

Α.Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

« Η γυναίκα στην εργασία »



ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ:
ΑΝΤΩΝΕΛΟΣ ΝΙΚΟΣ
ΚΟΥΤΖΑΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ

ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ:
ΡΕΖΟΥ ΜΑΡΙΑ

ΠΑΤΡΑ 2002

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο	6
ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ	6
Α. Πρόλογος	6
Β. Η θέση της γυναίκας στην εργασία	6
1. Ομηρική Εποχή	6
2. Ιστορική εποχή	7
3. Κλασσική Εποχή	7
4. Ρωμαϊκή Εποχή	8
5. Χριστιανισμός	8
6. Βυζάντιο	10
7. Μεσαίωνας	11
8. Αναγέννηση	11
9. Βιομηχανική Επανάσταση	12
10. Τεχνολογική Επανάσταση	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο	14
ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΑΣΚΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ	14
1. Διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων	14
2. Κατά πόσο όμως σήμερα η γυναίκα είναι ελεύθερη να ασκήσει οποιοδήποτε επάγγελμα;	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο	20
ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ	20
1. Νέοι στόχοι για την ισότητα	22
2. Γιατί απαιτείται η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου;	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο	31
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ – ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ	31
1. Απαγορευμένες εργασίες	31
2. Νυχτερινή εργασία	32
3. Ωράριο εργασίας	32
4. Νομικές ρυθμίσεις για την σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο	34
5. Συνταξιοδότηση και ασφάλιση εργαζόμενων γυναικών	35
5α. Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)	35
5β. Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων (ΟΓΑ)	36
5γ. Δημόσιο	37
6. Θεσμικές αλλαγές	37

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο	41
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ	41
1. Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19 ^{ης} Οκτωβρίου 1992	41
2. Σύμβαση αριθμ. 103/1952	43
3. Άδεια τοκετού, αποδοχές εργαζόμενης	46
4. Άδεια μητρότητας	47
5. Καταγγελία σύμβασης εργασίας	47
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο	50
6. ΤΟ ΖΗΤΗΜΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	50
1. Οι γυναίκες στην αγορά εργασίας	55
2. Οι γυναίκες στις οικονομίες των υποψήφιων χωρών	60
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο	63
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΤΗΣ.	63
1. Τομέας πληροφόρησης	67
2. Τομέας προλήψεως	68
3. Τομέας καταστολής	69
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	72
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	74

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η απασχόληση των γυναικών έγινε αντικείμενο θεωρητικής ενασχόλησης και εμπειρικής μελέτης στα πλαίσια της σύγχρονης βιομηχανικής αστικής κοινωνίας. Η αναδρομή στην προβιομηχανική εποχή όπως και η αναφορά στις συνθήκες απασχόλησης στα πλαίσια της παραδοσιακής, γεωργικής – αγροτικής κοινωνίας γίνονται από την σκοπιά της εμπειρίας της σύγχρονης εποχής. Το «πριν» περιγράφεται και αξιολογείται από τη σκοπιά του «τώρα». Και στο σημείο αυτό ανακύπτει ένα σημαντικό πρόβλημα : ο χρόνος που συνδέει το «πριν» με το «τώρα» δεν είναι μόνο ιστορικός. Είναι και κοινωνικός. Στην εργασία αυτή θα προσπαθήσουμε να αναλύσουμε και να εξετάσουμε την εξέλιξη της γυναίκας στην μισθωτή εργασία, καθώς και τα προβλήματα της εργαζόμενης γυναίκας.

Εξετάζοντας την θέση της γυναίκας στην εργασία, σκόπιμο είναι να δούμε πρώτα τη θέση της γενικά στην κοινωνία. Οι γυναίκες από αρχαιοτάτων χρόνων εργάζονταν σκληρά τόσο μέσα στο σπίτι όσο και έξω απ' αυτό. Το διπλό αυτό φορτίο στις πλάτες των γυναικών ποτέ δεν αναγνωρίστηκε ούτε εκτιμήθηκε. Αντίθετα μάλιστα χρησιμοποιήθηκε ως μέσο εκμετάλλευσης. Η εκμετάλλευση αυτή έγκειται στον τρόπο αμοιβής της, στις ανύπαρκτες κοινωνικές παροχές οι οποίες οδήγησαν στην οικονομική εξάρτηση και στάθηκαν εμπόδιο στην επαγγελματική της καταξίωση.

Η γυναίκα μέχρι τα τέλη του 19^{ου} αιώνα, είναι σχεδόν περιορισμένη σε άμισθη εργασία, ακόμα και μετά την εκβιομηχάνιση η οποία συντέλεσε στην προώθηση της μισθωτής εργασίας. Η εκβιομηχανισμένη

οικονομία ακόμα και όταν είχε ανάγκη την γυναικεία εργασία για την ανάπτυξή της, τοποθέτησε τη γυναίκα σε θέσεις εργασίας οι οποίες ήταν προέκταση του παραδοσιακού της ρόλου μέσα στην οικογένεια, όπως για παράδειγμα της μοδίστρας, της υπηρέτριας, της νταντάς και της ανειδίκευτης εργάτριας, θέσεις οι οποίες θεωρούνται κατώτερες. Βέβαια η άσκηση των παραπάνω επαγγελμάτων από άντρες με τις αμοιβές και την κοινωνική καταξίωση τους όπως για παράδειγμα μόδιστρος υψηλής ραπτικής, σεφ της μαγειρικής κ.α.

Ο περιορισμός και ο υποβαθμισμός της γυναικείας απασχόλησης σε εργασίες κοπιαστικές και ανθυγιεινές (π.χ. υφαντουργεία, καπνεργοστάσια κ.α.), που απαιτούσαν μεγάλη δύναμη και αντοχή, αποθαρρύνονταν και αποκλείονταν από εκείνες που απαιτούσαν τεχνική κατάρτιση, μόρφωση και υπευθυνότητα.

Οι πρώτες που απολύονταν για πολλά χρόνια ήταν οι γυναίκες που αποτελούσαν το εφεδρικό εργατικό δυναμικό, τα φθηνά εργατικά χέρια που αντιμετώπιζαν σκληρή και απάνθρωπη εκμετάλλευση από την εργοδοσία. Η γυναίκα αντιμετωπίστηκε ως το «ασθενές φύλο» μόνο στον τομέα της αμοιβής της εργασίας της και σε καμιά περίπτωση στον τομέα της προσφοράς της.

Η ανάπτυξη των τεχνών και των γραμμάτων που οδήγησε στη βιομηχανική επανάσταση δημιούργησε τις κατάλληλες προϋποθέσεις για να αλλάξει τελικά η «ανθρώπινη μοίρα» σ' όλα τα επίπεδα.

Η καθιέρωση των «δικαιωμάτων του ανθρώπου» μέσα από κοινωνικές επαναστάσεις και κινήματα στη Δ/ Ευρώπη οδήγησαν σταδιακά στην οικονομική, πολιτική και κοινωνική απελευθέρωση και ολοκλήρωση του

Η Γυναίκα στην Εργασία

ατόμου. Κάτω από τις νέες δασύνθηκες τίθεται στη συνέχεια και το πρόβλημα της ισότητας των δύο φύλων, κυρίως από τις αρχές του αιώνα μας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

A. Πρόλογος

Ένα από τα πιο σημαντικά προβλήματα της σύγχρονης εποχής είναι αυτό της ισότητας των ανθρώπων και εκφράζεται με την επίκληση και συνάμα την προσταγή «όλοι οι άνθρωποι ανεξαρτήτου χρώματος, φύλου και θρησκευτικών πεποιθήσεων είναι ισότιμοι, έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις». Οι γυναίκες επαναστατούν κατά των κοινωνικών ανισοτήτων που έχουν παγώσει αιώνων παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τις οποίες διέπραττε και διαπράττει σε βάρος των γυναικών, η ανδρική κυριαρχία και εξουσία. Πάντως σ' όλες τις εποχές και με οποιεσδήποτε συνθήκες κι αν ζούσε η γυναίκα, δεν έπαψε να εκτελεί την αποστολή της και να προσφέρει κατά το δυνατό πολλά στην ανθρωπότητα. Η γυναικεία προσφορά υπήρξε τόσο μεγάλη ώστε να αλλάξει το χρώμα κάθε εποχής και να δημιουργούνται νέες καταστάσεις. Ακολουθεί μια ιστορική αναδρομή που αφορά την εξέλιξη της θέσης της γυναίκας στην οικογένεια και στην εργασία από την αρχαιότητα ως την τεχνολογική επανάσταση.

B. Η θέση της γυναίκας στην εργασία

1. Ομηρική Εποχή

Στην Ομηρική εποχή, η γυναίκα, κυριαρχεί στο σπίτι όμως δεν συμμετέχει στα κοινά και στη δημόσια ζωή. Δέχεται τη θέση που όρισε η κοινωνία προσηλωμένη στα καθήκοντα της συζύγου, μητέρας και

κόρης. Η παρουσία της γυναίκας στον επαγγελματικό τομέα είναι ανύπαρκτη. Στην Ομηρική εποχή, η θέση της γυναίκας στην οικογένεια είναι προνομιακή σε σχέση με κάποιες άλλες εποχές. Όχι μόνο κυριαρχεί στο σπίτι, αλλά είναι περισσότερο τιμημένη από το σύνολο και τα παιδιά της. Όλοι σέβονται τη γνώμη της και την τιμή της και το δείχνουν με την κοινή υπόληψη.

2. Ιστορική εποχή

Στην Ιστορική εποχή η γυναίκα είναι υποταγμένη στον άνδρα. Την υποταγή αυτή επιβάλλει ο άνδρας με την σωματική υπεροχή, αλλά και από τις οικονομικές συνθήκες. Και σ' αυτή την εποχή η γυναίκα δε λαμβάνει μέρος στην επαγγελματική ζωή. Η Μητριαρχία αντικαταστάθηκε από την Πατριαρχία. Από αυτή τη στιγμή αρχίζει ένας σιωπηλός αγώνας ανάμεσα στα δύο φύλα και ένας ακήρυχτος πόλεμος επικράτησης και κυριαρχίας μέσα στην οικογένεια. Η κοινωνία αρχίζει να στηρίζεται στον «οίκο» που διοικείται από τον άνδρα, «Pater Familias». Ο άνδρας είναι ο αρχηγός της οικογένειας και της κοινωνίας, ενώ οι γυναίκες είναι σκλάβοι, άμισθες υπηρέτριες χωρίς δικαιώματα.

3. Κλασσική Εποχή

Στην Κλασσική Εποχή, η θέση της γυναίκας στην εργασία είναι διαφορετική στις διάφορες πόλεις – κράτη. Στην Αθήνα, αν και η γυναίκα δεν είναι κλεισμένη μέσα στο σπίτι, ολόκληρο το σύστημα της Αθηναϊκής ζωής παραμερίζει τη γυναίκα από την επαγγελματική ζωή. Δεν της επιτρεπόταν να ασκεί διάφορα επαγγέλματα όπως π.χ. του γιατρού. Στη Σπάρτη, η γυναίκα συμμετέχει στην εκπαίδευση, μαθαίνει να διαβάζει, να γράφει, να παίζει διάφορα μουσικά όργανα, να πλέκει,

να υφάινει και να κεντά. Η Σπαρτιάτισσα επομένως αν και επαγγελματικά δεν κατέχει την ίδια θέση με τον άνδρα, ωστόσο θεωρείται χρήσιμη και σημαντική. Η Σπαρτιάτισσα μητέρα (που λέγεται και παιδαγωγός), είναι υπεύθυνη για το σπίτι, τα παιδιά, την ανατροφή και διαπαιδαγώγησή τους και τιμάται από την κοινωνία όσο και ο άνδρας. Στην Αθήνα, αντίθετα η θέση της γυναίκας δεν συνεπάγεται κοινωνικά δικαιώματα ή πολιτικά, μένει στο σπίτι και ασχολείται με τα οικιακά ενώ βγαίνει απ' αυτό μόνο με ανδρική συνοδεία.

4. Ρωμαϊκή Εποχή

Στην Ρωμαϊκή Εποχή, η γυναίκα δεν έχει κανένα ατομικό, κοινωνικό ή επαγγελματικό δικαίωμα. Το Ρωμαϊκό δίκαιο την αποκαλεί «res» (πράγμα). Η θέση της γυναίκας στην Αρχαία Ρώμη είναι παρόμοια μ' αυτή στην Αρχαία Ελλάδα. Έχει δοθεί στη γυναίκα κάποια εξουσία που ασκεί μέσα στο σπίτι όπου είναι η θέση της. Απολαμβάνει μεγάλη υπόληψη στο σπίτι και την κοινωνία, χωρίς ο άνδρας να παύει να είναι ο κύριος της κατάστασης.

5. Χριστιανισμός

Ο χριστιανισμός μέσα στη γενική ιδέα για ισοτιμία των ανθρώπων, διακήρυξε ότι «...ουκ ενί αρσένη θήλυ», δηλαδή δεν υπάρχει άνδρας ή γυναίκα, μόνο ο άνθρωπος. Παρόλα αυτά όμως, η γυναίκα κατόπιν προλήψεων και προκαταλήψεων βρέθηκε σε άσχημη θέση που μείωσαν τη θέση της στην κοινωνία σε κατώτερο όν. Κατά συνέπεια η συμμετοχή της στην επαγγελματική ζωή είναι ανύπαρκτη. Ο ιδρυτής του Χριστιανισμού, Ιησούς Χριστός, δεν έκανε διάκριση στα φύλα καθώς είδαμε στην Καινή Διαθήκη ότι συνεργάστηκε με γυναίκες οι οποίες

Η Γυναίκα στην Εργασία

«διακονούν», όπως για παράδειγμα η Μαρία και η Μάρθα. Η Χριστιανική Διακήρυξη της ισότητας της της ισότητας της γυναίκας με τον άνδρα είχε ως συνέπεια τη θρησκευτική ελευθερία της γυναίκας που ωφέλησε την ιεραποστολή και δημιουργήθηκε η αδελφότητα των «Διακονιστών». Στις επιστολές των Αποστόλων αναφέρονται πολλά γυναικεία ονόματα. Παρόλα αυτά όμως, στην Καινή Διαθήκη υπάρχουν πολλά χωριά που διακατέχονται από αντιφεμινιστικό πνεύμα. Με την πάροδο του χρόνου η χριστιανή βρέθηκε κατόπιν πολλών περιορισμών των δικαιωμάτων της. Σε αυτό συντέλεσε το μοναχικό και ασκητικό πνεύμα που αναπτύχθηκε σιγά – σιγά στην εκκλησία και η αντίδραση στις αιρέσεις, στις οποίες η γυναικεία δραστηριότητα έφθασε στην υπερβολή.

Γι' αυτό η διακήρυξη του Χριστού για την ισότητα έχει ψυχή. Αυτό το βλέπουμε στους εκκλησιαστικούς Πατέρες και συγγραφείς όπως ο Απόστολος Παύλος, ο οποίος πίστευε ότι η γυναίκα δεν πρέπει να είναι ίση με τον άνδρα, γι' αυτό και ήρθε σε αντίφαση με αυτό που ο ίδιος δίδασκε και προσπαθεί σε πολλούς λόγους του να παρουσιάσει την υποτέλεια της γυναίκας. Θεμελιώνει στην Παλαιά και στην Καινή Διαθήκη την αρχή της υποταγής της γυναίκας στον άνδρα : «Ο άνδρας είναι δούλος του θεού, αλλά η γυναίκα είναι δούλη του άνδρα. Υποταχτείτε στον άνδρα σας».

Ο Τερτυλλιανός γράφει : *«Γυναίκα, είσαι η πόλη της Κόλασης. Εξαιτίας σου πέθανε, ο υιός του θεού, σου αξίζει να περιπλανιέσαι θλιμμένη και ρακένδυτη».*

Ο Άγιος Αμβρόσιος γράφει : *«Ας αρπάξουμε τσεκούρι και ας κόψουμε από τη ρίζα το στείρο δέντρο του γάμου».*

Ο Ιωάννης ο Χρυσόστομος (4^{ος} αιώνας) αναφέρει : «*Η γυναίκα είναι αναγκαίον κακό, φυσικός πειρασμός, κίνδυνος του σπιτιού, θανάσιμος γοητεία, μεγάλη συμφορά*» και «*Απ' όλα τα άγρια θηρία το πιο βλαβερό είναι η γυναίκα*».

Ο Άγιος Θωμάς Ακινάτης (13^{ος} αιώνας) λέει : «*Η γυναίκα υποτάσσεται στον άνδρα λόγω της αδύνατης φύσης της, γιατί είναι ασθενέστερη και στο νου και στο σώμα*». «*Ο άνδρας είναι η αρχή και το τέλος της γυναίκας, όπως ακριβώς ο Θεός είναι η αρχή και το τέλος κάθε δημιουργίας. Είναι βέβαιο ότι η γυναίκα είναι προορισμένη να ζει κάτω από τις διαταγές του άνδρα και ότι δεν έχει καμία εξουσία πάνω στον ίδιο της τον εαυτό*».

6. Βυζάντιο

Στο βυζάντιο υπάρχει μια διαφοροποίηση, όσον αφορά τη θέση της γυναίκας, στα ανώτερα κοινωνικά στρώματα και στα κατώτερα. Η γυναίκα της υψηλής κοινωνικής τάξης μορφώνεται, συμμετέχει στην πολιτική και οικονομική ζωή, κατέχει σημαντικές θέσεις, λαμβάνει πανεπιστημιακή μόρφωση, έχει δικαίωμα να αναπτύσσει πολιτικές δραστηριότητες και να κατέχει πολιτικό ή δημόσιο αξίωμα. Αντίθετα η γυναίκα των κατώτερων κοινωνικών στρωμάτων απέχει απ' όλα αυτά. Σημαντικός είναι ο αριθμός των γυναικών που ασχολούνται με την υφαντουργία, το εμπόριο και τη βιοτεχνία, ο οποίος ξεπερνά ακόμα και τον αριθμό των ανδρών. Την περίοδο αυτή η γυναίκα στην οικογένεια έχει παρόμοια δικαιώματα με τον άνδρα. Τα παιδιά οφείλουν τον ίδιο σεβασμό και την ίδια υπακοή και στους δύο γονείς. Η οικογένεια θεωρείται σαν μια βιολογική και νομική ενότητα, στην οποία η θέση της

γυναίκας είναι παρόμοια με του άνδρα, γι' αυτό και τα δικαιώματά της μέσα στην οικογένεια προστατεύονται.

