το σπίτι , την οικογένεια κυρίως , αν κατορθώσει να ξεφύγει από αυτό το πλαίσιο , θα περιοριστεί σε εργασίες βοηθητικές κατά κύριο λόγο. Συνέπεια της θέσης της στο χώρο της εργασίας αλλά και του μικρότερου συστήματος είναι να αμείβεται χαμηλότερα.

Αυτό το profile όμως σημαίνει ότι αν πραγματικά ενδιαφερόμαστε για την αναβάθμιση της θέσης της γυναίκας πρέπει ασφαλώς να ενθαρρύνει και να φοιτήσει στις ανώτερες – ανώτατες εκπαιδευτικές βαθμίδες αλλά ταυτόχρονα αυτή η εκπαίδευση να βρει πραγματική διέξοδο και αντίκρισμα στο χώρο της αγοράς εργασίας και στο σύστημα των αμοιβών.

Πρέπει ταυτόχρονα να στραφεί η προσοχή στο σχηματισμό ενός άλλου διαφορετικού συστήματος κοινωνικών αξιών και κυρίως να ξεπεράσει η ίδια τις κοινωνικές καταλήψεις και να διεκδικήσει ανάλογες με τα προσόντα που διαθέτει θέσεις και αμοιβές. Μην ξεχνάμε - για να μεταχειριστώ μίαν έκφραση του MARCYSE. «Η εξουσία του αφέντη εξαρτάται από το δούλο που πιστεύει σε αυτή την εξουσία και τη συντηρεί».

Πριν περάσουμε να δούμε αναλυτικά τη γυναίκα σε σχέση με την επαγγελματική της εκπαίδευση , την επιλογή του επαγγέλματός της και την απασχόλησή της και την πολιτική της , ας μην ξεχνάμε πως είμαστε μέλος της Ε.Ε. Θα εξετάσουμε λοιπόν και την κατάσταση της γυναίκας – εργαζόμενης στην Ε.Ε. (χαρ/κα θέση της γυναίκας που εργάζεται και πως το θέμα αυτής απασχολεί την Ε.Ε.).

Ξεκινάμε από την εκπαίδευση των γυναικών της Ε.Ε. Παρατηρείται αύξηση στον τομέα της εκπαίδευσης των γυναικών και ιδιαίτερα στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Η αύξηση αυτή όμως αναφέρεται κυρίως σε πανεπιστημιακές σχολές παιδαγωγικών και κοινωνικών σπουδών. Αντίθετα η αύξηση που παρατηρείται σε ανώτατες τεχνικές σχολές και πανεπιστήμια νέας τεχνολογίας , τα οποία κατευθύνουν σε καινούρια επαγγέλματα , είναι από μικρή ως μηδαμινή π.χ. στη Γαλλία οι γυναίκες αποτελούν το 49% του φοιτητικού κόσμου , ενώ στις παιδαγωγικές σχολές αποτελούν το 60%. Η συμμετοχή τους όμως σε σχολές νέας τεχνολογίας είναι μόλις 30% και αυτό το ποσοστό είναι από τα μεγαλύτερα ποσοστά στις χώρες της Ε.Ε.

Πολλές επίσης γυναίκες επιλέγουν να συμμετέχουν στην μερική απασχόληση 42,2% άνεργες γυναίκες , 35,5% δεν έχουν ξαναδουλέψει , ενώ

22,64% είναι γυναίκες που θέλουν να αλλάξουν εργασία. Στα 100 μη ενεργά άτομα που αναζητούν εργασία ύστερα από εκούσια διακοπή και απομάκρυνση από την αγορά εργασίας, το 90,3% είναι γυναίκες.

Το υψηλό αυτό ποσοστό δείχνει από τη μία πως οι γυναίκες αντιμετωπίζουν θετικά το θέμα απασχόλησης, ενώ από την άλλη δεν ικανοποιούνται από το υπάρχον είδος διαθέσιμης απασχόλησης.

Η δράση της Ε.Ε. σε σχέση με τα ανθρώπινα δικαιώματα και την ενδυνάμωση των δημοκρατικών θεσμών ξεκινά με την τελική πράξη της Διάσκεψης για Ασφάλεια και τη Συνεργασία στην Ευρώπη. Διατυπώθηκε και ξανατονίστηκε μια σειρά αρχών για τιμές και γρήγορες δικαστικές διαδικασίες, εξασφάλιση ελευθερίας της γνώμης, καταδίκη κάθε είδους διακρίσεων, προώθηση ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών στον τομέα εργασίας.

Γενικά, η υλοποίηση του προγράμματος δεν πρέπει να αφεθεί μόνο στην καλή θέληση και την κοινωνική συνείδηση επιμέρους φορέων ή ατόμων. Στη χώρα μας ιδιαίτερα, που οι ρίζες των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών είναι πολύ βαθιές, χρειάζεται μια πολύ εντατική προσπάθεια. Απλές συστάσεις, προτάσεις και παραινέσεις είναι αμφίβολο αν θα επιφέρουν κάποιο σημαντικό αποτέλεσμα. Για να αποδώσει η θετική δράση χρειάζεται να υπάρχουν ορισμένα μέσα επίτευξης των στόχων που επιδιώκονται. Σε άλλες χώρες έχουν θεσπιστεί τέτοια μέσα, όχι μόνο για το δημόσιο τομέα αλλά και για τον ιδιωτικό π.χ. σε ορισμένες χώρες δεν μπορούν να γίνουν κρατικές επιχορηγήσεις σε δημόσιους φορείς, ή προμήθειες από ιδιωτικούς οργανισμούς αν δεν υπάρχουν συγκεκριμένες ενέργειες για τη διόρθωση της άνισης συμμετοχής των γυναικών στις διάφορες επαγγελματικές ή ιεραρχικές διαβαθμίσεις του προσωπικού.

Στο σημείο αυτό θα παρατηρήσουμε ότι γενικά είναι πολύ ενθαρρυντικό ότι, κατά τα τελευταία χρόνια, οι γυναίκες έχουν αρχίσει να συνειδητοποιούν περισσότερο το δικαίωμά τους για ίση συμμετοχή στην οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας και να αναζητούν τρόπους υλοποίησης του.

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΕΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Το Πρόγραμμα Leader και οι Ελληνίδες επιχειρηματίες.

Η συμμετοχή των Ελληνίδων σε τοπικές δράσεις που εφαρμόζουν προγράμματα γεωργικής ανάπτυξης είναι σημαντική. Με το πρόγραμμα LEADER δημιουργήθηκαν 26 εταιρείες τοπικής ανάπτυξης μέσω των οποίων οι γυναικείοι συνεταιρισμοί μπορούν να αναπτύξουν στους τομείς του αγροτουρισμού , των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων , της βελτίωσης των γεωργικών προϊόντων της παραδοσιακής χειροτεχνίας και της προστασίας του περιβάλλοντος. Στο χωριό Βελβενδός , ο γυναικείοι συνεταιρισμοί παράγουν παραδοσιακά γλυκά. Ο συνεταιρισμός αυτός ιδρύθηκε το 1985 και σήμερα έχει αναπτύξει αξιοσημείωτες δραστηριότητες. Παράγει μαρμελάδες και κομπόστες και διανέμει με την επωνυμία του σε καταστήματα σε όλη σε όλη τη χώρα. Τα προϊόντα έχουν παραδοσιακό χαρακτήρα , είναι σύμφωνα με τις σύγχρονες διαιτητικές απαιτήσεις και είναι ανταγωνιστικά απέναντι στα βιομηχανικά αντίστοιχα προϊόντα. Ο συνεταιρισμός διαθέτει τις δικές του εγκαταστάσεις και απασχολεί 20 γυναίκες κατοίκους του χωριού.

Το σεμινάριο κατάρτιση για τα μέλη του γυναικείου Βιοτεχνικού Συνεταιρισμού της Βελβένδου , ήταν μέρος του προγράμματος LEADER. Αφορούσε την δημιουργία ανταγωνιστικών προϊόντων , την εισαγωγή καινοτόμων πρακτικών εισαγωγής και την αύξηση των πωλήσεων.

Φυσικά για να έρθει εις πέρας αυτός ή καλύτερα, αυτοί οι στόχοι , χρειάστηκαν έμπειρα άτομα που να καθοδηγούν και να επεμβαίνουν δραστικά όπου χρειάζεται. Γυναίκες με εξειδικευμένες γνώσεις πάνω στο αντικείμενο αυτό και απαραίτητη , προηγούμενη πείρα , κάλυψαν τις θέσεις της κορυφής.

Άλλος ένας παρόμοιος χώρος λειτουργεί στον χωριό Άγιος Γεώργιος. Σε αυτή τη μικρή κοινότητα πάνω από 20 γυναίκες φτιάχνουν παραδοσιακά φαγητά , κυρίως ζυμαρικά (πέτουρα). Τα φαγητά αυτά παράγονται με σύγχρονο μηχανικό εξοπλισμό.

Η κοινότητα παραχώρησε στον συνεταιρισμό ένα παλιό εγκαταλελειμμένο κτίριο το οποίο ανακαινίστηκε για ανάγκες του συνεταιρισμού. Το έργο αποτελεί ένα σημαντικό οικονομικό και κοινωνικό

παράγοντα για το χωριό. Ευχόμαστε μια δυναμική παρουσία των Ελληνίδων στον γεωργικό τομέα. Τα μέχρι τώρα εγχειρήματα δείχνουν υψηλό επαγγελματισμό.

Τι πρέπει να γνωρίζουν οι Ελληνίδες επιχειρηματίες για το ΕΥΡΩ

Οι γυναίκες του 2000 πρέπει να γνωρίζουν πως θα επωφεληθούν από τις μεγάλες αυτές νομισματικές και οικονομικές ανακατατάξεις. Πολλές γυναίκες εργάζονται σε χρηματοοικονομικές υπηρεσίες και το ζήτημα του ΕΥΡΩ τις αγγίζει απόλυτα στην επαγγελματική τους καθημερινότητα.

Αυτό όμως , που είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον είναι ότι πολλές γυναίκες μεταφέρουν το μήνυμα ότι η πληροφόρηση για τους κινδύνους και τις ευκαιρίες της Νομισματικής Ένωσης είναι ελλιπής. Και επισημαίνουν ότι αυτή η έλλειψη πρέπει να αντιμετωπισθεί σε εθνικό όσο και σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Εξάλλου κανείς δεν πρέπει να αγνοεί ότι οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία στις Ευρωπαϊκές Δημοκρατίες.

Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑΣ – ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΚΑΙ ΤΟ ΕΥΡΩ

Την 1^η Ιανουαρίου το 1993 η ενιαία αγορά ολοκληρώθηκε δίνοντας στις επιχειρήσεις και τους καταναλωτές μια νέα δυνατότητα : να επιλέγουν που θέλουν να ζήσουν στην Ευρώπη , να εγκατασταθούν , να παράγουν , να αγοράσουν ή να πουλήσουν αγαθά και υπηρεσίες. Η εσωτερική αγορά της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν είναι απλώς μια περιοχή ελεύθερου εμπορίου. Με το ΕΥΡΩ το κόστος για την μετατροπή ενός νομίσματος σε άλλο θα μειωθεί , όπως και το κόστος κάλυψης για εμπορικές συναλλαγές στην Ευρώπη. Έτσι ο προγραμματισμός και ο υπολογισμός θα απλοποιηθούν για όλες τις επιχειρήσεις. Οι μικρομεσαίες μάλιστα επιχειρήσεις , θα μπορούν να υπολογίζουν και να προγραμματίζουν σε ένα νόμισμα , αποφεύγοντας τις διακυμάνσεις στις τιμές συναλλάγματος. Οι πληρωμές και οι μεταβιβάσεις μέσα στην Ευρωπαϊκή Ένωση θα είναι πιο γρήγορες , πιο ασφαλείς και πιο φτηνές. Σημειώνεται ότι τα 20 εκατομμύρια μικρομεσαίες επιχειρήσεις αντιστοιχούν σε δύο τρίτα των εργαζόμενων στην Ευρώπη. Ο μεγαλύτερος αριθμός από αυτές τις επιχειρήσεις διευθύνεται από γυναίκες επιχειρηματίες , που είναι ή πρόκειται να γίνουν γνωστές του νεοεμφανιζόμενου φαινομένου που λέγεται ΕΥΡΩ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

Η σκιαγράφηση της γυναίκας manager

Η παρουσία της γυναίκας manager πρέπει να γίνεται αισθητή. Για να αποκτήσει μια προσωπικότητα που θα γίνει απαραίτητης τους 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. Παρόλα 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.