7. Μεσαίωνας

Στο Μεσαίωνα, η γυναίκα εργάζεται σκληρά ενώ οι συνθήκες της ζωής της χειροτερεύουν. Η γυναίκα εργάζεται στους αγρούς, γνέθει, υφαίνει. Δεν ασκεί κανένα συγκεκριμένο επάγγελμα, δουλεύει σε πολλές εργασίες χωρίς να αμείβεται. Βρίσκεται στο έσχατο σημείο της κοινωνικής κατωτερότητας και ανελευθερίας. Στο φεουδαρχικό δίκαιο, η γυναίκα είναι χειραφετημένη εφόσον είναι κορίτσι ή χήρα, αλλιώς ανήκει στην κυριαρχία του συζύγου. Η ανύπαντρη έχει ανεξαρτησία, όλα τα δικαιώματα που έχει ο άνδρας, ο νόμος όμως δεν της δίνει οικονομική και νομική αναγνώριση. Οι σχέσεις ιδιοκτησίας, ενώ η αγάπη δεν έχει θέση ανάμεσά τους.

8. Αναγέννηση

Στην Αναγέννηση η θέση της γυναίκας στον επαγγελματικό τομέα βελτιώνεται. Έχει μια θετική προσφορά στην παραγωγή ασχολείται με την εργοτεχνία και βιοτεχνία χωρίς αμοιβή. Τα καθήκοντα του άνδρα και της γυναίκας στον επαγγελματικό και οικονομικό τομέα, καθώς και στα οικιακά είναι κοινά. Την ίδια περίοδο ξεπροβάλλουν εξέχουσες γυναικείες προσωπικότητες του πνεύματος, των τεχνών και των γραμμάτων. Μέχρι την Αναγέννηση η γυναίκα είχε περιοριστεί μέσα στο σπίτι. Με την γενική αφύπνιση που φέρνει η Αναγέννηση, επικρατούν νεωτερίστηκες τάσεις δίνοντας αξία στο γυναικείο φύλο. Η γυναίκα απελευθερώνεται ενώ τα ήθη παραμένουν γι' αυτήν αυστηρά και

καταπιεστικά. Ζει μέσα στο σπίτι ενώ το θέμα της ανατροφής των παιδιών είναι κοινό για τον άνδρα και τη γυναίκα.

9. Βιομηχανική Επανάσταση

Με την Βιομηχανική Επανάσταση, η γυναίκα γίνεται εργάτρια στα εργοστάσια. Το 1980 γίνεται δεκτή η πρώτη φοιτήτρια στο Πανεπιστήμιο και κάνουν την εμφάνισή τους οι πρώτες δασκάλες. Έτσι η επαγγελματική θέση της γυναίκας αρχίζει να αλλάζει. Ταυτόχρονα συνεχίζει να εργάζεται παραγωγικά και μέσα στο σπίτι, για παράδειγμα με τον αργαλειό για ενίσχυση του οικογενειακού προϋπολογισμού. Η βιομηχανική επανάσταση φέρνει σημαντικές κοινωνικές και οικονομικές ανακατατάξεις. Ελπιδοφόρες αλλαγές δίνουν νέα πνοή στις τάξεις του γυναικείου φύλου. Ο άνδρας αναλαμβάνει τη συντήρηση της οικογένειας και κατά κάποιον τρόπο την αντιπροσώπευση της στο έξω κόσμο. Η γυναίκα είναι εργάτρια και νοικοκυρά μέσα στο σπίτι. Ο άνδρας απομακρύνεται από την άμεση επίβλεψη και διαπαιδαγώγηση των παιδιών και περιορίζεται στο ρόλο του απλού θεατή μέσα στην οικογένεια. Αντίθετα η γυναίκα επειδή δεν έχει ελεύθερο χρόνο, έχασε κάθε συμμετοχή και επιρροή στα κοινωνικά θέματα και στις εξελίξεις.

10. Τεχνολογική Επανάσταση

Η επαγγελματική θέση της γυναίκας στην τεχνολογική επανάσταση παρουσιάζεται βελτιωμένη έναντι των άλλων εποχών.

Η γυναίκα έχει κατορθώσει να αναρριχηθεί στην πολιτική και κοινωνική σκηνή καθώς και στη μόρφωση. Δίπλα – δίπλα κάνουν την εμφάνισή τους σημαντικές γυναικείες προσωπικότητες στις τέχνες, στα γράμματα και στην καλλιτεχνική ζωή. Επαγγέλματα όπως του γιατρού,

του δικηγόρου, του οδηγού δεν αποτελούν πλέον άπιαστο όνειρο αλλά πραγματικότητα. Παρόλα αυτά όμως εξακολουθούν να υπάρχουν δυσκολίες. Αν και επικρατεί ένα νέο κλίμα σχετικά με το μύθο της εργαζόμενης γυναίκας – κυρίως στον χώρο των γραμμάτων – σ' όλες σχεδόν τις χώρες της ΕΟΚ, στη δεκαετία του 1970, ο άνδρας είναι ο κύριος και ο αρχηγός της οικογένειας που αποφασίζει για το όνομα, την κατοικία, την ανατροφή των παιδιών, αν θα πρέπει να εργάζεται η γυναίκα ή όχι, και γενικά για όλα τα θέματα της οικογένειας.

Σήμερα, οι γυναίκες περνούν σε μια νέα βάση. Παρουσιάζονται, όσο ποτέ άλλοτε, αποφασισμένες να πετύχουν την πρακτική εφαρμογή των δικαιωμάτων που τους έχουν παραχωρηθεί. Γι αυτό, ζητούν πρώτα από τον εαυτό τους την αυτογνωσία και τη συνειδητή τοποθέτησή τους στην εργασία, στην οικογένεια, στην κοινωνία, ώστε να μπορέσουν κι αυτές να ενταχθούν στην ενεργό δράση, τόσο στην παραγωγική όσο και στην κοινωνική και πολιτική, με βάση την αρχή των «ίσων ευκαιριών».

Τάκαρη Ντίνα «Η γυναίκα από την αρχαιότητα ως την τεχνολογική επανάσταση», Αθήνα 1984

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΑΣΚΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

Στην συνέχεια της εργασίας μας και αφού προσπαθήσαμε μέσα από την παραπάνω ιστορική αναδρομή να σκιαγραφήσουμε την πορεία και τα στάδια εξέλιξης της γυναίκας στην εργασία κατά το πέρασμα των αιώνων, θα ασχοληθούμε με τα προβλήματα της σύγχρονης εργαζόμενης γυναίκας καθώς και τους νόμους – διατάξεις που κατά χρόνους έχουν εκδοθεί για την προστασία της.

Ξεκινώντας την περιήγησή μας γύρω από το θέμα που μας απασχολεί, είναι θεμιτό να αναρωτηθούμε: υπάρχει σήμερα ελευθερία άσκησης οποιουδήποτε επαγγέλματος από το «αδύνατο» φύλο; Σήμερα που οι τεχνολογικές, κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες εξελίσσονται με ραγδαίους ρυθμούς υπάρχει διάκριση μεταξύ άνδρα και γυναίκας; Τα ερωτήματα αυτά μας κεντρίζουν το ενδιαφέρον γι' αυτό και θελήσαμε να τα αναπτύξουμε και να τα μελετήσουμε.

1. Διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων

Οι διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών γίνονται εύκολα αντιληπτές, είναι όμως διακρίσεις σε βάρος των γυναικών : διακρίσεις στην αμοιβή, στους κλάδους απασχόλησης, στις εργασίες που κάνουν. Οι περισσότερες από τις διακρίσεις αυτές είναι άμεσες, έκδηλες – και παραπέμπουν π.χ. στην αγγελία που ζητά γυναίκες δακτυλογράφους αλλά άνδρες ηλεκτροσυγκολλητές, στον προσδιορισμό του ποσοστού των εισακτέων γυναικών σε οποιαδήποτε σχολή οποιασδήποτε βαθμίδας (αλλά και στον αποκλεισμό του ενός ή του άλλου φύλου από

οποιαδήποτε σχολή), στην θεσμοθετημένη διαφοροποίηση μιας αμοιβής κατά φύλο (στις συλλογικές συμβάσεις, για παράδειγμα).

Οι άμεσες διακρίσεις θεμελιώνονται στον συλλογισμό ότι οι βιολογικές διαφορές συνεπάγονται διαφορές όχι μόνο συνθηκών απασχόλησης αλλά και ουσιαστικών ικανοτήτων προς εργασία – διαφορές νοημοσύνης, για παράδειγμα.

Οι άμεσες διακρίσεις προβλέπονται ή έστω επιτρέπονται από τον Νόμο ή και τη Νομολογία και διέπουν το καθεστώς των εκπαιδευτικών ευκαιριών και των εργασιών που προσφέρονται. Σε μεγάλο βαθμό, οι διακρίσεις αυτές έχουν προκύψει από το γεγονός ότι η σχετική με τη γυναικεία απασχόληση νομοθεσία διέπεται από δύο βασικές αρχές : εκείνη της προστασίας της γυναίκας που εργάζεται έξω από το σπίτι της και εκείνη της ισότητας με τον άνδρα συνάδελφό της.

2. Κατά πόσο όμως σήμερα η γυναίκα είναι ελεύθερη να ασκήσει οποιοδήποτε επάγγελμα;

Δεν υπάρχει πλέον σήμερα αντρικό και γυναικείο επάγγελμα. Οι γυναίκες έχουν καταφέρει να εισχωρήσουν σε οποιοδήποτε επάγγελμα, να καταλάβουν καίριες θέσεις που κάποτε έμοιαζε αδύνατο. Βέβαια σύμφωνα πάντα και με τις βιολογικές δυνατότητες της γυναίκας, υπάρχουν ορισμένα επαγγέλματα που προϋποθέτουν μεγάλες αντοχές και αποθέματα μυϊκής δύναμης. Αυτό όμως αποτελεί εξαίρεση στον κανόνα ότι η γυναίκα είναι ελεύθερη να ασκήσει οποιοδήποτε επάγγελμα.

Κατά καιρούς όμως, οι διάφορες νομοθεσίες των κρατών με τις διατάξεις περί προστασίας της γυναικείας απασχόλησης περιορίζουν την

ελευθερία άσκησης οποιουδήποτε επαγγέλματος όπως για παράδειγμα υπάρχουν διατάξεις που περιορίζουν ή απαγορεύουν τη νυχτερινή απασχόληση της γυναίκας.

Η προστασία δεν εξαντλείται, επομένως, στην αναγνώριση των διαφορών φύλου, αλλά επεκτείνεται στην αναγνώριση διαφορών γένους, οι οποίες θεμελιώνονται στην «φύση» (δηλαδή το φύλο). Ουσιαστικά, δηλαδή, η προστασία συνιστά αναγνώριση των διαφορών των φύλων.

Η ελευθερία άσκησης επαγγελμάτων είναι ένα θέμα λεπτό και πολύπλοκο. Υπάρχουν φορές που η ελευθερία προστατεύεται και άλλες φορές που περιορίζεται. Σύμφωνα με το Νόμο 1414/1984 περί εφαρμογής της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις που δημοσιεύτηκε στο φεκ 10 Α' 2.2.1984, αναφέρει στο άρθρο 3 περί πρόσβασης στην απασχόληση ότι :

1. Η πρόσβαση σ' όλους τους κλάδους και βαθμίδες απασχόλησης γίνεται αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής κατάστασης.
2. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 10 του παρόντος νόμου στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς που αφορούν επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, στην παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών, απαγορεύεται να γίνεται αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή να χρησιμοποιούνται κριτήρια και στοιχεία που έστω και έμμεσα καταλήγουν σε διάκριση των φύλων.
3. Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης.

Σε εργασίες όπου για την πρόσληψη είναι αναγκαία η προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης, η έγκυος προσλαμβάνεται χωρίς την ιατρική αυτή βεβαίωση, εφόσον οι ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εμβρύου. Στην περίπτωση αυτή, η προσκόμιση της ιατρικής βεβαίωσης γίνεται μετά τη λήξη της λοχείας.

Ας πούμε τώρα ποια θέση παίρνει διεθνώς η νομολογία πάνω στο θέμα της ελευθερίας άσκησης επαγγελμάτων καθώς και στις ίσες ευκαιρίες ανδρών και γυναικών. Τα δικαστήρια καλούνται πραγματικά, να εφαρμόζουν στην πράξη την διεθνή και εσωτερική επιταγή της μη διακρίσεως στην μισθωτή εργασία. Η διάκριση αυτή δεν υπάρχει μόνο στην αμοιβή της εργασίας αλλά και γενικότερα στους όρους και τις συνθήκες απασχολήσεως, καθώς και στην ασφάλιση ή τα επιδόματα. Και δεν περιορίζεται μόνο ανάμεσα στις εργαζόμενες γυναίκες.

Μια τραπεζική υπάλληλος στο Παλέρμο της Ιταλίας αμφισβήτησε τη συνταγματικότητα διατάξεως, σύμφωνα με την οποία η ηλικία αποχωρήσεως των γυναικών υπαλλήλων είναι μικρότερη από των ανδρών συναδέλφων τους. Η υπάλληλος αυτή είχε τεθεί υπηρεσιακώς σε σύνταξη. Το συνταγματικό δικαστήριο της Ιταλίας παρατήρησε πως η αρχή αυτή δεν αποκλείει διακρίσεις που να είναι αντικειμενικά δικαιολογημένες. Στην προκειμένη περίπτωση υπάρχουν λόγοι ψυχολογικοί, εν όψει και των άλλων συνταγματικών αρχών, όπως είναι η διατήρηση της οικογένειας. Αυτή η απόφαση έρχεται ένα έτος μετά την αντίθετη απόφαση του Ιταλικού Ακυρωτικού που έκρινε πως διάταξη συλλογικής συμβάσεως εργασίας που όριζε ηλικία αποχωρήσεως των γυναικών από την υπηρεσία μικρότερη από την

ανδρική δεν είχε ισχύ, γιατί δεν βασιζόταν σε καμιά αντικειμενική διάκριση. Είναι περίεργο, αλήθεια, γιατί η γυναίκα θα πρέπει στα πενήντα της να γυρίσει στο σπίτι, όταν τα παιδιά της θα έχουν φύγει!).

Στην Αγγλία, οι Stewards του Jockey club που είχαν το μονοπώλιο της παραχωρήσεως αδειών για οδηγούς αλόγων των ιπποδρομιών, είχαν αρνηθεί τη χορήγηση ανάλογης αδειάς σε γυναίκες. Το εφετείο, στο οποίο προσέφυγαν οι τελευταίες, έβγαλε την απόφαση πως οι γυναίκες έχουν την απαιτούμενη ικανότητα όπως και οι άνδρες. Οι άγραφοι νόμοι που απέκλειαν τη χορήγηση αδειάς στηρίζονται σε αυθαίρετα κριτήρια.

Σ' ένα εργοστάσιο αυτοκινήτων της Ιαπωνίας οι γυναίκες εργαζόμενες έπρεπε να αποχωρούν πέντε χρόνια νωρίτερα από ότι οι άνδρες συνάδελφοί τους. Μια εργαζόμενη, που αναγκάστηκε να εγκαταλείψει την απασχόλησή της, αμφισβήτησε την ισχύ της διατάξεως αυτής, γιατί καθιερώνει μια απαράδεκτη διάκριση. Ο εργοδότης προέβαλε τα επιχειρήματα ότι οι γυναίκες γερνάνε, ότι υπάρχει δυσαναλογία, σε περίπτωση μακράς υπηρεσίας, μεταξύ του μισθού που παίρνουν και της εξειδικεύσεως τους και ότι σπάνια οι γυναίκες βαρύνονται με τη συντήρηση οικογένειας. Το δικαστήριο κήρυξε τη διάταξη άκυρη και καταδίκασε την επιχείρηση να πληρώσει τους μισθούς από της ημερομηνίας λύσεως της σχέσεως εργασίας και της χρονολογίας κατά την οποία η εργαζόμενη θα αποχωρούσε αν ήταν άνδρας. Γιατί η ισότητα των δύο φύλων είναι θεμελιώδης αρχή του δικαίου. Το αν οι γυναίκες πρέπει να εργάζονται ή όχι δεν μπορεί να κρίνεται από τον εργοδότη. Και η επίδραση της ηλικίας στην ικανότητα προς εργασία ποικίλλει μεταξύ των ατόμων.

Καταγράψαμε τα παραπάνω παραδείγματα θέλοντας να δείξουμε την προάσπιση της ελευθερίας της γυναικείας απασχόλησης από τη νομοθεσία. Γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι μεμονωμένα περιστατικά ανά τον κόσμο περιορίζουν την ελευθερία άσκησης επαγγέλματος στις γυναίκες με διάφορους τρόπους και τεχνικές. Παρόλα αυτά όμως, σήμερα, βρισκόμαστε στην ευχάριστη θέση να λέμε ότι οι γυναίκες είναι ελεύθερες να ασκήσουν οποιοδήποτε επάγγελμα. Αυτό τυγχάνει πολύχρονων και επίπονων αγώνων από διάφορα γυναικεία κινήματα για την προάσπιση των δικαιωμάτων τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ

Στο άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης η Ευρωπαϊκή Κοινότητα αναπτύσσει δράση για την προώθηση της ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα. Με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ ενισχύθηκε ακόμη περισσότερο η δυνατότητα για την ανάπτυξη πολιτικών ισότητας. Με τα πέντε ξεχωριστά Μεσοπρόθεσμα Προγράμματα Δράσης για την ισότητα των φύλων και την προσπάθεια για την ένταξη της ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming) η Ευρωπαϊκή Ένωση ενθαρρύνει φορείς, στηρίζει πρωτοβουλίες, διευθύνει το πεδίο των δραστηριοτήτων, τον αριθμό των συντελεστών, της πολιτικής και κοινωνικής ευθύνης για την ισότητα.

Οι κατακτήσεις των γυναικών στον αιώνα που πέρασε είναι σημαντικές. Παραμένουν όμως ανισότητες στην αγορά εργασίας, στην πολιτική, στην οικογένεια, στην κοινωνία, σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι οποίες ανισότητες απαιτούν ειδικές πολιτικές, συγκεκριμένη δράση και αγώνα για να εξαλειφτούν. Αν στις ανισότητες αυτές προσθέσουμε τις νέες εξελίξεις, όπως για παράδειγμα τις δημογραφικές ή τις εξελίξεις σε σχέση με την παγκοσμιοποίηση της αγοράς, είναι φανερό ότι είναι απαραίτητη η συντονισμένη κινητοποίηση και παρέμβαση για την ενδυνάμωση των πολιτικών υπέρ της ισότητας ανάμεσα στα φύλα.

Πιστεύοντας ότι στη νέα εποχή η γνώση αποτελεί το κλειδί, θεωρήσαμε ότι θα είχε μια συμβολή, τουλάχιστον σε επίπεδο ενημέρωσης, πληροφόρησης και ανταλλαγής εμπειρίας και καλών

πρακτικών, η δημόσια αποτίμηση των αποτελεσμάτων του 4^{ου} Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος Δράσης για την ισότητα των φύλων (1996-2000) ειδικότερα όσον αφορά τα θέματα της γυναικείας απασχόλησης, της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και της ενσωμάτωσης της ισότητας σ' όλες τις πολιτικές.

Σε αυτό το πλαίσιο το ΚΕΘΙ (Κέντρο Ερευνών Για Θέματα Ισότητα) αποφάσισε τη διοργάνωση ενός Ευρωπαϊκού Συνεδρίου με θέμα : «Στρατηγικές για την ισότητα των φύλων – Ευρώπη Ελλάδα 1996 – 2005», το οποίο πραγματοποιήθηκε με ιδιαίτερη επιτυχία στην Αθήνα από 12 – 14 Οκτωβρίου 2000 σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και με τη Χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Στο Συνέδριο έγινε για πρώτη φορά η παρουσίαση στην Ελλάδα της κοινοτικής στρατηγικής – Πλαίσιο για την ισότητα των φύλων (2001 – 2005), ώστε να γίνει δυνατή η έγκαιρη και πλήρης αξιοποίηση των δυνατοτήτων που αυτή προσφέρει στους ενδιαφερόμενους φορείς και οργανώσεις.

Στην Ελλάδα παρά τις αλλαγές που έχουν συντελεστεί, εξακολουθεί να υπάρχει η αντίληψη ότι οικογένεια και επαγγελματική σταδιοδρομία, δηλαδή ιδιωτική και δημόσια σφαίρα δραστηριοτήτων, είναι διαχωρισμένες και ταυτισμένες με τη σειρά τους, η πρώτη με τις γυναίκες, η δεύτερη με τους άνδρες. Αυτό που είναι προβληματικό είναι η ιεράρχηση της διαφοράς αυτής. Η διάκριση μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά τη διχοτόμηση δημόσιο / ιδιωτικό, αντανακλά το διαχωρισμό παραγωγή / οικογένεια. Παρόλο που σήμερα οι γυναίκες, παραδοσιακά ταυτισμένες με την οικογένεια, διεισδύουν δυναμικά στην παραγωγή, η θέση τους σε αυτήν παραμένει στις περισσότερες

περιπτώσεις μακριά από τα κέντρα λήψης αποφάσεων, την πολιτική, την παραγωγή τεχνολογικής και επιστημονικής έρευνας, πεδία αυτονόητα τα θεωρούμε ανδρικά.

1. Νέοι στόχοι για την ισότητα

Εάν η κοινωνική δικαιοσύνη δεν απαιτούσε ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες και τους άνδρες στην απασχόληση, η οικονομία θα το απαιτήσει. Οι ίσες αμοιβές, η σωστή αναγνώριση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των γυναικών και οι πολιτικές που επιτρέπουν στους εργαζόμενους να συνδυάζουν την εργασία με την οικογενειακή ζωή είναι τα στοιχεία που θα φέρουν περισσότερες γυναίκες στην αγορά εργασίας και θα δώσουν παραγωγική ώθηση, στην οικονομία. Το αυξανόμενο ποσοστό οικονομικής δραστηριότητας μεταξύ των γυναικών υπήρξε σημαντικός παράγοντας για την οικονομική ανάπτυξη στην Ευρώπη. Για την Ευρωπαϊκή Ένωση συνολικά, υπολογίζεται ότι ένα πέμπτο περίπου της ετήσιας αύξησης του ΑεγχΠ, που ανέρχεται σε 2,3%, μπορεί να αποδοθεί στην αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Ωστόσο οι ανισότητες είναι ακόμη σημαντικές, παρ' ότι με τάση μείωσης όπως φαίνονται στον πίνακα 1 και στα γραφήματα 3 έως 8) :

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Χώρα	Εργαζόμενοι (Χιλιάδες)	Ποσοστό απασχόλησης 1999 (%)	Αριθμός στόχος για το 60% των γυναικών σε ηλικία εργασίας (Χιλιάδες)	Πρόσθετες θέσεις εργασίας για τις γυναίκες που θα δημιουργηθούν (Χιλιάδες)
Βέλγιο	1.672,7	50,2	1.998,5	325,8
Δανία	1.241,7	71,6	δεν επιτεύχθει	
Γερμανία	15.590,2	57,1	16.396,0	805,8
Ελλάδα	1.443,8	40,7	2.130,7	686,9
Ισπανία	4.952,8	37,3	7.962,8	3.010,0
Γαλλία	10.144,4	53,5	11.383,0	1.238,6
Ιρλανδία	638,3	51,4	745,3	107,0
Ιταλία	7.401,9	38,1	11.658,3	4.256,5
Λουξεμβούργο	68,5	48,5	84,7	16,2
Κάτω Χώρες	3.217,9	61,3	δεν επιτεύχθει	
Αυστρία	1.600,4	59,7	1.608,5	8,1
Πορτογαλία	2.064,2	59,6	2.078,8	14,6
Φινλανδία	1.105,7	64,6	δεν επιτεύχθει	
Σουηδία	1.920,6	68,9	δεν επιτεύχθει	
Ηνωμένο Βασίλειο	12.084,4	63,9	δεν επιτεύχθει	
Σύνολο	65.147,5	52,6	74.289,7	10.469,5

Πηγή: Έρευνα για το εργατικό δυναμικό 1999, Eurostat

Η Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση, η οποία τώρα εισέρχεται στο τέταρτο έτος της, έδωσε νέα διάσταση και νέα ώθηση, στην πολιτική για την απασχόληση σ' όλη την Ευρώπη. Κάθε χρόνο συντάσσονται κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση που καλύπτουν όλη τη Ε.Ε. Στη συνέχεια τα κράτη μέλη παράγουν εθνικά σχέδια δράσης (ΕΣΔ) για την εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση. Η κοινή έκθεση για την απασχόληση προσφέρει τη συγκριτική αξιολόγηση των (ΕΣΔ) και εξετάζει την ανταπόκριση κάθε κράτους μέλους στις μεμονωμένες συστάσεις για το 2000.

Οι κατευθυντήριες γραμμές για το 2000 μοιράζοντας σε τέσσερις τομείς πολιτικής ή άξονες. Ένας από τους άξονες αυτούς αφορά αποκλειστικά την προώθηση των ίσων ευκαιριών. Ωστόσο,

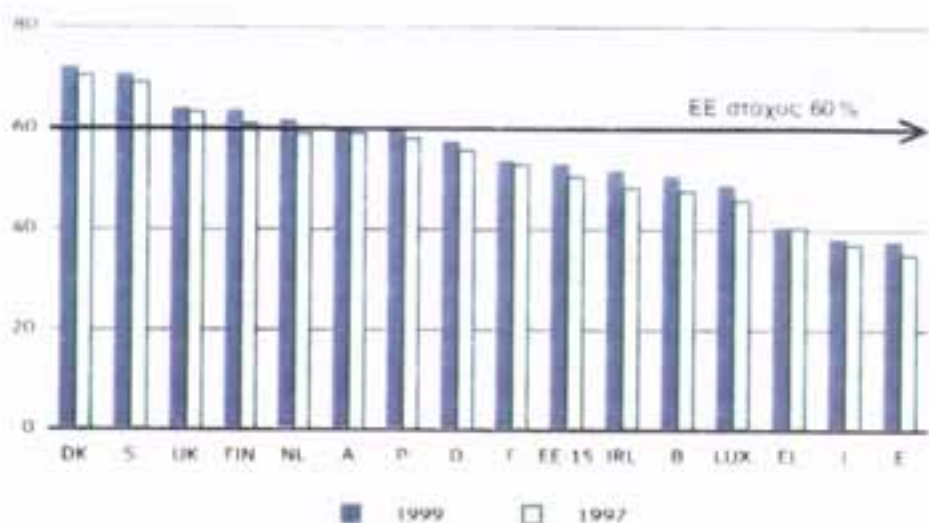
ακολουθώντας την προσέγγιση για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, τα θέματα της ισότητας των φύλων λαμβάνονται υπόψη και στους άλλους τρεις άξονες με σκοπό τη βελτίωση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού, την ενθάρρυνση του επιχειρηματικού πνεύματος και την προώθηση της προσαρμοστικότητας.

Ο άξονας για τις ίσες ευκαιρίες απαιτεί να ληφθούν μέτρα για να περιοριστούν οι διαφορές των φύλων στην αγορά εργασίας (διαφορές στην απασχόληση και στην ανεργία, επαγγελματικά και τομείς χωρισμένοι ανά φύλο και προώθηση ίσων αμοιβών, για να βελτιωθεί η συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής ζωής και να γίνει ευκολότερη η επανένταξη γυναικών και αντρών στην αγορά εργασίας μετά από απουσία.

Τα κράτη – μέλη έχουν αρχίσει να αναγνωρίζουν την διαφορά στις αμοιβές μεταξύ των φύλων. Ωστόσο τα μέτρα είναι πολύ γενικά ή στηρίζονται σε μεγάλο βαθμό στην εθελοντική τήρηση τους. Λίγα μόνο κράτη μέλη έχουν αναπτύξει πρακτικά εργαλεία αξιολόγησης της εργασίας με σκοπό τον περιορισμό της διαφοράς στις αμοιβές.

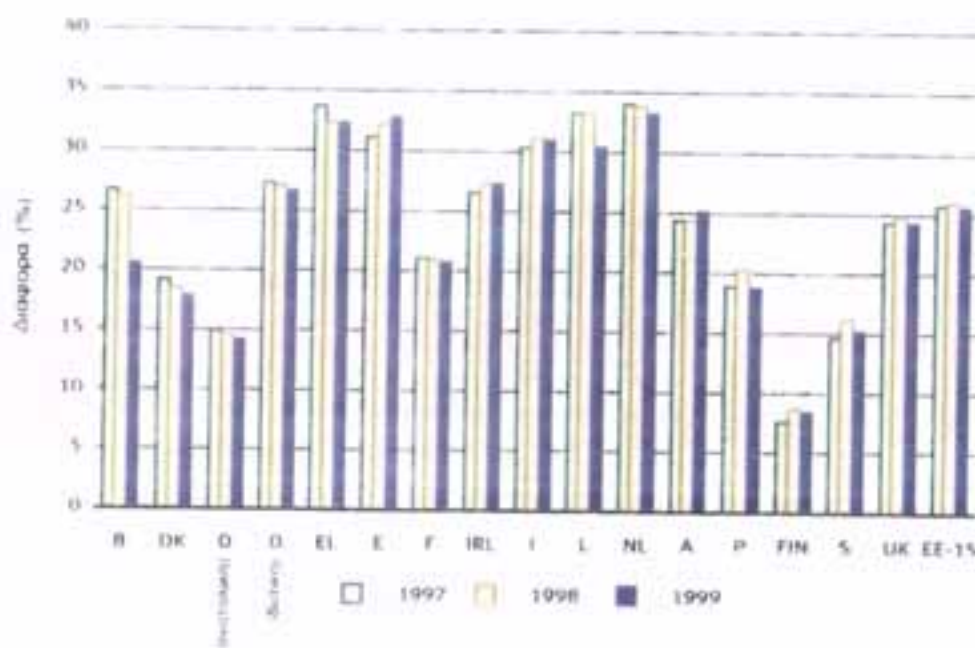
Παρακάτω θα εκθέσουμε έξι γραφήματα, τα οποία δείχνουν το ποσοστό απασχόλησης στην ΕΕ κατά ηλικία, το ποσοστό απασχόλησης γυναικών 1997 – 1999, τη διαφορά στις αμοιβές γυναικών και ανδρών (αναλογία 1996), τη διαφορά ποσοστού ανεργίας μεταξύ των φύλων, τη διαφορά ισοδύναμου πλήρους απασχόλησης και τη διαφορά ποσοστού απασχόλησης ανδρών και γυναικών.

Γράφημα 4 — Ποσοστό απασχόλησης γυναικών, 1997-1999



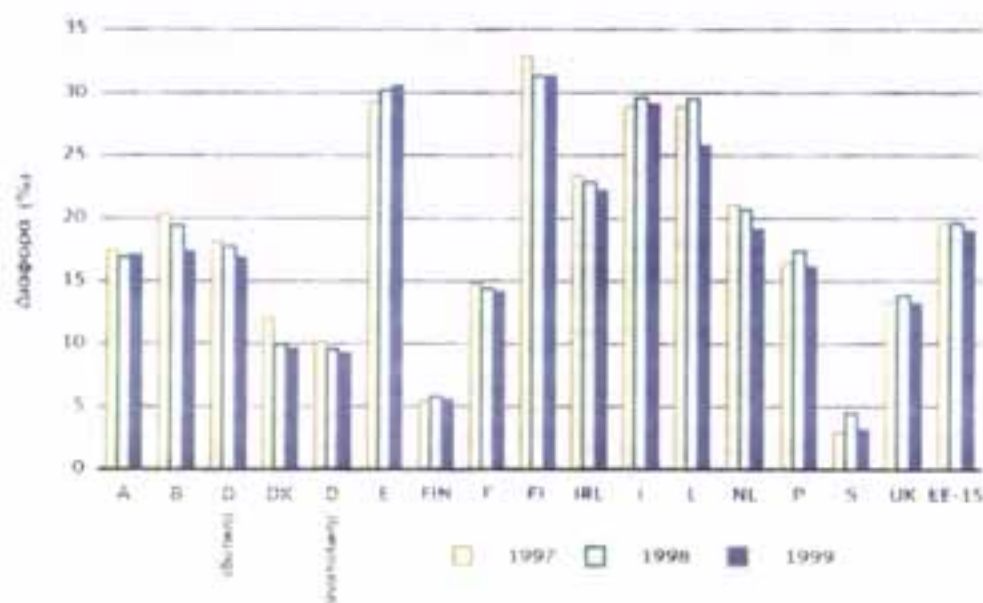
Πηγή: Έρευνα για το εργατικό δυναμικό, Ευρωπαϊκό Στατιστικό Γραφείο 1998 και 1999

Γράφημα 7 — Διαφορά ισοδυναμίου πλήρους απασχόλησης



Πηγή: Έρευνα για το εργατικό δυναμικό, Ευρωπαϊκό

Γράφημα 8 — Διαφορά ποσοστού απασχόλησης ανδρών και γυναικών



Πηρ: Έτησια για τη γυναικεία δύναμη, Ευρώπη.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα κάλεσε την Επιτροπή και τα Κράτη – μέλη να επεκτείνουν όλες τις πτυχές των ίσων ευκαιριών σε πολιτικές για την απασχόληση, περιλαμβανομένης της μείωσης του επαγγελματικού διαχωρισμού μεταξύ ανδρών και γυναικών και τη συμβολή στη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής. Κύριος ορίζοντας ένα νέο στοιχείο αναφοράς για τη βελτίωση των προβλεπόμενων υποδομών για τη φροντίδα του παιδιού. Επιπλέον, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα όρισε ποσοτικούς στόχους μέγιστης σημασίας για την επίτευξη ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην οικονομική ζωή, όπως αυτόν που αφορά την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών από το 51% που είναι σήμερα

στο περισσότερο από το 60% έως το 2010. Στο πλαίσιο αυτό ειδική προσοχή πρέπει να δοθεί στην πλήρη ενσωμάτωση των γυναικών στη νέα οικονομία.

Για την ενίσχυση της διάστασης του φύλου στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση έγιναν οι παρακάτω ενέργειες με στόχο την εμβάθυνση της διαδικασίας του Λουξεμβούργου :

1. Να ενθαρρύνει την επανεξέταση των συστημάτων φορολογικών ελαφρύνσεων, με στόχο τη μείωση των αντικινήτρων που αποτρέπουν την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας.
2. Να ενθαρρύνει τη δια βίου εκμάθηση των γυναικών και την πρόσβαση τους σε ενεργητικά μέτρα όσον αφορά στην αγορά εργασίας.
3. Να προωθήσει την απασχολησιμότητα και την πρόσβαση των γυναικών σε θέσεις εργασίας στον τομέα των τεχνολογιών της πληροφορίας (ΤΠ), κυρίως με την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στη σχετική εκπαίδευση και κατάρτιση.
4. Να υποστηρίξει την περαιτέρω ανάπτυξη και συνεργασία των εθνικών στατιστικών συστημάτων, όπου αυτό απαιτείται, προκειμένου να καταστεί δυνατή η βελτίωση της παρακολούθησης των θεμάτων που αφορούν τα φύλα στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση (πρόγραμμα υποστήριξης).
5. Να υποστηρίξει ομάδα εμπειρογνομόνων για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην οικονομία που θα συνδράμει την Επιτροπή στα εν λόγω καθήκοντα.

Οι γυναίκες καθυστέρησαν - σε σύγκριση με τους άνδρες - να βγουν στη μισθωτή εργασία. Γι' αυτό οι διεκδικήσεις του εργατικού κινήματος και οι θεσμοί της πολιτείας για πολλά χρόνια δεν έπαιρναν υπόψη τους το γεγονός ότι οι γυναίκες μπαίνουν με άνισους όρους στην αγορά εργασίας, ότι αντιμετωπίζουν πλήθος ανισότητες και διακρίσεις στην επαγγελματική τους ζωή και ότι αυτό είναι μια αδικία σε βάρος τους που πρέπει να αποκατασταθεί.

Το κίνημα των γυναικών ήταν αυτό που έφερε στο φως τις ανισότητες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και στην αμειβόμενη εργασία, όπως και σε κάθε άλλο τομέα της ζωής τους. Συνέβαλε μ' αυτό τον τρόπο στο να αναγνωριστεί ότι οι γυναίκες δικαιούνται ίση μεταχείριση με τους άνδρες συναδέλφους τους στη δουλειά, αλλά και κάποιες διευκολύνσεις για να ολοκληρώνουν με ασφαλή τρόπο τον αναπαραγωγικό ρόλο που τους έχει αναθέσει η φύση.

2. Γιατί απαιτείται η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου;

Το θέμα δεν αφορά μόνο την αποδοτικότητα και την οικονομία. Είναι ένα θέμα ηθικών αρχών. Η ισότητα μεταξύ των φύλων και η ενσωμάτωση της διάστασης τους φύλου αφορούν το σεβασμό βασικών, θεμελιωτικών δικαιωμάτων. Αφορούν την παροχή στις γυναίκες των δίκαιων και ίσων ευκαιριών που τους αξίζουν - στην κοινωνία, στην εκπαίδευση, στην οικονομία, στην αγορά εργασίας.

Είναι απαράδεκτο οι γυναίκες σήμερα να εξακολουθούν να υφίστανται πολλών ειδών διακρίσεις στην αγορά της Ευρώπης. Τα ποσοστά απασχόλησης είναι χαμηλότερα και η ανεργία υψηλότερη.

Στην Ελλάδα σήμερα, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών είναι κατά 30% χαμηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών ενώ το ποσοστό ανεργίας είναι σχεδόν διπλάσιο.

Η ψαλίδα των αμοιβών μεταξύ των φύλων εξακολουθεί επίσης να υπάρχει : οι γυναίκες στην Ευρώπη μόλις λίγο παραπάνω από το 70% του ακαθάριστου ωριαίου ημερομισθίου των ανδρών. Και ο βαθμός διαχωρισμού των επαγγελμάτων είναι τέτοιος ώστε το ένα τρίτο των γυναικών στην Ευρώπη να εργάζονται μόνο σε πέντε κλαδικές κατηγορίες σε σύνολο 110 τέτοιων κατηγοριών.