Όταν συμμετέχει μια γυναίκα σε μια ομάδα και κάποιος πρέπει να την παρουσιάσει, ποιος προσφέρεται να την αναλάβει; Ο αρχηγός της ομάδας είναι αυτός που γίνεται περισσότερο ορατός και αυτός είναι που θα λάβει την επιβράβευση για όσα έγιναν. Υπάρχει ασφαλώς πάντοτε το ρίσκο η εργασία να μην είναι αποτελεσματική και η διεύθυνση να δυσαρεστηθεί από την αναφορά. Αυτή – γυναίκα – αρκεί να παρουσιάσει μια θετική εικόνα, να μη φοβηθεί, να διακινδυνεύσει.

Είναι επίσης σημαντικό να μην διστάσει να αναλάβει περισσότερες ευθύνες. Έτσι θα της δοθεί η ευκαιρία να ανταλλάξει περισσότερες απόψεις με τη 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 αντίστοιχο φόρτο εργασίας και όλη αυτή η προσπάθεια να περνά απαρατήρητη. Γι αυτό όταν αναλαμβάνουν κάτι καινούριο, θα πρέπει πρώτα να ξεκαθαρίσουν τους στόχους και τις επιδιώξεις τους.

Η γυναίκα πρέπει σε κάθε ευκαιρία να τονίσει 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 αν διατηρήσουν αυτή την εικόνα. Οι νεότερες όμως, έχουν αρχίσει σιγά σιγά να εισάγουν τη θηλυκότητά τους

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.

Με ποια κριτήρια προσλαμβάνονται τα στελέχη

Όσο οι managers αποκτούν μεγαλύτερες ευθύνες , τόσο και τα κριτήρια επιλογής τους γίνονται πιο αυστηρά. Παρακάτω θα δούμε οκτώ «χρυσούς κανόνες» με βάση τους οποίους πολλές επιχειρήσεις προσλαμβάνουν τα στελέχη τους.

1. Προσανατολισμός προς τα επιτεύγματα
2. Αποτελεσματικότητα
3. Αναλυτική σκέψη
4. Πρωτοβουλία
5. Συλλογισμός , σύνθεση
6. Επηρεασμός
7. Ανθρώπινες σχέσεις
8. Επιμονή

Πρόκειται για προσωπικά στοιχεία του χαρακτήρα , τα οποία δύσκολα αναπτύσσονται σε ενήλικες , αφού δεν είναι δυνατόν να διδαχθούν , αλλά αποτελούν στοιχεία της ανθρώπινης συμπεριφοράς , όπως διαμορφώνεται κατά πρώτα χρόνια της ζωής.

Τα τελευταία χρόνια πληθαίνουν οι ενδείξεις που μας οδηγούν στη διαπίστωση πως οι περισσότερες μεγάλες επιχειρήσεις κάνουν τη μεγάλη στροφή στη στρατηγική αναζήτησης στελεχών. Δεν δίνουν πλέον τόσο βαρύτητα στην εμπειρία του στελέχους , όσο και στο χαρακτήρα του.

Οι ραγδαίες αλλαγές στο εξωτερικό περιβάλλον των εταιρειών , απαιτούν πια από τους manager περισσότερες ευθύνες. Η κατάσταση αυτή , η οποία εντείνεται σταδιακά , μετάλλαξε τα απαραίτητα χαρακτηριστικά του ικανού στελέχους.

Σήμερα είναι πολλές οι επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν την αντικατάσταση κάποιου στελέχους αναζητώντας απαντήσεις σε βασικά ερωτήματα , όπως : Μήπως είναι ο κατάλληλος χρόνος για να γίνει μια αναθεώρηση της οργανωτικής δομής στην οποία εντάσσεται η θέση;

Έχουν αλλάξει και σε ποιο βαθμό οι απαιτήσεις της θέσης; Έχουν σχεδιαστεί σωστά οι αποδοχές; Έχουν προσδιοριστεί τα κύρια χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει ο νέος κάτοχος της θέσης και τα οποία θα οδηγήσουν σε εξαιρετική απόδοση; Όλα όμως δείχνουν ότι η εμπειρία του στελέχους σε ανάλογη θέση δεν θα αποτελεί στο μέλλον την αποκλειστική εγγύηση της επιτυχίας του στο νέο εργασιακό περιβάλλον.

Εξαιτίας αυτών των σταδιακών αλλαγών , οι οποίες φυσικά δεν έχουν ακόμη αποκρυσταλλωθεί , οι εταιρείες σταδιακά διαφοροποιούν τις απαιτήσεις από τα γραφεία στελεχών. Παράλληλα , σε μια σφικτή αγορά εργασίας , όπου η προσφορά ικανών ανθρώπων συνεχώς μειώνεται , η χρησιμοποίηση αβασάνιστων ανακοινώσεων στον Τύπο και οι γνωριμίες δεν αρκούν για την προσέλκυση αξιόλογων managers.

Οι μεγάλες εταιρείες ζητούν τώρα τεκμηριωμένες ανακοινώσεις προς τον Τύπο , εθνικά και διεθνή αρχεία υποψηφίων , αλλά και εκτιμήσεις για τα στελέχη που εργάζονται ήδη στην εταιρεία αλλά σε διαφορετικούς τομείς.

Το άγχος και ο φόβος των στελεχών για την αποτυχία

Το άγχος και ο φόβος των στελεχών κοστίζουν δισεκατομμύρια.

Η πίεση της δουλειάς που αισθάνονται τα διευθυντικά στελέχη που κακά τα ψέματα , δεν έχουν ωράριο , έχει σοβαρές επιπτώσεις πρώτα από όλα στον ψυχικό τους κόσμο και δεύτερον στο ταμείο των εταιρειών τους.

Ο αγώνας τους για την αποφυγή λαθών και οι υπεράνθρωπες προσπάθειες τους να είναι πάντα αποδοτικές και να κρατηθούν στην κορυφή τις αναστατώνουν σε βαθμό που να επιβαρύνει η υγεία τους , αλλά και η ίδια η επιχείρηση στην οποία απασχολούνται.

Σύμφωνα με δημοσίευμα της Γερμανικής εφημερίδας «Ντι βέλι» η συνεχιζόμενη κατάσταση στρες που νιώθει η πλειοψηφία των manager , μπλοκάρει τη δημιουργικότητα και το επιχειρηματικό ρίσκο. Κατά συνέπεια , τα επιτελικά στελέχη αισθάνονται ότι «πνίγονται» και αυτό τους κοστίζει ενέργεια , ενώ το ταμείο της επιχείρησης , αδειάζει καθώς τα χρήματα απορροφώνται από τα ίδια τα επιτελικά στελέχη , που καταφεύγουν σε ψυχολόγους , ψυχιάτρους και ινστιτούτα χαλάρωσης πνεύματος για να βρουν την υγεία τους.

Η κυριαρχία του φόβου που αισθάνεται ένα διευθυντικό στέλεχος όταν νιώθει ότι ένα 24ωρο δεν του φτάνει για να τα βγάλει πέρα , οδηγεί στην ξαφνική εφίδρωση , την απότομη αύξηση της πίεσης που γίνεται αντιληπτή με φοβερό πονοκέφαλο και την εκδήλωση άσθματος και καρδιακών επεισοδίων. Ο γιατρός Βόλφραγκανγκ Στέγκμαν επιστρατεύει όλο το χιούμορ του για να σχολιάσει την ανεξέλεγκτη πλέον κατάσταση : «Τα νοσοκομεία σήμερα δεν γεμίζουν από τραυματίες αλλά από στελέχη που βρίσκονται σε κατάσταση υπερκόπωσης ή έχουν πάθει στρες».

«Υπάρχουν , βέβαια και αυτοί που για να αντιμετωπίσουν το φόρτο της δουλειάς καταφεύγουν στο αλκοόλ , τα ψυχοφάρμακα ή ακόμα και τις ναρκωτικές ουσίες προτού καταλήξουν σε κάποια κλινική αποτοξίνωσης» προσθέτει ο Βίνφριντ Πάνσε της εταιρείας P.G.F.P. σε θέματα κατάρτισης προσωπικού που κινείται στο ίδιο μήκος κύματος.

Όπως επισημαίνει ο ψυχολόγος δρ. Μαρίν Μαρκς «η προσφορά της μάνας έχει χάσει την αξία της από την κοινωνία και έχει αντικατασταθεί από την ιδανική εικόνα της «σουίπερ μαμάς» που κινείται μεταξύ γραφείου και σπιτιού , δίχως να χάνει τη θηλυκότητά της.

Προτάσεις για να αποφευχθεί ο φόβος και το άγχος των στελεχών

Μέσα από έρευνες που πραγματοποιούνται κυρίως σε ξένα κράτη παρατηρούμε ότι γίνονται οργανωμένες προσπάθειες από επιχειρήσεις για την βελτίωση της υπάρχουσας κατάστασης. Μία είναι η λύση , επισημαίνουν οι εταιρείες : να πάρουν οι ίδιες την υπόθεση επάνω τους προκειμένου να απελευθερώσουν από το στρες το προσωπικό τους.

Μερικές χρήσιμες οδηγίες που ήδη εφαρμόζουν πολλές γερμανικές επιχειρήσεις για να πετύχουν καλύτερη αποδοτικότητα και μεγαλύτερη παραγωγικότητα των στελεχών τους.

- Θα πρέπει να υπάρχει η μεγαλύτερη δυνατή διαφάνεια από την πλευρά της εταιρείας στον σχεδιασμό και τους σκοπούς της , προκειμένου αυτοί να γίνονται άμεσα αντιληπτοί από τους εργαζόμενους.
- Καλλιεργούν ένα κλίμα εμπιστοσύνης στο προσωπικό τους. Επαινούν την καλή προσπάθεια δίνοντας «μπόνους» στους εργαζόμενους.
- Όταν ένας εργαζόμενος κάνει ένα λάθος δεν σημαίνει ότι καταστράφηκε ο κόσμος ολόκληρος.
- Η επανάληψη του λάθους όμως θα κοστίσει στην εταιρεία. Γι' αυτό και η διεύθυνση θα πρέπει να κάνει μια απλή σύσταση για την πρώτη «κακή επιλογή» προκειμένου να μην αποθαρρύνει τα στελέχη.
- Τυχόν λεκτικές διαμάχες θα πρέπει να εκτονώνονται άμεσα για να υπάρχει ευχάριστο εργασιακό κλίμα.

Πώς να αντιμετωπίζετε τα προβλήματα , με το αφεντικό σας (επιχειρηματία)

Τα πράγματα δεν πάνε καλά. Έχετε κάνει κάποιο λάθος και χρειάζεστε τη βοήθεια του αφεντικού σας για να λύσετε το πρόβλημα. Με ποιο τρόπο τον πλησιάζετε; Θα πρέπει να ακολουθήσετε την παρακάτω μέθοδο.