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές για την απασχόληση και την κατάρτιση έχει ευρύτερες συνέπειες και θα βοηθήσει στην προσέγγιση των ευθύτερων στόχων της ισότητας μεταξύ των φύλων. Για παράδειγμα, η ενθάρρυνση περισσότερων γυναικών να συμμετάσχουν στην έρευνα και την ανάπτυξη θα βοηθήσει στη διαμόρφωση του μελλοντικού προγράμματος δράσης των προτεραιοτήτων και των προγραμμάτων έρευνας.

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου αφορά επίσης την οικονομία. Την οικονομική αποδοτικότητα. Οι πολιτικές ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου, εάν η διαχείριση τους είναι αποτελεσματική, παρέχουν μεγάλα οφέλη στην οικονομία γενικότερα. Προσελκύουν μεγαλύτερο αριθμό γυναικών σε καλής ποιότητας θέσεις εργασίας και αυξάνουν τα ποσοστά απασχόλησης.

Η γήρανση του εργατικού δυναμικού και η αυξανόμενη πίεση στα συνταξιοδοτικά συστήματα πρέπει να αφυπνίσουν την Ευρώπη. Η προσέλκυση μεγαλύτερου αριθμού γυναικών στην εργασία και την

κατάρτιση δεν αποτελεί προαιρετική πολυτέλεια αλλά ζωτική ανάγκη έτσι ώστε να εξακολουθήσουμε να παρέχουμε υψηλά επίπεδα κοινωνικής προστασίας και κοινωνικής ασφάλισης. Με λίγα λόγια, οι γυναίκες αποτελούν το κλειδί για την μελλοντική ευημερία της Ευρώπης.

Η ισότητα των φύλων δεν πρέπει να «μπερδεύεται» με τον απλό στόχο της εξισορρόπησης των στατιστικών. Είναι ένα ζήτημα που έχει να κάνει με την επιδίωξη διαχρονικών αλλαγών σε πρακτικές θεσμικές και κοινωνικές, σε νομικά πλαίσια, του χρόνου εργασίας και της οικονομίας, στους κοινωνικούς ρόλους – στην κουλτούρα και την νοοτροπία. Η ισότητα των φύλων είναι προϋπόθεση και ευκαιρία, για ανάπτυξη και πρόοδο και αποτελεί ορόσημο για τη δημοκρατία και τον πλουραλισμό.

Αποσπάσματα από Ετήσια Έκθεση 2000 με θέμα «Ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες και τους άνδρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση». Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επιστήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2001

Αποσπάσματα από ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στην οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην επιτροπή των περιφερειών προς μια Κοινωνική Στρατηγική, πλαίσιο για την ισότητα των φύλων (2001-2005) ΚΕΘΙ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ – ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

Στη συνέχεια θα ασχοληθούμε με τις νομοθετικές διατάξεις που αφορούν την εργαζόμενη γυναίκα καθώς και τις ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις που προστατεύουν την γυναίκα στην απασχόληση και εξισώνουν τις διαφορές των δύο φύλων.

1. Απαγορευμένες εργασίες

Ορισμένες εργασίες που από τη φύση τους είναι βαριές και ανθυγιεινές, μολονότι επιτρέπεται να τις κάνουν οι άνδρες εργαζόμενοι, απαγορεύεται να τις κάνουν γυναίκες. Η απαγόρευση αυτή δεν έρχεται σε αντίθεση με την αρχή της ισότητας των φύλων αλλά έχει σα σκοπό να προστατεύσει τη γυναίκα στον κοινωνικό ρόλο της σα μητέρα.

Εαν η γυναίκα είναι έγκυος ή θηλάζει, το παιδί της δεν επιτρέπεται να εργάζεται σε εργοστάσια ή εργαστήρια κατασκευής συσσωρευτικών μολύβδου. Επίσης απαγορεύεται να εργάζεται σε υπόγειες εργασίες μεταλλείων και σε βιομηχανικές μολυβδούχων χρωμάτων.

Για όσες νέες είναι κάτω των 15 ετών απαγορεύονται όλες οι εργασίες, εκτός να εργάζεται σε οικογενειακές επιχειρήσεις ή σε αναγνωρισμένες από το κράτος επαγγελματικές σχολές. Για κάτω των 16 ετών απαγορεύεται να εργάζονται στη βαριά βιομηχανία και για κάτω των 18 ετών απαγορεύεται να απασχολούνται σε ορισμένες εργασίες μεταλλείων, λατομείων, ορυχείων.

2. Νυχτερινή εργασία

Ανεξάρτητα εάν είναι ανήλικη ή ενήλικη δεν επιτρέπεται να εργάζεται τη νύχτα σε βιομηχανικές ή μη βιομηχανικές επιχειρήσεις στον ιδιωτικό ή στο δημόσιο τομέα, σε εργοστάσια, καταστήματα, γραφεία κ.τ.λ. Σε ορισμένες όμως περιπτώσεις, όσες γυναίκες έχουν συμπληρώσει το 18^ο έτος της ηλικίας τους, μπορούν να εργαστούν τη νύχτα όπως για παράδειγμα αν εργάζονται σε εστιατόρια, ξενοδοχεία, ζαχαροπλαστεία.

Σύμφωνα με το Ν. 1414 του 1984 «εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις» (ΦΕΚ 10/Α/2-2-1984) η νυχτερινή εργασία εφαρμόζεται με τους ίδιους όρους και για τα δύο φύλα. Εξαιρέση υπάρχει μόνο για τη βιομηχανία που σύμφωνα με Ν. 3294/1959 «περί κυρώσεως της υπ' αριθμό 89 Διεθνούς Συμβάσεως εργασίας περί εργασίας των απασχολουμένων εν τη βιομηχανία γυναικών» (ΦΕΚ 1/Α/2-1-1959) εξακολουθεί να απαγορεύεται η νυχτερινή εργασία των γυναικών στη βιομηχανία.

3. Ωράριο εργασίας

Το ωράριο εργασίας, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, είναι στην κρίση του εργοδότη αρκεί να μην είναι αντίθετη προς την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη. Τέλος, όσον αφορά το μειωμένο ωράριο των δύο ωρών που δικαιούνται η μητέρα για το θηλασμό και τις αυξημένες φροντίδες που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού της, δύναται σε συνεννόηση με την υπηρεσία της ή να προσέρχεται δύο ώρες βραδύτερα ή να αποχωρεί δύο ώρες νωρίτερα ή ακόμη να μοιραστεί τον παραπάνω χρόνο σε μια ώρα

βραδύτερης προσέλευσης και σε μια ώρα νωρίτερης αποχώρησης από την εργασία καθημερινά.

Το πιο πάνω άρθρο δεν έχει εφαρμογή μόνο στις περιπτώσεις :

1. ανωτέρας βίας (διακοπή εκμεταλλεύσεως, απρόβλεπτος και μη περιοδικού χαρακτήρος).
2. εργασίες σε πρώτες ύλες που είναι σε επεξεργασία και είναι επιδεκτικές σε ταχεία αλλοίωση.
3. ιδιάζοντος σοβαρών περιστάσεων, όταν το απαιτεί το εθνικό συμφέρον.

Η ΔΣΕ 89 δεν εφαρμόζεται στις γυναίκες που κατέχουν θέσεις διεύθυνσης ή θέσεις τεχνικού χαρακτήρα που συνεπάγεται ευθύνη, καθώς και στις γυναίκες που ασχολούνται στις υπηρεσίες υγιεινής και ευημερίας και δεν συντελούν χειρονακτική εργασία.

Πρέπει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με το άρθρο 28 του συντάγματος οι διεθνείς Συμβάσεις που έχουν επικυρωθεί με νόμο και έχουν τεθεί σε ισχύ υπερισχύουν κάθε άλλης (αντίθετης) διάταξης νόμου και αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εσωτερικού ελληνικού δικαίου.

Κατόπιν αυτού η χώρα μας δεσμεύεται από την παραπάνω ΔΣΕ 89 τουλάχιστον μέχρι το 1991, οπότε έχει δικαίωμα καταγγελίας της.

(επιθεώρηση ΙΚΑ, Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου, 1989, τόμος 23, σελ 474).

4. Νομικές ρυθμίσεις για την σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο

Η βία ενάντια στις γυναίκες ως κοινωνικό φαινόμενο αποτελεί αντικείμενο ρύθμισης των κανόνων του Δικαίου της Ελληνικής Νομοθεσίας. Οι συγκεκριμένες διατάξεις όμως αναφέρονται κυρίως στα εγκλήματα γενικά κατά της προσωπικής ελευθερίας, της τιμής και της προσωπικότητας του ατόμου, καθώς και στα εγκλήματα κατά της γενετήσιας ελευθερίας. Στα αυτών των γενικών κανόνων υπάρχουν και ορισμένες διάσπαρτες ειδικεύσεις που αντιμετωπίζουν ζητήματα βίας κατά των γυναικών.

Η σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών υπογράφηκε από την Ελλάδα στα Ηνωμένα Έθνη στις 2 Μαρτίου 1982. Κυρώθηκε νομοθετικά από τη Βουλή, χωρίς καμία επιφύλαξη και έγινε νόμος του κράτους (Ν. 1342/83) στις 30 Απριλίου 1983 (Διεθνής Σύμβαση ΟΗΕ ΓΓΙ).

Η βία που ασκείται κατά των γυναικών εκδηλώνεται με πολλαπλές μορφές συμπεριφοράς που θίγει είτε τη σωματική τους υπόσταση είτε την ψυχική και πνευματική τους οντότητα. Νομοθετικά οι προβλεπόμενες μορφές βίας είναι αυτές που ρυθμίζονται κυρίως από τις γενικές διατάξεις του Αστικού και Ποινικού Δικαίου αλλά και από άλλους ειδικούς νόμους.

Οι διατάξεις περί βιασμού έχουν μεταρρυθμιστεί τελευταία με το Ν. 1419/1984. καθιερώθηκε η αυτεπάγγελτη δίωξη για τα εγκλήματα βιασμού. Ιδιαίτερα για το αδίκημα της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας η Ελληνική Νομοθεσία παρέχει προστασία στις γυναίκες, με

γενικές όμως διατάξεις που υπάρχουν διάσπαρτες είτε στον Αστικό και Ποινικό Κώδικα, είτε σε ειδικότερους νόμους.

Το μεγαλύτερο όμως πρόβλημα στην νομική προστασία της εργαζόμενης από σεξουαλικές παρενοχλήσεις είναι ότι αυτές δεν αποδεικνύονται εύκολα. Σε συνδυασμό με το γεγονός ότι δεν υπάρχει στην Ελλάδα ένα πλαίσιο μέτρων έτσι διαμορφωμένο ώστε οι εργαζόμενοι να οδηγούνται στην καταγγελία του προβλήματος.

Όπως προαναφέρθηκε όμως υπάρχουν στην ελληνική νομοθεσία διάσπαρτα άρθρα που θα μπορούσαν να καλύψουν τέτοιου είδους περιπτώσεις. Ειδικότερα άρθρα για το αδίκημα της εκβίασης, την άσκηση σωματικής και ψυχολογικής βίας, στην εξύβριση με λόγια ή με πράξεις, τις ασελγείς χειρονομίες, την προσβολή της γενετήσιας ζωής καθώς και την κατάχρηση του δικαιώματος του εργοδότη δηλαδή την καταχρηστική απόλυση.

5. Συνταξιοδότηση και ασφάλιση εργαζόμενων γυναικών

(Στους τρεις μεγάλους συνταξιοδοτικούς οργανισμούς Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων ΙΚΑ, Οργανισμό Γεωργικών Ασφαλίσεων ΟΓΑ, Δημόσιο).

5α. Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)

Ως προς τους ασφαλισμένους στο ΙΚΑ που είναι ο μεγαλύτερος ασφαλιστικός οργανισμός της χώρας, υπάρχει τεράστια διαφορά στις αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών, που σε πολλές περιπτώσεις

φτάνει το 50%. Αποτέλεσμα τούτου είναι και η ανάλογη διαφορά στις συντάξεις των ασφαλισμένων στο ΙΚΑ.

Από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.) γίνεται προσπάθεια εξάλειψης της ανισότητας αυτής με την υπογραφή της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης.

5β. Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων (ΟΓΑ)

Μέχρι σήμερα η Ελληνίδα αγρότισσα δεν είχε αυτοτελή ασφάλιση και συνταξιοδότηση, αλλά ο σύζυγός της, έπαιρνε γι' αυτήν οικογενειακό επίδομα.

Δικαιώματα αυτοτελούς ασφάλισης και συνταξιοδότησης λόγω γήρατος είχαν μόνο οι χήρες, οι διαζευγμένες και οι άγαμες. Από τα τελευταία στοιχεία του ΟΓΑ, 200.000 γυναίκες είναι αυτοτελώς ασφαλισμένες λόγω γήρατος και 60.500 γυναίκες λόγω αναπηρίας.

Από το Αύγουστο του 1981 με το νόμο 1140/1981 η αγρότισσα μπόρεσε να ασφαλιστεί και να συνταξιοδοτηθεί. Η σύνταξή της όμως ήταν πολύ μειωμένη (ο άντρας είχε ως σύνταξη 4.000 δρχ., η γυναίκα 1.500 δρχ. Προϋπόθεση όμως για να συνταξιοδοτηθεί ήταν, να μην ήταν ο σύζυγος της σε άλλο ασφαλιστικό ταμείο πλην του ΟΓΑ. Από τις 5 Οκτωβρίου 1982, 1287/1982, άρθρο 3, αναγνωρίστηκε η πλήρης και αυτοτελής συνταξιοδότηση και ασφάλιση της Ελληνίδας αγρότισσας. Με το νόμο αυτό προβλέπεται ότι η έγγαμη αγρότισσα δικαιούται να ασφαλιστεί στον ΟΓΑ, ανεξάρτητα αν ο σύζυγός της είναι ασφαλισμένος σε άλλο ταμείο.

5γ. Δημόσιο

Οι ασφαλισμένοι στο δημόσιο, άνδρες και γυναίκες, έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες αποδοχές. Ευνοϊκή διάταξη υπέρ των γυναικών δημοσίων υπαλλήλων θεωρείται το ότι η έγγαμη γυναίκα ή κ χήρα μητέρα μπορεί να συνταξιοδοτηθεί μετά από πραγματική υπηρεσία 15 ετών (Ν.Δ. 3768/57 άρθρο 5 παρ.1).

6. Θεσμικές αλλαγές

Συνεχίζοντας θα αναφέρουμε κάποιες θεσμικές αλλαγές για την εργαζόμενη Ελληνίδα, που έχουν πραγματοποιηθεί και στη συνέχεια τα μέτρα που έχουν ληφθεί για να γίνει πράξη η ισότητα των δύο φύλων. Θα γίνει αναφορά κυρίως σ' εκείνες τις αλλαγές και σε κείνα τα μέτρα που αφορούν τον Ελληνικό εργασιακό χώρο.

Οι θεσμικές αλλαγές που έχουν γίνει είναι :

1. Η Καθιέρωση του πολιτικού γάμου.
2. Η ψήφιση της διεθνούς συμβάσεως του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για την κατάργηση κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος της γυναίκας.
3. Επικύρωση της Διεθνούς Συμβάσεως του ΟΗΕ για την προστασία της μητρότητας.
4. Καθιέρωση της αυτοτελούς και πλήρους συνταξιοδότησης (Νόμος 1287/82) της Ελληνίδας αγρότισσας.
5. Ουσιαστική κατοχύρωση της νομικής ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα.

- 6.Εναρμόνιση της συνταξιοδοτικής νομοθεσίας προς την αρχή της ισότητας των δύο φύλων, ριζική αναμόρφωση του συνταξιοδοτικού καθεστώτος.
- 7.Εφαρμογή της ισότητας των δύο φύλων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων.
- 8.Με τον Νόμο 1473/84 του Υπουργείου Οικονομικών από το συνολικό εισόδημα της εργαζόμενης μητέρας, αφαιρείται δαπάνη χωρίς δικαιολογητικά για την φύλαξη των παιδιών που συνοικούν μ' αυτήν και είναι ηλικίας μέχρι έξι (6) ετών.
- 9.Με τον Νόμο 1483/84 του Υπουργείου εργασίας για την "προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις - τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών Νόμων", προβλέπεται μεταξύ άλλων διευκολύνσεων και η χορήγηση "γονικής άδειας" ανατροφής του παιδιού έως τρεις μήνες για κάθε γονέα στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει την ηλικία των δύομισι ετών. Με τη ρύθμιση αυτή η Ελλάδα πρωτοπορεί σε σχέση με νομοθεσίες άλλων χωρών, αφού για πρώτη φορά δημιουργείται απόλυτα προσωπικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα "γονικής άδειας" για τον πατέρα, ώστε να μπορεί να συμμετέχει κι εκείνος στην ανατροφή του παιδιού. Με τον ίδιο Νόμο δίνεται το δικαίωμα σε γονείς με παιδιά μέχρι 16 χρονών να απουσιάζουν από την εργασία τους συνολικά μέχρι 4 εργάσιμες ημέρες για να επισκεφτούν το σχολείο των παιδιών τους και να ενημερωθούν για την επίδοσή τους. Επίσης, σύμφωνα με το νόμο, απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας της εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη

διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό. Σημειώνεται, ότι για τις παραβάσεις της εργοδοσίας των διατάξεων αυτού του Νόμου προβλέπονται ειδικές κυρώσεις.

10. Με τον Νόμο 1489/84 του Υπουργείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων, πραγματοποιήθηκε η αποκατάσταση στο Σώμα των Αξιωματικών Αδελφών Νοσοκόμων που είχαν απολυθεί επειδή τέλεσαν γάμο ή απέκτησαν παιδί, γεγονός που αποτελούσε παράβαση της νομοθεσίας μέχρι το 1982, οπότε και καταργήθηκαν οι σχετικές απαγορευτικές διατάξεις.

Όσα αναφέρθηκαν αποτελούν ρυθμίσεις και αλλαγές νόμων ή των νομικών διαταγμάτων του Συντάγματος και δεν εφαρμόστηκαν όλα στην πράξη. Όμως καθημερινά λαμβάνονται μέτρα όπως η σωστή παροχή ασφάλισης, η προστασία της υγείας, η βελτίωση των συνθηκών εργασίας καθώς και η βελτίωση της ποιότητας της ζωής.

Ενδεικτικά αναφέρουμε τα εξής :

1. Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) στο πρόγραμμα επιδότησης είκοσι χιλιάδων θέσεων απασχόλησης προβλέπει μεγαλύτερο ποσοστό επιδότησης για τις γυναίκες (30%) απ' ότι για τους άνδρες (20%).
2. Ο Οργανισμός Αστικών Συγκοινωνιών προσέλαβε στις αρχές του 1984 τις πρώτες γυναίκες οδηγούς λεωφορείων, (τις οποίες θα εκπαιδεύσει ο ΟΑΕΔ). Επίσης τα προγράμματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΟΑΕΔ, του Υπουργείου Παιδείας καθώς και του Κέντρου Παραγωγικότητας (ΕΛΚΕΠΑ) περιλαμβάνουν την

εκπαίδευση γυναικών σε παραδοσιακά «αντρικά» επαγγέλματα καθώς και την εκπαίδευση τους σε τεχνολογικές εφαρμογές.

3. Το Συμβούλιο Ισότητας των δύο φύλων στην προσπάθειά του να ενθαρρύνει το συνεταιριστικό κίνημα, ξεκίνησε τη δημιουργία του πρώτου αγροτουριστικού συνεταιρισμού στην Πέτρα Μυτιλήνης, με την ενίσχυση του Κοινωνικού Ταμείου της ΕΟΚ.
4. Το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας ετοιμάζεται να λάβει ειδικά μέτρα για την προστασία της μητρότητας, όπως οι γονικές άδειες, οι άδειες για οικογενειακές ανάγκες, η ευνοϊκότερη μεταχείριση της γυναίκας στην εργασία κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης. Καταβάλλεται μια τεράστια προσπάθεια να βοηθήθει όσο γίνεται περισσότερο η Ελληνίδα και συγχρόνως να γίνει η σωστή και κατάλληλη ενημέρωση, πληροφόρηση και διαφώτιση, ώστε να μπορεί η ίδια αλλά και όλοι οι Έλληνες πολίτες να απαλλαγεί από τις κοινωνικές προκαταλήψεις με τελικό στόχο την αρμονική οικογενειακή και κοινωνική δράση καθώς και την άνοδο της ποιότητας ζωής.

Εγγραφο Υπουργείου Εργασίας 702/22-04-87

Εγγραφο Υπουργείου Εργασίας 2675/13-12-88

Επιθεώρηση ΙΚΑ Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικτύου, 1989, τόμος 23, σελ. 474

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

1. Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19^{ης} Οκτωβρίου 1992

Σχετικά με την εφαρμογή που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων.

Σύμφωνα με το άρθρο 118^Α της Συνθήκης και έχοντας υπόψην τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής εκτιμήθηκε:

Ότι το άρθρο 118^Α της Συνθήκης προβλέπει ότι το Συμβούλιο θεσπίζει, με οδηγίες τις ελάχιστες προδιαγραφές για να προωθήσει την καλύτερευση ιδίως του χώρου της εργασίας και για να προστατεύσει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων.

Ότι, στον Κοινοτικό Χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, που εγκρίθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Στρασβούργου στις 9 Δεκεμβρίου 1989 από τους Αρχηγούς Κρατών και Κυβερνήσεων ένδεκα κρατών – μελών, διακηρύσσεται, ιδίως στο σημείο 19:

«Κάθε εργαζόμενος πρέπει να απολαύει ικανοποιητικών συνθηκών προστασίας της υγείας και της ασφάλειάς του στο χώρο εργασίας. Πρέπει να λαμβάνονται τα απαιτούμενα μέτρα με σκοπό να συνεχιστεί η προοδευτική εναρμόνιση των συνθηκών που επικρατούν στον τομέα αυτού».

Ότι η οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12^{ης} Ιουνίου 1989 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, κατά την εργασία προβλέπει, στο άρθρο 15, ότι οι ιδιαίτερα ευαίσθητες ομάδες κινδύνου πρέπει να προστατεύονται από τους κινδύνους που τις αφορούν ειδικότερα.

Ότι οι έγκυοι, λεχώνες ή γαλουχούσες εργαζόμενες πρέπει να θεωρούνται από πολλές απόψεις, ως ομάδα ειδικών κινδύνων και ότι πρέπει να ληφθούν μέτρα όσον αφορά την υγεία και την ασφάλειά τους.

Ότι η προστασία των εγκύων, των λεχώνων και των γαλουχουσών εργαζομένων δεν πρέπει να καθιστά μειονεκτική τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και δεν πρέπει να θίγει τις οδηγίες περί ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών.

Ότι ορισμένες δραστηριότητες είναι δυνατόν να αποτελούν ειδικό κίνδυνο έκθεσης σε επικίνδυνους παράγοντες, μεθόδους παραγωγής ή συνθήκες εργασίας των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων, και ότι, επομένως, οι κίνδυνοι αυτοί πρέπει να αξιολογούνται και το αποτέλεσμα της εν λόγω αξιολόγησης να ανακοινώνεται στις εργαζόμενες γυναίκες ή και στους εκπροσώπους τους.

Ότι οι έγκυες και γαλουχούσες εργαζόμενες δεν πρέπει να εκτελούν εργασίες για τις οποίες η αξιολόγηση έδειξε κίνδυνο έκθεσης, επικίνδυνης για την υγεία ή την ασφάλεια, σε ορισμένους ιδιαίτερα επικίνδυνους παράγοντες ή συνθήκες εργασίας.

Ότι πρέπει να προβλεφθούν διατάξεις ώστε οι έγκυοι, λεχώνες ή γαλουχούσες εργαζόμενες, να μην υποχρεούνται να εκτελούν νυχτερινή εργασία εφόσον τούτο επιβάλλεται από άποψη υγείας ή ασφάλειας.

Ότι η εύθραστη υγεία της εγκύου εργαζόμενης καθιστά αναγκαίο δικαίωμα άδειας μητρότητας τουλάχιστον 14 συναπτών εβδομάδων που κατανέμονται πριν ή και μετά τον τοκετό, και υποχρεωτική άδεια μητρότητας τουλάχιστον δύο εβδομάδων, που κατανέμονται πριν ή και μετά τον τοκετό.

Σύμφωνα με το Νόμο 1483/1984 περί προστασίας και διευκόλυνσης εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις που δημοσιεύτηκε στο ΦΕΚ 153^Α/8.10.1984 αναφέρεται ότι: 1) Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, όσο και για το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία.

Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης της εργασίας της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη.

2. Σύμβαση αριθμ. 103/1952

Για την προστασία της μητρότητας (Αναθεωρημένη το 1952).

Η σύμβαση αυτή έχει εφαρμογή στις γυναίκες που απασχολούνται σε βιομηχανικές επιχειρήσεις, σε εργασίες μη βιομηχανικές και σε γεωργικές εργασίες. Επίσης εφαρμόζεται και στις γυναίκες που εργάζονται «κατ' οίκον» με αμοιβή. Για την εφαρμογή αυτής της

σύμβασης ο όρος «βιομηχανικές επιχειρήσεις» αναφέρεται τόσο στις δημόσιες όσο και στις ιδιωτικές επιχειρήσεις και περιλαμβάνει: α) τα μεταλλεία, λατομεία και κάθε λογής εξορυκτικές βιομηχανίες,

β) τις επιχειρήσεις που ασχολούνται με την κατασκευή, τη μεταποίηση, τον καθαρισμό, την επισκευή ή τη μετατροπή της ύλης,

γ) τις επιχειρήσεις δόμησης και τεχνικών έργων,

δ) τις επιχειρήσεις που ασχολούνται με τη μεταφορά επιβατών ή εμπορευμάτων.

Ο όρος «μη βιομηχανικές επιχειρήσεις» περιλαμβάνει όλες τις εργασίες που εκτελούνται στις ακόλουθες δημόσιες ή ιδιωτικές επιχειρήσεις και υπηρεσίες όπως

α) τα εμπορικά καταστήματα

β) τα ταχυδρομεία και τις υπηρεσίες τηλεπικοινωνιών

γ) τα καταστήματα και τις διοικητικές υπηρεσίες που το προσωπικό τους έχει ως κύρια απασχόλησή του την εργασία γραφείου

δ) τις επιχειρήσεις τύπου

ε) τα ξενοδοχεία, οικοτροφεία, εστιατόρια, λέσχες, καφενεία, αναψυκτήρια

στ) την αμοιβόμενη οικιακή εργασία.

Ο όρος «γεωργικές εργασίες» αναφέρεται σ' όλες τις εργασίες που εκτελούνται στις γεωργικές επιχειρήσεις.

Σε κάθε περίπτωση που δεν είναι βέβαιο ότι η σύμβαση αυτή εφαρμόζεται σε μια επιχείρηση, σ' ένα κλάδο επιχείρησης ή σε μια

εργασία το ζήτημα θα κρίνεται από την αρμόδια αρχή αφού ζητηθεί η γνώμη και των ενδιαφερομένων αντιπροσωπευτικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων εφόσον υπάρχουν τέτοιες οργανώσεις.

Σύμφωνα με το Άρθρο 3 της Σύμβασης κάθε γυναίκα που υπάγεται στις ρυθμίσεις αυτής της σύμβασης δικαιούται να λάβει άδεια μητρότητας με την προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού που να βεβαιώνει τη πιθανή ημερομηνία του τοκετού της. η διάρκεια αυτής της άδειας πρέπει να είναι ίση με δώδεκα εβδομάδες. Ένα μέρος της πρέπει να λαμβάνεται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, και, καθορίζεται από την εθνική νομοθεσία, όμως δεν μπορεί να είναι μικρότερη από έξι εβδομάδες. Το υπόλοιπο της συνολικής άδειας θα μπορεί να λαμβάνεται ανάλογα με το τι θα προβλεφθεί από την εθνική νομοθεσία, είτε πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού, είτε μετά τη λήξη της υποχρεωτικής άδειας είτε κατά ένα μέρος πριν την πιθανολογούμενη ημερομηνία του τοκετού και κατά το υπόλοιπο μέρος μετά τη λήξη της υποχρεωτικής άδειας.

Σε περίπτωση ασθένειας που σύμφωνα με ιατρική βεβαίωση προέρχεται από την κύηση η εθνική νομοθεσία πρέπει να προβλέπει τη χορήγηση συμπληρωματικής προγενέθλιας άδειας που η ανώτατη χρονική της διάρκεια θα καθορίζεται από την αρμόδια αρχή.

Το άρθρο 4 της Σύμβασης αναφέρει ότι κατά τον χρόνο απουσίας από την εργασία της με άδεια μητρότητας σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3, η γυναίκα έχει δικαίωμα σε χρηματικές παροχές και στην παροχή ιατρικών υπηρεσιών. Το ύψος των χρηματικών παροχών καθορίζεται από την εθνική νομοθεσία έτσι που να εξασφαλίζει στη γυναίκα επαρκείς πόρους για την πλήρη και υγιεινή συντήρηση της ίδιας

και του παιδιού της με βάση ένα ικανοποιητικό επίπεδο ζωής. Οι χρηματικές παροχές και ιατρικές υπηρεσίες χορηγούνται είτε στα πλαίσια συστήματος υποχρεωτικής ασφάλισης είτε σε βάρος του κρατικού προϋπολογισμού. Και στις δύο περιπτώσεις χορηγούνται αυτοδικαίως σ' όλες τις γυναίκες που συγκεντρώνουν τις απαιτούμενες προϋποθέσεις.

3. Άδεια τοκετού, αποδοχές εργαζόμενης

Η άδεια μητρότητας που είχε οριστεί σε 12 συνολικά εβδομάδες με το άρθρο δεύτερο του Ν. 1302/1982, αυξήθηκε σε 14 εβδομάδες με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 14-02-1984 (Φ.Ε.Κ. 81 Β' της 20-02-1984). Οι ασφαλισμένες σε οργανισμό κύριας ασφάλισης του Υπουργείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων, δικαιούται επίδομα μητρότητας για ενενήντα οκτώ (98) συνολικά μέρες από τον οικείο ασφαλιστικό τους οργανισμό (αρθ: 40 Ν 1539/1984 – ΦΕΚ 64/Α') της 05-04-1985). Από τον εργοδότη η εργαζόμενη δικαιούται να πάρει τις αποδοχές ενός δεκαπενθήμερου ή ενός μηνός, αν η σύμβασή της υφίσταται και λειτουργούσε κάτω του έτους ή πλέον του έτους, αντίστοιχα. Από το ποσό αυτό ο εργοδότης δικαιούται να εκπέσει το ποσό που εισπραξε από τον ασφαλιστικό της οργανισμό για τις εργάσιμες ημέρες του δεκαπενθήμερου ή του μηνός (άρθρα 657 και 658 του Αστικού Κώδικα). Αν η εργαζόμενη είναι ασφαλισμένη στο Ι.Κ.Α. για το διάστημα επιδότησης από αυτό, δικαιούται συμπληρωματικών παροχών μητρότητας από τον ΟΑΕΔ, σύμφωνα με τις διατάξεις του Π. διατάγματος 776/1978.

4. Άδεια μητρότητας

Όπως προκύπτει από την όλη οικονομία του Νόμου 1302/82 που επικύρωσε την 103 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας «για την προστασία της μητρότητας» καθώς και από το άρθρο 4 της ΕΓΣΣΕ του '84 (Απόφαση 01770/84) Υπουργείο Εργασίας «Δημοσίευση της από 14/02/84 ΕΓΣΣΕ») προκύπτει ότι η άδεια μητρότητας δίνεται εφόσον το τεχθέν ζει. Αυτό ισχύει και στο Δημόσιο σύμφωνα με τον υπαλληλικό Κώδικα (άρθρο 105 Π.Δ. 611/77) όπου ρητά αναφέρεται ότι η άδεια κηύσεως παρατείνεται επί δύο μήνες μετά τον τοκετό εφόσον το τεχθέν ζει. Συνεπώς δεν δικαιούται την άδεια λοχείας η εργαζόμενη εφόσον το παιδί γεννήθηκε νεκρό.

5. Καταγγελία σύμβασης εργασίας

Μέχρι πρότινος η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της μισθωτού κατά τη διάρκεια της κηύσεως ήταν ελεύθερη για τον εργοδότη, απαγορευόταν δε μόνο κατά το χρονικό διάστημα του τοκετού. Μόνη αντίδραση στο δικαίωμα αυτό, υπήρξαν σποραδικές δικαστικές αποφάσεις που είχαν δεχθεί ότι όταν η καταγγελία γινόταν για την αποφυγή παροχής από μέρος του εργοδότη των νομίμων ευεργετημάτων ή επειδή μειωνόταν η απόδοση της μισθωτού κατά τους τελευταίους μήνες της κηύσεώς της, ήταν καταχρηστική.

- Επιθεώρηση ΙΚΑ Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου, τόμος 14, 1980, σελ. 876-878, «προστασία Μητρότητας».
- Επιθεώρηση ΙΚΑ Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου, 1989, τόμος 23, , σελ. 474.

- Έγγραφο Υπουργείου Εργασίας 703/22-04-87.
- Έγγραφο Υπ. Εργασίας 643/26/03/1986.

Ήδη με την παράγραφο 1 του άρθρου 25 του Νόμου 1082/1980, απαγορεύεται με συνέπεια να είναι άκυρη η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου, από τον εργοδότη, μισθωτού που είναι σε κατάσταση εγκυμοσύνης, την οποία εγκυμοσύνη γνωρίζει (ο εργοδότης) με οποιοδήποτε τρόπο. Μόνη εξαίρεση της απαγορεύσεως είναι η ύπαρξη σπουδαίου λόγου, χωρίς όμως να μπορεί να αναχθεί σε σπουδαίο λόγο η μείωση της αποδοτικότητας της κυοφορούσας, όταν αυτή οφείλεται στην κύηση.

Προϋπόθεση εφαρμογής της, είναι η εγκυμοσύνη της «γυναίκος μισθωτού» και η από μέρος του εργοδότη γνώση του γεγονότος αυτού «καθ' οποιονδήποτε τρόπον». Ο «οποιοσδήποτε τρόπος» καλύπτει όλες τις περιπτώσεις πληροφορήσεως, η απλούστερη των οποίων είναι η προφορική ανακοίνωση της μισθωτού στον εργοδότη, ο οποίος έχει δικαίωμα να ζητήσει απόδειξη με ιατρικό πιστοποιητικό.

Σε περίπτωση που καταγγελθεί η σύμβαση μισθωτού ήδη εγκύου, που δεν είχε γνωρίσει στον εργοδότη την κατάστασή της, η απόλυση, αν δεν είναι άκυρη από άλλο λόγο, είναι καθόλα νόμιμη και απομένει στη μισθωτό να αποδείξει την τυχόν γνώση του εργοδότη. Ως μόνη δυνατότητα καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, ο εργοδότης έχει, την ύπαρξη σπουδαίου λόγου, που να καθιστά αδύνατη τη συνέχιση της σχέσεως εργασίας. Ο νόμος δεν καθορίζει τα γεγονότα που χαρακτηρίζονται σαν σπουδαίος λόγος, αλλά αφήνεται στην αντικειμενική κρίση του δικαστή που θα αποφασίσει, αν στην

συγκεκριμένη περίπτωση, τα πραγματικά περιστατικά τα οποία θα του τεθούν, συνιστούν ή όχι σπουδαίο λόγο, βάσει της καλής πίστης που πρέπει να υπάρχει στις συναλλαγές. Μόνη εξαίρεση κάνει ο νόμος στο δεύτερο εδάφιο της παρ. 1 του εξεταζόμενου άρθρου, στο οποίο ορίζει ότι σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί σαν σπουδαίος λόγος, η μείωση της αποδοτικότητας της εργασίας της μισθωτού που κυοφορεί όταν αυτή οφείλεται στην κύηση.