1. Ενημερώστε τον. Ποτέ μην τον αφήνετε αμέτοχο. Προετοιμάστε τον για να δεχτεί τα άσχημα νέα. Αν τα προβλήματα είναι περισσότερα του ενός ,μην του τα πείτε όλα με μιας. Πικράνετέ τον , αλλά όσο πιο ανώδυνα γίνεται. Μην του λέτε πρώτα όλα τα ευχάριστα και μετά όλα τα δυσάρεστα νέα μαζεμένα. Ακόμη και όταν του λέτε κάποια άσχημα νέα , μην του δείχνετε ότι όλα είναι μαύρα. Δώστε του κάποιες ελπίδες.
2. Αν κάτι δεν πήγε καλά , εξηγήστε του τι συνέβη , γιατί συνέβη και τι θα θέλατε να κάνετε για αυτή τη κατάσταση που δημιουργήθηκε. Μην του παρουσιάζετε το πρόβλημα και του αναθέτετε ντο λύσει εκείνος.
3. Τονίστε του ιδιαίτερα ότι θέλετε να ακούσετε τις απόψεις του για αυτό που σκέφτεστε να κάνετε και ότι επιθυμείτε να συμφωνήσετε μαζί του.
4. Αν πιστεύετε ότι εκείνος είναι ο αίτιος για τη δημιουργηθείσα κατάσταση , μην του πείτε: «Εγώ σας το είχα πει.....». Αν το κάνετε να είστε σίγουροι ότι θα αποκτήσετε έναν αιώνιο εχθρό.
5. Αν παραδεχτείτε ότι εσείς ήσασταν ο υπεύθυνος , προσπαθήστε με κάποια μέθοδο να τον σταματήσετε να σας αποδίδει κατηγορίες. Προσπαθήστε ν τον πείσετε ότι από εδώ και πέρα θα πρέπει να ασχοληθείτε από κοινού για την επίλυση του προβλήματος.

Πώς να εντυπωσιάσετε το αφεντικό σας

Σαν manager , μοναδικός σας σκοπός δεν είναι να εντυπωσιάσετε το αφεντικό σας. Ούτε να τον κάνετε να σας συμπαθήσει. Αν όμως τον εντυπωσιάσετε , θα επιτύχετε περισσότερα πράγματα και θα νιώθετε καλύτερα. Και σε τελευταία ανάλυση , γιατί να αποκτήσετε έναν εχθρό , όταν μπορείτε να κάνετε κάποιο φίλο.

Το αφεντικό σας επιθυμεί να σας έχει εμπιστοσύνη , να βασίζεται σε εσάς και να πιστεύει στις δυνατότητές σας , να παρουσιάζετε νέες ιδέες και να αποπερατώνετε έργα που σας έχει αναθέσει. Δεν έχει καμία διάθεση να σας επιτηρεί όλη την ώρα ή να ασχολείται μαζί σας και να διορθώνει τα λάθη σας ή να τα συγκαλύπτει.

Για να κατορθώσετε να εντυπωσιάσετε το αφεντικό σας χωρίς ουσιαστικά να καταβάλετε προσπάθειες – αν πιέσετε καταστάσεις μπορεί να αποβεί σε βάρος σας – θα πρέπει :

1. Να είστε πάντα ανοιχτός κ ειλικρινής! Να παραδέχεστε τα σφάλματά σας. Ποτέ μην επιχειρήσετε να πείτε ψέματα ή να σκεπάσετε την αλήθεια.
Αν υπάρχει έστω και η παραμικρή υπόνοια ότι δεν είστε τελείως ειλικρινής , τον αφεντικό σας δεν πρόκειται να σας εμπιστευτεί ποτέ ξανά.
2. Να προσπαθείτε να βοηθάτε το αφεντικό σας να μην κάνει λάθη. Αυτό δεν σημαίνει ότι θα είστε όλη την ώρα από δίπλα του. Να πιστέψετε ότι υπάρχουν για να τον βοηθάτε προς την σωστή κατεύθυνση.
3. Να ανταποκρίνεστε άμεσα στις ερωτήσεις του λέγοντας «Ναι μπορώ» ή «Θα προσπαθήσω» .
4. Να μην τον ανησυχείτε χωρίς να υπάρχει λόγος με προβλήματά σας.
5. Να είστε έτοιμη να τον «καλύψετε» , όποτε χρειαστεί. Η αφοσίωση είναι μια αρετή που την προσέχει σε προχωρημένους χρόνους , αλλά εσείς οφείλετε να την δείχνετε στο αφεντικό σας. Αν δεν μπορείτε να του δείξετε αφοσίωση , τότε προτιμότερο είναι να παραιτηθείτε το συντομότερο.

6. Να του παρουσιάζετε ολοκληρωμένες εργασίες. Αυτό σημαίνει ότι , όταν σας δώσει να κάνετε κάποια δουλειά , θα πρέπει να φροντίσετε να ολοκληρωθεί.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

«Η εκπαίδευση των στελεχών αποτελεί κερδοφόρα επένδυση για τις επιχειρήσεις»

Η επιμόρφωση των στελεχών πρέπει να έχει στόχο να πετυχαίνουν την καλλιέργεια μιας άλλης αντίληψης για το τι είναι και τι ρόλο παίζει η επιχείρηση. Οι πραγματοποιούμενες συχνές αλλαγές στον οικονομικό , κοινωνικό , πολιτιστικό , πολιτικό τομέα σε εθνικό και διεθνές επίπεδο , μεταβάλουν τα δεδομένα του χώρου και σημειώνουν την βαθιά αλλαγή που επιδρά στη κάθε επιχειρηματική μονάδα. Η προσαρμογή στο μεταβαλλόμενο περιβάλλον , η γνώση των επιπτώσεων , που οι νέες καταστάσεις προκαλούν στην επιχείρηση , είναι ανάγκη ν αντιμετωπισθούν με επιτυχία για να εξασφαλισθεί η ανάπτυξη.

Η ιστορία μας διδάσκει ότι οι επιχειρήσεις με μεγάλη αδράνεια ή αδυναμία προσαρμογής , είναι καταδικασμένες να αφανιστούν. Το ζήτημα της προσαρμογής είναι ένα από τα βασικά καθήκοντα των managers. Σε αυτή την κατηγορία των εργαζομένων κυρίως πέφτει το βάρος των επιλογών της πορείας των επιχειρήσεων και της στήριξής τους. Αν δεχθούν με τις παραπάνω θέσεις , τότε το ερώτημα είναι εάν υπάρχουν ικανοί managers για να ανταποκριθούν θετικά στην πρόσκληση των καιρών. Το ερώτημα βέβαια δεν είναι καινούριο , είναι όμως δυστυχώς και σήμερα επίκαιρο. Το να πούμε ότι εκπαιδευτικό σύστημα στην Ελλάδα προσδιορίζει αρνητικά τη στάση του απέναντι στην επιχείρηση έχει ίσως κάποια σημασία. Το ζητούμενο όμως είναι τι γίνεται σήμερα και τι σχεδιάζεται για το αύριο που θα επιτρέψει την ανάπτυξη αποτελεσματικών στελεχών. Φοβόμαστε όμως ότι δεν έχουν γίνει συνειδητά επιλογές ως προς το παραπάνω θέμα , τόσο σε κρατικό επίπεδο , όσο και στο επίπεδο των επιχειρήσεων. Αν είχαν γίνει , θα βλέπαμε να υπάρχουν και αντίστοιχες δέσμες μέτρων υποστήριξης για ένα θετικό περιβάλλον που θα κατευθυνόταν στη δημιουργία και εξέλιξη των στελεχών μέσα από την καλλιέργεια μιας άλλης αντίληψης για το τι είναι και τι ρόλο παίζει η επιχείρηση. Αυτό θα επέτρεπε τουλάχιστον στη νέα γενιά του ιδιωτικού , όσο και του δημόσιου τομέα.

Η ανάπτυξη αποτελεσματικών στελεχών είναι τμήμα επιβίωσης των οικονομικών μονάδων και καθοριστικό στοιχεί για την αποτελεσματικότητα κάθε οργανισμού. Η ανάπτυξη των στελεχών γίνεται κυρίως με διαρκή και συστηματική εκπαίδευση.

Παρόλο που η εκπαίδευση τα τελευταία χρόνια γνωρίζει μια πρωτοφανή ανάπτυξη , τα αποτελέσματά της δεν μπορούμε να πούμε ότι είναι το ίδιο θετικά. Ο λόγος είναι ότι η ανάπτυξη αυτή παρουσιάζει μια έλλειψη ανταγωνισμού , που έπρεπε ίσως να αναμενόταν σε μια τέτοια δυναμική και συνεχώς μεταβαλλόμενη κατάσταση , αλλά και που καταλήγει σε μια επιμόρφωση κάπως αποσπασματική. Συνεπώς η συστηματική εκπαίδευση που πρέπει να είναι σχεδιασμένη έτσι , ώστε να δίνει στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να μάθουν να επιτυγχάνουν τα πρακτικά αποτελέσματα που απαιτεί η θέση εργασίας τους.

Ορισμένες επιμορφωτικές ανάγκες των διοικητικών στελεχών απαιτούν αποκλειστική μεταχείριση. Σε καταστάσεις αυτού του είδους ο ανώτερος του διοικητικού στελέχους μπορεί να φανεί πολύ χρήσιμος στην κατάρτιση ενός επιμορφωτικού προγράμματος που προσαρμόζεται καλύτερα στις ανάγκες του συγκεκριμένου ατόμου και που μπορεί να παρακολουθεί το άτομο κατά τον χρόνο που θα έχει διαθέσιμο. Από την άλλη πλευρά , υπάρχουν είδη επιμόρφωσης που ζητούνται από μεγάλο αριθμό διοικητικών στελεχών και αυτά να προσφέρονται σε τακτικά επιμορφωτικά.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι οι επιμορφωτικές ανάγκες των κατωτέρων , των μεσαίων και των ανωτέρων διοικητικών στελεχών είναι κάπως διαφορετικές. Αυτές οι ανάγκες εξετάζονται παρακάτω :

Επιμόρφωση κατωτέρων διοικητικών στελεχών

Αυτά τα διοικητικά στελέχη χρειάζονται να μάθουν πάνω από όλα τι είναι και τι απαιτεί η διοίκηση. Ίσως ο καλύτερος τρόπος για να μάθει τι είναι και τι απαιτεί η διοίκηση , να είναι μια σύντομη σειρά μαθημάτων πάνω στα ουσιώδη στοιχεία της οργάνωσης και διοίκησης ή η ανάγνωση ενός βιβλίου με το ίδιο θέμα. Χρειάζεται να ξέρει πώς να ηγηθεί των υφιστάμενων του , πώς να αναπτύξει και να εκτελέσει εγκεκριμένα προγράμματα μέσα στα πλαίσια κάποιου προϋπολογισμού , πώς να επιτύχει και χρησιμοποιήσει επιτελική βοήθεια και πώς να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις των ανωτέρων διοικητικών στελεχών. Σε όλους αυτούς τους τομείς χρειάζεται κανείς ειδική πληροφόρηση για την εταιρεία , την διεύθυνση και το τμήμα στο οποίο ανήκει.

Η εκπαιδευτική τεχνική που συνιστάται είναι η καταξιωμένη από το χρόνο και αποδεδειγμένη τεχνική της επεξήγησης , της επίδειξης της πρακτικής εφαρμογής και της κριτικής.

Επιμόρφωση μεσαίων διοικητικών στελεχών

Αυτοί που εκπαιδεύονται για να ενταχθούν στην ομάδα των μεσαίων διοικητικών στελεχών είναι γενιά επιβλέποντες με αρκετά χρόνια επιτυχημένης πρακτικής πείρας. Αυτό που χρειάζεται περισσότερο να μάθουν , είναι η διοικητική θεωρία και πρακτική. Είναι αλήθεια ότι έχουν μια ιδέα για τα ουσιώδη της οργάνωσης και της διοίκησης και ότι έχουν δαπανήσει πολύ χρόνο για την ανάπτυξη τεχνικών διεύθυνσης για την επίτευξη της αρμονικής συνεργασίας των υφιστάμενων τους για την προσαρμογή των ειδικών ικανοτήτων στις απαιτήσεις του προγράμματος.