Επιθεώρηση ΙΚΑ Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου, τόμος 14, 1980,σελ. 876-878, «Προστασία Μητρότητας»

Επιθεώρηση ΙΚΑ Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου, 1989, τόμος 23,σ. 474

Έγγραφο Υπουργείου Εργασίας 703/22-04-87

Έγγραφο Υπουργείου Εργασίας 643/26-03-1986

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

6. ΤΟ ΖΗΤΗΜΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Έως και τις αρχές της δεκαετίας του 1970, η αντιμετώπιση της ανεργίας είχε δύο κυρίως χαρακτηριστικά: (α) την αντιμετώπιση του ανέργου ως θύματος, είτε της ανικανότητάς του για εργασία είτε της αναποτελεσματικότητας των σχετικών με την αγορά εργασίας θεσμών και (β) τον περιορισμό του ενδιαφέροντος στην ανδρική ανεργία. Κατά τη διάρκεια όμως της δεκαετίας του 1970 πολλά αλλάζουν. Πρώτον η αύξηση του αριθμού των ανέργων, η προφανής ποικιλία των κοινωνικοοικονομικών τους προελεύσεων και η συνειδητοποίηση της σημασίας των εξελίξεων αυτών για τη διαμόρφωση ενός φαινομένου εφεξής μόνιμου και προσδιοριστικού της κοινωνικοοικονομικής πραγματικότητας και πολιτικής: η ανεργία καθίσταται ένα «κοινωνικό και οικονομικό πρόβλημα διάχυτο όσο και καταλυτικό» (Martin και Wallace, 1984:7). Δεύτερον, παρατηρείται ιδιαίτερη αύξηση της γυναικείας ανεργίας (Μουσούρου, 1985B: 170-174) και τούτο οδηγεί τόσο στην ενσωμάτωση και της ανεργίας των γυναικών στον έως τότε προβληματισμό για την (ανδρική) ανεργία όσο και στην επισήμανση των ιδιαιτεροτήτων που έχει η ανεργία των γυναικών. Τρίτον, αποδίδεται καίρια σημασία στην επίδραση της ανεργίας πάνω στην οικογένεια – ιδιαίτερα στην επίδραση του περιορισμού των οικονομικών δυνατοτήτων πάνω στην οικογενειακή ζωή, της αύξησης του χρόνου συνύπαρξης των μελών της οικογένειας πάνω στις σχέσεις τους και της αλλαγής ρόλου πάνω στον αυτοσεβασμό του ατόμου λόγω «είτε απλώς απώλειας ρόλου

του προμηθευτή ή, αν ο σύζυγος έμενε άνεργος και η σύζυγος είχε ακόμη απασχόληση, μια αντιστροφή στη βασισμένη στο φύλο κατανομή οικογενειακών ρόλων, καθώς ο σύζυγος ασχολείται με τα οικιακά και η σύζυγος παίρνει το ρόλο του προμηθευτή». Τέλος, τέταρτον, αναπτύσσεται μια έντονη ερευνητική δραστηριότητα (κυρίως κατά τη δεκαετία του 1980) όσον αφορά τις ιδιαιτερότητες της γυναικείας ανεργίας και των επιπτώσεών της – μια δραστηριότητα που αποκαλύπτει μεταξύ άλλων και την σύνδεση της ανεργίας αυτής με την οικονομική δραστηριότητα των γυναικών.

Βέβαια, η ανεργία συνδέεται με την οικονομική κρίση: κάποιοι από τους εργαζομένους απολύονται και κάποιοι από τους εισερχομένους στην αγορά εργασίας δεν βρίσκουν απασχόληση. Στην φεμινιστική αντιμετώπιση του ζητήματος της γυναικείας ανεργίας, οι γυναίκες ως «εφεδρική» κατηγορία εργατικού δυναμικού πλήττονται και στα δύο επίπεδα. Προκειμένου για την Ελλάδα, τούτο πράγματι επιβεβαιώνεται από την Κασιμάτη, που επισημαίνει την μεγαλύτερη συχνότητα απολύσεων γυναικών σε σχέση με τις απολύσεις ανδρών εργαζομένων στη Βιομηχανία όπως και από τον Φακιολά, που επισημαίνει την αυξημένη ανεργία «νέων» γυναικών σε σχέση προς την ανεργία των «νέων» ανδρών (Τεχνικό Επιμελητήριο της Ελλάδος, 1985:43).

Αλλά, αν η αύξηση της γυναικείας ανεργίας συνοδεύει αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας (όπως συνέβη στην Ελλάδα), αυτή δεν σημαίνει αναγκαστικά χειροτέρευση της θέσης των γυναικών. Η αύξηση της γυναικείας ανεργίας μπορεί να οφείλεται σε θεσμικές διαφοροποιήσεις και σε βελτιώσεις του τρόπου λειτουργίας των Γραφείων Εργασίας ή του τρόπου παροχής των επιδομάτων

ανεργίας (U.N. 1979). Θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι φυσική η αύξηση της γυναικείας ανεργίας σε μια χώρα όπως η Ελλάδα, ως αποτέλεσμα της αύξησης της δηλωμένης αναζήτησης εργασίας με αντίστοιχη μείωση της άδηλης – δηλαδή της συχνότητας καταφυγής στις παραδοσιακές προσωπικές ή οικογενειακές γνωριμίες προκειμένου να εξασφαλισθεί θέση εργασίας. Πρόκειται για φαινόμενο που συνδέεται με τον εκσυγχρονισμό της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας και ιδιαίτερα με την αστικοποίηση του ελληνικού πληθυσμού.

Εάν λοιπόν, είναι γεγονός ότι οι δείκτες ανεργίας πληροφορούν ελλιπώς για το μέγεθος και την σύνθεση του άνεργου πληθυσμού (και μάλιστα του γυναικείου), εφόσον αντικατοπτρίζουν την δηλωμένη και όχι άδηλη ανεργία, προκειμένου για τις γυναίκες το πρόβλημα περιπλέκεται από την ύπαρξη της λεγόμενης «κρυπτοανεργίας». Η κρυπτοανεργία των γυναικών εξηγεί την μείωση του συνολικού γυναικείου εργατικού δυναμικού, που παρατηρείται σε περιόδους οικονομικής κρίσης σε πολλές βιομηχανικές χώρες και συνίσταται στην ακόλουθη διαδικασία (Ferber and Lowry σε Braxall and Reagan, 1976): η σύζυγος αποφασίζει να εργαστεί έξω από το σπίτι, όταν τα «κέρδη» από την εργασία αυτή είναι μεγαλύτερα από τις «ζημιές». Σε περιόδους ευμάρειας οι ευκαιρίες απασχόλησης πληθαίνουν και η απασχόληση πληρώνεται καλά: τα «κέρδη» από την εργασία αυξάνουν και η γυναίκα τείνει να εισέλθει στην αγορά εργασίας. Αντιθέτως, σε περιόδους κρίσης, οι ευκαιρίες απασχόλησης και οι αποδοχές μειώνονται: η αναζήτηση εργασίας έχει υψηλό κόστος, οι «ζημιές» υπερκαλύπτουν τα πιθανά «κέρδη» και η γυναίκα τείνει να μείνει έξω από την αγορά εργασίας – εκτός αν η ανάγκη για εργασία είναι μεγάλη ή εκτιμά πως

έχει ικανοποιητικές πιθανότητες ανεύρεσης εργασίας. Μένοντας έξω από την αγορά εργασίας η γυναίκα μεταβάλλεται σε οικονομικά μη ενεργή αν και στην πραγματικότητα άνεργη συμβάλλοντας με τον τρόπο αυτόν στην αύξηση της «κρυπτοανεργίας».

Ως προς την δηλωμένη ανεργία, αυτή παραμένει μεταξύ των ετών 1984 και 1988 σταθερή στο σύνολο των χωρών της Ε.Κ. στο 13% περίπου των οικονομικά ενεργών – ενώ, την ίδια περίοδο η ανεργία των ανδρών εμφανίζει σαφή τάση μείωσης: από 9,5% το 1984 σε 8% περίπου το 1988. Η εικόνα είναι ίδια και στην Ελλάδα, με ελαφρώς αυξημένη σε σχέση με το σύνολο της Ε.Κ. την γυναικεία ανεργία (: ελαφρώς πάνω από το 13% το 1988) και σαφώς χαμηλότερη την ανδρική (: 6% περίπου το 1988). Ως γνωστόν, η ανεργία είναι ιδιαίτερα υψηλή μεταξύ των ατόμων και των δύο φύλων ηλικίας κάτω των 25 ετών: περίπου 24% το 1984, που μειώνεται σταδιακά σε περίπου 20% το 1988 για το σύνολο των χωρών της Ε.Κ. – μείωση που δεν παρατηρείται κατά την περίοδο αυτήν στην Ελλάδα, όπου το ποσοστό των ανέργων της ηλικίας αυτής, ήδη αυξημένο κατά το 1984 (25,5%) αυξάνει σε 27,5% περίπου το 1988. Στο σύνολο των χωρών της Ε.Κ. η ανεργία μεταξύ των γυναικών ηλικίας κάτω των 25 ετών παραμένει υψηλότερη εκείνης μεταξύ του ανδρικού εργατικού δυναμικού. Στις χώρες αυτές η γυναικεία ανεργία στην ηλικία αυτή μειώνεται από 26% περίπου το 1984 σε 22,5% το 1988 – στην Ελλάδα αυξάνει από 33,5% το 1984 σε 37% το 1988. Τέλος, όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση των ανέργων γυναικών, το 1986 στο σύνολο των χωρών της Ε.Κ. οι άγαμες ήταν άνεργες σε ποσοστό 19,5% (24,5% των αγάμων, ηλικίας κάτω των 25 ετών) – ενώ στην Ελλάδα το ποσοστό είναι σημαντικά υψηλότερο:

25,5% (37% των αγάμων ηλικίας , κάτω των 25 ετών). Σε όλες τις χώρες, οι έγγαμες είναι άνεργες σε μικρότερο ποσοστό από τις άγαμες – μια πολύ ενδιαφέρουσα ένδειξη είτε της αύξησης του ποσοστού των γυναικών που παραμένουν στην αγορά εργασίας μετά το γάμο τους είτε της «κρυπτοανεργίας» των γυναικών.

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 σ' όλους τους τομείς της εργασίας. Η εξέλιξη της τεχνολογίας σιγά – σιγά παραμερίζει το έμπυχο εργατικό δυναμικό, κυριαρχεί στο χώρο εργασίας και δημιουργεί την τάξη των ανέργων που καθημερινά κατέχεται από το άγχος της επιβίωσης και της ανασφάλειας.

Είναι κοινά παραδεκτό ότι σε περιόδους κρίσης οι πρώτοι που θα επηρεαστούν από αυτήν, είναι οι εργαζόμενες γυναίκες. Στην πλειοψηφία η γυναικεία εργασία είναι απλήρωτη και αφανής, παρόλο που όλες οι γυναίκες προσφέρουν στην οικονομία με διάφορους τρόπους. Το κόστος της ανεργίας, οικονομικό και κοινωνικό έχει τεράστιες επιπτώσεις στην ψυχολογία, την οικογένεια και την πολιτική ζωή. Το μεγαλύτερο μέρος των ανέργων είναι νέοι και γυναίκες.

Στην Ελλάδα υπάρχει τάση αύξησης της γυναικείας απασχόλησης, φαινόμενο που κυριαρχεί στον παγκόσμιο χώρο. Οι γυναίκες αναζητούν εργασία, ιδιαίτερα οι νέες στην προσπάθειά τους για απελευθέρωση και ανεξαρτητοποίηση τόσο από τα κοινωνικά όσο και τα οικονομικά δεσμά. Προσπαθούν να επιτύχουν την άνοδο του πνευματικού τους επιπέδου και να συμβάλλουν στην άνοδο του ατομικού και οικογενειακού εισοδήματος.

Ως προς τη γυναικεία ανεργία, η κατάσταση είναι πιο δύσκολη και πιο προβληματική από την ανδρική, γιατί τη χαρακτηρίζει μεγάλη διάρκεια για τους ίδιους λόγους που προβάλλονται σε περίπτωση απόλυσής της: προκαταλήψεις ως προς τη γυναικεία εργασία, ισότητα μισθών, συγκέντρωση γυναικών σε ορισμένους κλάδους απασχόλησης, έλλειψη επαγγελματικής ειδίκευσης και πληροφόρησης.

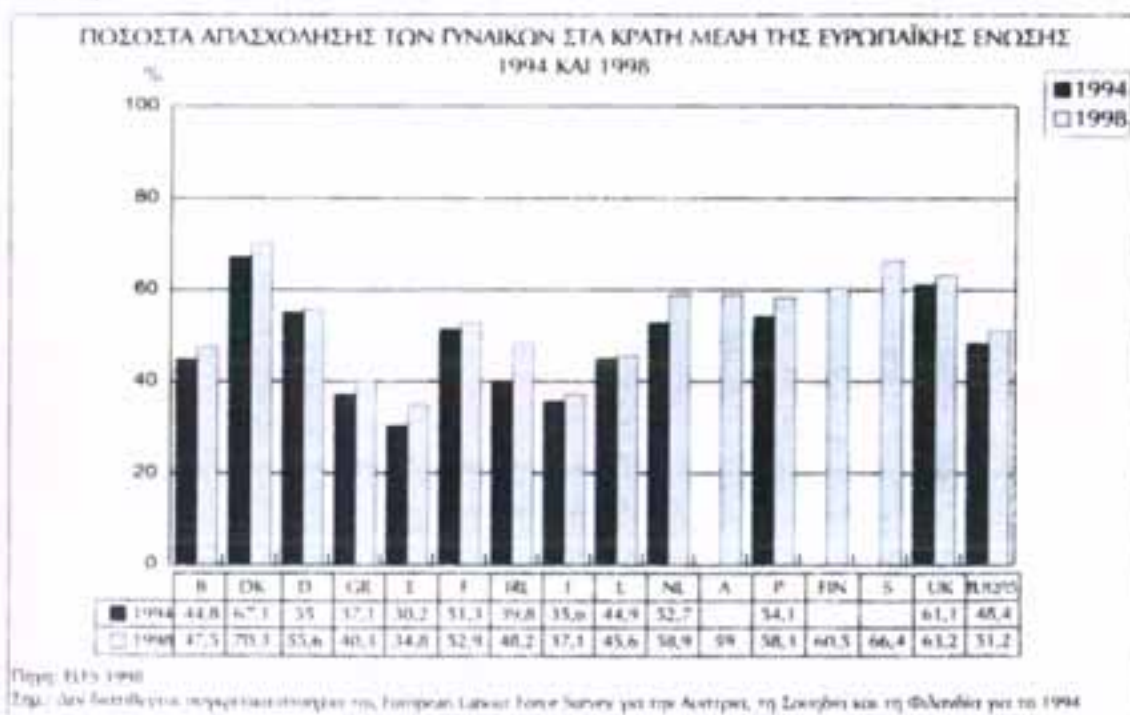
Πέρα από αυτό, υπάρχει ένα μεγάλο ποσοστό αυτοαπασχολούμενων σε σχέση με τον αριθμό των μισθωτών για τους οποίους δεν υπάρχουν στοιχεία που να παρουσιάζουν την καταχώρισή τους σε καταλόγους ανεργίας, όταν σταματούν τις οικονομικές δραστηριότητες κυρίως σε περιόδους οικονομικής κρίσης. Έτσι ένας μεγάλος αριθμός ανέργων διαφεύγει από την ένταξη στην επίσημη ομάδα των ανέργων και το ποσοστό ανεργίας υπολείπεται από την πραγματικότητα όπου η γυναίκα φέρει τον τίτλο «Συμβαλόντα και μη αμειβόμενο μέλος της οικογένειας».

1. Οι γυναίκες στην αγορά εργασίας

Οι γυναίκες δεν είναι ενσωματωμένες στην αγορά εργασίας τόσο όσο οι άνδρες. Γενικά, οι θέσεις εργασίας τους είναι λιγότερο τακτικές και ασφαλείς, ενώ επιβαρύνονται περισσότερο από τη φροντίδα των παιδιών και άλλων εξαρτώμενων προσώπων, που σημαίνει ότι υπάρχουν ακόμη σοβαρά προβλήματα όσον αφορά το φύλο στην αγορά εργασίας. Παρά το γεγονός ότι η πολιτική για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών επικεντρώνεται στη θέση των γυναικών στην οικονομία, μόνο σε λίγες περιπτώσεις οι γυναίκες έχουν επιτύχει, σε γενικές γραμμές, την ισοτιμία τους με τους άνδρες.

1. Σχεδόν σ' όλα τα κράτη μέλη και στην πλειοψηφία των υποψήφιων προς ένταξη χωρών το ποσοστό ανεργίας των γυναικών παραμένει συστηματικά υψηλότερο σε σχέση με αυτό των ανδρών, ενώ η μακροχρόνια ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες.
2. Η διαφορά στο ποσοστό απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών ανέρχεται κατά μέσο όρο σε 20%. Τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών παραμένουν χαμηλά σε πολλά κράτη μέλη (πίνακας 1). Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στην Ισπανία και την Ιταλία παραμένει κάτω από το 40%. Η μεγαλύτερη διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών παρατηρείται στην Ισπανία, την Ελλάδα, την Ιταλία και το Λουξεμβούργο, όπου η διαφορά είναι μεγαλύτερη από 30 ποσοστιαίες μονάδες.

Πίνακας 1



3. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών μειώνεται όταν αυτές έχουν μικρά παιδιά. Το αντίθετο ισχύει για τους άνδρες. Τα ποσοστά απασχόλησης ανδρών ηλικίας 20-44 ετών που διαθέτουν νοικοκυριό μ' ένα παιδί είναι υψηλότερα

ΠΙΝΑΚΑΣ 2' Ποσοστά απασχόλησης – 20 έως 44 ετών 1998

Χώρες	Συγκριτικός Δείκτης	Χωρίς παιδιά		Παιδιά ηλικίας 0-5 ετών	
		Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
IRL(97)	1,9	81	81	87	46
DE	1,8	83	83	90	49
LU	1,8	93	84	98	49
UK	1,7	85	87	90	53
ES	1,7	88	67	90	40
EU TT	1,7	84	79	91	52
NL	1,6	88	86	95	60
IT	1,6	91	68	92	45
FR	1,5	79	72	91	56
GR	1,5	82	60	96	48
AI	1,3	89	85	94	68
BE	1,2	87	77	92	66
PI	1,2	92	83	96	72

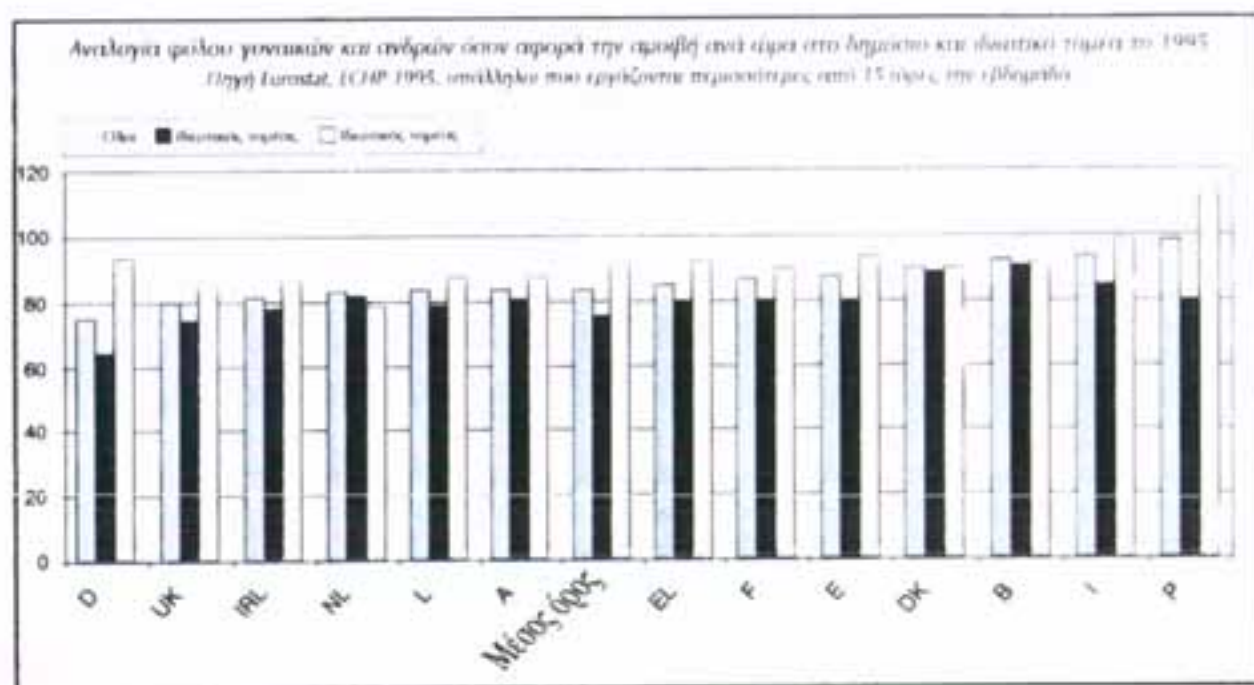
¹ Συγκριτικός δείκτης: τα ποσοστά απασχόλησης γυναικών και ανδρών συγκρίνονται ανάλογα με την απουσία ή παρουσία παιδιών ηλικίας 0-5 ετών. Όσο περισσότερο προσεγγίζει η τιμή του δείκτη στο 1 τόσο περισσότερο μοιάζει ο αντίκτυπος της ύπαρξης παιδιών στα ποσοστά απασχόλησης για γυναίκες και άνδρες. Οι τιμές που ξεπερνούν το 1 υποδεικνύουν ότι ο αντίκτυπος της ύπαρξης παιδιών στις γυναίκες μείωσε την αλλαγή της απασχόλησης σε σχέση με την εμπειρία των ανδρών.

² Δείκτης διαχωρισμού: υπολογίζεται ένα εθνικό ποσοστό απασχόλησης για γυναίκες και άνδρες και αυτό το μέσο ποσοστό

εφαρμόζεται έπειτα σε κάθε επάγγελμα. Ο εθνικός μέσος όρος που εφαρμόζεται αντιπροσωπεύει τον αριθμό των γυναικών (ή ανδρών) που θα εργάζονταν στο επάγγελμα αυτό εάν το σύνολο των γυναικών/ανδρών εργαζομένων ήταν ισότιμα κατανεμημένο σ' όλους τους κλάδους, π.χ. εάν οι γυναίκες ανέρχονται στο 40% του συνόλου των εργαζομένων σε δεδομένη χώρα τότε η σύγκριση σε κάθε κλάδο θα ήταν μεταξύ του παρατηρούμενου ποσοστού και του εθνικού μέσου ποσοστού 40%. Εάν όλες αυτές οι διαφορές προστεθούν (αγνοώντας τα θετικά ή αρνητικά σημεία) σε όλη την οικονομία μπορούμε τότε να έχουμε μια συνολική αναλογία ατόμων που προσλαμβάνονται πάνω από την ισορροπία που προτείνεται από τα εθνικά μέσα ποσοστά απασχόλησης, π.χ. ένα συνολικό ποσοστό ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αυτή η ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών παρουσιάζεται τότε ως ποσοστό συνολικής απασχόλησης για να δημιουργηθεί ένας δείκτης ανισότητας ή διαχωρισμού μεταξύ των ανδρών και των γυναικών.

Πρόσφατα στοιχεία σχετικά με τον οριζόντιο διαχωρισμό παρουσιάζονται στο διάγραμμα 1 και δείχνουν, σε επίπεδο ΕΕ, τα δέκα επαγγέλματα με το υψηλότερο ποσοστό άνισης εκπροσώπησης των δύο φύλων. Το μέγεθος των κυκλικών σχημάτων αντιστοιχεί στον αριθμό των απασχολούμενων ατόμων. Στο διάγραμμα καταδεικνύεται η κυριαρχία των γυναικών σε επαγγέλματα παροχής φροντίδας και η κυριαρχία των ανδρών σε επαγγέλματα του κατασκευαστικού και του γεωργικού τομέα.

Πίνακας 4



4. Η αμοιβή των γυναικών είναι μικρότερη από αυτήν των ανδρών, για ίδια και ίσης αξίας εργασία. Η διαφορά στις αμοιβές είναι μεγαλύτερη στον ιδιωτικό (25%) από ότι στο δημόσιο τομέα (9%). Διαρθρωτικοί παράγοντες, όπως ηλικία, επάγγελμα και τομέας δραστηριοτήτων δεν συμβάλλουν στη μείωση διαφοράς στις αμοιβές. Εξακολουθεί να υπάρχει μια διαφορά της τάξης του 15% στις μέσες αμοιβές (πίνακας 4).

2. Οι γυναίκες στις οικονομίες των υποψήφιων χωρών

Συνεχίζοντας θα σκιαγραφήσουμε και θα παρουσιάσουμε τον ρόλο των γυναικών στις οικονομίες των υποψήφιων χωρών για ένταξη στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι υποψήφιες χώρες γνώρισαν ριζικές αλλαγές κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας: τεχνολογική πρόοδος, προετοιμασία για την ένταξη στην Ευρωπαϊκή Ένωση, και σε πολλές χώρες το πέρασμα από την κατευθυνόμενη οικονομία στην οικονομία της αγοράς, με ανεπιθύμητη συνέπεια την αύξηση της ανεργίας (γράφημα 9).

Τα στοιχεία για την ανεργία των γυναικών συγκρίνονται ευνοϊκά με εκείνα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στις υποψήφιες χώρες, ο μέσος όρος του ποσοστού ανεργίας το 1999 ήταν 9,2% για τις γυναίκες και 9,6% για τους άνδρες (στα οποία περιλαμβάνονται στοιχεία του 1998 για τη Μάλτα και του 2000 για την Τουρκία). Για την ίδια περίοδο ο μέσος όρος στην Ευρωπαϊκή Ένωση ήταν 10,8% για τις γυναίκες και 7,9% για τους άνδρες.

- Στη Μάλτα, στην Κύπρο και στην Τουρκία το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών είναι πολύ πιο κάτω από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η διαφορά στις αμοιβές μεταξύ των φύλων είναι πολύ μεγαλύτερη.
- Στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, το επίπεδο απασχόλησης των γυναικών και η διαφορά μεταξύ των φύλων συγκρίνονται ευνοϊκά με τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, επίπεδο το οποίο κληροδότησαν οι πρώην κατευθυνόμενες

οικονομίες, οι οποίες έχουν ιστορικό υψηλής συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

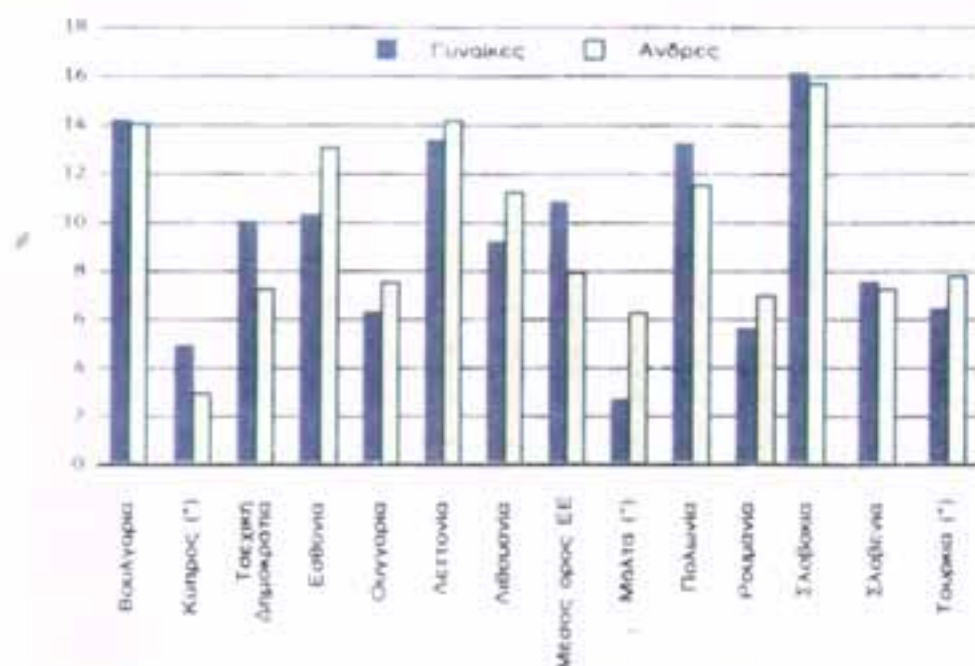
Παρόλα αυτά όμως, η εικόνα δεν είναι τόσο θετική όσο φαίνεται με την πρώτη ματιά. Αν και ο ανδροκρατούμενος τομέας της μεταποίησης υπέστη τις μεγαλύτερες απώλειες θέσεων εργασίας κατά την περασμένη δεκαετία, οι μελλοντικές πιέσεις στην απασχόληση είναι πολύ πιθανό να επηρεάσουν όλους τους τομείς και κατά συνέπεια να επηρεάσουν και περισσότερες γυναίκες. Η απασχόληση των γυναικών σε όλες τις υποψήφιας χώρες αντιμετωπίζει πιέσεις ανάλογες με εκείνες στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

- Οι γυναίκες δεν έχουν τα ίδια κίνητρα για εργασία με τους άνδρες. Η απασχόληση των γυναικών επικεντρώνεται σε θέσεις εργασίας που απαιτούν λιγότερα προσόντα και αμείβονται λιγότερο στους τομείς των υπηρεσιών και της γεωργίας. Δεν υπάρχουν αξιόπιστα στοιχεία για κάθε υποψήφια χώρα, αλλά σύμφωνα με τις πιο πρόσφατες πληροφορίες, η διαφορά στις αμοιβές μεταξύ των φύλων είναι μεγαλύτερη σε πολλές χώρες από τον μέσο όρο στην Ε.Ε. Στην Τσεχική Δημοκρατία για παράδειγμα, ο μέσος όρος των μισθών των γυναικών είναι μόλις το 69% του μέσου όρου των μισθών των ανδρών.
- Τα καλής ποιότητας και λογικού κόστους κέντρα για τη φροντίδα των παιδιών σπανίζουν. Η εκτεταμένη προσφορά δημόσιων παιδικών σταθμών και κέντρων προσχολικής εκπαίδευσης στις χώρες των πρώην κατευθυνόμενων οικονομιών δεν επιβίωσε κατά τη μετάβαση στην οικονομία της αγοράς. Οι ανεπαρκείς γονικές άδειες, κυρίως στην Μάλτα, επιδεινώνουν το πρόβλημα.

- Υπάρχουν ενδείξεις ότι στην απασχόληση των γυναικών δεν αποδίδεται η ίδια αξία με την απασχόληση των ανδρών. Αυτό συμβαίνει κυρίως στην Τουρκία, αλλά και στην Κύπρο, στη Μάλτα και την Πολωνία.

Είναι προς το οικονομικό συμφέρον όλων των χωρών να αξιοποιήσουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο το ανθρώπινο δυναμικό τους. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και να τους δοθούν τα κίνητρα για να παραμείνουν σ' αυτήν. Στην πράξη σημαίνει να τους δοθούν ίσα δικαιώματα στην απασχόληση με αυτά των ανδρών, να εφαρμοστούν οι ίσες αμοιβές, να προωθηθούν πολιτικές για την εργασία στις οποίες θα λαμβάνεται υπόψη η οικογένεια και να υπάρχει ίση κατανομή των οικιακών εργασιών.

Γράφημα 9 — Ποσοστό ανεργίας στις υποψήφιας χώρες το 1999



Πηγή: Η απασχόληση στην Ευρώπη, 2000. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (*) «Ευρωπαϊκός στατιστικός», 1999, Eurostat, σ. 47

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο

ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΤΗΣ.

Η αρχή της ισότητας των δύο φύλων καθιερώνεται στο νέο Σύνταγμα της Χώρας με το άρθρο 4 όπου αναφέρεται ότι οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις.

Η ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας προβλέφθηκε από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στις 26/02/75 που κυρώθηκε με το νόμο 133/75 και από 01/03/78 δεν υφίσταται διάκριση όσο αφορά τα κατώτατα όρια αμοιβής. Με το Ν 46/75 κυρώθηκε η 100ΔΣ «περί ίσης αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων δι' εργασία ίσης αξίας» και σύμφωνα με το Σύνταγμα (άρθρα 22 και 116) από 09/06/78 έληξε η προθεσμία ισχύος Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, Υπουργικών ή Διαιτητικών Αποφάσεων που περιέχουν διαχωρισμό αμοιβής ανδρών και γυναικών.

Επίσης, όλες οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας που αφορούν την προστασία της γυναίκας έχουν επικυρωθεί, πλην της 103 που συμπληρώνει την 3 (επικυρωθείσα με το Ν 2274/1920) για την προστασία της μητρότητας και διευρύνει το πεδίο εφαρμογής της. Ήδη καταρτίζεται νομοσχέδιο για την κύρωση και αυτής. Συγκεκριμένα έχουν κυρωθεί οι εξής Διεθνείς Συμβάσεις και έχουν ενσωματωθεί στη νομοθεσία μας: η 3 «για την προστασία της μητρότητας», η 4 και οι

αναθεωρητικές⁴¹ και 89 «για την νυχτερινή εργασία των γυναικών», η 45 «για την απασχόληση γυναικών σε υπόγειες εργασίες» και η 100 «για την ίση αμοιβή αρρένων και θηλέων για εργασία ίσης αξίας».

Ακόμη στον τομέα της παιδείας και της επαγγελματικής εκπαίδευσης δεν υπάρχει καμία διάκριση στην ελληνική νομοθεσία μεταξύ των δύο φύλων. Και είναι ελπιδοφόρο το γεγονός της ολοένα και μεγαλύτερης συμμετοχής των γυναικών στην εκπαίδευση. Σε αυτό το σημείο θα ήταν σκόπιμο να προσθέσουμε ότι μια υπερπροστατευτική νομοθεσία δεν φαίνεται ότι θα συντελούσε στη λύση των προβλημάτων που σήμερα αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες. Αντίθετα, η αδικαιολόγητη παροχή προνομίων, πέραν ορισμένων περιπτώσεων που είναι επιβεβλημένη, θα κατέληγε σε βάρος των γυναικών και σε εναντίον τους διάκριση τόσο για την είσοδό τους στην απασχόληση όσο και για την επαγγελματική τους εξέλιξη. Βέβαια, η προστασία που βασίζεται στην αναγνώριση ορισμένων ειδικών κινδύνων που διατρέχει η εργαζόμενη, βάση των επιστημονικών δεδομένων είναι σε ορισμένες περιπτώσεις απαραίτητη και αναγκαία. Έτσι, για παράδειγμα, η προστασία της μητρότητας καθώς και η απαγόρευση απασχόλησης σε ορισμένες εργασίες κατά τις περιόδους της κύησης θεωρείται προνομιακή μεταχείριση και είναι επιβεβλημένη.

Διεθνώς επικρατεί πλέον η αντίληψη και η τάση βελτίωσης των όρων και συνθηκών εργασίας όλων των εργαζομένων ανεξαρτήτων φύλου. Χαρακτηριστικό είναι ότι κατά την 66^η Σύνοδο της Δ.Σ.Ε. το 6^ο θέμα της ημερήσιας διατάξεως με σκοπό τη διαμόρφωση διεθνούς κειμένου, αναφέρεται στην ισότητα μεταχείρισης των εργαζομένων αμφοτέρων των φύλων και στην προστασία των εργαζομένων που έχουν

οικογενειακές υποχρεώσεις. Με αυτόν τον τρόπο το πρόβλημα μπαίνει στη σωστή βάση του και οι οικογενειακές ευθύνες μοιράζονται και στους δύο γονείς.

Σε προηγμένες ευρωπαϊκές χώρες όπως για παράδειγμα στη Γαλλία, υπάρχει ο θεσμός της άδειας για την εκπαίδευση των παιδιών, διάρκειας μέχρι 2 ετών, η οποία παρέχεται στην ή στο σύζυγο για να αντιμετωπισθούν τα προβλήματα που δημιουργούνται για την ανατροφή και παροχής φροντίδας στα παιδιά.

Σήμερα, που η γυναίκα καλείται να συμβάλλει στον οικονομικό προϋπολογισμό, τις περισσότερες φορές όσο και ο άνδρας, δεν είναι δυνατό να επωμίζεται μόνη της όλα τα βάρη και τις φροντίδες για τα παιδιά της οικογένειας. Βεβαίως δεν θα απαρνηθεί το ρόλο της μητέρας που η φύση της έταξε να έχει αλλά και ο άνδρας πρέπει να αντιληφθεί ότι πρέπει να αναλάβει τις ευθύνες του και να τη βοηθήσει στο δύσκολο έργο της. Ανεξάρτητα όμως από τις βελτιώσεις που θα μπορούσαν να υπάρξουν, τα πραγματικά προβλήματα της εργαζόμενης Ελληνίδας βρίσκονται κυρίως αλλού και όχι στην υπάρχουσα νομοθεσία. Εξάλλου τα θεσμικά μέτρα δεν μπορούν να συμβάλουν παρά μόνο μερικά στην εξασφάλιση της ίσης μεταχείρισεως. Τα μέτρα αυτά θα πρέπει να ενισχύονται από σειρά ρυθμίσεων εκπαιδευτικού και κοινωνικού χαρακτήρα. Σήμερα στη χώρα μας δεν υπάρχει ακόμη η κατάλληλη κοινωνική υποδομή και παροχή υπηρεσιών, που να διευκολύνουν τη γυναίκα εργαζόμενη να ανταποκριθεί σωστά στο ρόλο της συζύγου, εργαζομένης και μητέρας. Οι βρεφονηπιακοί σταθμοί που λειτουργούν δεν επαρκούν για την εξυπηρέτηση των αναγκών που υπάρχουν, ενώ τα παρεχόμενα επιδόματα από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς για την

αντιμετώπιση των εξόδων του τοκετού, παρά τις αυξήσεις των τελευταίων ετών είναι σε χαμηλά επίπεδα. Πρέπει πάντως να επισημανθεί με ικανοποίηση το γεγονός της εισαγωγής, από το 1978, του θεσμού των επιδομάτων μητρότητας, καθώς και τις σταδιακές αυξήσεως των οικογενειακών επιδομάτων. Ένα σημαντικό ποσοστό γυναικών, κυρίως στις γεωργικές περιοχές δεν απολαμβάνουν ασφαλιστικής καλύψεως. Επίσης υπάρχουν ελλείψεις σε δημόσια νηπιαγωγεία και σχολεία.

Το βασικότερο πρόβλημα είναι η ριζωμένη βαθιά ακόμη παραδοσιακή αντίληψη και νοοτροπία για το ρόλο της γυναίκας στο σπίτι και την κοινωνία. Βέβαια συχνά πολλές γυναίκες καλλιεργούν την αντίληψη αυτή, γιατί ο ρόλος της αδύναμης και προστατευόμενης πολλές φορές εξυπηρετεί. Αυτό όμως προσωρινά ενώ μακροπρόθεσμα αποτελεί εμπόδιο και μια πρώτης τάξεως δικαιολογία για δυσμενή μεταχείριση εκ μέρους του εργοδότη.