Τώρα όταν πρόκειται να διοικήσουν διοικητικά στελέχη , βλέπουν ότι δεν μπορούν να βασιστούν τόσο πολύ στην τεχνική τους επίδοση , για να επιτύχουν αποτέλεσμα χρειάζεται να κατανοήσουν απόλυτα και τις διοικητικές λειτουργίες.

Για να διδάξει κάποιος θεωρία και πρακτική της οργάνωσης και διοίκησης , είναι καλύτερα να χρησιμοποιήσει μια τεχνική που συνίσταται από διαλέξεις , συζητήσεις της θεωρίας κ μελέτες περιπτώσεων σχετικές με τις επιχειρησιακές λειτουργίες και την οργάνωση και διοίκηση.

Επιμόρφωση των ανώτερων διοικητικών στελεχών

Εκείνοι που χρειάζονται επιμόρφωση σε αυτό το επίπεδο είναι συνήθως λειτουργικά διοικητικά στελέχη , διευθυντές εργοστασίων και διευθυντές διευθύνσεων που είναι υποψήφιοι για γενικές διοικητικές θέσεις όπως λόγου χάρη θέσεις γενικού διευθυντή ή του προέδρου. Αν υποθεθεί ότι αυτά τα άτομα έχουν λάβει μια επιμόρφωση ανάλογη με εκείνη που προτάθηκε για τα κατώτερα και τα μεσαία διοικητικά στελέχη και ότι έχουν ακόμα αρκετά χρόνια πρακτικής διοικητικής πείρας ώστε να προσεγγίζουν πια την ωριμότητα, το πρόβλημα συνίσταται στον καθορισμό των αναγκών τους για επιπλέον επιμόρφωση και του καλύτερου τρόπου για την παροχή αυτής της επιμόρφωσης.

Τα λειτουργικά διοικητικά στελέχη που έχουν αναρριχηθεί σε ανώτερους βαθμούς μέσα στην ίδια την διεύθυνση , χρειάζεται να εκπαιδευτούν στη διοίκηση των λειτουργιών που τους είναι άγνωστες και ιδιαίτερα να κατορθώσουν να κατανοήσουν σφαιρικά τις εξωτερικές δυνάμεις τις εξωτερικές δυνάμεις που περιβάλλουν την επιχείρηση. Ένας από τους αντικειμενικούς σκοπούς της επιμόρφωσης ανώτερων διοικητικών στελεχών θα πρέπει να είναι η ανασκόπηση της διοικητικής θεωρίας και αρχών και η εφαρμογή των νεοτέρων γνώσεων και τεχνικών εξελίξεων στη διοικητική διαδικασία. Η βασική τεχνική που συνίσταται είναι η εκπαίδευση που γίνεται πάνω στη δουλειά και που συμπληρώνεται από ελαστικές παραλλαγές , όπως η παρακολούθηση ειδικών σεμιναρίων και η καθοδηγούμενη μελέτη.

ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ

Δημόσια επιχορήγηση είναι η χρηματοδότηση από κοινοτικούς και εθνικούς πόρους , όπως προβλέπει το εγκεκριμένο επιχειρησιακό Πρόγραμμα της Βιομηχανίας.

Η αναλογούσα δημόσια επιχορήγηση των υποβαλλόμενων προτάσεων δεν μπορεί να ξεπεράσει το 50% του συνολικού προϋπολογισμού των προτάσεων. Το τελικό ποσό της δημόσιας επιχορήγησης , υπόκεινται σε προηγούμενη έγκριση της Ευρωπαϊκής Ένωσης , σύμφωνα με τις ισχύουσες εθνικές κοινοτικές διατάξεις.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΟΑΕΔ

Η έλλειψη επαγγελματικής εμπειρίας είναι το σπουδαιότερο εμπόδιο που συναντούν συνήθως οι νέοι που μπαίνουν για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας , αλλά και οι νεαροί επαγγελματίες που ξεκινούν τη δραστηριότητά τους. Δυο νέα προγράμματα του ΟΑΕΔ προσφέρουν την ευκαιρία επαγγελματικής εμπειρίας σε περίπου 4.000 νέους άνεργους , πτυχιούχους Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι. καθώς και επιχορήγηση σε νέους ελεύθερους επαγγελματίες.

ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΤΟΥ ΟΑΕΔ ΣΕ ΝΕΟΥΣ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ

Αφορά επιδοτούμενους ανέργους – ες από τον ΟΑΕΔ ή οποιοδήποτε άλλο ταμείο και ανέργους – ες με ένα μήνα τουλάχιστον εγγεγραμμένη ανεργία , οι οποίοι δημιουργούν νέες μικρές επιχειρήσεις προκειμένου να επιλύσουν το πρόβλημα της ανεργίας τους. Η διάρκεια είναι από 16 έως 22 μήνες. Η επιχορήγηση για κάθε άνεργο – η κυμαίνεται (ανάλογα με τις προϋποθέσεις) από 1,6 μέχρι 2,2 εκατ. δρχ. Συνολικά προβλέπεται ότι θα χρηματοδοτηθούν 5.000 νέοι ελεύθεροι επαγγελματίες.

Δεν μπορούν να εισαχθούν στο πρόγραμμα :

α. Τα επαγγέλματα του γιατρού , οδοντιάτρου , κτηνιάτρου , φυσιοθεραπευτή , βιολόγου , ψυχολόγου , μαίας , δικηγόρου , δικολάβου , συμβολαιογράφου , άμισθου υποθηκοφύλακα , δικαστικού επιμελητή , αρχιτέκτονα , μηχανικού , υπομηχανικού , τοπογράφου , καθηγητή ή δασκάλου , δημοσιογράφου , εφόσον δημιουργούν επιχείρηση παροχής υπηρεσιών σύμφωνα με την ειδικότητά τους.

β. Οι επιχειρήσεις του πρωτογενούς τομέα , εκτός των αναφερόμενων σε δραστηριότητες οστρακοτροφίας , ιχθυοκαλλιέργειας , σηροτροφίας , τυροκομίας , εκτροφής σαλιγκαριών και εκμετάλλευσης θερμοκηπίων.

γ. οι εποχιακές επιχειρήσεις , τα φροντιστήρια , τα ιδιωτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα , τα εργαστήρια ή κέντρα ελευθέρων σπουδών , τα τυχερά – ψυχαγωγικά – ηλεκτρονικά παιχνίδια , τα πρακτορεία Προ – πο , Λόττο , λαχείων , καθώς και οι επιχειρήσεις που λειτουργούν αποκλειστικά και μόνο τις βραδινές ώρες.

α) Πώς αμείβονται τα ανώτερα και ανώτατα στελέχη των επιχειρήσεων στην Ελλάδα

β) Η αμοιβή των Ελληνίδων επιχειρηματιών

α) Οι αμοιβές των γενικών διευθυντών ξεκινούν από τις 500.000δρχ (1.467,35€) το μήνα στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και φτάνουν μέχρι το ύψος των 3.000.000 δρχ (8.804,11€) στις πολυεθνικές και στις μεγάλες ακμάζουσες επιχειρήσεις. Στα ποσά αυτά θα συμπεριλαμβάνονται το συνοδευτικό πακέτο , το οποίο όμως είναι πολύ συνηθισμένο , αν όχι απαραίτητο , συμπλήρωμα αυτής της θέσης.

Μια βαθμίδα πιο κάτω στην ιεραρχία κατατάσσονται τα ανώτερα στελέχη , όπως εμπορικοί διευθυντές , οικονομικοί διευθυντές και διευθυντές παραγωγής εργοστασίων. Εκατό χιλιάδες δολάρια είναι οι τυπικές ετήσιες αποδοχές ενός ανώτερου στελέχους πολυεθνικής. Με δεδομένο ότι οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις δεν έχουν συνήθως αυτού του είδους στελέχη και μιλώντας κυρίως για τις μεγάλες ελληνικές επιχειρήσεις , θα λέγαμε ότι η κλιμάκωση αρχίζει από τις 500.000δρχ (1.467,35€) το μήνα και φτάνει μέχρι τα 2.000.000δρχ (5.869,41€). Στις υψηλότερες αμοιβές αυτού του επιπέδου , συμπεριλαμβάνεται και το συνοδευτικό πακέτο , που ποικίλει από εταιρεία σε εταιρεία , διαμορφώνοντας ένα σύνολο ετησίων μικρών αποδοχών προ φόρων , που φτάνει τα 25.000.000δρχ (73.367,57€) περίπου.

Ακολουθεί πάντα στο επίπεδο των ανωτέρων στελεχών , η βαθμίδα όπου μπορούν να καταταγούν οοι διευθυντές marketing , πωλήσεων , λογιστηρίου μηχανογράφησης , κ.λ.π. Οι μηνιαίες αποδοχές στον επίπεδο αυτό κυμαίνονται από 300.000δρχ (880€) έως 2.000.000δρχ (5.869€). Στο σημείο αυτό , πρέπει να υπενθυμίσουμε ότι οι διακυμάνσεις είναι τόσο μεγάλες , ακριβώς επειδή μιλάμε για όλο το εύρος των επιχειρήσεων , συμπεριλαμβάνοντας ως και τις ξένες τράπεζες.

Όπως είναι φυσικό ο μεγάλος αριθμός στελεχών συγκεντρώνεται στις χαμηλότερες αμοιβές , ενώ λίγοι είναι εκείνοι που συναντώνται στις υψηλόβαθμες θέσεις.

Μέχρι το ύψος των 2 δις (5.869.000€). Οι επιχειρήσεις μπορούν να τα καταφέρουν αρκετά καλά και με κάποιες ελαστικές επιλογές ή ακόμα και με «οικογενειακό κλίμα».

Με τζίρο πάνω από 2 δις (5.869.000€). Η επιχείρηση αποκλείεται να λειτουργήσει αποτελεσματικά χωρίς να καταφύγει σε επαγγελματικά στελέχη , που πληρώνονται ακριβώς για τις γνώσεις , τις ικανότητες και την εμπειρία τους που μπορούν πραγματικά να προσφέρουν. Πάνω από το όριο αυτό , οι επιχειρήσεις είναι αναγκασμένες να χτισθούν ορθολογικά στον ένα ή στον άλλο βαθμό. Γενικότερα , στην ελληνική αγορά , πολλές εταιρείες συγκεντρώνονται σε ένα ύψος τζίρου από 2 – 10 δις (5.869.000 – 29.347.000€) ετησίως. Σε αυτό το επίπεδο τζίρου , οι εταιρείες πληρώνουν για τα στελέχη τους στην ανώτατη και ανώτερη βαθμίδα , ποσά που κυμαίνονται από 500.000δρχ (1.467€) έως 1.200.000δρχ (3.521€) το μήνα.

Σε εταιρεία με τζίρο χαμηλότερο των 2 δις (5.869.000€). Αντίστοιχα μειώνονται οι αμοιβές. Εδώ μπορεί να συναντήσει κανείς και εργαζόμενους με 250.000δρχ (733€) το μήνα , που να κάνουν στελεχιακή δουλειά και σπάνια θα συναντήσεις κάποιον με μηνιαίες αποδοχές 800.000δρχ (2.347€) ή 1.000.000 (2.934,7€) όσο σοβαρή και αν είναι η εργασία στην επιχείρηση.

Τέλος θα μπορούσαμε να αναφερθούμε και στις μηνιαίες αποδοχές των μεσαίων στελεχών , τα οποία φυσικά απατώντας μόνο στις πολυεθνικές και στις μεγάλες ελληνικές επιχειρήσεις.

Εδώ οι αποδοχές ξεκινούν από τις 200.00 δρχ (586€) ή 180.000δρχ αντίστοιχα και εξαρτώνται και από τις ειδικότητες , π.χ. οι μηχανικοί αλλά και όσοι μετακινούνται πολύ , αμείβονται καλύτερα φτάνοντας μέχρι του ποσού των 350.000δρχ (1.027€) το μήνα.

Ακόμα στον τομέα των πωλήσεων , οι αμοιβές διαμορφώνονται και από τα ποσοστά , που μπορεί να συμμετέχουν από 50% - 80% στις συνολικές αποδοχές του πωλητή.

Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι μηνιαίες αποδοχές ενός τυπικού επαγγελματία πωλητή που κινείται σε όλη την Ελλάδα είναι 200.000δρχ (586,94€) – 250.000δρχ (733,68€) , ενώ εάν εργάζεται για λογαριασμό δυναμικής εταιρείας , που τον υποστηρίζει διαφημιζόμενη , είναι δυνατόν να φτάνει μέχρι τις 350.000δρχ το μήνα.

Αν έχει υψηλότερη θέση (π.χ. area manager) μπορεί να φτάνει τις 700.000δρχ (2.054€) – 800.000δρχ (2.347€) το μήνα.

β) 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 την υλική.

Μισθολογικές διακρίσεις ανάμεσα στους manager των δύο φύλων δεν υπάρχουν μόνο στο δημόσιο. Στον ιδιωτικό τομέα όμως μέχρι πρόσφατα , είχαν διαφορές , όχι μόνο γιατί οι γυναίκες ήταν πιο διστακτικές στις διεκδικήσεις τους , αλλά και γιατί τις υψηλότερες και καλύτερα αμειβόμενες θέσεις κατείχαν παραδοσιακά οι άνδρες. Τώρα όμως , οι διαφοροποιήσεις αυτές τείνουν να γίνουν παρελθόν.

Οι γυναίκες είναι εξίσου επιθετικές με τους άνδρες , όταν διεκδικούν την αμοιβή του ένα μεσαίο στέλεχος που πάει για ανώτερο ξέρει πολύ καλά να διεκδικεί. Άλλωστε και άνδρες και οι γυναίκες που πάνε να διεκδικήσουν μια συγκεκριμένη θέση , έχουν ακριβώς την ίδια κατάρτιση.

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

Έτσι ο μισθός των υψηλόβαθμων manager που εξαρτάται κατά κύριο λόγο από το βεληνικές της εταιρείας και όχι από το φύλο τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ

Το κοινωνικό πρόβλημα της ανεργίας υπήρχε πάντα , όμως σήμερα όσο ποτέ άλλοτε παρουσιάζεται σε μεγαλύτερη έκταση και οξύτητα. Η τεράστια ανάπτυξη της τεχνολογίας έφερε και την αντίστοιχη επέκταση της μηχανής σε όλους τους τομείς της εργασίας. Η μηχανή σιγά σιγά αχρηστεύει τα εργατικά χέρια , κυριαρχεί στο χώρο της εργασίας και δημιουργεί την τάξη των ανέργων που καθημερινά κατέχεται από το άγχος της επιβίωσης και της ανασφάλειας. Οι άνεργοι αναγκάζονται να ασκήσουν ένα καινούριο επάγγελμα.

Είναι παραδεκτό ότι σε περιόδους κρίσης , οι πρώτοι που θα επηρεαστούν από αυτήν είναι οι εργαζόμενες γυναίκες. Θα απολυθεί η γυναίκα και όχι ο άνδρας , έστω και αν έχει απόλυτη ανάγκη την εργασία. Στην πλειοψηφία η γυναικεία εργασία είναι απλήρωτη και αφανής , εφόσον όλες οι γυναίκες προσφέρουν στην οικονομία με διάφορους τρόπους. Αυτό αποτελεί νοοτροπία όπου βασικά διαμορφώνεται μέσα στην οικογένεια.

Το χρονικό διάστημα αναμονής για την εύρεση εργασίας ενός νέου επαγγέλματος είναι πολύ μεγαλύτερο για τις γυναίκες παρά για τους άνδρες. Γιατί οι άνδρες απασχολούνται σε ένα μεγαλύτερο φάσμα εργασιών σε αντίθεση με τις γυναίκες δημιουργώντας προβλήματα στην επαναφορά τους στην ενεργό δράση. Ωστόσο οι άνεργοι αποτελούν τμήμα του οικονομικού , δυναμικού του οποίου ο αριθμός και η κατάσταση του έχει επίδραση στην κατάσταση όλων των εργαζομένων και κατά επέκταση στο κοινωνικό σύνολο.

Η ανεργία έχει χαρακτηριστεί ως το σοβαρότερο πρόβλημα που αντιμετωπίζει η Ευρωπαϊκή Ένωση.

Το κόστος της οικονομικό και κοινωνικό έχει τεράστιες επιπτώσεις στην ψυχολογία , στην οικογένεια και στην πολιτική ζωή. Ο αριθμός των ανέργων ήταν δεκαέξι εκατ. στις αρχές του 1993 και με προοπτική δέκα οχτώ εκατ. μέσα στο 1994 , εκ των οποίων ένα μεγάλο μέρος είναι νέοι και γυναίκες.

Ωστόσο στην Ελλάδα υπάρχει τάση αύξησης της γυναικείας απασχόλησης , φαινόμενο που κυριαρχεί στον παγκόσμιο χώρο. Οι γυναίκες αναζητούν εργασία , ιδιαίτερα οι νέες , γιατί όσο ποτέ άλλοτε επιθυμούν με την

εργασία να αποκτήσουν κυρίως την οικονομική τους ανεξαρτησία που τις απελευθερώνει τόσο από τα κοινωνικά όσο και από τα οικονομικά δεσμά.

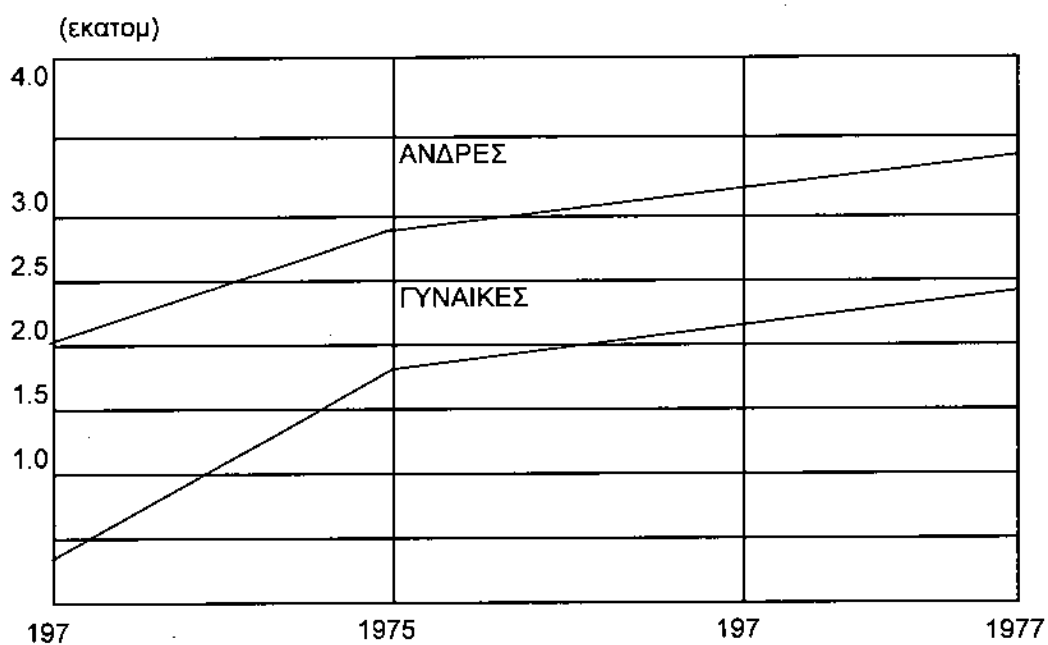
Παρά το γεγονός ότι αυξήθηκε η συμμετοχή της γυναίκας στο εργατικό δυναμικό δεν έγιναν οι ποιοτικές αλλαγές στην σύνθεσή της γυναικείας απασχόλησης που θα επέτρεπαν την καλύτερη αξιοποίησή της. Αντίθετα , ο προορισμός της σε ορισμένα επαγγέλματα χαμηλή εξειδίκευσης και γενικά ο περιθωριακός ρόλος της την έκαναν περισσότερο ευάλωτη στις οικονομικές διακυμάνσεις. Όπως βλέπουμε στο σχήμα 1 , ενώ στον πρώτο χρόνο της ύφεσης άνδρες και γυναίκες πλήττονται το ίδιο από την κρίση , στα επόμενα χρόνια η κλίση της καμπύλης γίνεται πολύ πιο απότομη για τις γυναίκες που , αυτό σημαίνει ότι η συμμετοχή των γυναικών στους ανέργους αυξήθηκε δυσανάλογα από τη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό.

Όλα τα χαρακτηριστικά της γυναικείας εργασίας δείχνουν πόσο σπάταλη είναι η χρησιμοποίηση της και πόσο μεγάλα περιθώρια υπάρχουν να αυξηθεί η παραγωγικότητα και γενικά η συμβολή της γυναίκας στην οικονομική ανάπτυξη.

Η εμπειρία της Ευρώπης δείχνει όμως ότι παρά την κατοχύρωση της ισότητας στο χώρο της δουλειάς σε διεθνείς συμβάσεις σε κατευθυντήριες οδηγίες της Ε.Ε. καθώς και στο Σύνταγμα και στη 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.

(ακολουθεί το σχήμα 1)

ΣΧΗΜΑ 1.
ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ 1974 - 1977



Πηγή :Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών

Οι γυναίκες χάνουν ευκολότερα τη δουλειά τους σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους στην περίοδο της οξείας οικονομικής κρίσης που διανύει η χώρα τα τελευταία χρόνια. Ως ποσοστό οι άνεργες γυναίκες που έχουν εργασθεί στο παρελθόν αποτελούν το 5.3% του γυναικείου εργατικού δυναμικού , ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι 3.5%

**ΑΝΕΡΓΟΙ ΠΟΥ ΕΙΣΕΡΧΟΝΤΑΙ ΓΙΑ ΠΡΩΤΗ ΦΟΡΑ
ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ «ΝΕΟΙ»**

ΣΥΝΟΛΟ ΑΝΔΡΩΝ	286.900
ΑΝΔΡΕΣ	127.000
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	159.900
ΣΥΝΟΛΟ «ΝΕΩΝ» ΑΝΕΡΓΩΝ	126.400
ΑΝΔΡΕΣ	40.000
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	86.400

Πηγή ΕΣΥΕ : Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1999

Στον παρακάτω πίνακα θα δούμε την διαφορετική εικόνα που παρουσιάζουν οι άνδρες από τις γυναίκες ως προς τα ποσοστά ανεργίας τους κατά το επίπεδο εκπαίδευσης.

	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Ελεύθερα επαγγέλματα	11,2	13,9
Εργοδότες	10,5	4
Υπάλληλοι γραφείου	7,8	9,7
Έμποροι	12,6	12,6
Παροχή υπηρεσιών	7,3	12,7
Γεωργία	19,7	33,1
Τεχνίτες	28,9	14
Ένοπλες δυνάμεις	2	-
ΣΥΝΟΛΟ	100	100

Πηγή Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών : 1999

Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει την ποσοστιαία κατανομή του εργατικού δυναμικού του δείγματος κατά θέση στην κύρια απασχόληση και φύλο.

Επιχειρηματίας	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Αυτοαπασχολούμενες	8,6%	2,2%
Μισθωτοί Δημοσίου	41,6%	23,0%
Μισθωτοί Ιδιωτικού	16,8%	14,8%
Συμβοηθούντας	31,3%	27,5%
ΣΥΝΟΛΟ	1,7%	32,5%
	100,0%	100,0%

Πηγή : Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών : 1999

Όμως υπάρχει μια μεγάλη και βαθιά σιωπή γύρω από το ζήτημα των εργαζομένων γυναικών.

Δηλ. στις στατιστικές δεν εμφανίζονται ούτε σαν άνεργες και γενικώς δεν χαρακτηρίζονται «αδρανείς». Οι γυναίκες αυτές αποτελούν δυνάμεις , εργατικό δυναμικό και είναι συνήθως γυναίκες που δεν πιστεύουν ότι υπάρχει καμία δυνατότητα να ασχοληθούν.

Σήμερα 20.000.000 οι άνεργοι στην Ενωμένη Ευρώπη με πρόβλεψη να υπερδιπλασιαστούν στο άμεσο μέλλον. Το 61% των ανέργων είναι γυναίκες.

Η «λευκή βίβλος» όπως λέγεται η θεσμοθέτηση της ανατροπής των εργασιακών σχέσεων έγινε πράξη για όλα τα κράτη – μέλη της Ε.Ε. Ήδη οι «ευέλικτες όπως κομψά λέγονται του περασμένου αιώνα μορφές εργασίας διπλής εκμετάλλευσης κάνουν θραύση στις γυναίκες στο όνομα της επιλογής και του μεγαλύτερου ελεύθερου χρόνου. Το φασόν κυριαρχεί στις εργατο-συνοικίες των αστικών κέντρων και στα χωριά της υπαίθρου.

Η κοινωνική ασφάλιση , η σύνταξη , οι κοινωνικές παροχές θυσιάζονται στο όνομα της σύγκλισης των οικονομιών. Οι ιδιαίτερες ανάγκες των γυναικών στον τομέα της υγείας , λόγω του αναπαραγωγικού τους ρόλου , εναποτίθενται στην ιδιωτική τους πρωτοβουλία όσο ο δημόσιος τομέας ψυχωρραγεί. Σύγκλιση των οικονομικών λοιπόν και απόκλιση των γυναικών συνολικά από το δρόμο προς την ισότητα και την απελευθέρωσή τους»

ΕΡΕΥΝΑ

Μερικές πληροφορίες για την έρευνα

Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων εξακολουθεί να είναι πάρα πολύ μικρή. Σύμφωνα με έρευνα το 2000 οι γυναίκες επιχειρηματίες – στελέχη που δουλεύουν σε δική τους επιχείρηση είτε σε άλλη εταιρεία ως μέλη , δηλαδή σε Ε.Π.Ε. , ετερόρρυθμη, ομόρρυθμη , κ.λ.π. είναι στο σύνολο τους 5.098 ενώ αντίθετα οι άντρες στο σύνολό τους είναι 13.131. Το ποσοστό των γυναικών υστερεί από το αντίστοιχο των αντρών.

Ας δούμε πως σχολιάζουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι αυτό το φαινόμενο στην έρευνα που πραγματοποιήσαμε στο Ν. Ηλείας και με τη χρήση ερωτηματολογίου.

Η επιλογή του δείγματος ήταν τυχαία και ο σχεδιασμός έγινε ώστε αν καλύπτονται αναλογικά οι κάτοικοι που ζουν στις αστικές και αγροτικές περιοχές. Η έρευνα έγινε στο διάστημα 21 Σεπτεμβρίου – 10 Νοεμβρίου.

Τα αποτελέσματα που παρουσιάζω πιστεύω ότι είναι αντιπροσωπευτικά. Βέβαια θα πρέπει να λάβουμε υπόψη ότι πάντα σε τέτοιες έρευνες υπάρχουν και οι τυπικές αποκλίσεις.

ΣΧΕΣΕΙΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟΝ ΤΟΠΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

(i) Θα προτιμούσατε να έχετε προϊστάμενο άνδρα ή γυναίκα;

	ΣΥΝΟΛΟ %	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
• Άνδρα	33	35	31
• Γυναίκα	12	10	15
• Δεν έχω προτίμηση	53	54	51
• Δ.Ξ. /Δ.Α.	2	1	3

(ii) Σε περίπτωση που ο προϊστάμενός σας ήταν άνδρας. Θα ήθελα να μου πείτε σε ποιο βαθμό θα είχατε ή δεν θα είχατε την ακόλουθη συμπεριφορά.

		ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ %	ΓΥΝΑΙΚΕΣ %
Θα τον βοηθούσατε ;	ΝΑΙ	80	84	76
	ΜΑΛΛΟΝ ΝΑΙ	11	11	12
	ΜΑΛΛΟΝ ΟΧΙ	1	1	1
	ΟΧΙ	4	2	6
	Δ.Ξ./ Δ.Α.	4	2	5
Θα επιζητούσατε τη φίλια του;	ΝΑΙ	57	60	55
	ΜΑΛΛΟΝ ΝΑΙ	15	14	16
	ΜΑΛΛΟΝ ΟΧΙ	10	9	11
	ΟΧΙ	13	13	13
	Δ.Ξ./ Δ.Α.	5	4	5
Θα ζητούσατε τη γνώμη του;	ΝΑΙ	76	82	71
	ΜΑΛΛΟΝ ΝΑΙ	14	12	16
	ΜΑΛΛΟΝ ΟΧΙ	2	1	3
	ΟΧΙ	4	2	5
	Δ.Ξ./ Δ.Α.	4	3	5
Θα συνεργαζόσασταν μαζί του;	ΝΑΙ	82	92	73
	ΜΑΛΛΟΝ ΝΑΙ	10	4	16
	ΜΑΛΛΟΝ ΟΧΙ	1	-	1
	ΟΧΙ	3	1	5
	Δ.Ξ./ Δ.Α.	4	3	5
Θα αισθανόσαστε ανώτερος / ανώτερη από αυτόν;	ΝΑΙ	12	9	16
	ΜΑΛΛΟΝ ΝΑΙ	8	9	16
	ΜΑΛΛΟΝ ΟΧΙ	22	27	17
	ΟΧΙ	44	44	43
	Δ.Ξ./ Δ.Α.	14	11	18

(iii) Σε περίπτωση που προϊστάμενός σας ήταν γυναίκα

		ΣΥΝΟΛΟ %	ΑΝΔΡΕΣ%	ΓΥΝΑΙΚΕΣ %
Θα τον βοηθούσατε;	ΝΑΙ	81	84	78
	ΜΑΛΛΟΝ ΝΑΙ	10	9	11
	ΜΑΛΛΟΝ ΟΧΙ	2	2	2
	ΟΧΙ	3	2	4
	Δ.Ξ./ Δ.Α.	4	3	5
Θα επιζητούσατε τη φιλία του;	ΝΑΙ	62	61	64
	ΜΑΛΛΟΝ ΝΑΙ	15	12	18
	ΜΑΛΛΟΝ ΟΧΙ	5	8	4
	ΟΧΙ	11	14	8
	Δ.Ξ./ Δ.Α.	6	5	6
Θα ζητούσατε τη γνώμη του;	ΝΑΙ	74	75	72
	ΜΑΛΛΟΝ ΝΑΙ	14	13	15
	ΜΑΛΛΟΝ ΟΧΙ	3	3	4
	ΟΧΙ	5	5	5
	Δ.Ξ./ Δ.Α.	4	4	4
Θα συνεργαζόσασταν μαζί του;	ΝΑΙ	80	85	75
	ΜΑΛΛΟΝ ΝΑΙ	12	8	15
	ΜΑΛΛΟΝ ΟΧΙ	1	1	2
	ΟΧΙ	2	2	2
	Δ.Ξ./ Δ.Α.	5	4	6
Θα αισθανόσασταν ανώτερος / ανώτερη από αυτόν;	ΝΑΙ	15	14	15
	ΜΑΛΛΟΝ ΝΑΙ	11	12	10
	ΜΑΛΛΟΝ ΟΧΙ	18	23	14
	ΟΧΙ	41	36	45
	Δ.Ξ./ Δ.Α.	45	15	16

Παρατηρήσεις :

Αρκετές φορές οι έρευνες έχουν δείξει ότι η συμπεριφορά μας δεν είναι συνεπής με τη δηλωμένη μας στάση. Ο συνδυασμός των παραπάνω ερωτήσεων , δηλαδή ποιου θα προτιμούσαν οι Έλληνες να έχουν προϊστάμενο και ποια θα ήταν η συμπεριφορά τους σε ανάλογη περίπτωση , έρχεται να αποδείξει ότι αυτή τη φορά υπάρχει συνέπεια μεταξύ στάσης και συμπεριφοράς.

Συγκεκριμένα οι περισσότεροι δηλώνουν ότι δεν έχουν προτίμηση ως προς το φύλο , για τη θέση προϊσταμένου τους και αντίστοιχα η συμπεριφορά των ανδρών και των γυναικών είναι σχεδόν η ίδια και για τα δύο φύλα στη θέση του προϊσταμένου.

Από μια γυναίκα προϊσταμένη θα επιζητούσαν περισσότεροι / ες τη φιλία της , αλλά στο θέμα της γνώμης , της συνεργασίας και της αναγνώρισης κάποιας υπεροχής , ένας άνδρας προϊστάμενος θα βρισκόταν σε ελαφρώς καλύτερη θέση.

Ωστόσο μεταξύ γυναικών , γυναίκα προϊσταμένη θα προκαλούσε περισσότερη διάθεση συνεργασίας , φιλίας , εκτίμηση γνώμης , προσφορά βοήθειας από ότι ένας άνδρας προϊστάμενος. Στα παραπάνω φαίνεται ότι δεν ισχύει ο μύθος , που λέει ότι οι γυναίκες δεν θέλουν / δεν εμπιστεύονται γυναίκες για διευθυντικές ή ανώτερες θέσεις.

- (iv) Σήμερα μόνο μια γυναίκα στους 100 άνδρες κατέχει ανώτερη ή ανώτατη θέση στις δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμούς. Ποια κατά τη γνώμη σας είναι η σημαντικότερη αιτία;

	ΣΥΝΟΛΟ %	ΑΝΔΡΕΣ %	ΓΥΝΑΙΚΕΣ %
Δεν τις εμπιστεύονται για θέσεις κλειδιά λόγω των αυξημένων άλλων υποχρεώσεων τους (μητρότητα – εγκυμοσύνη – φροντίδα σπιτιού)	61	54	67
Υπάρχει έλλειψη ουσιαστικών προσόντων στη πλειοψηφία των γυναικών	20	27	13
Υπάρχει άρνηση από πλευράς των γυναικών γιατί πιστεύουν ότι δεν θα μπορούσαν να συνδυάσουν σοβαρότερες επαγγελματικές ευθύνες με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις	11	10	12
Υπάρχει αδιαφορία από πλευρά των γυναικών για την κατάληψη τέτοιων θέσεων	4	3	4
Δεν ξέρω / Δεν απαντώ	4	4	4

Παρατηρήσεις :

Το πρόβλημα της μικρής συμμετοχής των γυναικών σε ανώτερες επαγγελματικές βαθμίδες , αποδίδεται σε διαφορετικές αιτίες από άνδρες και γυναίκες. Πολύ λιγότερες γυναίκες πιστεύουν ότι το φύλο τους στερείται τα ουσιαστικά προσόντα ή επιδεικνύει στην επαγγελματική εξέλιξη , ενώ αντίθετα αυτό που συμβαίνει κατά την άποψη των γυναικών είναι ότι οι άλλοι δεν τις εμπιστεύονται λόγω αυξημένων υποχρεώσεών τους που σχετίζονται με την μητρότητα και την οικιακή εργασία. Άποψη που συμμερίζονται σε λιγότερο βαθμό και οι άνδρες.

ΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΑ ΣΤΗΝ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. α) Πιο δυσάρεστο γεγονός για μια οικογένεια από οικονομικής πλευράς είναι μια ενδεχόμενη ανεργία του άνδρα ή της γυναίκας ;

1. β) Από κοινωνικής πλευράς ;

		ΣΥΝΟΛΟ %	ΑΝΔΡΕΣ %	ΓΥΝΑΙΚΕΣ %
• Του άνδρα	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΛ.	70	70	70
	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΛ.	84	88	80
• Της γυναίκας	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΛ.	2	3	2
	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΛ.	1	1	2
• Το ίδιο δυσάρεστο	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΛ.	15	8	21
	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΛ.	14	10	17
• Όποιος παίρνει τα περισσότερα χρήματα	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΛ.	12	18	7
	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΛ.	-	-	-
• Δεν ξέρω / Δεν απαντώ	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΛ.	1	1	-
	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΛ.	1	1	1

2. α) Σε περιόδους οικονομικής κρίσης και ανεργίας πιστεύετε ότι ο άνδρας πρέπει να έχει προτεραιότητα στο δικαίωμα εργασίας

	ΣΥΝΟΛΟ %	ΑΝΔΡΕΣ %	ΓΥΝΑΙΚΕΣ %
• ΝΑΙ	65	74	57
• ΟΧΙ	28	20	36
• Δ.Ξ / Δ.Α.	7	6	7

2. β) Για ποιο λόγο έχετε αυτή την άποψη ;

(ΑΝΟΙΧΤΗ ΕΡΩΤΗΣΗ)

	ΣΥΝΟΛΟ %	ΑΝΔΡΕΣ %	ΓΥΝΑΙΚΕΣ %
• Κοινωνική αντίληψη (η ελληνική οικογένεια βασίζεται στον άνδρα) ο άνδρας βρίσκει ευκολότερα δουλειά	31	31	30
• Ισότητα στο δικαίωμα εργασίας , ίσες δυνατότητες	24	17	31
• Η γυναίκα είναι υπεύθυνη για το νοικοκυριό και την ανατροφή των παιδιών	7	6	9
• πνευματική και ψυχική υπεροχή του άνδρα	6	10	2
• Μεγαλύτερες αποδοχές του άνδρα από την εργασία	5	8	2
• Βιολογική υπεροχή του άνδρα	3	3	2
• Η γυναίκα να έχει το προβάδισμα στην εύρεση εργασίας	1	1	1
• Άλλο	5	6	4
• Δεν ξέρω / Δεν απαντώ	18	18	19

Παρατηρήσεις :

Στο θέμα της ανεργίας αν και υπάρχει ευρεία συμφωνία ότι αυτή των ανδρών είναι πιο δυσάρεστη για την οικογένεια από των γυναικών , είναι διπλάσιο το ποσοστό των γυναικών από αυτό των ανδρών που αρνείται ότι σε περίοδο κρίσης ο άνδρας πρέπει να έχει προτεραιότητα στο δικαίωμα εργασίας.

Η σημαντικότερη αιτία που οι Έλληνες πιστεύουν ότι ο άνδρας πρέπει να έχει προτεραιότητα στο δικαίωμα εργασίας είναι η υπάρχουσα κοινωνική αντίληψη , δηλ. ότι η ελληνική οικογένεια βασίζεται στον άνδρα. Ο άνδρας βρίσκει ευκολότερα δουλειά , είναι ο αρχηγός της οικογένειας. Αν και δεν είναι λίγο το ποσοστό των Ελλήνων που πιστεύει στην ίση πρόσβαση στην εργασία , ανεξάρτητα από το φύλο , (άποψη που την υιοθετούν κύρια οι γυναίκες) παρόλα αυτά η πεποίθηση των Ελλήνων , στο πόσο μπορεί να αποδοκιμαστεί κοινωνικά ο άνδρας άνεργος είναι ισχυρότερη.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

Για να δώσουμε πιο ανάγλυφα την εικόνα της γυναίκας επιχειρηματία στο Νομό μας , επισκέφτηκα γυναίκες επιχειρηματίες σε διαφορετικά αντικείμενα απασχόλησης. Έτσι λοιπόν πήρα συνέντευξη από «τέσσερις» επιχειρηματίες και σύλλεξα αρκετά στοιχεία για αυτές.

Οι ερωτήσεις δεν έγιναν με τη σειρά που είναι στο ερωτηματολόγιο , και οι απαντήσεις από τις ερωτηθήσες δόθηκαν εκεί που ήταν δυνατόν.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

1. Τι σας ώθησε να γίνετε επιχειρηματίας
2. Συναντήσατε εμπόδια στο δρόμο της ανόδου σας
3. Πώς συνδυάζετε την καριέρα με την οικογένεια
4. Ημερομηνία έναρξης – διάρκειας ζωής
5. Ποιο είναι το αντικείμενο της επιχείρησης
6. Τηρούμενα βιβλία
7. Τι έκταση έχει η επιχείρηση σας
8. Γενικές κρίσεις της αγοράς
9. Συμμετοχή σε άλλες επιχειρήσεις
10. Συναλλαγές με τράπεζες
11. Αν είναι κερδοφόρος η επιχείρηση
12. Απασχολούμενο προσωπικό

ΚΥΡΙΑΚΟΠΟΥΛΟΥ ΓΕΩΡΓΙΑ :

Η κυρία Κυριακοπούλου Γεωργία έχει φαρμακείο στη Πατρών 24 στον Πύργο Ηλείας. Η έναρξη της επιχείρησης έγινε το 1985. Από τότε πέρασαν 17 χρόνια και η κυρία Κυριακοπούλου βρίσκεται πάντα στην ίδια διεύθυνση. Η έκταση της επιχείρησης είναι 150τ.μ.

Η κυρία Κυριακοπούλου έχει και μια υπάλληλο , για αυτό δεν έχει πολύ φόρτο εργασίας στο φαρμακείο. Γενικά οι εργασίες της επιχείρησης κύλησαν ομαλά. Όμως μετά από μια τριετία της έναρξης της , παρουσίασε μια πτώση που οφείλεται κυρίως στην εφαρμογή της

ΑΓΡΙΟΥ ΚΑΛΛΙΟΠΗ

Η κυρία Αγρίου Καλλιόπη είναι επιχειρηματίας στον Πύργο. Διατηρεί κατάστημα πώλησης ανδρικών υποκαμίσων. Το κατάστημα έχει εμβαδόν 40 τ.μ. Η έναρξη της επιχείρησης έγινε το 1982. Η διάρκεια ζωής του καταστήματος είναι 20 χρόνια. Η κυρία Αγρίου τηρεί βιβλία Β΄ κατηγορίας (εσόδων – εξόδων) , όπως συμβαίνει σε όλες τις ατομικές επιχειρήσεις.

Η κυρία Αγρίου , όπως μας είπε , βρήκε πολλά εμπόδια στην επιχειρηματική της καριέρα. Στην αρχή της έγινε πόλεμος και από τους άνδρες παρόμοιων καταστημάτων. Το κατάστημα το διατηρεί μόνη της χωρίς υπάλληλο. Έτσι αντιμετωπίζει τις δυσκολίες και παίρνει τις αποφάσεις μόνη της. Η κύρια Αγρίου είναι σύζυγος και μητέρα δύο παιδιών , οπότε δυσκολεύτηκε τουλάχιστον τον πρώτο καιρό να ανταποκριθεί στο διπλό ρόλο της συζύγου μητέρας. Η δουλειά της αφήνει ικανοποιητικά κέρδη. Επηρεάζεται όταν υπάρχει γενική οικονομική κρίση , αλλά καταφέρνει και ξεπερνά τις δυσκολίες.

ΑΘΑΝΑΣΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΙΑΝΘΗ

Σε ένα κτίριο 100τ.μ. διατηρεί φροντιστήριο η κυρία Μαριάνθη Αθανασοπούλου. Είναι η διευθύντρια του φροντιστηρίου. Απασχολεί ακόμα τρεις καθηγητές στις διάφορες γλώσσες , έναν καθηγητή στα Αγγλικά , έναν στα Γαλλικά και έναν στα Ιταλικά. Επίσης αγγλικά διδάσκει και η κυρία Αθανασοπούλου.

Στο φροντιστήριο καταρτίζονται στις ξένες γλώσσες περίπου εκατό μαθητές. Έχει δύο τμήματα για μικρά παιδιά , πρώτη και δεύτερη προκαταρκτική , πέντε τάξεις κανονική και ένα τμήμα για ανώτερα.

Η επιχείρηση είναι πολύ κερδοφόρα και μία από τις καλύτερες στην περιοχή του Πύργου. Η κυρία Αθανασοπούλου είναι μια από τις καλύτερες στην περιοχή του Πύργου. Η κυρία Αθανασοπούλου είναι μια καλή επιχειρηματίας με πολλή αγάπη για τα παιδιά , στα οποία μεταφέρει με χαρά τις γνώσεις της. Οι καθηγητές που έχει διαλέξει στο φροντιστήριό της είναι εξίσου καλοί και τα παιδιά είναι ευχαριστημένα.

Η επιχείρηση λειτουργεί 10 χρόνια.

Η κυρία Αθανασοπούλου είναι παντρεμένη και έχει δύο παιδιά. Είναι σχετικά εύκολο για αυτήν να συνδυάσει οικογένεια και δουλειά , διότι το φροντιστήριο λειτουργεί απογευματινές ώρες , από τις 14:00 έως τις 10:00 και το πρωί ασχολείται με το σπίτι και την οικογένεια.

ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΛΥΔΙΑ

Πρόκειται για μια εταιρεία που εμπορεύεται κροσέ , ειδών κλωστοϋφαντουργίας , υφάσματα.

... Το κατάστημα εδρεύει στον Πύργο στην οδό Αλφειού 15.

Στα τόσα χρόνια της ύπαρξής της , η επιχείρηση έχει περάσει από πολλές κρίσεις της αγοράς στην πόλη του Πύργου και στην Ελλάδα γενικότερα. Αυτές οι κρίσεις της αγοράς ευνόησαν την επιχείρηση και οδήγησαν σε εξέλιξη των εργασιών.

Είναι μια καθαρά οικογενειακή επιχείρηση που δεν απασχολεί κανέναν υπάλληλο ή τεχνίτη.

Η εταιρεία υφίσταται από το 1950 , δηλαδή έχει διάρκεια ζωής μισού αιώνα περίπου. Την επιχείρηση η κυρία Λαμπροπούλου Λυδία την κληρονόμησε από τον πατέρα της.

Η κυρία Λαμπροπούλου μου ανέφερε ότι συνάντησε εμπόδια στο δρόμο της ανόδου της. Τα προβλήματα αυτά ξεκίνησαν από την δυσπιστία που υπήρχε στο πρόσωπό της από τους πελάτες επειδή ήταν γυναίκα.

Όμως σιγά σιγά κατάφερε να εδραιωθεί και να καταξιωθεί στο χώρο.

ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Μετά από έρευνες σε διάφορα βιβλία , περιοδικά , εφημερίδες , φυλλάδια κι έπειτα από την επαφή που είχαμε με κυρίες επιχειρηματίες – στελέχη που δέχτηκαν να μας απαντήσουν σε κάποιες σημαντικές ερωτήσεις , έχουμε πλέον στα χέρια μας πολλά στοιχεία για να δώσουμε μια εικόνα για την γυναίκα επιχειρηματία στέλεχος.

Καταρχήν πρέπει να αναφερθούμε σε ένα μικρό κομμάτι γυναικών επιχειρηματιών που διοικούν μεγάλες επιχειρήσεις , τις οποίες τις έχουν κληρονομήσει. Η μεγαλύτερη όμως πλειοψηφία των Ελληνίδων επιχειρηματιών έχουν στην κατοχή τους μια μικρή επιχείρηση η οποία έχει ανοδική πορεία και πολλά θετικά.

Όσον αφορά το μέγεθος της επιχείρησης και τον τύπο της (Ο.Ε. Α.Ε. κτ.λ.) οι γυναίκες επιχειρηματίες δεν δεσμεύονται μόνο σε ατομικές επιχειρήσεις , ακόμα και αν δεν είναι από το στενό οικογενειακό τους περιβάλλον. Από την άλλη είναι μεγάλο το ποσοστό των οικογενειακών επιχειρήσεων που κρατούν την παράδοση και αποδοκιμάζουν κάθε πρόταση για ξένη συμμετοχή.

Έρευνες αναφέρουν ότι άνδρες και γυναίκες έχουν πολύ λίγες διαφορές ως προς τις φιλοδοξίες και τους «εξελικτικούς» στόχους , εκεί που διαφέρουν είναι ότι οι γυναίκες μπορούν σε μικρότερη κλίμακα από ότι οι άνδρες , να φτάσουν τους στόχους αυτούς και ότι μειώνονται για κάποιους λόγους τα κίνητρα.

Τα πράγματα δεν είναι ρόδινα για τις γυναίκες επιχειρηματίες. Έχουν να ξεπεράσουν τις δυσκολίες που τους δημιουργεί ο διπλός ρόλος αλλά κ να σπάσουν τις στερεότυπες αντιλήψεις που υπάρχουν για αυτές , ότι είναι κατώτερες και ότι δεν αποδίδουν.

Δύο δρόμοι ανοίγονται μπροστά μας , με τα δεδομένα των τεχνοοικονομικών εξελίξεων . Ο ένας οδηγεί στη νέα , απόλυτη μορφή εκμετάλλευσης και παγίδευσης του ανθρώπου στα δίκτυα των μεγιστοποιημένων κυριαρχικών δυνάμεων της ανταγωνιστικής κοινωνίας μας , ο άλλος οδηγεί στη νέα απόλυτη μορφή εκμετάλλευσης και παγίδευσης του ανθρώπου.

Στο ερώτημα με ποιον συγκρούονται οι γυναίκες επιχειρηματίες σήμερα, η πιο ολοκληρωμένη απάντηση είναι :

Με όλα και με όλους , που θα πει , με εχθρούς και με φίλους και με τον εαυτό τους. Με όσες καταστάσεις και με όσους ανθρώπους έχουν συμφέροντα για την διατήρηση των διακρίσεων και δεν έχουν συνειδητοποιήσει ότι η γυναίκα επιχειρηματίας πρέπει να αντιμετωπίζεται το ίδιο , όπως και ο άνδρας. Μόνο όταν πάψουν οι γυναίκες να αποτελούν το «άλλο φύλο» και ολοκληρωθούν σε ελεύθερα και συνειδητά άτομα , συμμετέχοντας άμεσα και ισότιμα στην κοινωνική οργάνωση σπάζοντας την αυτοκρατία , καταργώντας τις σχέσεις εξουσίας και εκμετάλλευσης ανθρώπου από άνθρωπο , θα έχουν μπει οι βάσεις για μια πραγματικά δίκαιη κοινωνία.

ΓΕΝΙΚΗ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΗ

Όπως έχει αναφερθεί ήδη , η αρχή της ισότητας των δύο φύλων καθιερώθηκε στην Ελλάδα με το Σύνταγμα του 1975 και θεμελιώθηκε με νόμους αργότερα , την περίοδο 1981 – 1985 , που στόχευαν στην εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών.

Αλλά και η προώθηση της ισότητας των δύο φύλων γίνεται πράξη με τη δημιουργία του κατάλληλου νομοθετικού πλαισίου και ορισμένων αρμόδιων φορέων. Ωστόσο παρά τα προοδευτικά μέτρα η ουσιαστική υλοποίηση της ισότητας δεν έχει επιτευχθεί σε κανέναν τομέα της ζωής μας και ιδιαίτερα της εργασίας , η οποία μας ενδιαφέρει. Η εργασία παίζει αποφασιστικό ρόλο στη ζωή της γυναίκας. Της εξασφαλίζει οικονομική αυτάρκεια κ ανεξαρτησία. Συμβάλει στην ανάπτυξη της προσωπικότητάς της , στην μάθηση της συλλογικής αντιμετώπισης των προβλημάτων της και διεκδίκησης των δικαιωμάτων της. Μέσα από τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η γυναίκα στέλεχος στη δουλειά , συνειδητοποιεί και τις διακρίσεις που υπάρχουν σε βάρος της και την ανάγκη της πάλης για την ισότητα της. Για να επιτευχθεί αυτή μέσα στον εργασιακό χώρο και να μην υπάρχει μόνο μέσα από τις νομοθετικές ρυθμίσεις , παρόλο που αποτελούν πολύ σημαντικό βήμα , χρειάζεται να ληφθούν ορισμένα μέτρα , κυρίως από την πολιτεία. Πάνω σε αυτό το θέμα υπάρχουν πολλές απόψεις σχετικά με το τι πρέπει ακόμη να γίνει.

Πρώτα θα αναφερθούμε στην επαγγελματική εκπαίδευση και ειδίκευση , ως τομέας που καθορίζει το είδος της απασχόλησης και την επαγγελματική εξέλιξη. Έτσι μια σκέψη είναι η εξασφάλιση ίσων ευκαιριών στις γυναίκες. Η επαγγελματική εκπαίδευση να προωθεί τις νέες γυναίκες και σε νέα επαγγέλματα που ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της εποχής , ώστε να μειωθεί το φαινόμενο της ειδίκευσης των γυναικών σε παραδοσιακά επαγγέλματα. Επίσης χρήσιμη θα ήταν η πραγματοποίηση σεμιναρίων και η δημιουργία τμημάτων ειδίκευσης στο χώρο εργασίας με σκοπό να γίνει γνωστό καλύτερα το αντικείμενο δουλειάς και να χρησιμοποιούνται νέοι τρόποι εργασίας πιο αποδοτικοί.

Για να επιτευχθούν όλα τα παραπάνω και για να ακουστεί η φωνή των γυναικών , εκτός από την ευαισθητοποίηση της πολιτείας , είναι απαραίτητη και η δράση των γυναικών. Χρειάζεται να ενεργοποιηθούν και να ζητήσουν ουσιαστική και ισότιμη συμμετοχή τους σε όργανα λήψης αποφάσεων που τους αφορούν και ασχολούνται με την επεξεργασία προτάσεων και αποφάσεων που τους αφορούν και ασχολούνται με την επεξεργασία προτάσεων και αποφάσεων της πολιτείας και ελέγχουν την πορεία πραγματοποίησής τους.

Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να συμμετέχουν και εκπρόσωποι από τις γυναικείες οργανώσεις και τις εργαζόμενες με ουσιαστική συμβολή και αναγνώριση και υποχρέωση να ενημερώνουν τις γυναίκες για την πορεία και τα αποτελέσματα του έργου τους. Να αρχίσει μια εκστρατεία όλων με ομιλίες , σεμινάρια κ.λ.π. για ενημέρωση της κοινής γνώμης σχετικά με τα προβλήματα που συναντούν οι γυναίκες , τις δυνατότητες για την αντιμετώπιση τους και τη ζημιά που δημιουργείται από τη μη πλήρη αξιοποίηση σχεδόν του μισού ανθρώπινου δυναμικού της χώρας. Να σπάσουν τα αναχρονιστικά πρότυπα , να δημιουργηθούν καινούρια , να αλλάξει η υπάρχουσα αντίληψη για τους ρόλους των δύο φύλων , που οδηγεί στον αποκλεισμό των γυναικών από τα κέντρα εξουσίας και διαχείρισης των κοινωνικών , πολιτικών και οικονομικών παραγόντων. Κάτι άλλο σημαντικό είναι , μέσω της ενημέρωσης , να πειστούν οι ίδιες οι γυναίκες ότι μπορούν να καταλάβουν οποιαδήποτε θέση στην κοινωνία.

Οι γυναίκες έχουν το δικαίωμα της απόλυτης ένταξης στη διαδικασία της ανάπτυξης , ιδιαίτερα μέσα από την ίση συμμετοχή στην εκπαιδευτική , οικονομική και πολιτική ζωή. Συνεπώς πρέπει να ληφθούν τα απαραίτητα μέτρα , ώστε να γίνει δυνατή η συμμετοχή αυτή παράλληλα με τις οικογενειακές υποχρεώσεις που θα πρέπει να ληφθούν τα απαραίτητα μέτρα , ώστε να γίνει δυνατή η συμμετοχή αυτή παράλληλα με τις οικογενειακές υποχρεώσεις που θα πρέπει να επωμισθούν εξίσου και οι δύο σύζυγοι.

«ΜΑΡΓΚΑΡΕΤ ΜΗΝΤ» , Διάσημη ανθρωπολόγος

«Απόσπασμα από την ομιλία της από το Σύνδεσμο Ηνωμένων Εθνών»

Βουκουρέστι , 1974

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Η γυναίκα από την αρχαιότητα ως την τεχνολογική επανάσταση.
Τάκαρη Ντίνα εκδόσεις Χ.Ο. 1984. Ίδρυμα Γουλανδρή Χορν 1993
2. Η θέση της γυναίκας στη Βυζαντινή κοινωνία.
Νικολάου Κατερίνα. Ίδρυμα Γουλανδρή Χορν 1993
3. Γυναίκα στο Μεσαίωνα.
Καρζής Θεόδωρος . Εκδόσεις Φιλιππούτης 1989
4. Καρζή Θ.: Η γυναίκα της νέας εποχής.
Φιλιππούτη Αθήνα 1990. Ίδρυμα Γουλανδρή Χορν 1993
5. Πανταζή Τζίφακων : Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα.
Ν. Σύνορα Α.Α. Λιβάνη Αθήνα 1984
6. Αυδή – Καλκάνη Ίρις : Φεμινισμός και εργασία στην Ελλάδα σήμερα.
Νέοι Καιροί Αθηναϊκές εκδόσεις Ε.Π.Ε.
7. Δούλκεση Τέσσα : ΜΜΕ και ισότητα των δύο φύλων.
Παπαζήση
8. Δουλκέση Τέσσα :
Η συμμετοχή της γυναίκας στην οικογένεια και την εργασία.
Αντ. Σάκκουλα.
9. Κακλαμανάκη Ρούλα : Η θέση της Ελληνίδας.
Καστανιώτη 1984. Ίδρυμα Γουλανδρή Χορν 1993
10. Παπαρήγα Αλέκα : Για την απελευθέρωση της γυναίκας.
Σύγχρονη εποχή 1986

11. Τάκαρη Ντίνα :

Η κοινωνική και επαγγελματική θέση της σημερινής γυναίκας
Αθήνα 1978

12. MICHAEL ARMSTRONG : Ο ΠΕΤΥΧΗΜΕΝΟΣ MANAGER

13. DEREK RONTREE : Πόσο καλός manager είσαι ;
HOWARD KOONTZ – CYRIL O' DONELL

14. ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Βασιλείου Γ. Κάρκαλα : Η οργανωτική και η Διοικητική των επιχειρήσεων και οργανισμών

15. Μάγδα Νικολαΐδου : Η Γυναίκα στην Ελλάδα.

Εκδόσεις Καστανιώτη , δεύτερη έκδοση με δειγματοληπτική έρευνα.

Άλλες πηγές – έντυπο υλικό

- ΟΓΕ : Ακαδημίας 52 Ε΄ όροφος : Τι δικαιούμαι
Ομοσπονδία Γυναικών Ελλάδας Αθήνα – Νοέμβριος 1987.
- Ένθετο από το περιοδικό magazine
Κείμενο Αφροδίτη Πολίτη
- Έθνος 7 Δεκεμβρίου 1999 κόσμος εργασία .
- Εφημερίδα Ελευθεροτυπία Παρασκευή 3 Απριλίου 1998.
- Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.
- ΔΟΕ : Διεθνής Οργάνωση Εργασίας.
- ΕΣΥΕ : ΕΘΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΛΛΑΔΟΣ.
- Εμπορικό Επιμελητήριο Πύργου .

Ι.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