Ακόμη, παρά το γεγονός ότι ο αυτοματισμός κατάργησε τις περισσότερες εργασίες που απαιτούσαν την καταβολή μυϊκής δύναμης, οι γυναίκες επηρεασμένες από την παραδοσιακή αλλά συχνά ανεδαφική αντίληψη που διαχωρίζει τα επαγγέλματα σε «ανδρικά» και «γυναικεία», στρέφονται στην επιλογή επαγγελμάτων ξεπερασμένων ή που δεν έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας ή είναι κορεσμένα. Ακόμη οι γυναίκες διστάζουν να στραφούν σε επαγγέλματα που απαιτούν υψηλή ειδίκευση και συχνά απασχολούνται σε ανειδίκευτες εργάτριες, ενώ έχουν προετοιμαστεί για άλλο κλάδο.

Σε όλα τα προβλήματα ο ρόλος που καλείται να διαδραματίσει το Υπουργείο Εργασίας σαν φορέας της εργατοκοινωνικής πολιτικής μέσω

της επιθεωρήσεως εργασίας είναι σοβαρός και δύσκολος. Θα μπορούσε κανείς να διαχωρίσει τους τομείς δράσεως της επιθεωρήσεως, σχετικά με τα προβλήματα των γυναικών σε τρεις κατηγορίες:

1. Τομέας πληροφόρησης

Όπως προαναφέρθηκε βασικός παράγοντας για τη βελτίωση της θέσεως της εργαζόμενης είναι η σωστή ενημέρωση και ο κατάλληλος προσανατολισμός της σε απασχολήσεις που έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας, απαιτούν ειδίκευση και παρουσιάζουν προοπτικές εξελίξεως. Ακόμη οι γυναίκες χρειάζονται ενθάρρυνση ώστε να προετοιμασθούν κατάλληλα και να αποκτήσουν την απαιτούμενη εκπαίδευση και εξειδίκευση να αναλάβουν με αίσθημα ευθύνης και συνέπειας τις εργασίες αυτές. Είναι γεγονός ότι αυτό δεν ανήκει στα κύρια καθήκοντα της επιθεωρήσεως, αλλά ο επόπτης εργασίας έχοντας πλήρη γνώση της αγοράς εργασίας στην περιφέρειά του, είναι σε θέση να καθοδηγήσει σωστά τη γυναίκα στην επιλογή της εργασίας.

Αυτό βέβαια θα προϋπόθετε αρτιότερη οργάνωση των υπηρεσιών με κατάλληλα εξειδικευμένο προσωπικό και συνεργασία με τις κατά τόπους αρμόδιες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ. Ακόμη, καθήκον της επιθεωρήσεως είναι η παροχή τεχνικών συμβουλών, η ενημέρωση της απασχολουμένης για την νομοθεσία και τις δυνατότητες που τους παρέχει για την διεκδίκηση των νομίμων δικαιωμάτων τους και η υπόδειξη των υποχρεώσεών τους.

2. Τομέας προλήψεως

Απαιτείται αυστηρή επιτήρηση για την εφαρμογή της νομοθεσίας, σε ότι αφορά την εξασφάλιση των όρων εργασίας και προστασίας των εργαζόμενων γυναικών. Είναι γεγονός ότι η εφαρμογή της νομοθεσίας δε ότi αφορά τις γυναίκες, παρουσιάζει ιδιαίτερα προβλήματα, για παράδειγμα, η ουσιαστική εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Ακόμη και στις χώρες της κοινότητας, το πρόβλημα της ουσιαστικής εφαρμογής της αρχής αυτής, συναντά τεράστιες δυσκολίες που οφείλονται σε λόγους όπως ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε ειδικότητες όπου ασχολούνται μόνο ένα εκ των δύο φύλων και έτσι δεν υπάρχει σύγκριση μισθολογική, η περιορισμένη πρόσβαση των γυναικών σε επαγγέλματα που απαιτούν υψηλή ειδίκευση καθώς και η έλλειψη ισότητας σ' ότi αφορά την επαγγελματική εξέλιξη. Επίσης, η γυναίκα, για λόγους που προαναφέραμε (κοινωνική προκατάληψη, έλλειψη επαρκούς εκπαίδευσης), υφίσταται συχνά καταπίεση στην εργασία της, πράγμα που την υποχρεώνει να εργάζεται αδιαμαρτύρητα είτε πέρα από τα χρονικά όρια της εργασίας της είτε με μικρότερη από τη νόμιμη αμοιβή και κάτω από δυσμενέστερους όρους από τους άνδρες συναδέλφους της, μπροστά στο φόβο να δει να αντικαθίσταται από έναν άνδρα.

Το πρόβλημα ανακύπτει κυρίως στον ιδιωτικό τομέα και οφείλει κανείς να αναγνωρίσει ότi τα τελευταία χρόνια ιδίως στο δημόσιο και τους εποπτευόμενους από αυτό, οργανισμούς, έχει υπάρξει σημαντική πρόοδος, σε ότi αφορά τις συνθήκες και τους όρους απασχολήσεως των γυναικών, καθώς και τις δυνατότητες εξελίξεώς τους. Σε όλα λοιπόν τα

θέματα όπου διαπιστώνεται δυσμενής μεταχείριση των γυναικών, ο επιθεωρητής εργασίας καλείται να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο και να προλάβει τόσο με συστάσεις όσο και με αυστηρή εφαρμογή της νομοθεσίας κάθε άδικη και άνιση μεταχείριση που βασίζεται στο φύλο.

Πρέπει να γίνει πεποίθηση ότι η γέννηση ενός παιδιού με όλες τις ευθύνες που φορτώνει την γυναίκα δεν είναι ιδιωτική της υπόθεση, αλλά αφορά το κοινωνικό σύνολο και δεν μπορεί να θεωρείται «ατυχές γεγονός» από τον εργοδότη, ο οποίος πρέπει να προτάσσει το συμφέρον του κοινωνικού συνόλου του, στενά ευνοούμενου προσωπικού του συμφέροντος.

Είναι γεγονός ότι το δημογραφικό πρόβλημα της χώρας που οφείλεται στην υπογεννητικότητα έχει κυρίως σαν αιτία την έλλειψη κατανόησης και βοήθειας της εργαζόμενης μητέρας από το κοινωνικό σύνολο. Η εργαζόμενη μητέρα αντιμετωπίζει δυσπιστία στο περιβάλλον της εργασίας της, διότι είναι αναγκασμένη να συνδυάσει εργασία και οικογενειακές ευθύνες με αποτέλεσμα να μην μπορεί να ανταποκριθεί σωστά στους ρόλους της, οπότε αποφεύγει τις ευθύνες της μητρότητας. Αλλά σ' αυτή την περίπτωση ο κίνδυνος που παραμονεύει είναι να γίνουμε ένα έθνος που γερνάει, με φόβο να χάσουμε την εθνική μας ταυτότητα και την πολιτιστική μας κληρονομιά.

3. Τομέας καταστολής

Τέλος, στον τομέα της καταστολής, ο ρόλος της Επιθεώρησης Εργασίας, είναι εξίσου σοβαρός και δύσκολος. Η επίλυση των διαφορών μεταξύ εργαζομένων γυναικών και εργοδότη, παρουσιάζει ιδιομορφία λόγω των υπάρχουσών προκαταλήψεων σχετικά με την απόδοση των

γυναικών αλλά και λόγω της διστακτικότητας που συχνά παρατηρείται εκ μέρους τους για την διεκδίκηση των νόμιμων δικαιωμάτων τους.

Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις η αυστηρή αντιμετώπιση και η λήψη ακόμη και μέτρων αυστηρής αστυνομεύσεως της εργασίας των γυναικών, εκ μέρους της Επιθεώρησης Εργασίας είναι αναγκαία. Για να μπορέσει όμως η Επιθεώρηση Εργασίας να ανταποκριθεί στον πολλαπλό ρόλο της χρειάζεται να ληφθούν μέτρα που να διευκολύνουν την αποτελεσματικότητα της δράσης της. έτσι η αυστηρή ποίηση των διατάξεων σε ότι αφορά την προστασία των γυναικών σε ορισμένες περιπτώσεις, όπως η απαγόρευση απολύσεων καθόλο το διάστημα της κύησης αλλά και για αρκετό χρόνο μετά τον τοκετό, καθώς και η υπαγωγή κάτω από διοικητικό έλεγχο των απολύσεων των γυναικών θα ήταν μέτρα που θα διευκόλυναν το ρόλο της Επιθεώρησης Εργασίας.

Αλλά και η επάνδρωση των υπηρεσιών Επιθεώρησης Εργασίας με εξειδικευμένο προσωπικό, καθώς και η ίδρυση στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου ειδικευμένης μονάδας για την αντιμετώπιση των θεμάτων των εργαζομένων γυναικών θα αποτελούσε σημαντική πρόοδο σε ότι αφορά την αντιμετώπιση του προβλήματος. Σημειώνετε ότι στη Γαλλία υπάρχει ξεχωριστό Υπουργείο που ασχολείται με τα θέματα των γυναικών, στη δε Αγγλία, αλλά και σε άλλες χώρες, υπάρχουν ειδικά όργανα και επιτροπές για την αντιμετώπιση θεμάτων όπως η ισότητα αμοιβής.

Τα βήματα προόδου που έχει κάνει η Ελλάδα είναι μεγάλα και οι κατακτήσεις της στον τομέα της εργασίας κυρίως σε ότι αφορά την εργατική νομοθεσία, ιδίως τα τελευταία χρόνια πρέπει να αναγνωριστεί

ότι είναι σοβαρές. Όμως η Ελληνίδα εργαζόμενη έχει ακόμη να διανύσει δύσκολο δρόμο για να βελτιώσει και να εδραιώσει τη θέση της.

Σ' αυτή της, την προσπάθεια αξίζει κάθε συμπαράσταση και η βοήθεια που μπορεί να προσφέρει η Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία καλείται να παίξει και το ρόλο του παιδαγωγού ακόμη, του κοινωνικού συνόλου, είναι πολύτιμη. Ας μην ξεχνάμε ότι με την οικονομική ανάπτυξη της χώρας μας, την ενεργό πλέον συμμετοχή της, στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες και τις ελλείψεις που υπάρχουν σε ανθρώπινους πόρους, το γυναικείο εργατικό δυναμικό είναι η δεξαμενή απ' όπου θα αντληθεί το αναγκαίο εργατικό δυναμικό, για την εξασφάλιση της εξελίξεως της παραγωγικής διαδικασίας.

Αν αυτό το δυναμικό δεν ενημερωθεί, δεν ενθαρρύνει και δεν προστατευθεί, τότε οι επιπτώσεις θα είναι εξαιρετικά δυσμενείς και ο αγώνας για μια πιο δίκαιη και ανθρώπινη ζωή θα έχει υποστεί ισχυρό πλήγμα. Ας φέρουμε στη μνήμη μας μια από τις βασικές αρχές τις διακηρύξεως της Φιλαδελφείας, σύμφωνα με την οποία, η Παγκόσμια Ειρήνη, σκοπός και επιδίωξη της εθνικής και διεθνούς πολιτικής, δεν μπορεί να εδραιωθεί παρά μόνο όταν βασίζεται στην κοινωνική δικαιοσύνη, που αναγνωρίζει ότι όλα τα ανθρώπινα όντα, ανεξαρτήτως από φυλή, θρήσκευμα ή γένος έχουν το δικαίωμα να επιδιώκουν την υλική τους πρόοδο και την πνευματική τους ανάπτυξη σε πλαίσια ελευθερίας, αξιοπρέπειας και οικονομικής ασφάλειας και με ίσες δυνατότητες επιτυχίας.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Από τη βιομηχανική επανάσταση, που σήμανε την είσοδο της γυναίκας στη μισθωτή εργασία, μέχρι τη διεθνή επιταγή της αρχής της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών εργαζομένων πέρασαν πάνω από εκατόν πενήντα χρόνια. Αλλά η ισότητα στις αμοιβές δεν είναι παρά ένα μόνο στοιχείο στον αγώνα για την ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα. Η επιταγή όμως της «ίσης αμοιβής» δεν έχει ακόμα καθιερωθεί στην πράξη και η επίτευξή της δεν φαίνεται να πλησιάζει. Γιατί είδαμε το θέμα σαν ένα ζήτημα εργατικής πολιτικής, ενώ είναι συνυφασμένο με όλη την θέση της γυναίκας στην κοινωνική ζωή. Η αναγνώριση της γυναίκας σαν αυθύπαρκτου ατόμου αποτελεί επιταγή της σύγχρονης συμμετοχικής κοινωνίας, που αντικαθιστά τις σχέσεις εκμεταλλεύσεως και εξουσίας με σχέσεις ισότητας. Η συμμετοχή αυτή είτε θα περιορισθεί σε μια απλή μέθοδο βελτιώσεως της καταστάσεως ή θα επεκταθεί στον επαναπροσδιορισμό των αμοιβαίων ρόλων των δύο φύλων στην κοινωνική ζωή. Το τελευταίο όμως συνεπάγεται αλλαγή νοοτροπίας και ανατροπή ή ενός πλέγματος καταστάσεων και ρυθμίσεων. Και η ανατροπή αυτή προϋποθέτει και την ανατροπή του σημερινού τύπου γυναίκας με όλες τις προεκτάσεις του.

Στις σύγχρονες κοινωνίες, η απασχόληση των γυναικών είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο που με την έκταση και την δυναμική του, σηματοδοτεί ουσιώδεις κοινωνικές μεταβολές. Πράγματι, η μαζικότητα της γυναικείας απασχόλησης σημαίνει ουσιαστική αναδιάρθρωση τόσο της αγοράς εργασίας όσο και του κοινωνικού βίου – που απαιτεί την επανεξέταση τόσο της λειτουργίας και των μηχανισμών της αγοράς αυτής όσο και της οργάνωσης και της δυναμικής της κοινωνίας.

Η γυναίκα σήμερα από τη στιγμή που βγαίνει στην κοινωνία αντιμετωπίζει πολύ λιγότερες δυσκολίες και προκαταλήψεις απ' ό τι αντιμετώπιζε παλαιότερα. Η αναβάθμιση της αντιμετώπισης της γυναίκας ήρθε σταδιακά ως αποτέλεσμα μακροχρόνιων αγώνων. Καταστάσεις που σήμερα η νέα γενιά θεωρεί αυτονόητες έχουν περάσει από φάσεις έντονης αμφισβήτησης και επίκρισης για να φτάσουμε στην σημερινή πραγματικότητα.

Στην εργασία μας αυτή, προσπαθήσαμε να δώσουμε μια συνοπτική εικόνα της γυναίκας στην απασχόληση. Ένα θέμα τόσο πολύπλοκο και πολυτάραχο, με συνεχείς εξελίξεις. Είδαμε κατά τη διάρκεια της εργασίας μας πληθώρα ανακατατάξεων στο φλέγον ζήτημα της γυναικείας απασχόλησης, προσπάθειας της Διεθνούς κοινότητας για αντιμετώπιση των προβλημάτων, δυνατότητα ίσων ευκαιριών των φύλων, ίση αντιμετώπιση από την κρατική μηχανή, αγώνες του γυναικείου κινήματος για καλύτερες συνθήκες εργασίας. Μήπως όμως όλα αυτά δεν είναι αρκετά; Μήπως πρέπει να αλλάξουμε εμείς οι ίδιοι πρώτιστα τη νοοτροπία που επικρατεί γύρω απ' το γυναικείο φύλο; Προβληματίζομαι ότι πρώτα – πρώτα πρέπει να γίνει κοινή συνείδηση μεταξύ όλων εμάς των απλών πολιτών η ισότητα των δύο φύλων, να ξεπεράσουμε πια παλαιολιθικές αντιλήψεις και προκαταλήψεις που μειώνουν τον γυναικείο πληθυσμό αλλά και εμάς τους ίδιους τελικά.

Μέσα από αυτήν την εργασία, προβληματίστηκα ο ίδιος προσωπικά για την κατάσταση που επικρατεί και γνώρισα πτυχές του προβλήματος που δεν είχα αναλογιστεί ποτέ. Θέλω να πιστεύω ότι μέσα από αυτή την εργασία θα προβληματιστούν και άλλοι και ίσως τελικά να σταματήσουμε να ξεχωρίζουμε τα δύο φύλα. Η κοινωνία του σήμερα έχει ανάγκη την εξίσωση αυτή.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- 1) Τάκαρη Ντίνα «Η γυναίκα από την αρχαιότητα ως την τεχνολογική επανάσταση», Αθήνα 1984.
- 2) Κακλαμανάκη Ρούλα «Η θέση της γυναίκας στην οικογένεια, κοινωνία, πολιτεία», Εκδόσεις Καστανιώτη 1984.
- 3) Λ.Μ. Μούσουρου «Γυναίκα και Απασχόληση», Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 1993.
- 4) Σταύρου Βουτυρά «Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία», Εκδόσεις Παπαζήση 1981.
- 5) Κέντρο ερευνών για θέματα ισότητας «προς μια κοινοτική στρατηγική – πλαίσιο για την ισότητα των φύλων» 2001-2005 Λισσαβόνα 23 και 24 Μαρτίου 2000.
- 6) 4^ο μεσοπρόθεσμο κοινοτικό πλαίσιο δράσης.
- 7) Ευρωπαϊκή Επιτροπή «γενική διεύθυνση απασχόλησης και κοινωνικών υποθέσεων». Ετήσια έκθεση 2000 Λουξεμβούργο.
- 8) Λαίου Αντωνία, «Δικαιώματα και υποχρεώσεις της εργαζόμενης γυναίκας στη μισθωτή εργασία», Υπουργείο Προεδρίας Γενική Γραμματεία Ισότητας των δύο φύλων, Αθήνα 1985.
- 9) Τζίφα Πανταζή Κων/να, «Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα», εκδόσεις Νέα σύνορα Αθήνα 1984.
- 10) Αστικό Δίκαιο.
- 11) Εργατικό Δίκαιο.
- 12) Ποινικός Κώδικας.

- 13) Αποσπάσματα από ομιλία του Ειδικού Γραμματέα Ε.Ε. και ΚΠΣ του ΥΠΕΠΘ Κου Γ. Τσαμασφύρου.
- 14) Αποσπάσματα από ομιλία της Γενικής Γραμματέως Διαχείρισης κοινοτικών και άλλων πόρων Κας Εύης Χριστοφιλοπούλου Συνέδριο 28/2 και 1/03/2002, Divani Caravel.
- 15) Αποσπάσματα από ομιλία κυρίας Άννας Διαμαντοπούλου, Επιτρόπου υπεύθυνης για την απασχόληση και τις κοινωνικές υποθέσεις, Αθήνα 28 Φεβρουαρίου 2002 – Συνέδριο για την ισότητα ευκαιριών των φύλων στο 3^ο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης.