

Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΩΝ
ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ
ΤΜΗΜΑ: ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ & ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ



ΤΩΝ ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΩΝ: **Αναστασία Καραμπέτσου**
 Ελένη Μικρού

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: **Κωνσταντίνος Σμυρνής**

ΠΑΤΡΑ 2000

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΑΡΙΘΜΟΣ 3020

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	ΣΕΛΙΔΑ
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ	3
ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ Τα δύο φύλα στην εργασία από την Αρχαιότητα έως την Βιομηχανική Επανάσταση	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ	10
ΑΠΟ ΤΗΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΣΤΗΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗ: ΤΑ ΠΡΩΤΑ ΒΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	
• Βιομηχανική επανάσταση	
• 20ος Αιώνας	
• Τεχνολογική Επανάσταση	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ	15
Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	
A. Αύξηση των θέσεων εργασίας	
• Η απασχόληση την περίοδο 1991-1995	
• Ποσοστά ενεργού πληθυσμού και ποσοστά απασχόλησης	
• Σχέση ποσοστών ενεργού πληθυσμού και απασχόλησης με τον βαθμό αστικότητας	
B. Οι μεταβολές της απασχόλησης ανά φύλο και περιοχή	
• Αύξηση της γυναικείας απασχόλησης	
• Πληθυσμός και απασχόληση στις περιοχές της χώρας	
Γ. Οι μεταβολές της απασχόλησης με βάση τη θέση στο επάγγελμα ανά τομέα και κλάδο	
Δ. Απασχόληση και ειδίκευση των δύο φύλων ανά κλάδο	
Ε. Συμπεράσματα	

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ	30
ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ & ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ	
Α. Το γενικό πλαίσιο των διαπραγματεύσεων	
Β. Η στάση των κοινωνικών συνομιλητών	
Γ. Ίσες ευκαιρίες στα κράτη μέλη της Ε.Ε.	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ	39
Η ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ	
Α. Οι νέοι, τα κατ'έξοχήν θύματα της ανεργίας	
Β. Η δομή της ανεργίας κατά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο	
Γ. Η ανεργία μακράς διάρκειας	
Δ. Επιπτώσεις της ανεργίας στην κοινωνία και στο άτομο	
Ε. Η ανάγκη νέων κατευθύνσεων	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ	57
ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	
Α. Λόγοι της οικονομικής ανισότητας στις αμοιβές	
Β. Νομοθετική ρύθμιση των αμοιβών	
Γ. Οδηγία της ΕΟΚ (117/1975)	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ	63
ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ & ΠΑΡΑΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	
Α. Τι είναι παραοικονομία	
Β. Μορφές απασχόλησης που υπάγονται στην παραοικονομία	
• Η μερική απασχόληση	
• Η «μαύρη εργασία»	
• Το φασόν	
• Άλλες μορφές	
Γ. Οικιακή εργασία και παραοικονομία	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΩΟ	73
ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	
Α. Ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης	
Β. Χώροι στους οποίους εμφανίζεται το φαινόμενο της	

σεξουαλικής παρενόχλησης

Γ. Νομοθεσία και οι ευθύνες των εργοδοτών και των
συνδικαλιστικών οργανώσεων

Δ. Ευθύνες των εργαζομένων

Ε. Ψηφίσματα και αποφάσεις για την καταπολέμηση της
σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΑΤΟ 80

ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ

Α. Η Πολιτική των Συνδικάτων για τις γυναίκες

Β. Συμμετοχή στα όργανα του Συνδικαλιστικού Κινήματος

Γ. Η στάση των γυναικών απέναντι στο Συνδικαλιστικό Κίνημα

Δ. Προϋποθέσεις για υπέρβαση της κρίσης του Συνδικαλιστικού
Κινήματος

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ 88

**ΥΓΙΕΙΝΗ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
ΑΣΦΑΛΙΣΗ**

Α. Συνθήκες Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας

Β. Ισότητα στην κοινωνική ασφάλιση

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΔΕΚΑΤΟ 94

ΒΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΙΣΟΤΗΤΕΣ & ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ

Α. Διαφορές των δύο φύλων

Β. Βιολογικές διαφορές & Τεχνολογία

Γ. Επιστημονικές προτάσεις

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΩΔΕΚΑΤΟ 99

ΑΝΔΡΙΚΑ & ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ

- ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ

Α. Τα πρώτα βήματα

Β. Διαφοροποίηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού σήμερα

Γ. Ειδικές ρυθμίσεις για την γυναικεία εργασία

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ 108

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 113

Ι. ΟΔΗΓΙΕΣ ΤΗΣ Ε.Ο.Κ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ

ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

II. ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΚΥΡΩΘΗΚΑΝ ΑΠΟ ΤΗΝ
ΕΛΛΑΔΑ & ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

III. ΠΙΝΑΚΕΣ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΠΗΓΕΣ 124

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σήμερα στο τέλος της δεύτερης χιλιετίας, εποχή πρωτόγνωρης και ορμητικής ανάπτυξης των επιτευγμάτων του ανθρώπινου νου, είναι πλατιά πεποίθηση και συνείδηση πως σε κάθε άνθρωπο στον πλανήτη μας, πρέπει να εξασφαλίζονται οι προϋποθέσεις για την ολόπλευρη ανάπτυξη της προσωπικότητάς του, μέσα από την κατοχύρωση ορισμένων βασικών του δικαιωμάτων. Το δικαίωμα πρώτα από όλα στη ζωή, το δικαίωμα της εργασίας, το δικαίωμα για διαφάνεια, δημοκρατία, συμμετοχή και έλεγχο στα κέντρα λήψης των αποφάσεων, το δικαίωμα για κοινωνική πρόνοια, για στέγη, παιδεία, υγιεινό περιβάλλον, το δικαίωμα στον πολιτισμό κ.λ.π. εμπνέουν τη δράση και την πάλη δισεκατομμυρίων ανθρώπων σε όλη τη γη. Αν από αυτά τα δικαιώματα, το πρώτο και κυριότερο είναι το δικαίωμα για ζωή, το αμέσως επόμενο είναι το δικαίωμα του ανθρώπου για εργασία.

Από την καθημερινή τους πείρα οι άνθρωποι έχουν την αίσθηση της έννοιας της εργασίας και των συστατικών της στοιχείων. Ένας επιστημονικός ορισμός αποδίδει πιο συγκροτημένα αυτή την έννοια: «Η εργασία είναι η σκόπιμη δραστηριότητα των ανθρώπων για τη δημιουργία υλικών και πνευματικών αγαθών, απαραίτητων για την ικανοποίηση των ατομικών αναγκών και των αναγκών της κοινωνίας».

Ο άνθρωπος στην εργασία καταναλώνει την εργατική του δύναμη, τις φυσικοπνευματικές του δυνάμεις, για συγκεκριμένους σκοπούς. Η εργασία του, σε αντίθεση με τις εκδηλώσεις της βιοτικής δραστηριότητας των ζώων, είναι πάντα λογική, συνειδητή, σκόπιμη δραστηριότητα, και όχι ενστικτώδης. Τα αντικείμενα εργασίας μαζί με τα μέσα εργασίας αποτελούν τα μέσα παραγωγής. Χωρίς τα μέσα παραγωγής η διαδικασία της εργασίας σε κοινωνικό επίπεδο είναι αδιανόητη. Ταυτόχρονα όμως, η εργασία είναι αυτή που ζωντανεύει τα μέσα παραγωγής, που τα βάζει σε κίνηση για να καλύπτουν ανάγκες του ανθρώπου. Με την ένωση της εργατικής δύναμης του ανθρώπου με τα μέσα παραγωγής δημιουργούνται οι παραγωγικές δυνάμεις της κοινωνίας, που η ανάπτυξη τους αποτελεί τη βάση της κοινωνικής εξέλιξης.

Η εργασία είναι ο πρώτος και βασικός όρος της ανθρώπινης ύπαρξης. Χάρη στην εργασία ο άνθρωπος ξεχώρισε από τον κόσμο των ζώων, άρχισε να κατασκευάζει εργαλεία παραγωγής, να αναπτύσσει την παραγωγική του πείρα. Ο άνθρωπος με την εργασία του δεν μετασχηματίζει μόνο τη φύση παίρνοντας από αυτήν τα αναγκαία μέσα για την ύπαρξή του, αλλά «δημιουργεί και τον ίδιο του τον εαυτό», όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Φ. Ένγκελς¹. Μόνο χάρη στην εργασία το χέρι του ανθρώπου έφτασε σε ένα τόσο μεγάλο βαθμό τελειότητας, ώστε μπόρεσε να δημιουργήσει τα αθάνατα δημιουργήματα της τέχνης.

Με τις πρωτόγονες, εμβρυώδεις μορφές εργασίας άρχισε να ξεχωρίζει ο άνθρωπος από τα ζώα, άρχισε να εξουσιάζει τη φύση, ενώ εκείνα απλώς τη χρησιμοποιούν. Στην εποχή μας με την ταχύτατη εξέλιξη των παραγωγικών δυνάμεων, με τον ολοένα και πιο σύνθετο και πιο πνευματικό χαρακτήρα της εργασίας, η τελευταία αποκαλύπτει καθαρότερα το ρόλο της σαν πρώτος και βασικός όρος ύπαρξης του ανθρώπου, που με ταχύτατους ρυθμούς μαθαίνει, όχι μόνο τις φυσικές μα και τις κοινωνικές συνέπειες της εργασιακής του δραστηριότητας.

Η εργασία δημιούργησε την ανθρώπινη κοινωνία. Το πέρασμα του ανθρώπου από τη ζώωδη κατάσταση στην οργανωμένη κοινωνία άρχισε από τη συλλογική ανάπτυξη και χρησιμοποίηση των οργάνων εργασίας. Ακόμα και στην πρωτόγονη κοινωνία οι άνθρωποι κυνηγούσαν όλοι μαζί και καλλιεργούσαν τη γη από κοινού.

Φυσικά, κύλησαν δεκάδες χιλιάδες χρόνια προτού φτάσουμε από τους αρχέγονους προγόνους μας στην ανθρώπινη κοινωνία. Η ανάπτυξη της εργασίας οδήγησε αντικειμενικά στην σύσφιγξη των δεσμών ανάμεσα στα μέλη της κοινωνίας, ενισχύοντας τις εκδηλώσεις αμοιβαίας βοήθειας, κοινής δραστηριότητας και έκανε πιο ξεκάθαρη σε κάθε άτομο τη συνείδηση της χρησιμότητας αυτής της συνεργασίας. Οι άνθρωποι για να παράγουν δημιουργούν μεταξύ τους καθορισμένους δεσμούς και σχέσεις και μόνο μέσα στα πλαίσια αυτών των δεσμών και σχέσεων υπάρχει η σχέση τους με τη φύση, συντελείται η παραγωγή. Δημιουργούνται έτσι αναπόφευκτα και ανεξάρτητα από τη θέληση και τη συνείδησή τους καθορισμένες κοινωνικές σχέσεις. Αυτές ως γνωστόν ονομάζονται οικονομικές ή παραγωγικές σχέσεις και αποτελούν την κάθε φορά οικονομική βάση της κοινωνίας.

¹ Ένγκελς Φρ., «Η καταγωγή της οικογένειας» - ΑΘΗΝΑ 1980

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Τα δύο φύλα στην εργασία από την Αρχαιότητα έως την Βιομηχανική Επανάσταση

- Προϊστορική εποχή

Η προϊστορική εποχή ή εποχή των σπηλαίων, σύμφωνα με τις υπάρχουσες ιστορικές απόψεις, είναι η περίοδος που καλύπτει πολλά χρόνια, αρχίζοντας από το 25000 π.Χ. Μέσα σε αυτά τα χρόνια ο άνθρωπος παρουσίασε τεράστιες μεταβολές από την ανάγκη προσαρμογής προς το διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον της εποχής των Παγετώνων. Κατά την διάρκεια αυτής της μακράς περιόδου ο άνθρωπος σταδιακά, μετατράπηκε από κυνηγός άγριων ζώων και συλλέκτης φυτών, σε αγρότη που ασχολείται με την διατροφή των ζώων και την καλλιέργεια της γης. Έτσι, για 20.000 χρόνια περίπου έχουμε μία συνεχή ανθρώπινη δραστηριότητα κάτω από μεγάλες και φοβερές μεταβολές στο κλίμα και στο περιβάλλον. Η γυναίκα μαζί με τον άνδρα υπήρξαν οι πρωτεργάτες της ανθρώπινης εξέλιξης.

Ο άνδρας είναι το ανήσυχο πλάσμα που συνεχώς ψάχνει για να εξασφαλίσει την διατροφή της οικογένειας. Για μεγάλα χρονικά διαστήματα περιπλανιέται, γνωρίζει νέους τόπους, αντιμετωπίζει κινδύνους, αποκομίζοντας καινούργιες κάθε φορά εμπειρίες, κατακτά σιγά-σιγά τον κόσμο για να αποκτήσει αργότερα τα αγαθά της γης. Η γυναίκα από την άλλη, υποτάσσεται στωϊκά στη μοίρα της. Οι ασχολίες της δεν κλείνουν καμία προοπτική. Δεν έχει τις ίδιες ευκαιρίες με τον άνδρα. Από το σπίτι απομακρύνεται μόνο για να βρει τροφή για τα παιδιά της, χόρτα και ρίζες άγριων φυτών και αποκτά εμπειρίες για τις θρεπτικές και θεραπευτικές ικανότητες των φυτών. Έτσι, η ανθρωπότητα απέκτησε τους πρώτους γιατρούς γυναίκες και τα πρώτα φάρμακα.

Η προϊστορία περιγράφοντας τον τρόπο ζωής των πρώτων ανθρώπων μας δείχνει ότι η ίδια η φύση έδωσε την υπεροχή στην γυναίκα έναντι του

άνδρα, γιατί αυτή διοικούσε την οικογένεια. Όλες οι βιοτεχνίες είναι εφευρέσεις της - ο άνδρας κυνηγά και πολεμά μόνο - και βάζει με αυτές τα θεμελιακά στοιχεία του πολιτισμού. Από την άλλη, η παραγωγική δραστηριότητα της γυναίκας, ο μυστηριώδης ρόλος της στην αναπαραγωγή, ο μητροτοπικός γάμος που φέρνει τον άνδρα στο σπίτι της, όλα αυτά μαζί με την ακατανίκητη δύναμη των μητρικών αισθημάτων της την προικίζουν με περίλαμπρο κύρος και αναντίρρητη υπεροχή.

Από την άλλη μεριά, όταν ο άνδρας πηγαίνει για κυνήγι, ψάρεμα ή να πολεμήσει, αφήνει όλες τις δουλειές στην γυναίκα που φροντίζει τα παιδιά, το νοικοκυριό, καλλιεργεί τους κήπους, γεννά, υφαίνει κ.λ.π. Δημιουργείται λοιπόν ασυναίσθητα το Μητριαρχικό καθεστώς, καθώς τα παιδιά γνωρίζουν μόνο την ύπαρξη της μητέρας. Έτσι, ενώ στις πολιτισμένες κοινωνίες η γυναίκα έχει τη θέση του σκλάβου στις πρωτόγονες κυριαρχεί.

- Ομηρική εποχή

Στον κόσμο του Ομήρου η θέση της γυναίκας είναι προνομιακή σε σχέση με τις νεότερες εποχές, ακόμα και τη σημερινή. Όχι μόνο κυριαρχεί στο σπίτι της, που πολλές φορές ασκεί το προνόμιο να επιτρέπει ή να αρνείται τη φιλοξενία σε αυτό, αλλά είναι η περισσότερο τιμημένη από το σύζυγο και τα παιδιά της. Είναι η σύντροφός του. Ακόμα, όλοι σέβονται τη γνώμη της και την τιμή της και το δείχνουν με την κοινή υπόληψη. Όμως δεν συμμετέχει στα κοινά.

Οι ηρωίδες στα Ομηρικά Έπη (Ιλιάδα-Οδύσσεια) είναι αντάξιες των ηρώων-ανδρών (Αχιλλέας, Αγαμέμνονας, Οδυσσεύς κ.λ.π.). Διακρίνονται για την απλότητά τους, τον σεβασμό, την ευγένειά τους. Είναι άξιες, μετριόφρονες, σεμνές, δέχονται χωρίς γογγυσμό τη θέση που τους όρισε η κοινωνία, προσηλωμένες στα καθήκοντα της συζύγου, της μητέρας και της κόρης. Η καλλονή από την άλλη, είναι γενική αρετή για τις γυναίκες του Ομήρου.

- Ιστορική εποχή

Στις αρχές της ιστορικής εποχής στην Ελλάδα όσο και στο μεγαλύτερο μέρος του κόσμου υπάρχει μία μεταβολή ως προς τη θέση της γυναίκας. Η μονογαμία ήταν το χαρακτηριστικό της ελληνικής φυλής, οι σχέσεις των δύο φίλων γενικά, και ιδιαίτερα μέσα στην οικογένεια ήταν πολύ καλές και χωρίς τάσεις κυριαρχίας. Όμως ύστερα από τις επιδρομές των Ινδοευρωπαίων και των βαρβάρων (Αιγύπτιοι, Σημίτες κ.λ.π.), οι οποίοι ήταν καλύτερα ενημερωμένοι για το ρόλο του άνδρα στην τεκνογονία της γυναίκας, όλα αλλάζουν. Η γυναίκα έχασε το γόητρό της, το

σεβασμό, την ιερότητα του ρόλου της, την αξία της. Ο άνδρας έχει όλα τα δικαιώματα και τα μεταβιβάζει. Η Μητριαρχία αντικαταστάθηκε σιγά-σιγά από την Πατριαρχία. Έτσι επέρχεται η οικονομική κυριαρχία του άνδρα στην γυναίκα, καταργείται η ισότητα των φύλων και καθιερώνονται σχέσεις εκμετάλλευσης.

Η πραγματική αιτία όμως της μεταβολής της θέσης της γυναίκας που κατείχε στην αρχαιότητα είναι η κοινωνική αλλαγή που σημειώθηκε τον 8^ο και 7^ο αιώνα π.Χ., όταν η ανακάλυψη της καλλιέργειας της γης μετέτρεψε τους κυνηγούς και νομάδες σε αγρότες, δουλειά που πρώτα έκανε η γυναίκα για να εξασφαλίσει την τροφή της οικογένειάς της. Ιδιαίτερα ο 7^{ος} αιώνας θεωρείται ο αιώνας των μεγάλων μεταβολών στην οικονομική και κοινωνική ζωή. Η κοινωνία αρχίζει να στηρίζεται στον «οίκο» που διοικείται από τον «pater familias» Η ιδιοκτησία κληρονομείται από τα άρρενα μέλη της οικογένειας κ.λ.π.

- Κλασική εποχή

Κατά τον 6^ο αιώνα π.Χ. όχι μόνο δεν επικρατούν ευνοϊκές συνθήκες για την γυναίκα, αλλά ακόμα την περιφρονούν εκτός από την Σπάρτη, την Κρήτη και την Λέσβο. Περιορισμένη από το νόμο, τα πολλαπλά εμπόδια, ταπεινωμένη από τα έθιμα, ασχολείται κυρίως σε οικιακά έργα και στη λατρεία των θεών, φυλακισμένη στον γυναικωνίτη.

Ο Σόλων (νομοθέτης, φιλόσοφος, ποιητής 639-559 π.Χ.) ενώ με νομοθετικά μέτρα αντιμετώπισε τους τότε ταξικούς αγώνες ανάμεσα στους εξαθλιωμένους χωρικούς και τους Αθηναίους αριστοκράτες, για τις γυναίκες θέσπισε νόμους αυστηρούς και γενικά τις μεταχειρίστηκε με μεγάλη δυσπιστία. Επέτρεψε στους Αθηναίους να κληροδοτούν την περιουσία τους σε όποιον θέλουν, χωρίς να υπολογίζουν συγγένεια, με μόνο όρο η διαθήκη να μην συντάσσεται από άρρωστο ή με τη βία ή με συμβουλή γυναίκας. Οι νόμοι του δεν έδιναν κανένα δικαίωμα στην γυναίκα παρά μόνο απαγορεύσεις. Ο Σόλων πιστεύει ότι η γυναίκα είναι ένα πολύ κατώτερο ον.

Αντίθετα, στις πόλεις-κράτη με στρατιωτικό πολίτευμα, το οποίο απασχολούσε τους άνδρες και τους απομάκρυνε από τον «οίκο», οι γυναίκες είχαν σπάσει τις πόρτες του γυναικωνίτη, καθώς και τις απαγορεύσεις του Λυκούργου και είχαν αποκτήσει πολλές ελευθερίες. Από αυτές εξαρτάται η διακυβέρνηση της πόλης, η ειρήνη και ο πόλεμος. Οι γυναίκες της Σπάρτης για παράδειγμα, έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους άντρες. Εμφανίζονται δημόσια, παίρνουν μέρος στις γιορτές, τις γυμναστικές επιδείξεις, μιλούν ελεύθερα με τους άνδρες κ.λ.π. Η Σπαρτιάτισσα μητέρα ή παιδαγωγός θεωρείται χρήσιμη όσο και ο άνδρας στην οικογένεια και την κοινωνία, που την τιμά ίδια με τον άνδρα και η

επίδρασή της σε αυτές είναι πολύ σημαντική. Στο τέλος της Σπαρτιατικής Μοναρχίας οι άνδρες είχαν λιγοστέψει από τους πολέμους και για αυτό οι Σπαρτιάτισσες ασχολούνταν εκτός από τους αγρούς και με την διακυβέρνηση του κράτους.

- Ρωμαϊκή εποχή

Η ισότητα ανδρών και γυναικών στην Αρχαία Ρώμη έχει λίγο-πολύ παρόμοια μοίρα με αυτή στην Αρχαία Ελλάδα. Η γυναίκα έχει κάποια εξουσία την οποία ασκεί στα όρια του οίκου της, όπου είναι η θέση της. Επικρατεί η γυναικεία διαδοχή και η μητρική γενεαλόγηση που επέβαλε το καθεστώς του μητριαρχικού δικαίου, αλλά σε καμία περίπτωση δεν έχει κοινωνικά και πολιτικά δικαιώματα. Δεν συμμετέχει στα κοινά, απολαμβάνει όμως μεγάλη υπόληψη στο σπίτι και την κοινωνία, χωρίς ο άνδρας να παύει να είναι ο κύριος της κατάστασης.

Με την παρακμή όμως της Ρωμαϊκής Αυτοκρατορίας χάνει και αυτά τα λίγα παλιά και καλά έθιμα. Η γυναίκα δεν θεωρείται πια σύντροφος του άνδρα και αρχίζει το σκλάβωμά της. Δεν έχει κανένα ατομικό και κοινωνικό δικαίωμα, ενώ το ρωμαϊκό δίκαιο την αποκαλεί *res* (πράγμα). Ο άνδρας κρατά στην απόλυτη κυριαρχία του προίκα, προσωπική εργασία, παιδιά.

- Χριστιανισμός

Ο Χριστιανισμός εμφανίζεται ταυτόχρονα με την κατάρρευση της Ρωμαϊκής Αυτοκρατορίας, φέρνοντας μία νέα περίοδο για το ανθρώπινο γένος και δημιουργώντας νέες ανακατατάξεις των αξιών. Η κατάσταση που επικρατούσε τότε, της τέλειης αποσύνθεσης και παρακμής, δέχτηκε με ανακούφιση και αισιοδοξία τα καινούρια μηνύματα για ισότητα και αγάπη της θρησκείας του Χριστού. Ανατρέπει θεσμούς και αντιλήψεις και με κήρυγμα την αγάπη προσπαθεί να φέρει την ειρήνη και την αρμονία στον κόσμο, κηρύσσοντας στους ανθρώπους την ισότητα.

Οι χριστιανικές βασικές αρχές για τον άνθρωπο και την κοινωνία αναφέρουν ότι όλοι οι άνθρωποι είναι παιδιά του ίδιου Δημιουργού και μεταξύ τους ίσα. Δεν υπάρχουν διακρίσεις. Ο τόπος καταγωγής, το χρήμα, η διαφορά φύλου, η κοινωνική θέση, δεν αποτελούν στοιχεία για κοινωνικές διαφορές.

- Βυζάντιο

Στους Βυζαντινούς χρόνους την πολιτική εξουσία κατέχει η αριστοκρατία και συμμετέχουν σε αυτήν τόσο οι άνδρες όσο και οι

γυναίκες. Από τέλη του 11^{ου} αιώνα οι μεγάλες αριστοκρατικές οικογένειες μορφώνουν τα κορίτσια τους με δασκάλους που διδάσκουν στα σπίτια τους και από τον 12^ο αιώνα οι γυναίκες αρχίζουν να κατέχουν σημαντική θέση στα γράμματα. Αργότερα, ιδρύθηκαν λίγα σχολεία για τα κορίτσια του λαού.

Ωστόσο, η συμμετοχή των γυναικών της αριστοκρατίας στην οικονομία είναι εντελώς διαφορετική από αυτή των υπόλοιπων γυναικών. Καταρχήν, από τα τέλη του 11^{ου} κυρίως αιώνα είχαν μεγάλη ιδιωτική περιουσία, όχι όμως στην πλήρη κυριότητά της που την αποκτούσαν μόνο στην περίπτωση που χήρευαν. Αλλά οι γυναίκες διατηρούσαν ή μοιράζονταν την ευθύνη για τη διαχείριση της οικογενειακής περιουσίας. Παράδειγμα αποτελεί η μητέρα του αυτοκράτορα Αλεξίου Α΄ Κομνηνού, η Άννα Δαλασσηνή, η οποία είχε τέτοια ικανότητα στα θέματα της οικονομικής διαχείρισης ώστε ο γιος της της ανέθεσε για ένα διάστημα την κρατική οικονομία. Από την άλλη μεριά οι γυναίκες παρουσιάζουν μία συμμετοχή και σε εμπορικές δραστηριότητες. Η συμμετοχή αυτή αναφέρεται σε επενδύσεις περιουσιακών δικών τους στοιχείων στο θαλάσσιο εμπόριο που ήταν αρκετά σημαντική και διατηρήθηκε έως την πτώση της Πόλης.

Στις γυναίκες των γραμμάτων συγκαταλέγονταν τον 4^ο αιώνα η Υπατία η φιλόσοφος, η Άννα η Κομνηνή η οποία έγραψε την Αλεξιάδα, καθώς και στίχους και σχόλια για τον Αριστοτέλη κ.λ.π. Στους χρόνους των Παλαιολόγων πολλές γυναίκες είχαν μεγάλη επίδραση στα γράμματα, καθώς και στην κοινωνία. Η Ειρήνη, η Ελένη, η Θεοφανώ, η Θεοδώρα Κομνηνή, η οποία αν και ήταν από φτωχή οικογένεια ενέπνευσε τον Ιουστινιανό, έσωσε έργα τέχνης και πολλά βιβλία από την φωτιά και την καταστροφή και συντέλεσε στο χτίσιμο του περίφημου ναού της Αγίας Σοφίας, σημαντικό μνημείο της Βυζαντινής τέχνης στην Κωνσταντινούπολη. Προικισμένη με πολιτικό μυαλό εισχωρεί στη διοίκηση, τη διπλωματία και την θρησκεία. Αξιόλογη συμμετοχή στα γράμματα είχε και η Κασσιανή, βυζαντινή αρχόντισσα που έχασε το θρόνο του Βυζαντίου για να υπερασπισθεί το φύλο της. Επίσης, έγραψε και μελοποίησε πολλούς ύμνους που περιλήφθηκαν στις ακολουθίες της Ορθόδοξης Εκκλησίας.

- Μεσαίωνας

Ο Μεσαίωνας αρχίζει με τη διάλυση της Άρχουσας τάξης της Ρώμης το 400 μ.Χ. από τους Βαρβάρους. Για 1100 περίπου χρόνια οι άνθρωποι ζούσαν στο σκοτάδι της αμάθειας έως το 1400 μ.Χ. περίπου που γίνεται η αναβίωση του πολιτισμού. Η γυναίκα εργαζόταν ακόμα πιο σκληρά, ενώ οι συνθήκες ζωής της χειροτέρευαν. Με το καθεστώς της Φεουδαρχίας η γη

δεν ανήκει στην οικογένεια αλλά στον ηγεμόνα. Η γυναίκα κρατά το νοικοκυριό, εργάζεται στους αγρούς, γνέθει, υφαίνει. Δεν ασκεί ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, δουλεύει σε πολλές εργασίες χωρίς καμία αμοιβή.

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 ένας άνδρας, αλλά της αφαιρείται η οικονομική και νομική αναγνώριση.

- Αναγέννηση

Η Αναγέννηση εκδηλώθηκε τον 14^ο αιώνα και σήμανε την «εκ νέου ανακάλυψη» του Αρχαίου Ελληνορωμαϊκού πολιτισμού. Έβαλε τέλος στον σκοταδισμό του Μεσαίωνα αναζητώντας την ελευθερία και την αφύπνιση του πνεύματος και αναβιώνοντας τον κλασικό πολιτισμό των Ελλήνων αλλάξε τις τότε κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές συνθήκες ζωής.

Η αφύπνιση αυτή όμως έφερε την εργασία στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος των ανθρώπων. Οι άνδρες παίρνουν στα χέρια τους κάθε εξουσία στη γη και στο σπίτι. Έως τότε οι γυναίκες δούλευαν μέσα στο σπίτι (βιοτεχνίες, συντεχνίες), γι' αυτό και την απασχόληση αυτήν την θεωρούσαν υποτιμητική. Περιορίσαν τις γυναίκες στο νοικοκυριό και αποφάσισαν να εργαστούν οι ίδιοι. Εμποδίζουν τη γυναίκα να πάρει μέρος στην παραγωγή και κάθε εργασία που θα έφερνε κέρδος. Τη χρησιμοποιούν ως βοηθό που εκτελεί όμως το μεγαλύτερο μέρος της εργασίας, ενώ οι γυναίκες είχαν από καιρό αναπτύξει μία πολύπλευρη δράση ιδιαίτερα στην ιατρική. Αργότερα το 18^ο και 19^ο αιώνα οι άνδρες φτιάχνουν κανονισμούς που απαγορεύουν την άσκηση του ιατρικού επαγγέλματος, επιβάλλοντας πρόστιμο ή την ποινή φυλάκισης σε γυναίκες που δεν έχουν φοιτήσει σε ειδικά σχολεία, ενώ αυτά δεν τις δέχονταν.

Την εποχή της Αναγέννησης που ονομάζουν «εποχή του ατομικισμού» γιατί επιτρέπει την παρουσίαση κάθε σπουδαίας προσωπικότητας χωρίς διάκριση φύλου, το άτομο ζει ελεύθερα και δημιουργεί. Ξεπροβάλλουν διάφορες προσωπικότητες του πνεύματος, των γραμμάτων, της τέχνης και από τα δυο φύλα. Υπήρξαν γυναίκες πολεμιστές, συγγραφείς, καλλιτέχνες και πολλές εταίρες που διακρίθηκαν για το ανεπτυγμένο πνεύμα τους.

- Προβιομηχανική εποχή

Στην προβιομηχανική εποχή, τόσο στην βιοτεχνία όσο και στην γεωργία και την κτηνοτροφία, στους κύριους τομείς απασχόλησης, τα καθήκοντα του άντρα και της γυναίκας στον επαγγελματικό και οικονομικό

τομέα, καθώς και στα θέματα ανατροφής των παιδιών ήταν κοινά και τα προβλήματα τους αντιμετωπίζονταν και λύνονταν από κοινού.

Στον 18^ο αιώνα η γυναίκα έχει μεγαλύτερη ελευθερία και ανεξαρτησία. Οι νέες μορφώνονται και ζουν ελεύθερα. Οι έξυπνες και φιλόδοξες γυναίκες δημιουργούν ευκαιρίες. Η Μαντάμ ντε Πομπαντούρ, η Μαντάμ Μπαρί, οι μεγάλες εταίρες, είχαν τόσο μεγάλη δύναμη και επιρροή ώστε έγινε αποδεκτό ότι αυτές κυβερνούσαν τη Γαλλία, όπου τα πράγματα ήταν περισσότερο ευνοϊκά για τη γυναίκα από κάθε άλλο μέρος της γης, ενώ από το 1830 ιδρύονται φεμινιστικές λέσχες.

- Γαλλική Επανάσταση

Η Γαλλική Επανάσταση (1789) αποτελεί ορόσημο στην παγκόσμια ιστορία, γιατί κατόρθωσε να κάνει πράξη τον ευρωπαϊκό ουμανισμό που διακήρυξε η Αναγέννηση και επηρέασε ιστορικά την ανθρωπότητα. Διακήρυξε τις αρχές της ελευθερίας, που αναφέρονταν στην πολιτική, οικονομική και κοινωνική ισότητα όλων των πολιτών, στη συμμετοχή τους στις δημόσιες υπηρεσίες, στην υπακοή τους στο νόμο που είναι έκφραση της γενικής θέλησης, στο σεβασμό της ιδιοκτησίας, στην ελευθερία του τύπου και της σκέψης, στην ανεξιθρησκία και στην ίση διανομή των θεσμών που από πολλά χρόνια είχαν ριζώσει στις συνειδήσεις των ανθρώπων.¹

¹ Τα στοιχεία του κεφαλαίου προέρχονται από το βιβλίο: «Η γυναίκα από την αρχαιότητα ως την τεχνολογική επανάσταση» Τάκαρη Ντίνα - ΑΘΗΝΑ 1984

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΑΠΟ ΤΗΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΣΤΗΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗ ΤΑ ΠΡΩΤΑ ΒΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η Αναγέννηση αφύπνισε τους λαούς της Δύσης από τον σκοταδισμό του Μεσαίωνα, ενώ η Βιομηχανική Επανάσταση το 19^ο αιώνα έφερε μεγάλες και σημαντικές κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές.

Η πιο σημαντική αλλαγή είναι αυτή της μετατροπής του γεωργού σε εργάτη. Τον 8^ο αιώνα π.Χ. οι άνθρωποι εγκατέλειψαν τη νομαδική ζωή και έγιναν γεωργοί, ενώ το 19^ο αιώνα μ.Χ. οι εργάτες της γης γίνονται βιομηχανικοί εργάτες. Αγρότες άνδρες και γυναίκες αφήνουν την ύπαιθρο και μεταναστεύουν στα μεγάλα βιομηχανικά ή αστικά κέντρα για να γίνουν προλετάριοι. Χτίζουν τεράστιες μεγαλουπόλεις ενώ τη ζωή τους καλύπτει πλήρης απομόνωση και μοναξιά.

Η Βιομηχανική Επανάσταση αφύπνισε τις γυναίκες από τη δουλειά πολλών αιώνων και δημιούργησε τη γυναίκα – εργάτρια. Μεταμόρφωσε τη μοίρα της και άνοιξε το δρόμο για την χειραφέτησή της.

Στην βιομηχανική εποχή η αστική κοινωνία διαχώρισε τον τόπο εργασίας από την οικογενειακή εστία. Ο διαχωρισμός των κοινών εργασιών οδήγησε σε μία νέα κατανομή ρόλων, η οποία δημιούργησε νέες αξίες. Ο άντρας ανέλαβε τη συντήρηση της οικογένειας και κατά κάποιον τρόπο την αντιπροσώπευσή της στον έξω κόσμο. Ο ρόλος της γυναίκας είναι εργάτρια στο εργοστάσιο και νοικοκυρά μέσα στην οικογένεια. Αποστολή της να ασχολείται μόνο με το σπίτι και να είναι έτοιμη για κάθε θυσία όταν παρουσιαστεί ανάγκη στην οικογένεια ή το συγγενικό περιβάλλον και να συμβάλλει με την αμοιβή της δουλειάς στον οικογενειακό προϋπολογισμό. Η βιομηχανία προτιμούσε τη γυναίκα εκεί που μπορούσε να εργαστεί κυρίως στους κλάδους της υφαντουργίας και του κλωστηρίου, γιατί το

μεροκάματο είναι μικρότερο και τα γυναικεία χέρια αποδίδουν καλύτερα. Έτσι από την αρχή της σταδιοδρομίας της υπάρχει η εκμετάλλευση της εργασίας της.

Έτσι ο άνδρας απομακρύνθηκε από την άμεση επίβλεψη και επιρροή των παιδιών, τη διαπαιδαγώγησή τους και περιορίστηκε στο ρόλο του απλού θεατή μέσα στην οικογένεια, ενώ αναπτύσσει μία μεγαλύτερη συμμετοχή στα κοινά. Αντίθετα, η γυναίκα λόγω του ότι δεν έχει ελεύθερο χρόνο έχασε κάθε συμμετοχή και επιρροή στα κοινωνικά θέματα και στις κοινωνικές εξελίξεις.

Η Αγγλία είναι η χώρα από όπου ξεκίνησε η Βιομηχανική Επανάσταση το 19^ο αιώνα με την εφεύρεση της ατμοκίνητης μηχανής. Η γυναίκα ξανακερδίζει την οικονομική σημασία που είχε στις πρωτόγονες κοινωνίες, γιατί ξεφεύγει από το νοικοκυριό και συμμετέχει στην παραγωγή μπαίνοντας στο εργοστάσιο. Όμως η γυναίκα μαζί με το παιδί γίνονται αντικείμενο της χειρότερης εκμετάλλευσης. Εργάζονται κάτω από ανθυγιεινές συνθήκες στα κλωστήρια, τα υφαντήρια, 15-16 ώρες την ημέρα και με πολύ χαμηλότερο μισθό από τον άνδρα. Από τότε άρχισαν οι γυναίκες να αγωνίζονται για την απόκτηση ίσων δικαιωμάτων με τους άνδρες. Και είναι οι Αγγλίδες «Σουφραζέτες», οι πρώτες που αγωνίστηκαν και δέχτηκαν τις πιο φρικτές τιμωρίες που φτάνουν ως το θάνατο. Το 1867 ακούγεται για πρώτη φορά στο Αγγλικό Κοινοβούλιο η συνηγορία του Σπούαρτ Μιλ για την παροχή δικαιώματος ψήφου στις γυναίκες. Στα έργα του υποστηρίζει την ισότητα των δύο φύλων στην οικογένεια και την κοινωνία.

Στην Αμερική οι συνθήκες είναι ευνοϊκότερες για την γυναίκα. Οι αμερικανίδες είναι από την αρχή πιο χειραφετημένες από τις Ευρωπαίες. Το 1776, επί προεδρίας Τζέφερσον, επικυρώνεται η ισότητα και η ελευθερία του ανθρώπου και πέφτουν τα φράγματα ανάμεσα στα δύο φύλα. Το γυναικείο κίνημα κερδίζει συνεχώς έδαφος και προχωρεί. Εντούτοις όταν το 1869 ο Ό'Νηλ είπε ότι «η διαφορά των φύλων είναι εμπόδιο στην πρόοδο της ανθρωπότητας» θεωρήθηκε τρελός και ανήθικος.

Η βιομηχανική επανάσταση λοιπόν υπήρξε η βασική αιτία που μεταμόρφωσε τη μοίρα της γυναίκας και άνοιξε το δρόμο για την χειραφέτηση και απελευθέρωσή της.

Η εμφάνιση της μηχανής και η ξαφνική ανάπτυξη της βιομηχανίας που έχει ανάγκη από εργατικά χέρια, αναγκάζει τη γυναίκα αν βγει από το σπίτι στον ευρύτερο χώρο δουλειάς, να δοκιμάσει τις δυνατότητές της και να δοκιμαστεί. Να δουλέψει σε πληρωμένη εργασία μέσα στην ανδροκρατούμενη κοινωνία, που τη δεχόταν στην παραγωγική διαδικασία από ανάγκη και μόνο την οποία επέβαλλε η υπάρχουσα πραγματικότητα. Έτσι από τον 19^ο αιώνα ανοίγουν σιγά-σιγά οι πόρτες των Πανεπιστημίων όλου του κόσμου για τις γυναίκες που αρχίζουν να κινούνται με σιγουριά

και να δημιουργούν επιτυχίες. Το 1837 έγιναν δεκτές οι πρώτες φοιτήτριες στο Όμπερλιν Κόλλετζ των Ηνωμένων Πολιτειών, ενώ στην Ελλάδα το 1890 η Φιλοσοφική Σχολή Αθηνών δέχτηκε μία γυναίκα και το 1895 δύο γυναίκες, οι οποίες συνάντησαν φοβερές αντιδράσεις τόσο από τους καθηγητές όσο και από τους φοιτητές.

Από τις αρχές του 20ου αιώνα αρχίζουν να υλοποιούνται οι αγώνες των γυναικών. Αργά αλλά σταθερά μπροστά στο παγκόσμιο γυναικείο κίνημα για την ισότητα των δύο φύλων, οι κυβερνήσεις των αναπτυγμένων κυρίως χωρών αρχίζουν να παραχωρούν τα δικαιώματά τους με διάφορες συνταγματικές και νομοθετικές ρυθμίσεις, ενώ οι γυναίκες δεν σταματούν τον αγώνα για την ουσιαστική τους κατάκτηση.

Οι άνδρες, ενώ συνειδητοποιούν ότι μετά την διακήρυξη του Ο.Η.Ε. για τα ανθρώπινα δικαιώματα που αποδέχτηκαν όλα τα κράτη-μέλη, δεν μπορούν να παρακρατούν τα δικαιώματα του μισού και πλέον πληθυσμού της γης, εντούτοις αναβάλλουν όσο μπορούν αυτή την υποχρέωση, πιστεύοντας ίσως ότι είναι «μόδα» και θα περάσει.

Στον παγκόσμιο χώρο, όταν τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα άρχισαν να δέχονται γυναίκες παρατηρήθηκε μεγάλη εισαγωγή γυναικών, σε όλες τις Πανεπιστημιακές Σχολές, με επακόλουθο να καταλάβουν θέσεις και αξιώματα τόσο στην δημόσια ζωή όσο και στην ιδιωτική απασχόληση. Αποτέλεσμα αυτής της αλλαγής ήταν η παρουσία πολλών αξιόλογων γυναικών, όπως η Μαρία Κιουρί, πολωνέζα επιστήμονας-φυσικός και χημικός, η οποία πήρε δύο βραβεία Νόμπελ για την απομόνωση του Ραδίου επίτευξη που αποτέλεσε το μοναδικό θεραπευτικό μέσο για την καταπολέμηση του καρκίνου για πάνω από 50 χρόνια. Επίσης, η Ίντιρα Γκάντι που κυβέρνησε τον ινδικό λαό επί δεκαετίες, ο οποίος την θεωρούσε φυσικό του ηγέτη.

Στην Ελλάδα μόλις το 1914 αρχίζουν να ιδρύονται τα πρώτα μέσα σχολεία για μαθήτριες και το 1917 τα πρώτα γυμνάσια θηλέων. Το 1929, η κυβέρνηση Βενιζέλου με την εκπαιδευτική μεταρρύθμιση λύνει οριστικά το πρόβλημα της εκπαίδευσης των κοριτσιών και καθορίζονται ίσες ευκαιρίες εκπαίδευσης για μαθητές και μαθήτριες με την ίδρυση Γυμνασίων Αρρένων και Θηλέων στις πόλεις των μικτών στην επαρχία, ώσπου το 1979 καθιερώνεται η συνεκπαίδευση σε όλη τη χώρα. Γενικά, οι ελληνίδες μετά την απελευθέρωση και έως τη Μικρασιατική καταστροφή το 1922, απασχολούνται σε μη αμειβόμενη εργασία εκτός από τις δασκάλες και τις λίγες εργάτριες.

Το 1920 όλοι οι ελληνικοί γυναικείοι σύλλογοι συμμετείχαν στο διεθνές συνέδριο των γυναικών στην Γενεύη και συζήτησαν για την ισότητα των δύο φύλων. Σιγά-σιγά οι φεμινιστικοί σύλλογοι προσπαθούν να βγουν από την απομόνωση και αρχίζουν να συνεργάζονται με τους διεθνείς συλλόγους. Τότε ιδρύεται και ο «Σύλλογος για τα Δικαιώματα της

Γυναίκας» (Σ.Δ.Γ.) με σκοπό την βελτίωση της γυναίκας μέσα στην οικογένεια, την εργασία, την κοινωνία με βάση τη θεμελιακή του αρχή «ίσα δικαιώματα, ίσες υποχρεώσεις».

Το 1936 όμως, η δικτατορία του Μεταξά ακινητοποίησε όλες τις αγωνιστικές προσπάθειες όχι μόνο των γυναικών αλλά και των ανδρών για διάφορες διεκδικήσεις, γεγονός που παρατείνεται με την κήρυξη του Ελληνοαλβανικού πολέμου (1940-1941) και τη μετέπειτα Ιταλογερμανική κατοχή (1941-1944). Τότε σταμάτησε κάθε έννοια διεκδίκησης δικαιωμάτων. Τώρα πια οι Έλληνες πολεμούν για την ελευθερία τους. Οι γυναίκες στις πόλεις αντικατέστησαν τον άνδρα στις υπηρεσίες, τις επιχειρήσεις και στους επαγγελματικούς χώρους, ενώ στην ύπαιθρο εντάσσονται στο προσωπικό των νοσοκομείων, αντικαθιστούν τους άντρες στα μετόπισθεν ή ακόμα και στο χώρο της μάχης.

Στη δεκαετία του 1960 έγινε μία μεγάλη κοινωνική τομή που σήμανε το τέλος στη βιομηχανική εποχή και την αρχή της πληροφορικής. Η νέα πηγή δύναμης δεν είναι ο πλούτος των λίγων αλλά οι πληροφορίες στους πολλούς. Τα κομπιούτερς έχουν μπει πια στη ζωή των ανθρώπων, ενώ η διάθεση των πληροφοριών τείνει να καταστεί καθολική μέσω των δορυφόρων. Τα ρομπότ υπόσχονται να φέρουν ευημερία στις κοινωνίες, απελευθερώνοντας τον άνθρωπο από τις χειρωνακτικές εργασίες εφόσον αυτός είναι σε θέση να αξιοποιήσει τον ελεύθερο χρόνο του για να φτάσει σε ένα ανώτερο πνευματικό και πολιτιστικό επίπεδο. Η τεχνολογική εξέλιξη και πρόοδος αποτελεί μία νέα επίτευξη του ανθρώπου, που πετυχαίνει τη μεγαλύτερη δυνατή εκμετάλλευση της φύσης και την αύξηση της παραγωγικότητας με ελάχιστα οικονομικά μέσα. Όμως η θυσία που απαιτείται στην παραγωγική διαδικασία με την εφαρμογή της τεχνολογίας είναι πολύ μικρή σε σχέση με τα επιτεύγματα από τα οποία εξασφαλίζονται μέσα για την ικανοποίηση των αναγκών του ανθρώπου, γιατί ενώ αυξάνει ο οικονομικός πλούτος μειώνεται ο χρόνος εργασίας των ανθρώπων.

Αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας είναι ότι υπάρχει σήμερα ένας μεγάλος αριθμός ανέργων, κυρίως γυναίκες και νέοι που προέρχονται από τους κλάδους παραγωγής όπου εισάγονται οι νέες τεχνολογίες, οι οποίες ενώ επιφέρουν στην εργοδοσία μεγάλο πλούτο, στις μεγάλες μάζες των εργαζομένων φέρουν δυστυχία.

Εξάλλου, σε όλες σχεδόν τις χώρες της Ε.Ο.Κ. στην δεκαετία του 1970, ο άνδρας ήταν ο κύριος και αρχηγός της οικογένειας, που αποφασίζει για το όνομα, την κατοικία, την ανατροφή των παιδιών, αν θα πρέπει να εργαστεί η γυναίκα και για όλα τα θέματα που παρουσιάζονται στο χώρο της οικογένειας.

Η Ελλάδα πια είναι επίλεκτο μέλος της Διεθνούς Κοινότητας. Ίδρυτικό μέλος του Ο.Η.Ε., μέλος του Συμβουλίου της Ευρώπης, μέλος της

Ε.Ο.Κ. και συμμετέχει στην διεθνή κίνηση για τα δικαιώματα του ανθρώπου.

Με το σύνταγμα του 1975 που ψήφισε η Ε΄ αναθεωρητική Βουλή των Ελλήνων στις 11 Ιουνίου και με τα βασικά νομοθετήματα της χώρας, ακολουθεί τους γενικούς κανόνες του Διεθνούς Δικαίου και όλων των αρχών του Ο.Η.Ε.

Το Σύνταγμα αποτελεί συστατικό στοιχείο της κάθε χώρας, γι' αυτό λέγεται και καταστατικός χάρτης. Είναι ο βασικός και υπέρτατος νόμος στον οποίο περιλαμβάνονται όλες οι αρχές που θεμελιώνουν την διοίκηση του κράτους, καθώς και οι εξουσίες που έχουν ανατεθεί στα διάφορα κρατικά όργανα. Αποτελεί φραγμό σε κάθε αυθαίρετη και αντισυνταγματική πράξη. Δίνει στην Ελληνίδα την πρέπουσα θέση και τις βάσεις για να πετύχει την οικονομική και κοινωνική της πραγμάτωση.

Έτσι το σύνταγμα του 1975 κατοχυρώνει ρητά την ισότητα των ανδρών και γυναικών στο άρθρο 22, παρ.2: «όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διάκρισης δικαιούνται ίσης αμοιβής δι΄ ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία».

Ωστόσο, ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών προσπαθεί με διάφορες διακηρύξεις και συμβάσεις να επιβάλλει τις αρχές της Οικουμενικής Διακήρυξης και την ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα.¹

¹ Τα στοιχεία του κεφαλαίου προέρχονται από το βιβλίο «Η γυναίκα από την αρχαιότητα ως την τεχνολογική επανάσταση» Τάκαρη Νίνα - ΑΘΗΝΑ 1984

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Σημαντικές ανακατατάξεις έχουν σημειωθεί την τελευταία δεκαετία στην αγορά εργασίας με συνέπεια να παρουσιάζονται ουσιαστικές αλλαγές στον χάρτη της απασχόλησης, ανά τομέα και κλάδο παραγωγής, αλλά και στις ειδικότητες και επαγγέλματα που είχαν ζήτηση στην αγορά εργασίας.

Η αναφορά μας γύρω από την απασχόληση καταλήγει κυρίως σε τέσσερα βασικά συμπεράσματα: την αύξηση της απασχόλησης σε θέσεις χαμηλής παραγωγικότητας, την είσοδο των γυναικών στην παραγωγή με υψηλούς ρυθμούς, την αύξηση της απασχόλησης στον τριτογενή τομέα εις βάρος του πρωτογενούς τομέα και την επιδείνωση των στοιχείων της ανεργίας σε ορισμένες ομάδες, όπως οι γυναίκες, οι νέοι και οι μεγάλες ηλικίες.¹

Α. Αύξηση των θέσεων εργασίας

Την δεκαετία του '90, οι τάσεις απασχόλησης της ελληνικής κοινωνίας παρουσιάζουν αξιοσημείωτες μεταβολές. Με βάση την έρευνα εργατικού δυναμικού της ΕΣΥΕ, εξετάζονται οι εξελίξεις στο σύνολο του εργατικού δυναμικού ανά φύλο, ανά βαθμό αστικότητας και ανά περιφέρεια. Οι παρατηρούμενες μεταβολές θα σχετιστούν με την θέση στην εργασία, με τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, καθώς και με την περιφέρεια στην οποία ανήκει το εργατικό δυναμικό.

¹ Τα στοιχεία του κεφαλαίου προέρχονται από το ενημερωτικό δελτίο του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ. «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ» Τεύχος 21 - 1997

- Η απασχόληση την περίοδο 1991-1995

Το πρώτο διακριτό χαρακτηριστικό των τάσεων απασχόλησης την περίοδο 1991-1995 είναι ότι η απασχόληση παρουσιάζει αυξητική πορεία (δημιουργήθηκαν 191.000 νέες θέσεις εργασίας). Ο Μέσος Ετήσιος Ρυθμός (ΜΕΡ) αύξησης των θέσεων εργασίας φτάνει το 1,29%. Η σημαντικότητα του χαρακτηριστικού αυτού, γίνεται φανερή αν αντιδιασταλεί με την πορεία της απασχόλησης στα τέλη της δεκαετίας του '80 και στον πρώτο χρόνο της δεκαετίας του '90 (το 1990 οι θέσεις εργασίας μειώθηκαν κατά 85.000 ή 2,33%). Πρέπει να σημειωθεί ότι ο ΜΕΡ αύξησης της απασχόλησης της περιόδου 1991-1995 ήταν ο υψηλότερος της χώρας, τα τελευταία 25 χρόνια. Στην δεκαετία του '70 ο μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης ήταν 0,75%, ενώ στην δεκαετία του '80 ήταν 0,53%.

Επίσης, ο ρυθμός αυτός πρέπει να ειπωθεί και σε σχέση με δύο άλλες παραμέτρους:

- τις τάσεις απασχόλησης στην Ε.Ε. που παρουσιάζουν έως το '93 δραματικά φθίνουσα πορεία (το 1993 το ποσοστό απασχόλησης μειώθηκε σχεδόν 2% που ήταν η μεγαλύτερη ετήσια μείωση απασχόλησης από το 1950) και

- τους χαμηλούς ρυθμούς αύξησης του ΑΕΠ της περιόδου 1991-1995.

ΣΧΕΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ - ΑΕΠ (1971-1995)

Έτος	Απασχολούμενοι		ΑΕΠ	Παραγ/τητα Εργασίας	Έτος	ΜΕΡ Απασ/ης	ΜΕΡ ΑΕΠ	ΜΕΡ Παρ/τας
	Απογρα- φή	Έρευνα Εργ.Δυν.						
	1	2	3	3: (2 ή 1)				
1971	3.143.040		327.723	104.269				
1981	3.388.518		484.259	142.912	71-81	0,75	3,98	3,20
1991	3.571.957	3.632.437	566.586	155.980	81-91	0,53	1,58	0,88
1995		3.823.809	595.773	155.806	91-95	1,29	1,26	-0,01

Σημ: 1) ΑΕΠ: εκατομμύρια σε αγοραίες τιμές - σταθερές (1970)

2) Η απογραφή πληθυσμού και η έρευνα εργατικού δυναμικού καταγράφουν διαφορετικά πρωτογενή στοιχεία. Παραθέτουμε και τα δύο.

3) Η παραγωγικότητα του έτους 1991 είναι υπολογισμένη με βάση την απασχόληση της έρευνας εργατικού δυναμικού, για να μπορεί να συγκριθεί με την παραγωγικότητα του 1995.

ΠΗΓΗ: ΚΕΠΕ, ΕΣΥΕ (1996)

Το μέχρι τώρα μοντέλο της σχέσης προϊόντος - απασχόλησης ήταν: μία αύξηση στο προϊόν οδηγούσε σε υποπολλαπλάσια αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Το μοντέλο αυτό μπορούμε να το αντιληφθούμε στις περιόδους 1971-1981 και 1981-1991 όπου ένας μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης του ΑΕΠ 3,98% και 1,58% αντίστοιχα, έφερε μέση ετήσια αύξηση της απασχόλησης 0,75% και 0,53%.

Αντίθετα την περίοδο 1991-1995 το ΑΕΠ μεταβάλλεται με μέσους ετήσιους ρυθμούς αύξησης παράλληλους της απασχόλησης (και οι δύο γύρω στο 1,3%). Αυτό σημαίνει ότι η παραγωγικότητα της εργασίας αυξάνει πολύ λιγότερο από ότι παλιότερα, την περίοδο 1991-1995 για το σύνολο του εργατικού δυναμικού φαίνεται να μένει σταθερή. Επίσης, ότι σε μεγάλο βαθμό οι νέες θέσεις εργασίας δεν είναι θέσεις υψηλής παραγωγικότητας στο σύνολό τους. Έτσι λοιπόν, αυτός ο εξαιρετικά υψηλός ρυθμός αύξησης της απασχόλησης δεν σχετίζεται πια με ένα πολλαπλάσιο ρυθμό αύξησης του ΑΕΠ, πράγμα που σημαίνει στροφή των διαδικασιών παραγωγής σε επιλογές μεγαλύτερης ποσότητας και χαμηλότερης παραγωγικότητας εργασίας.

- Ποσοστά ενεργού πληθυσμού και ποσοστά απασχόλησης

Το δεύτερο διακριτό χαρακτηριστικό είναι ότι αυτή την περίοδο (1981-1995) τόσο τα ποσοστά ενεργού δυναμικού (υπολογίζεται από την ΕΣΥΕ ως ο λόγος του συνόλου του εργατικού δυναμικού - εργαζόμενοι και άνεργοι - προς το σύνολο του πληθυσμού άνω των 14 ετών), όσο και τα ποσοστά απασχόλησης (υπολογίζεται από την Ε.Ε. ως ο λόγος του συνόλου των απασχολουμένων προς το σύνολο του πληθυσμού που είναι μεταξύ 15 και 65 ετών) παρουσιάζουν αύξηση.

ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΝΕΡΓΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ (1981 - 1995)

ΕΤΟΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
1981	49,2	70,8	29,8
1982	49,3	70,9	29,6
1983	51,0	70,8	33,1
1984	50,7	70,0	33,4
1985	50,6	68,8	34,2
1986	50,1	67,7	34,1
1987	49,6	66,6	35,2
1988	50,1	66,6	35,2
1989	49,7	65,6	35,1
1990	49,1	64,7	34,9
1991	47,4	63,5	32,6
1992	48,2	63,5	34,2
1993	48,5	63,6	34,7
1994	48,7	63,7	34,9
1995	48,9	63,6	35,6

ΠΗΓΗ: ΚΕΠΕ, ΕΣΥΕ

Μπορούμε να θεωρήσουμε το ποσοστό ενεργού δυναμικού ως ένα δείκτη προσφοράς εργασίας και το ποσοστό απασχόλησης ως ένα δείκτη ζήτησης εργασίας. Οι δύο δείκτες την αμέσως προηγούμενη περίοδο 1985-1991 ήταν σημαντικά φθίνοντες. Έτσι, όπως φαίνεται και στον παρακάτω πίνακα, την περίοδο 1985-1991 το ποσοστό του ενεργού δυναμικού είχε μειωθεί από 50,6% σε 47,4%, ενώ το ποσοστό απασχόλησης από 57,3% σε 55,3%. Αντίθετα, την περίοδο 1991-1995 τα ποσοστά έφτασαν το ποσοστό ενεργού δυναμικού στο 48,9% και το ποσοστό απασχόλησης στο 56,4%.

Όπως ήδη αναφέρθηκε, αυτό συνέβη σε μία περίοδο (1990-1994) που στην Ε.Ε. τα ποσοστά απασχόλησης σημείωναν σημαντικότητα υποχώρηση. Ωστόσο θα πρέπει να τονιστεί ότι η συνολική εικόνα δεν αντιπροσωπεύει μία ομοιόμορφη για τα δύο φύλα κατάσταση. Ενώ τα ποσοστά ενεργού πληθυσμού και απασχόλησης για τους άνδρες εμφανίζονται σταθερά ή οριακά φθίνοντα, η αύξηση που παρουσιάζεται στα δύο ποσοστά την περίοδο 1991-1995 οφείλεται εξ'ολοκλήρου στην αύξηση των γυναικείων ποσοστών, γεγονός που αντισταθμίζει την πτώση ή την σταθεροποίηση των αντίστοιχων ανδρικών.

Η πτώση των ποσοστών ενεργού πληθυσμού οφείλεται μεταξύ των άλλων και σε δύο βασικούς λόγους: α) στην έξοδο των απασχολούμενων από τον πρωτογενή τομέα, που συχνά συνοδεύεται από μία γενικότερη έξοδο από την παραγωγή εξαιτίας της έλλειψης ζήτησης για εργασία και β) στην δημογραφική γήρανση που επιφέρει αύξηση των μη παραγωγικών ηλικιακά πληθυσμιακών ομάδων.

Ο δείκτης του ποσοστού απασχόλησης δεν επηρεάζεται από την αποχώρηση από την παραγωγή των ηλικιωμένων πληθυσμιακών ομάδων, καθώς υπολογίζεται για τις ηλικιακές ομάδες μεταξύ 15 και 65 ετών. Οι παράγοντες που επιδρούν αρνητικά στο ποσοστό απασχόλησης είναι η έξοδος από τον πρωτογενή τομέα, η ανάπτυξη του εκπαιδευτικού συστήματος που απορροφά ολοένα μεγαλύτερα κομμάτια νεανικού ενεργού πληθυσμού και η αξιοσημείωτη μείωση της συμμετοχής των ηλικιακών ομάδων άνω των 55 ετών, στην παραγωγή. Η μείωση της συμμετοχής αυτής της ηλικιακής ομάδας είναι ιδιαίτερα χαρακτηριστική στην Ε.Ε. (εξαιτίας του κοινωνικού κράτους) και πρόκειται για έναν από τους λόγους που αυτή η ηλικιακή ομάδα στην Ευρώπη έχει χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης από τις ΗΠΑ και την Ιαπωνία.

Οι δύο τελευταίοι παράγοντες έχουν διπλές ρίζες. Από την μία την αδυναμία της ζήτησης να καλύψει την προσφορά εργασίας, που οδηγεί τους νέους σε συνεχιζόμενη εκπαίδευση ή κατάρτιση και τους ηλικιωμένους σε πρόωρη συνταξιοδότηση ή οριστική έξοδο από την παραγωγή και από την άλλη την ανάπτυξη του κοινωνικού κράτους που καλύπτει οικονομικά τέτοιες επιλογές. Ωστόσο αυτό συμβαίνει όσο η κρίση και η ύφεση δεν οδηγούν και το ίδιο το κοινωνικό κράτος σε ριζική κρίση και ύφεση.

Μία μακροχρόνια κρίση, που τελικά αναπτύσσεται και ως κρίση του κοινωνικού κράτους, περιέχει και τις αντίθετες διαδικασίες. Στο βαθμό που το εισόδημα των εργαζομένων μειώνεται και οι κοινωνικές πολιτικές υποχωρούν, είναι φυσικό κοινωνικές ομάδες να προσπαθούν να ξαναμπούν στην παραγωγή. Στην περίπτωση της ελληνικής κοινωνίας το 1991-1995, φαίνεται ότι η στροφή προς την εκπαίδευση - κατάρτιση έχει σταθεροποιηθεί αν δεν υποχώρησε οριακά στις ηλικίες 20-29 ετών, ενώ στις ηλικίες 45-65 ετών το ποσοστό απασχόλησης αυξήθηκε οριακά. Τα ποσοστά συμμετοχής μειώθηκαν σημαντικά για τις ηλικίες 14-19 ετών, ενώ αυξήθηκαν για τις ομάδες άνω των 65 ετών. Αν η σημαντική μείωση των ποσοστών απασχόλησης των νέων κάτω των 20 ετών φανερώνει μία κοινωνική ανάπτυξη και σημαίνει μία μεγαλύτερη στροφή προς την εκπαίδευση, η μικρή έστω αύξηση του ποσοστού απασχόλησης της ομάδας άνω των 65 ετών, δείχνει την αδυναμία του κράτους πρόνοιας να καλύψει τις ανάγκες της ομάδας αυτής. Έτσι οι τάσεις που δυνητικά μπορούν να οδηγήσουν τα ποσοστά απασχόλησης σε μείωση δεν λειτούργησαν, αντίθετα η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης όλων των ηλικιακών ομάδων από 25 έως 65 ετών και κυρίως της κατηγορίας 30-45 ετών, υπήρξε τόσο ραγδαία που υποσκέλισε τις όποιες μικρές μειώσεις των ποσοστών απασχόλησης ορισμένων ηλικιακών ομάδων του ανδρικού πληθυσμού.

- Σχέση ποσοστών ενεργού πληθυσμού και απασχόλησης με τον βαθμό αστικότητας

Ένα άλλο ζήτημα είναι η σχέση των ποσοστών ενεργού πληθυσμού και απασχόλησης με το βαθμό αστικότητας των περιοχών της έρευνας εργατικού δυναμικού της ΕΣΥΕ. Η ψαλίδα είναι υπερβολικά διευρυμένη υπέρ των αγροτικών περιοχών και γενικότερα τα ποσοστά απασχόλησης και ενεργού δυναμικού έχουν αντίστροφη σχέση με το βαθμό αστικότητας. Η ψαλίδα ήταν πιο έντονη στις γυναίκες, καθώς η διαφορά στα ποσοστά ενεργού πληθυσμού και απασχόλησης μεταξύ αγροτικών και αστικών περιοχών ήταν αρκετά μεγαλύτερη από τα αντίστοιχα ανδρικά. Η αγροτική κοινωνία είχε ανάγκη την γυναικεία εργασία, χρησιμοποιούσε την γυναίκα στην αγροτική και χειρονακτική παραγωγή, ενώ αντίθετα η αστική κοινωνία είναι αυτή που μέχρι τις μεταπολεμικές δεκαετίες, εκτός από τις περιόδους ριζικών αναδιαρθρώσεων και κρίσεων, οδήγησε τις γυναίκες εκτός παραγωγής.

Ωστόσο, οι παραγωγικές, κοινωνικές και πολιτιστικές μεταβολές που έλαβαν χώρα από την δεκαετία του '60 και μετά, άλλαξαν την σχέση της γυναίκας με την παραγωγή. Στον αναπτυσσόμενο καπιταλιστικό κόσμο από το 1960 και μετά, οι καινούργιες θέσεις εργασίας είναι κυρίως γυναικείες και το ποσοστό απασχόλησης του γυναικείου πληθυσμού αυξάνεται συνεχώς,

την ίδια στιγμή που τα αντίστοιχα ανδρικά σταθεροποιούνται ή μειώνονται λίγο ως πολύ.

Παρόλο που αυτή ήταν η τάση για τις ευρωπαϊκές κοινωνίες, δεν συνέβη το ίδιο και στην Ελλάδα.

Το γυναικείο ποσοστό απασχόλησης μειώνεται την εικοσαετία 1961-1981, ως αποτέλεσμα της δραματικής αγροτικής εξόδου που γνώρισε η χώρα. Αντίθετα, αυξάνεται συνεχώς από το 1981 και μετά (με μία παρένθεση τις χρονιές 1990 και 1991), ενώ την περίοδο 1991-1995 συνεχίζει την αυξητική πορεία του (Βλέπε ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ, Πίνακας 1). Αυτή η αύξηση προέρχεται από την δημιουργία θέσεων απασχόλησης στις μη αγροτικές περιοχές. Μέχρι το 1991, τα γυναικεία ποσοστά ενεργού πληθυσμού και απασχόλησης, σε όλες τις περιοχές εκτός των αγροτικών, ήταν μικρότερα ή ίσα του μισού των αντίστοιχων ανδρικών. Μόνο στο τέλος της περιόδου (1995) και μόνο στα πολεοδομικά συγκροτήματα Αθήνας και Θεσσαλονίκης, από τις μη αγροτικές περιοχές τα γυναικεία ποσοστά απασχόλησης καταφέρνουν να ξεπεράσουν το μισό των ανδρικών. Αντίθετα, στις αγροτικές περιοχές τα γυναικεία ποσοστά απασχόλησης αγγίζουν το 60% των ανδρικών, που είναι και τα ψηλότερα ανδρικά ποσοστά απασχόλησης όλων των περιοχών.

Παρόλο που η απασχόληση στις αγροτικές περιοχές σημειώνει απόλυτη μείωση, η ψαλίδα στα ποσοστά απασχόλησης δεν μειώνεται, αντίθετα, ιδίως στους άνδρες, αυξάνεται. Αυτό συμβαίνει γιατί η μείωση του πληθυσμού 15-65 ετών των αγροτικών περιοχών - πληθυσμός που λαμβάνεται υπόψη στη μέτρηση των ποσοστών απασχόλησης - είναι μεγαλύτερη από την μείωση της απασχόλησης, με αποτέλεσμα τα συνολικά ποσοστά απασχόλησης να μεγαλώνουν. Παράλληλα, στα ανδρικά ποσοστά απασχόλησης των άλλων περιοχών σημειώνεται μικρή μείωση που οφείλεται στην γρηγορότερη αύξηση του παραγωγικού πληθυσμού από αυτή της απασχόλησης. Το αποτέλεσμα είναι η αύξηση της ψαλίδας των ποσοστών απασχόλησης μεταξύ των περιοχών της χώρας.

Αντίθετα, στο ποσοστό του ενεργού πληθυσμού παρατηρείται μικρή μείωση της ψαλίδας μεταξύ των περιοχών (ανά βαθμό αστικότητας) της χώρας, που οφείλεται στην είσοδο των γυναικών, ως προσφορά, στην αγορά εργασίας. Καθώς τα ποσοστά ενεργού πληθυσμού συμπεριλαμβάνουν και ηλικίες άνω των 65 ετών, τα ποσοστά ενεργού πληθυσμού ανά βαθμό αστικότητας δείχνουν να ομογενοποιούνται εξαιτίας της εισόδου των γυναικών στις αστικές αγορές εργασίας και του σημαντικά υψηλότερου ποσοστού της ηλικιακής ομάδας +65 στις μη αστικές περιοχές, κατάσταση που αυτόματα μειώνει τα ποσοστά ενεργού πληθυσμού σε αυτές.

Η ψαλίδα των ποσοστών ενεργού πληθυσμού μεταξύ των περιοχών, είναι κατά πολύ μικρότερη από αυτήν των ποσοστών απασχόλησης κι αυτό

γιατί το ποσοστό των ηλικιακών ομάδων από 15 έως 65 ετών, στις μη αστικές περιοχές, είναι μικρότερο από αυτό των αστικών περιοχών. Έτσι η ψαλίδα υπέρ των μη αστικών περιοχών περιορίζεται και η διαφορά μεταξύ των περιοχών στα ποσοστά του ενεργού πληθυσμού που περιέχει και τις +65 ηλικιακές ομάδες, παρουσιάζεται πολύ μικρότερη από αυτή των ποσοστών απασχόλησης που δεν περιέχει τις +65 ηλικιακές ομάδες.

B. Οι μεταβολές της απασχόλησης ανά φύλο και περιοχή

- Αύξηση της γυναικείας απασχόλησης

Το βασικότερο χαρακτηριστικό της περιόδου 1991-1995 είναι ότι η σημαντική αύξηση της απασχόλησης οφείλεται, όπως ήδη έχουμε τονίσει, στην αύξηση της γυναικείας απασχόλησης. Η αναλογία στις νέες θέσεις εργασίας στο σύνολο της χώρας είναι 1 άνδρας προς 3,2 γυναίκες και συγκεκριμένα στην Αθήνα η αναλογία φθάνει το 1:7,2. Μόνο στην Θεσσαλονίκη στις νέες θέσεις εργασίας υπερτερούν οι άνδρες με αναλογία 1,2:1. Στον βαθμό που η Αθήνα αποτελεί ακόμη τον δείκτη για τις τάσεις των παραγωγικών διαδικασιών της χώρας, η οξύτητα του φαινομένου στην Αθήνα φανερώνει όψεις από το μελλοντικό τοπίο της απασχόλησης στην χώρα μας.

Έχει ήδη αναφερθεί ότι αυτή η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης είχε αρχίσει στον αναπτυσσόμενο καπιταλιστικά κόσμο από το 1960. Αντίθετα, στην Ελλάδα μόνο την δεκαετία του '80 σημειώθηκαν ανάλογα φαινόμενα. Το αποτέλεσμα αυτής της καθυστέρησης είναι ότι τα γυναικεία ποσοστά ενεργού πληθυσμού και απασχόλησης ήταν από τα χαμηλότερα της Ευρώπης, αν και η χαμηλή γυναικεία συμμετοχή στην αγορά εργασίας είναι χαρακτηριστικό και άλλων νότιων και καθολικών ευρωπαϊκών περιοχών - εξαίρεση αποτελεί η Πορτογαλία.

Κατά συνέπεια όσο το κοινωνικό μοντέλο της χώρας ομοιομορφοποιείται με αυτό της Ευρώπης είναι φυσικό στις περιόδους αύξησης της απασχόλησης, την μερίδα του λέοντος να έχει η γυναικεία απασχόληση, καθώς η μέχρι τώρα συμμετοχή της ήταν πολύ χαμηλή. Οι πολιτιστικές και κοινωνικές μεταβολές που συνέβησαν από την δεκαετία του '60, αμφισβήτησαν τον παραδοσιακό γυναικείο ρόλο στο περιθώριο της παραγωγής. Παράλληλα, από τη δεκαετία του '70 και μετά, άλλες παραγωγικές και κοινωνικές μεταβολές που συνόδευσαν την κρίση του μοντέλου παραγωγής του αναπτυσσόμενου καπιταλιστικά κόσμου, σήμαναν την στροφή προς τον τριτογενή τομέα, τον περιορισμό του ρόλου της οργανωμένης εργασίας στην παραγωγή και την αναζήτηση άλλων τύπων

εργασιακών σχέσεων, μέσα από την απορύθμιση της αγοράς εργασίας από τους κρατικούς και κοινωνικούς ελέγχους

Συνολικά οι αλλαγές στο πολιτιστικό, παραγωγικό και κοινωνικό επίπεδο οδήγησαν ξανά την γυναίκα στην παραγωγή μέσα από δύο δρόμους. Ο πρώτος ήταν η ελεύθερη επιλογή της γυναίκας για μερική έξοδο από τον ρόλο της νοικοκυράς και την είσοδο στον χώρο της εργαζόμενης. Ο δεύτερος ήταν οι ανάγκες των μεταβαλλόμενων παραγωγικών σχέσεων, τις οποίες το γυναικείο εργατικό δυναμικό τις κάλυπτε σαφώς επαρκέστερα.

Πρέπει σίγουρα να διερευνηθεί η σχέση του φύλου με τον κλάδο απασχόλησης και του κλάδου απασχόλησης με την ειδίκευση μίας περιοχής. Μόνο έτσι θα μπορέσουμε να έχουμε μία πρώτη αδρή περιγραφή της εικόνας, έτσι όπως αυτή διαμορφώνεται την δεκαετία του '90. Ωστόσο η κοινωνική αποτίμηση των μεταβολών που φέρνει η μαζική είσοδος της γυναίκας στην παραγωγή είναι ιδιαίτερα σύνθετη, καθώς εμπεριέχει αντιθετικές αξίες και συγκρουόμενους σκοπούς.

- Πληθυσμός και απασχόληση στις περιοχές της χώρας

Από την άποψη των περιοχών ανά βαθμό αστικότητας, παρατηρούμε μία συνέχεια αλλά και μία διαφοροποίηση της περιόδου με αυτήν της δεκαετίας του '80. Η συνέχεια αφορά την σταθεροποίηση του πολεοδομικού συγκροτήματος της Αθήνας, σε αντίθεση με την γρήγορη ανάπτυξη των υπόλοιπων αστικών και ημιαστικών περιοχών. Η ασυνέχεια αφορά την ένταση της αστικοποίησης και της ερήμωσης των αγροτικών περιοχών που είχαν ανακοπεί την δεκαετία του '80. Έτσι παρά το ότι οι ημιαστικές περιοχές διατηρούν τα πρωτεία στους ρυθμούς αύξησης του πληθυσμού, του ενεργού πληθυσμού και της απασχόλησης, πράγμα που είχε αρχίσει την δεκαετία του '80, σημειώνονται ξανά καταστάσεις έντονης αστικοποίησης, ιδίως στην Θεσσαλονίκη και στις λοιπές αστικές περιοχές και έντονα αρνητικοί ρυθμοί στις αγροτικές περιοχές. Αν μάλιστα υπολογίσουμε μόνο την κίνηση του παραγωγικού πληθυσμού (15-65 ετών), τότε η επανεμφάνιση των φαινομένων αυτών γίνεται ακόμη εντονότερη, δείχνοντας την γηρασμένη ηλικιακή διάρθρωση των αγροτικών περιοχών και την μετακίνηση των παραγωγικών ηλικιακών ομάδων προς τις αστικές περιοχές.

Το συγκρότημα της πρωτεύουσας συνεχίζει να παρουσιάζει χαμηλότερους ρυθμούς αύξησης στον πληθυσμό και στους απασχολούμενους, από αυτούς των υπόλοιπων μη αγροτικών περιοχών. Το συγκρότημα της πρωτεύουσας καταλαμβάνει έτσι την προτελευταία θέση στην κατάταξη, με βάση τους δείκτες αυτούς. Μία σημαντική αλλαγή συμβαίνει αν ωστόσο εξετάσουμε συνολικά το νομό Αττικής, σε σχέση με

τις υπόλοιπες περιφέρειες. Οι ρυθμοί αύξησης του πληθυσμού, του ενεργού πληθυσμού και των εργαζομένων είναι πάνω από το ρυθμό αύξησης της χώρας και η περιφέρεια Αττικής βρίσκεται με βάση αυτούς πάνω από την μέση στην σειρά κατάταξη των περιφερειών. Αυτό δείχνει ότι η Αθήνα συνεχώς αποαστικοποιείται, δηλαδή ένα μεγάλο μέρος της παραγωγικής διαδικασίας μετακινείται από το πολεοδομικό συγκρότημα της πόλης στις περιμετρικές περιοχές της.

Ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό που τονίστηκε προηγουμένως είναι η παντελής κυριαρχία της γυναικείας απασχόλησης στις νέες θέσεις εργασίας στο πολεοδομικό συγκρότημα της Αθήνας. Αν ωστόσο μετρηθούν οι νέες θέσεις εργασίας σε επίπεδο περιφέρειας νομού Αττικής το σκηνικό αλλάζει, καθώς η αναλογία άντρα προς γυναίκα στις κερδισμένες θέσεις εργασίας από 1:7,2 πέφτει στο 1:2,8, δείχνοντας έτσι μία έντονη αντίθεση: ενώ οι νέες θέσεις εργασίας στο κέντρο της πόλης είναι μόνο γυναικείες, στην περίμετρο της πόλης (εκτός του πολεοδομικού συγκροτήματος) οι νέες θέσεις εργασίας είναι κυρίως αντρικές. Πρέπει να σημειωθεί ότι παρά τους χαμηλούς ρυθμούς της Αθήνας, η αγορά εργασίας της παρουσιάζει μικρότερη ανισοροπία από τις άλλες αστικές περιοχές, με αποτέλεσμα τη μικρότερη αύξηση των ανέργων, γεγονός που οφείλεται στην χαμηλότερη πληθυσμιακή αύξηση της πόλης.

Η Θεσσαλονίκη αναπτύσσεται ραγδαία, παρουσιάζει όμως σημάδια συμφόρησης. Ο πληθυσμός της αυξάνει γρηγορότερα από κάθε άλλη περιοχή. Έτσι, παρόλη την σημαντική αύξηση της απασχόλησης, η προσφορά εργασίας την υπερκεράζει κατά πολύ, δημιουργώντας έντονα προβλήματα ανεργίας ιδίως στις γυναίκες. Ο ρόλος της Θεσσαλονίκης σαν πύλης της χώρας στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη αυξάνει την ελκτική δύναμη της πόλης, τον δυναμισμό της αλλά και τα προβλήματά της, που αν δεν αντιμετωπισθούν μπορούν να δημιουργήσουν σημαντικά προβλήματα συμφόρησης.

Παρόμοιο τοπίο με αυτό της Θεσσαλονίκης, χωρίς ωστόσο τόσο έντονα τα προβλήματα συμφόρησης, παρουσιάζεται και στις λοιπές αστικές περιοχές. Μεγάλη αύξηση του πληθυσμού, αλλά και μεγαλύτερη αύξηση της απασχόλησης, είναι τα στοιχεία που δίνουν δυναμισμό στις περιοχές αυτές. Το χαμηλό ποσοστό της γυναικείας συμμετοχής στην απασχόληση και στο ενεργό δυναμικό πριν το 1991, ήταν ένας βασικός λόγος όπου την περίοδο 1991-1995, κατά την οποία η προσφορά της γυναικείας εργασίας ομογενοποιούνταν χωρικά, ο γυναικείος ενεργός πληθυσμός σημείωσε μεγάλη άνοδο. Το αποτέλεσμα ήταν η κατακόρυφη άνοδος του ενεργού πληθυσμού και της ανεργίας. Η ίδια τάση, σε χαμηλότερο επίπεδο, της ταχύτερης αύξησης του ενεργού πληθυσμού από την απασχόληση με αποτέλεσμα την αύξηση της ανεργίας, σημειώθηκε και στο ανδρικό εργατικό δυναμικό. Η διαφοροποίηση των λοιπών αστικών περιοχών από

την Θεσσαλονίκη είναι ότι, αντίθετα από αυτήν, οι νέες θέσεις εργασίας ήταν κυρίως γυναικείες.

Γ. Οι μεταβολές της απασχόλησης με βάση τη θέση στο επάγγελμα ανά τομέα και κλάδο

Σύμφωνα με τα στοιχεία που ήδη αναλύθηκαν την περίοδο 1991-1995, η απασχόληση στην Ελλάδα αυξήθηκε πολύ γρήγορα. Η αύξηση αυτή οφείλεται στην αύξηση των μισθωτών εργαζομένων και των συμβοηθούτων και μη αμειβομένων μελών της οικογένειας (ο μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης - ΜΕΡ - των συμβοηθούτων μελών είναι ο ψηλότερος με βάση την θέση στο επάγγελμα). Την περίοδο 1991-1995 αύξηση παρουσιάζουν και οι εργοδότες, ενώ οι αυτοαπασχολούμενοι παρουσιάζουν μείωση. Όμως τα φαινόμενα αυτά αντιστρέφονται αν εξετάσουμε την υποπερίοδο 1993-1995 όπου οι εργοδότες παρουσιάζουν μεγάλη μείωση, αντίθετα οι αυτοαπασχολούμενοι αυξάνονται σε αριθμό σχεδόν ίσο με αυτόν της μείωσης των εργοδοτών. Οι μεταβολές αυτές δείχνουν μία ολοένα αυξανόμενη βαρύτητα της μισθωτής εργασίας στο εργατικό δυναμικό, αλλά και μία σημαντική αύξηση του μεγέθους, απόλυτου και σχετικού, των συμβοηθούτων μελών, που τις 2 τελευταίες δεκαετίες μειωνόταν.

Στον πρωτογενή τομέα, η απασχόληση μειώνεται με αργούς ρυθμούς. Η μείωση αυτή οφείλεται ποσοτικά, στην μείωση των αυτοαπασχολούμενων (ο πρωτογενής τομέας είναι ο κατεξοχήν τομέας της αυτοαπασχόλησης) και λιγότερο στην μείωση των εργοδοτών. Παρουσιάζεται μία αύξηση των μισθωτών, ιδιαίτερα αισθητή ως ρυθμός αύξησης (την περίοδο 1991-95 ξεπερνά το 6%) που πρέπει να οφείλεται στην απασχόληση μεταναστών εργαζομένων στον τομέα αυτό. Ο αριθμός των συμβοηθούτων μελών παραμένει περίπου σταθερός με μικρές τάσεις αύξησης. Πρέπει να σημειωθεί ότι ο κύριος όγκος των συμβουηθούτων μελών σε οικογενειακές επιχειρήσεις εντοπίζεται στον πρωτογενή τομέα (65% του συνόλου των συμβοηθούτων μελών το 1995).

Στον δευτερογενή τομέα, η μείωση της απασχόλησης την περίοδο 1991-1995 είναι κάθετη (ο ΜΕΡ μείωσης είναι περίπου 3%). Ωστόσο, για αυτήν την περίοδο δεν μπορούν να γίνουν ακριβείς μετρήσεις για την απασχόληση στην μεταποίηση, καθώς δραστηριότητες που μέχρι το 1993 καταχωρούνταν στην μεταποίηση, στις στατιστικές των επόμενων χρόνων καταχωρούνται στον τριτογενή τομέα. Η τάση συρρίκνωσης στον δευτερογενή τομέα μειώνεται την υποπερίοδο 1993-95, ιδίως όσον αφορά την μεταποίηση.

Αναλυτικότερα, όλη την περίοδο 1991-95 η απασχόληση στον κλάδο των ορυχείων μειώνεται ραγδαία, πράγμα που οφείλεται στην μείωση των μισθωτών του κλάδου, με μείωση του μέσου ετήσιου ρυθμού 6%. Η μεταποίηση, με όλα τα προβλήματα στατιστικής επεξεργασίας, παρουσιάζει επίσης μείωση της απασχόλησης στις θέσεις των εργοδοτών, των αυτοαπασχολούμενων (παρουσιάζουν τους μεγαλύτερους ρυθμούς μείωσης) και στις νέες θέσεις των μισθωτών. Αντίθετα αυξάνεται η απασχόληση των συμβοηθούτων μελών, ιδίως την περίοδο 1993-95 (ο μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησής τους φτάνει το 8%).

Ο κλάδος της παραγωγής ενέργειας παρουσιάζει σημαντική αύξηση της απασχόλησης που οφείλεται αποκλειστικά στην αύξηση της μισθωτής εργασίας.

Τέλος, ο κλάδος των κατασκευών, ο οποίος χαρακτηρίζεται από έντονη κυκλικότητα ανάπτυξης και ύφεσης - παρουσιάζει αύξηση την περίοδο 1991-93 και μείωση την περίοδο 1993-95, με κύρια χαρακτηριστικά την μείωση των μισθωτών, την σταθερή αύξηση των συμβοηθούτων μελών και των αυτοαπασχολούμενων και την παλινδρόμηση των εργοδοτών.

Στο σύνολό του, παρόλη την αύξηση της απασχόλησης στην παραγωγή ενέργειας, ο δευτερογενής τομέας παρουσιάζει μείωση της απασχόλησης σε όλες τις θέσεις - εργοδοτών, αυτοαπασχολούμενων και μισθωτών - εκτός της θέσης των συμβοηθούτων μελών, η οποία παρουσιάζει σημαντική απόλυτη και ποσοστιαία αύξηση.

Ο τριτογενής τομέας - εκτός του κλάδου μεταφορών/αποθήκευσης που παρουσιάζει μείωση - παρουσιάζει αύξηση της απασχόλησης. Όχι μόνο αντισταθμίζει τις χαμένες θέσεις εργασίας από τους άλλους δύο τομείς, αλλά δημιουργεί και την ανάπτυξη της απασχόλησης την περίοδο αυτή. Εξαιτίας των αλλαγών των μονοψήφιων στατιστικών κατηγοριών δεν μπορούμε να βγάλουμε ασφαλή συμπεράσματα ανά κλάδο.

Ο κλάδος που δημιουργεί τις περισσότερες θέσεις εργασίας είναι αυτός του εμπορίου. Την περίοδο 1993-95 ο αριθμός απασχολούμενων ανά θέση μεταβάλλεται ως εξής: μειώνονται οι εργοδότες, μικρή αύξηση παρουσιάζουν οι αυτοαπασχολούμενοι, ενώ μεγάλη αύξηση εμφανίζουν οι μισθωτοί και ακόμη μεγαλύτερη τα συμβοηθούτα μέλη.

Ο κλάδος των ξενοδοχείων και εστιατορίων παρουσιάζεται πολύ δυναμικός αυξάνοντας την απασχόληση σε όλες τις θέσεις. Ωστόσο, παρουσιάζει χωροταξικές μεταβολές. Ενώ στο σύνολο της περιόδου η μεγάλη αύξηση της απασχόλησης κατευθύνεται στις νησιώτικες περιφέρειες της χώρας, αντίθετα την υποπερίοδο 1993-95 κατευθύνεται προς την ηπειρωτική Ελλάδα.

Επίσης, πολύ δυναμικός κλάδος εμφανίζεται αυτός των ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών δραστηριοτήτων, παρουσιάζοντας αλματώδη αύξηση

στις θέσεις των εργοδοτών και αυτοαπασχολούμενων, δείχνοντας έτσι τις ευκαιρίες ανάπτυξης οικονομικής δραστηριότητας στον κλάδο.

Οι κλάδοι της εκπαίδευσης και των οικιακών υπηρεσιών σε νοικοκυριά, εμφανίζουν επίσης δυναμισμό (έχουν τον υψηλότερο μέσο ετήσιο ρυθμό αύξησης). Οι υπόλοιποι κλάδοι ακολουθούν τις αυξητικές τάσεις της απασχόλησης του τριτογενή τομέα, εκτός του κλάδου των μεταφορών. Στο σύνολό του ο τριτογενής τομέας είναι αυτός που έλκει την επιχειρηματική δραστηριότητα, καθώς αυξάνονται γοργά τόσο οι εργοδότες όσο και οι αυτοαπασχολούμενοι. Ωστόσο, μετά το 1993 σταθεροποιείται ο αριθμός των εργοδοτών δείχνοντας τα όρια μιας διευρυμένης αναπαραγωγής του τομέα, με παράλληλη αναπαραγωγή των παραδοσιακών δομών της ελληνικής μικροεπιχείρησης. Από την άλλη, υπάρχει σημαντική αύξηση των μισθωτών των μισθωτών και ακόμη σημαντικότερη των συμβοηθούτων μελών. Η αύξηση αυτή εντοπίζεται κυρίως στους κλάδους του εμπορίου και των ξενοδοχείων - εστιατορίων (το 1995 τα συμβοηθούτα μέλη στους δύο κλάδους ήταν το 87% του συνόλου των συμβοηθούτων μελών στον τριτογενή τομέα).

Δ. Απασχόληση και ειδίκευση των δύο φύλων ανά κλάδο

Με βάση τις εξελίξεις αυτές, θα πρέπει να εξηγήσουμε τις μεταβολές απασχόλησης ανά φύλο την περίοδο 1991-95.

Είδαμε ότι οι τάσεις της απασχόλησης στο επίπεδο των τομέων, είναι η δυναμική ανάπτυξη του τριτογενή τομέα έναντι φθίνουσων τάσεων των άλλων δύο και κυρίως του δευτερογενή. Επίσης, παρατηρείται μία σημαντική αύξηση της μισθωτής εργασίας και ακόμα σημαντικότερη αύξηση των συμβοηθούτων μελών, έναντι παλινδρομικών κινήσεων που σημειώθηκαν στις θέσεις των εργοδοτών και των αυτοαπασχολούμενων.

Ο μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης των εργοδοτών είναι:

- 1991-95: 1,63%
- 1993-95: -4,59%

και των αυτοαπασχολούμενων είναι:

- 1991-95: -0,09%
- 1993-95: 1,27%

Αναφορικά με την θέση στο επάγγελμα, οι γυναίκες παρουσιάζουν στο σύνολό τους πολύ μεγάλη συμμετοχή στις θέσεις των συμβοηθούτων μελών και σχετικά μεγάλη στις θέσεις των μισθωτών, αντίθετα από τους άνδρες που παρουσιάζουν μεγάλη συμμετοχή στις θέσεις κυρίως των

εργοδοτών και δευτερευόντως των αυτοαπασχολούμενων. Οι γυναικείες θέσεις είναι οι χαμηλότερες ιεραρχικά θέσεις στην παραγωγή, αυτές του μισθωτού και του συμβοηθούτος μέλους. Ωστόσο, είδαμε ότι σε αυτές ακριβώς τις θέσεις οφείλεται η αύξηση της απασχόλησης την περίοδο 1991-95.

Αναφορικά με το επίπεδο συμμετοχής φύλου ανά τομέα, οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερη συμμετοχή στον πρωτογενή και τριτογενή τομέα, ενώ οι άνδρες στον δευτερογενή. Ο δευτερογενής τομέας όπως είδαμε παρουσιάζει φθίνουσα πορεία σε αντίθεση με την έντονη ανάπτυξη του τριτογενή τομέα (ο πρωτογενής παρουσιάζει μείωση κατά πολύ μικρότερη του δευτερογενή).

Σε επίπεδο θέσης ανά κλάδο, στην θέση του μισθωτού οι άνδρες παρουσιάζουν πολύ ψηλή συμμετοχή, κυρίως σε εκείνους τους κλάδους όπου το μισθωτό εργατικό δυναμικό μειώνεται γοργά - αλιεία, ορυχεία, μεταποίηση, κατασκευές. Παρουσιάζουν επίσης υψηλή συμμετοχή στην θέση των μισθωτών στους κλάδους της Δημόσιας Διοίκησης, μεταφορών και αποθήκευσης, που αυξάνουν την απασχόλησή τους με χαμηλούς ρυθμούς και τέλος στους κλάδους παραγωγής ενέργειας, γεωργίας, κτηνοτροφίας και άλλων δραστηριοτήτων, που αυξάνουν μεν την απασχόλησή τους με γοργούς ρυθμούς, όμως το ειδικό τους βάρος στο σύνολο της απασχόλησης των μισθωτών είναι πολύ μικρό.

Αντίθετα, οι γυναίκες παρουσιάζουν ψηλή συμμετοχή στην θέση των μισθωτών του τριτογενή τομέα (σε όλους τους κλάδους, εκτός των μεταφορών, της Δημόσιας Διοίκησης και των άλλων δραστηριοτήτων που αναφέραμε πιο πάνω). Δεδομένου ότι η αύξηση του εργατικού δυναμικού οφείλεται κυρίως στους μισθωτούς και η αύξηση των μισθωτών σχεδόν αποκλειστικά στους μισθωτούς του τριτογενή τομέα, καταλαβαίνουμε γιατί η γυναικεία μισθωτή εργασία υπερέχει κατά πολύ στις νέες θέσεις εργασίας. Από τις 129.600 νέες θέσεις εργασίας στην θέση του μισθωτού οι 28.400 είναι άνδρες και 101.200 γυναίκες.

Στα συμβοηθούντα μέλη η γυναικεία εργασία παρουσιάζει υψηλή συμμετοχή σε όλους τους κλάδους εκτός της αλιείας, των ορυχείων, των κατασκευών και των μεταφορών - αυτοί οι κλάδοι έχουν πολύ μικρό βάρος στην συνολική απασχόληση των συμβοηθούντων μελών. Το αποτέλεσμα είναι ότι από τις 50.100 νέες θέσεις εργασίας στην θέση του συμβοηθούτος μέλους, οι 14.600 είναι ανδρικές και οι 35.500 γυναικείες.

Όπως αναφέρθηκε η ανδρική εργασία παρουσιάζει υψηλή συμμετοχή στις θέσεις των εργοδοτών και αυτοαπασχολούμενων. Οι μεταβολές στην απασχόληση των θέσεων αυτών δεν παρουσιάζουν συγκεκριμένες τάσεις αλλά παλινδρομούν την περίοδο αυτή, η μία αντίστροφα της άλλης (αύξηση εργοδοτών μείωση αυτοαπασχολούμενων και το ανάποδο).

Την περίοδο 1991-95 αυξάνονται οι εργοδότες κατά 15.300 από τους οποίους οι 13.500 είναι άνδρες και μόνο 1.800 γυναίκες, όμως το βάρος των εργοδοτών στο σύνολο του εργατικού δυναμικού είναι πολύ μικρό. Εξάλλου, πρέπει να σημειώσουμε ότι στην πιο πρόσφατη περίοδο 1993-95 οι εργοδότες μειώνονται σημαντικά (κατά 24.000), τροφοδοτώντας μία αύξηση των αυτοαπασχολούμενων (κατά 25.000).

Οι αυτοαπασχολούμενοι συνολικά την περίοδο 1991-95 μειώνονται κατά 3.700, αριθμός που επιμερίζεται σε μείωση κατά 11.000 των ανδρών και σε αύξηση κατά 7.400 των γυναικών. Η αντίστροφη σχέση στους αυτοαπασχολούμενους στη συμμετοχή των φύλων ανά κλάδο οφείλεται στο ότι η συμμετοχή των ανδρών είναι μεγαλύτερη στον δευτερογενή τομέα, ενώ των γυναικών στον τριτογενή.

Ε. Συμπεράσματα

Οι μεταβολές της απασχόλησης με βάση το χαρακτηριστικό της θέσης στο επάγγελμα την περίοδο 1991-95 έχουν ως εξής:

Η κίνηση των θέσεων των εργοδοτών και των αυτοαπασχολούμενων είναι παλινδρομική και αντίστροφη. Το 1991-93 οι εργοδότες αυξάνονται και οι αυτοαπασχολούμενοι μειώνονται, αντίθετα το 1993-95 οι εργοδότες μειώνονται και οι αυτοαπασχολούμενοι αυξάνονται.

Η κίνηση των θέσεων των μισθωτών και των συμβοηθούτων μελών σε οικογενειακή επιχείρηση παρουσιάζουν η πρώτη μεγάλη αύξηση και η δεύτερη μεγαλύτερη.

Φάνηκε από τα προηγούμενα ότι η προσπάθεια ξεπεράσματος της κρίσης στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό στην κινητοποίηση του άμισθου οικογενειακού εργατικού δυναμικού. Το εργατικό αυτό δυναμικό ίσως να βοηθά σημαντικά στην συνεχή μετακίνηση μέρους του εργατικού δυναμικού, κυρίως ανδρικού, από την θέση του εργοδότη σε αυτήν του αυτοαπασχολούμενου και αντίστροφα. Είναι ένα είδος ελληνικού «ευέλικτου» εργατικού δυναμικού που προσδίδει μεγάλη ευελιξία στην μικρή ελληνική επιχείρηση.

Η δομή της οικογενειακής εργασίας θρέφει αμφοτέρους τους θεσμούς της μικρής επιχείρησης και της οικογένειας. Αν στην μικρή επιχείρηση προσφέρει ευελιξία, στην οικογένεια αυξάνει το εισόδημά της και εμποδίζει καταστάσεις κρίσης που η οικονομική δυσπραγία και η ανεργία προκαλούν. Την δυναμώνει κοινωνικά και οικονομικά και αποτρέπει διαλυτικές καταστάσεις.

Το γεγονός ότι το 26% των νέων θέσεων εργασίας για την περίοδο 1991-95 (22% την υποπερίοδο 1993-95) είναι συμβοηθόντα μέλη, εξηγεί

κατά ένα μέρος το γιατί οι νέες θέσεις εργασίας δεν είναι υψηλής παραγωγικότητας.

Η σημαντική αύξηση των μισθωτών είναι και αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης και των μεγάλων προβλημάτων που αντιμετωπίζει μία διευρυμένη αναπαραγωγή του ελληνικού παραγωγικού μοντέλου της πολύ μικρής επιχείρησης.

Την περίοδο 1991-95 παρουσιάζεται μία αργή πτώση της απασχόλησης στον πρωτογενή, μία μεγάλη πτώση στον δευτερογενή και μία μεγαλύτερη αύξηση στον τριτογενή τομέα.

Η πτώση της απασχόλησης στον πρωτογενή τομέα δεν είναι ενιαία χωρικά, αντίθετα υπάρχουν δυναμικές περιφέρειες με υψηλή εκπαίδευση στον τομέα που παρουσιάζουν συγχρόνως αύξηση της απασχόλησης σ' αυτόν (Θεσσαλία, Δυτ. Ελλάδα, Πελοπόννησος).

Η πτώση της απασχόλησης στον δευτερογενή τομέα εξαιτίας της μεταποίησης, ήταν κοινή για όλες τις περιφέρειες στην περίοδο 1991-93. Όμως την περίοδο 1993-95 έχουμε ανάπτυξη της μεταποίησης σε κάποιες από τις περιφέρειες αυτές, ιδίως στην Δυτ. Ελλάδα και στην Κεντρική Μακεδονία και λιγότερο στις συνορεύουσες με το νομό Αττικής περιφέρειες - Πελοπόννησος, Ανατολική Στερεά.

Η αύξηση της απασχόλησης του τριτογενή τομέα είναι γενικευμένη σε όλους τους επιμέρους κλάδους. Εξαιτίας του μεγάλου βάρους του τομέα στην απασχόληση της χώρας, οι μεταβολές της απασχόλησης ανά χωρική μονάδα, εξαρτώνται κατά πρώτο λόγο από τον ρυθμό αύξησης του τριτογενή τομέα, που πετυχαίνει κάθε περιοχή και περιφέρεια. Η πετυχημένη διαφοροποίηση στους κλάδους του τομέα αυτού είναι το κύριο μέσο για την αύξηση της απασχόλησης.

Την περίοδο 1991-95 υπάρχει αύξηση της γυναικείας απασχόλησης. Αυτό οφείλεται στο ότι οι γυναίκες θέσεις στην επιχείρηση είναι κυρίως οι θέσεις του μισθωτού και του συμβοηθόντος μέλους. Επίσης, στο ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγάλη συμμετοχή σχεδόν σε όλους τους κλάδους του τριτογενή τομέα. Οι δύο λόγοι εξηγούν σε μεγάλο βαθμό την αλματώδη αύξηση της γυναικείας απασχόλησης. Συμπληρωματικοί λόγοι που δεν γίνονται φανεροί από τις στατιστικές της έρευνας και οδηγούν στο ίδιο αποτέλεσμα είναι η γρηγορότερη προσαρμογή της γυναικείας απασχόλησης στις νέες εργασιακές σχέσεις, η κρίση του κοινωνικού κράτους και οι πολιτιστικές μεταβολές που αύξησαν την προσφορά της γυναικείας εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ & ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Α. Το γενικό πλαίσιο των διαπραγματεύσεων

Σημαντικοί παράγοντες για την επιρροή των διαπραγματεύσεων στις ίσες ευκαιρίες είναι τα εθνικά συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης και οι νομοθετικές ρυθμίσεις που τα διέπουν. Ιδιαίτερης σημασίας είναι επίσης και το κλίμα που επικρατεί και περιβάλλει τις διαπραγματεύσεις, το οποίο σε όλη την Ευρώπη καθορίζεται από την ύφεση και την αναδιάρθρωση τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα.

Η σχέση μεταξύ νομοθεσίας και συλλογικών διαπραγματεύσεων ποικίλει σε μεγάλο βαθμό στις διάφορες χώρες της Ευρώπης. Σε χώρες όπως η Γαλλία, η Γερμανία και η Ελλάδα ο νόμος παίζει ένα πολύ σημαντικό ρόλο ως προς την ρύθμιση των συνθηκών της εργασίας σε άλλες χώρες μέλη - κυρίως στις χώρες του Βορρά, στην Ιταλία ή τη Μεγάλη Βρετανία - οι συλλογικές διαπραγματεύσεις παίζουν εξίσου σημαντικό ρόλο στα θέματα αυτά. Έτσι η διαπραγματευτική δραστηριότητα δεν είναι η ίδια σε όλες τις χώρες, με διαφορετικές επιπτώσεις στο περιεχόμενο διαπραγμάτευσης σχετικά με τα θέματα ισότητας.

Η διαπραγματευτική κάλυψη ποικίλει από χώρα σε χώρα. Μπορούμε να διακρίνουμε τρεις βασικές ομάδες χωρών:

- Τις χώρες όπου η ρύθμιση μέσω διαπραγμάτευσης είναι καθαρή και κατανοητή (Αυστρία, Δανία, Φιλανδία, Γερμανία, Ιταλία, Σουηδία) και σε μικρότερο βαθμό σε Βέλγιο, Γαλλία και Ολλανδία.

- Τις χώρες όπου η αποτελεσματικότητα των συλλογικών συμβάσεων είναι περιορισμένη (Ελλάδα, Πορτογαλία, Ισπανία) ή άνιση (Λουξεμβούργο).

- Τις χώρες όπου οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι λιγότερο σημαντικές και οι συνθήκες εργασίας για το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού (40% και πάνω) καθορίζονται από τους όρους ιδιωτικών συμφωνιών (Ιρλανδία και Μεγάλη Βρετανία).

Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη βελτίωση των Συνθηκών Εργασίας και Διαβίωσης διεξήγαγε έρευνα σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με την βοήθεια της 5^{ης} Γενικής Διεύθυνση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Η έρευνα έχει ως στόχο να διερευνήσει εάν και κατά πόσο το σύνθετο έργο της προώθησης των ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες μπορεί να βοηθηθεί από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Έχουν συνταχθεί οι εθνικές εκθέσεις από ανταποκριτές στις 15 χώρες μέλη της Ε.Ε. σχετικά με το γενικό πλαίσιο του ζητήματος σε κάθε χώρα.

Συμπερασματικά, η ενοποιημένη έκθεση επισημαίνει ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αναφέρονται στις ίσες ευκαιρίες σε διαφορετικό βαθμό από χώρα σε χώρα, αν και ως επί το πλείστον βρίσκονται στο παρασκήνιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και δεν έχουν αναπτυχθεί ή αναδειχθεί όσο θα έπρεπε. Μόνο στις χώρες όπου οι συλλογικές διαπραγματεύσεις παίζουν ένα σημαντικό ρόλο στη ρύθμιση των συνθηκών εργασίας, η ενσωμάτωση ίσων ευκαιριών στις διαπραγματεύσεις είναι πιο αναπτυγμένη, περιλαμβάνοντας νέα θέματα, όπως η θετική δράση και η σεξουαλική παρενόχληση, στις παραδοσιακές διαδικασίες διαπραγμάτευσης.

Οι διαπραγματεύσεις ως προς τα θέματα ισότητας παραμένουν μία μειοψηφική δράση σε όλες τις χώρες, όπου υπερισχύει ο παραδοσιακός τρόπος διαπραγμάτευσης και οι ίσες ευκαιρίες αποτελούν μόνο ένα μικρό κομμάτι αυτής.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι ίσες ευκαιρίες συνυπάρχουν, αλλά δεν αναμειγνύονται σε μία αρμονική ενοποιημένη μορφή. Για να καταφέρουμε να γεφυρώσουμε το χάσμα ανάμεσα σ'αυτά τα δύο, η διαπραγματευτική διαδικασία πρέπει να εκσυγχρονιστεί, κυρίως μέσα από την κατάρτιση, αλλά και την τοποθέτηση γυναικών σε θέσεις διαπραγματευτών, οι οποίες μπορούν να δώσουν στις διαπραγματεύσεις ένα πιο ανθρώπινο πρόσωπο. Ο εκσυγχρονισμός αυτός είναι απαραίτητος εάν θέλουμε οι συλλογικές διαπραγματεύσεις να ανταπεξέλθουν στις ανάγκες των ανδρών και γυναικών της Ε.Σ. και οι έννοιες της διαπραγμάτευσης και των ίσων ευκαιριών να αναζωογονήσουν η μία την άλλη. Σ'αυτή την περίπτωση «η διαπραγμάτευση σχετικά με τα θέματα ισότητας θα έχει σίγουρα μέλλον».

B. Η στάση των κοινωνικών συνομιλητών

Σχεδόν σε όλες τις χώρες μέλη της Ε.Ε. και οι εργοδοτικές οργανώσεις και τα συνδικάτα είναι υπέρ των ίσων ευκαιριών, αλλά η ερμηνεία του όρου αλλάζει από χώρα σε χώρα και μεταξύ των δύο μερών. Σύμφωνα με την ενοποιημένη έκθεση του Ινστιτούτου του Ευρωπαϊκού Πανεπιστημίου, οι εργοδότες τείνουν να είναι υπέρ των ίσων ευκαιριών μόνο όταν εξυπηρετούνται τα οικονομικά τους συμφέροντα. Από την μεριά τους τα συνδικάτα μπορεί να ενθαρρύνουν πρωτοβουλίες σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες αλλά αυτές καταλαμβάνουν μόνο ένα περιορισμένο ποσοστό της δράσης τους. Συνολικά στην έκθεση η δράση ως προς τις ίσες ευκαιρίες αναφέρεται ως «περιορισμένη και αντιφατική».

Καταλυτικής σημασίας για τη συζήτηση σχετικά με το μέγεθος και τη φύση των διαπραγματεύσεων σε θέματα ισότητας, είναι οι αποκλίνουσες απόψεις των κοινωνικών εταίρων σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες, κάτι που προκύπτει από την διαφορετική σχέση μεταξύ συλλογικών διαπραγματεύσεων και νομοθεσίας στο θέμα αυτό. Στις χώρες της νότιας Ευρώπης όπως η Ισπανία, η Πορτογαλία και η Ελλάδα, το θέμα των ίσων ευκαιριών είναι για τους κοινωνικούς εταίρους ένα δευτερεύον θέμα συζήτησης, καθώς ο νόμος παίζει τον πρωταρχικό ρόλο στην επίτευξη της ισότητας. Οι σπάνιες συμφωνίες σε θέματα όπως η φροντίδα των παιδιών και η μητρότητα ως επί το πλείστον δανείζονται διατάξεις από τη σχετική νομοθεσία. Σε χώρες όπως η Γαλλία, η Ολλανδία και η Ιταλία, η ύπαρξη νομοθεσίας εμποδίζει τους κοινωνικούς εταίρους να θεωρούν τις ίσες ευκαιρίες σαν κάτι περισσότερο δεδομένο και συμβολικό. Στην Αυστρία, το Λουξεμβούργο και την Ιρλανδία, τα συνδικάτα έχουν προφανώς πρόβλημα να αντιμετωπίσουν τις ίσες ευκαιρίες σαν κάτι περισσότερο από μία «συμβουλή διακηρυκτικού χαρακτήρα», όπως αναφέρεται στην έκθεσή τους. Η κατάσταση είναι πολύ διαφορετική στη Δανία, τη Φιλανδία και τη Σουηδία όπου η ισότητα των ευκαιριών είναι βαθιά ενσωματωμένη στη διαπραγματευτική διαδικασία και οι κοινωνικοί εταίροι τη θεωρούν καθαρά δική τους υπόθεση.

Γ. Ίσες ευκαιρίες στα κράτη μέλη της Ε.Ε.

Μία πολύ σύντομη περίληψη της κατάστασης που επικρατεί στην κάθε χώρα και βασίζεται κυρίως στις εθνικές εκθέσεις των χωρών παρουσιάζεται παρακάτω με αλφαβητική σειρά¹:

¹ Τα στοιχεία του κεφαλαίου προέρχονται από το ενημερωτικό δελτίο του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ: «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ» Τεύχος 29 - 1997

ΑΥΣΤΡΙΑ: Οι ίσες ευκαιρίες ερμηνεύονται πολύ στενά έτσι ώστε να αναφέρονται κυρίως στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Η νομοθεσία σχετικά με την ίση μεταχείριση, που υιοθετήθηκε το 1979, όρισε αρχικά παράνομες τις μισθολογικές διακρίσεις και από τότε διευρύνθηκε περιλαμβάνοντας και άλλα θέματα, όπως την ίση μεταχείριση στην παροχή επιδομάτων, την απαγόρευση της σεξουαλικής παρενόχλησης και την έννοια της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Το αποτέλεσμα σε σχέση με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ήταν η αφαίρεση από τις συμφωνίες προβλέψεων που έκαναν καθαρές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, συχνά μέσα από τυπικές αλλαγές, όπως η τροποποίηση των τίτλων εργασίας και άλλες συγκεκριμένες αναφορές που έχουν να κάνουν με τη διαφορά του φύλου. Παρόλα αυτά όμως οι επιφανείς διακρίσεις δεν μειώθηκαν.

ΒΕΛΓΙΟ: Οι ίσες ευκαιρίες δεν αποτελούν κανονικό μέρος του θεσμικού συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Παρόλα αυτά, ζητήματα όπως η θετική δράση, η σεξουαλική παρενόχληση και η νυχτερινή εργασία καλύπτονται από τη νομοθεσία και έχουν τεθεί ως θέματα και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Συγκεκριμένα, η θετική δράση αποτέλεσε αντικείμενο μίας διακλαδικής συμφωνίας το 1988 και τώρα ενσωματώνεται στις διαπραγματεύσεις γύρω από τις συνθήκες εργασίας γενικότερα. Θέματα που σχετίζονται με τις ίσες ευκαιρίες, όπως μέτρα ανακατανομής του χρόνου εργασίας (π.χ. μέσω μερικής απασχόλησης), επαγγελματικής κατάρτισης, ευελιξίας της αγοράς εργασίας και φροντίδας των παιδιών εμφανίζονται στη σύγχρονη ημερήσια διάταξη των διαπραγματεύσεων. Υπάρχει όμως πολύ μικρή αναφορά στις ίσες ευκαιρίες και το ζήτημα μένει ακόμη στο περιθώριο της συνολικής διαπραγματευτικής διαδικασίας.

ΔΑΝΙΑ: Οι ίσες ευκαιρίες είναι ενσωματωμένες σε μεγάλο βαθμό στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ως κύρια ζητήματα διαπραγμάτευσης προσδιορίζονται: ο μισθός, η άδεια μητρότητας και υιοθεσίας, η άδεια για την φροντίδα των παιδιών και άλλων εξαρτώμενων ατόμων και η εκπαίδευση και κατάρτιση. Ενώ έχει σημειωθεί πρόοδος σε όλα τα παραπάνω ζητήματα, αναφέρονται ασυμφωνίες μεταξύ του Ιδιωτικού και Δημόσιου Τομέα κυρίως όσον αφορά την άδεια μητρότητας και την άδεια φροντίδας, όπου οι δημόσιοι υπάλληλοι απολαμβάνουν υψηλότερες παροχές. Το βασικό συνδικάτο και οι εργοδοτικές οργανώσεις υπέγραψαν μία συμφωνία το 1991 για ίση μεταχείριση, που μεταξύ άλλων κάνει συστάσεις σε θέματα όπως η σεξουαλική παρενόχληση.

ΦΙΛΑΝΔΙΑ: Και εδώ οι ίσες ευκαιρίες ενσωματώνονται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Κεντρικές συμφωνίες εισοδηματικής πολιτικής ήταν βασικός παράγοντας προώθησης της ισότητας τις τελευταίες δύο δεκαετίες με αποφάσεις σε ζητήματα, όπως η άδεια παιδικής φροντίδας

και η άδεια πατρότητας και μητρότητας. Υπήρξαν οι λεγόμενες έκτακτες αμοιβές, για τις γυναίκες που στόχευαν ακόμη και συμβολικά, στην ίση αμοιβή, ενώ στα τέλη του 1980 και πάλι το 1995 οι κύριοι «κοινωνικοί εταίροι» συμφώνησαν σε από κοινού σχήματα αξιολόγησης της εργασίας με στόχο να εξισώσουν τους μισθούς.

ΓΑΛΛΙΑ: Η διαπραγμάτευση σε θέματα ισότητας είναι καθαρά αποτέλεσμα νομοθεσίας, με μία ποικιλία νόμων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις με διάσπαρτες αναφορές σε θέματα ισότητας και ένα συγκεκριμένο κομμάτι της νομοθεσίας που από το 1983 ορίζει τη διαπραγμάτευση ως το κύριο μέσο για την επίτευξη της ισότητας των δύο φύλων. Παρόλο όμως το νομοθετικό πλαίσιο οι διαπραγματεύσεις σ' αυτό το θέμα αξιολογούνται αδύναμες σε όλα τα επίπεδα και οι «κοινωνικοί εταίροι» δίνουν πολύ μικρή προσοχή με πολύ λίγες άμεσες και τυπικές αναφορές. Μια διακλαδική συμφωνία το 1989 για την προώθηση της ισότητας, ενέπνευσε πολύ μικρή δράση. Ακολουθώντας τις διατάξεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου οι «κοινωνικοί εταίροι» αφαίρεσαν από τις κοινωνικές συμφωνίες τους όρους εκείνους που θεωρήθηκαν ότι κάνουν διακρίσεις, μία διαδικασία όμως που ακόμη δεν έχει ολοκληρωθεί. Ως βασικό εμπόδιο θεωρείται το γεγονός ότι οι διαπραγματεύσεις γύρω από μία σειρά θεμάτων, συμπεριλαμβανομένων αυτών της ισότητας είναι υποχρεωτικές μόνο σε επιχειρήσεις με 50 και άνω εργαζόμενους, εξαιρώντας έτσι τις μικρότερες επιχειρήσεις στις οποίες απασχολούνται περισσότερες γυναίκες. Ένα επίσης σημαντικό εμπόδιο είναι και το χαμηλό προφίλ που υιοθετεί η κυβέρνηση και η τριμερής εθνική επιτροπή συλλογικών διαπραγματεύσεων που είναι υπεύθυνη για τον έλεγχο επέκτασης των συμφωνιών.

ΓΕΡΜΑΝΙΑ: Ενώ οι ίσες ευκαιρίες αποτελούν μέρος των συλλογικών διαπραγματεύσεων η πολιτική που ακολουθείται συνολικά στις διαπραγματεύσεις διαμορφώνεται ακόμη από τα παραδοσιακά ανδρικά μοντέλα. Οι συμφωνίες που προβλέπουν άμεσα την προαγωγή των γυναικών είναι σπάνιες, με ελάχιστες εξαιρέσεις σε κλαδικό επίπεδο (π.χ. βιομηχανία τροφίμων) και ένα μεγαλύτερο αριθμό πρωτοβουλιών σε επιχειρησιακό επίπεδο. Οι συμφωνίες σε επιχειρησιακό επίπεδο παραμένουν ακόμη λίγες και συνήθως τείνουν να είναι συμβολικές διακηρύξεις με περιεχόμενο περιορισμένης επιρροής. Τα τελευταία χρόνια οι διαπραγματεύσεις εστιάζονται στη μείωση και την αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας όπως επίσης και στην εξασφάλιση του μισθού και της εργασίας. Οι ίσες ευκαιρίες έχουν παίξει ένα ρόλο στις διαπραγματεύσεις ως προς τον χρόνο εργασίας παρόλο που δεν έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος στην χάραξη πολιτικής και στην διάρθρωση των μισθών. Έχει υπάρξει βέβαια πρόοδος σε άλλα θέματα όπως η μερική απασχόληση και η

γονική άδεια, όπου και πάλι όμως οι συμφωνίες προσανατολίζονται να ευνοήσουν την οικογένεια και όχι να προωθήσουν τις ίσες ευκαιρίες.

ΕΛΛΑΔΑ: Δεν υπάρχει σύνδεση ίσων ευκαιριών και συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις περιορίζονται στους μισθούς και στις ώρες εργασίας και εάν αναφέρονται στις ίσες ευκαιρίες το κάνουν μόνο σε σχέση με τη νομοθεσία και την εφαρμογή της σε περιοχές που πρέπει να εναρμονισθεί με την ευρωπαϊκή νομοθεσία. Η ισότητα θεωρείται σαν κάτι που θα φέρει τις γυναίκες σταδιακά στην ίδια θέση με τους άνδρες εργαζόμενους, σε μακροπρόθεσμο όμως επίπεδο. Υπάρχουν βέβαια αρκετές προβλέψεις που έχουν συμφωνηθεί συλλογικά και διευκολύνουν τη συμφιλίωση από τις οποίες έχει επεκταθεί τα τελευταία χρόνια και παρέχει γονική άδεια και στους άνδρες. Η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε του 1993 κάνει τομή στη σχέση συλλογικών διαπραγματεύσεων και ίσων ευκαιριών υποχρεώνοντας τα συνδικάτα και τους εργοδότες να συνεισφέρουν στην προώθηση των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης κάνοντας συγκεκριμένες προβλέψεις σε θέματα όπως, η άδεια μητρότητας - πατρότητας και η σεξουαλική παρενόχληση. Η συμφωνία δεν θέτει συγκεκριμένες κυρώσεις ή συγκεκριμένα προγράμματα και οι προβλέψεις δεν ισχύουν για συμφωνίες σε χαμηλότερα επίπεδα. Θεωρείται όμως ότι η συγκεκριμένη συμφωνία ανοίγει δρόμο για τις διαπραγματεύσεις σε θέματα ισότητας, όπως για παράδειγμα στο χώρο των τραπεζών.

ΙΡΑΝΔΙΑ: Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι ίσες ευκαιρίες συνδέονται σπάνια. Παρόλα αυτά όμως από το 1987 επιτυχημένες εθνικές κεντρικές συμφωνίες προβλέπουν ζητήματα ισότητας όπως ευκαιρίες στην κατάρτιση, προγράμματα θετικής δράσης και φθηνές ευκαιρίες σε σχέση με την παιδική και βρεφονηπιακή φροντίδα. Σε χαμηλότερα επίπεδα διαπραγμάτευσης η πρόοδος σε θέμα ίσων ευκαιριών είναι πολύ αργή ενώ σε σχέση με την αμοιβή, τη σεξουαλική παρενόχληση, την κατάρτιση, τις παροχές παιδικής φροντίδας, τον συνδυασμό οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων και της προστασίας της μητρότητας, η πρόοδος είναι ανύπαρκτη. Ένας αριθμός επιχειρήσεων όπου δεν λειτουργούν τα συνδικάτα, έχει αναλάβει μονομερώς πρωτοβουλίες σε θέματα ισότητας.

ΙΤΑΛΙΑ: Τα ζητήματα «ίσων ευκαιριών» έχουν συμπεριληφθεί στην ημερήσια διάταξη εδώ και κάποιο διάστημα και οι συλλογικές συμφωνίες έχουν αγγίξει ζητήματα όπως η σεξουαλική παρενόχληση, η άδεια μητρότητας, η υγεία, ο χρόνος εργασίας (ελεύθερος χρόνος για οικογενειακούς λόγους, μερική απασχόληση) και η συμμετοχή των γυναικών σε παραδοσιακά ανδρικά επαγγέλματα. Εθελοντικές πρωτοβουλίες για θετική δράση προηγήθηκαν της νομοθεσίας (1991) στα θέματα αυτά. Οι διαπραγματεύσεις ασχολήθηκαν επίσης με την δημιουργία συμβουλευτικών επιτροπών για τις ίσες ευκαιρίες στους περισσότερους

κλάδους (με επίκεντρο την έρευνα, την κατάρτιση και την πληροφόρηση). Η δράση βέβαια έχει περιοριστεί στην προσαρμογή του παραδοσιακού μοντέλου διαπραγματεύσεων με ανδρικό προσανατολισμό στην εργασία των γυναικών και δεν αναζητεί την προσαρμογή του συνολικού συστήματος διαπραγματεύσεων, ώστε να προωθήσει την πραγματική έννοια της ισότητας. Αυτή η διαδικασία είχε σαν αποτέλεσμα να καταργηθούν παραδοσιακοί μηχανισμοί προστασίας (όπως περιορισμοί στην νυχτερινή εργασία για τις γυναίκες) και να μην αντικατασταθούν από γνήσια μέτρα προώθησης της ισότητας και συγκεκριμένες πολιτικές για τις γυναίκες. Συνολικά, μπορούμε να πούμε ότι παρά τα κάποια θετικά σημάδια, οι πολιτικές ίσων ευκαιριών τείνουν «να μπλοκάρονται από τη γενική κουλτούρα των βιομηχανικών σχέσεων που αδιαφορεί για τα ζητήματα διαφορετικότητας από γένους».

ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ: Οι διαπραγματεύσεις και η ισότητα δείχνουν να είναι θέματα εντελώς ξεχωριστά. Παρόλο που η εφαρμογή της ευρωπαϊκής νομοθεσίας εγγυάται ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν κάνουν άμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, οι ευκαιρίες που άνοιξε η νομοθεσία του 1981 για την προώθηση των ίσων ευκαιριών μέσα από τις διαπραγματεύσεις δεν προωθήθηκε από τους κοινωνικούς εταίρους. Υπάρχει ένας ιδιαίτερα περιορισμένος αριθμός μεμονωμένων προβλέψεων στις συμφωνίες, σε ζητήματα όπως η «κοινωνική άδεια», η επαναπασχόληση μετά την άδεια μητρότητας, οι παροχές για παιδική φροντίδα, η σεξουαλική παρενόχληση και η ευελιξία στον χρόνο εργασίας. Ωστόσο, δεν υπάρχουν ακόμη συλλογικές συμφωνίες που να εκφράζουν την άμεση επιθυμία να προωθήσουν τις ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες ή περιέχουν ένα ενιαίο σχέδιο δράσης για την καταπολέμηση του οριζόντιου και κάθετου διαχωρισμού της εργασίας. Συνολικά αναφέρεται, ότι το γενικό κλίμα σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες έχει αρχίσει να αλλάζει προς το καλύτερο με ευνοϊκές επιπτώσεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

ΟΛΛΑΝΔΙΑ: Οι διαπραγματεύσεις σχετικά με τα θέματα ισότητας έχουν αναπτυχθεί σε μεγάλο βαθμό, με τις ίσες ευκαιρίες να θεωρούνται καθολικά σαν μία αρχή που πρέπει να διέπει τις διαπραγματεύσεις. Οι συλλογικές συμφωνίες αντιμετωπίζουν άμεσα ζητήματα όπως η ίση μεταχείριση, η θετική δράση, η μερική απασχόληση, η εγκυμοσύνη, η άδεια μητρότητας και τοκετού, οι παροχές για παιδική φροντίδα, σεξουαλική παρενόχληση και οι αμοιβές (με σχετικά βέβαια μικρή πρόοδο). Η ισότητα αποτελεί αντικείμενο συζήτησης και για τις εργοδοτικές οργανώσεις και τα συνδικάτα για διαφορετικούς βέβαια λόγους και με διαφορετικές ερμηνείες. Συνολικά, ένας ικανοποιητικός βαθμός διαπραγματεύσεων σε θέματα ισότητας φαίνεται να απασχολεί την ολλανδική ημερήσια διάταξη διαπραγματεύσεων.

ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ: Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν αποτελούν ένα αποτελεσματικό μέσο προώθησης των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης και τον βασικό ρόλο για την επίτευξη προόδου σ' αυτήν την περιοχή τον έχει αναλάβει η νομοθεσία. Οι διαπραγματεύσεις φαίνεται να κυριαρχούνται από ζητήματα οικονομικού χαρακτήρα και τα θέματα ίσων ευκαιριών «είτε θεωρούνται δευτερεύοντα είτε αντιμετωπίζονται σε ένα τυπικό επίπεδο» και συχνά παραλείπονται από τη διαδικασία των διαπραγματεύσεων. Οι συλλογικές συμφωνίες και παρόμοια άλλα εργαλεία δεν αναφέρονται στην αρχή της ισότητας και όποτε καλύπτουν ζητήματα ισότητας σπάνια πηγαίνουν πέρα από τις νομοθετικές διατάξεις. Πολλές συμφωνίες προβλέπουν για την άδεια μητρότητας και άλλα συνεπακόλουθα θέματα (κυρίως σε παραδοσιακούς «γυναικείους» κλάδους), καθώς και τον ελεύθερο χρόνο για την φροντίδα μελών της οικογένειας. Στην τελευταία περίπτωση οι ίδιες παροχές ισχύουν και για τον άνδρα, παρόλο που στην πράξη σχεδόν πάντοτε μόνο οι γυναίκες κάνουν χρήση αυτών των δικαιωμάτων και τιμωρούνται, γιατί παράλληλα η προσωρινή απουσία τους από την εργασία τους στερεί άλλα δικαιώματα.

ΙΣΠΑΝΙΑ: Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις παίζουν ένα πολύ μικρό ή και ανύπαρκτο ρόλο στην προώθηση και επίτευξη των ίσων ευκαιριών. Η διαπραγμάτευση είναι διασπασμένη, αποκεντρωμένη και ιδιαίτερα περιορισμένη ως προς το περιεχόμενο της εστιαζόμενης κυρίως σε θέματα μισθών, επαγγελματικών κατηγοριών και δικαιώματα για τα συνδικάτα. Δίνεται πολύ μικρή ή καθόλου προσοχή στις συμφωνίες σχετικά με τα γυναικεία ζητήματα. Θέματα όπως η άδεια μητρότητας, αν και καλύπτονται από τις συμφωνίες σπάνια ξεφεύγουν πέρα από αυτό που ορίζει η νομοθεσία. Λόγω προβλημάτων σχετικά με την κάλυψη και το περιεχόμενο των διαπραγματεύσεων, είναι συχνά απαραίτητο να προσφεύγουν στις εργασιακές διατάξεις της εποχής του Φράνκο (που σε πολλές περιπτώσεις δεν συμμορφώνονται με τη νομοθεσία σε θέματα ισότητας) για τη ρύθμιση των όρων και των συνθηκών εργασίας. Υπάρχουν ωστόσο κάποια θετικά σημάδια όπως συμφωνίες για θετική δράση στη δημόσια διοίκηση και σε κάποιες μεγάλες επιχειρήσεις. Η κατάργηση των διατάξεων της εποχής του Φράνκο μπορεί να δώσει τη δυνατότητα για περισσότερη ισότητα και να βελτιώσει το αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων σχετικά με τους μισθούς, αίροντας τις διατάξεις που κάνουν διακρίσεις σε βάρος των γυναικών.

ΣΟΥΗΔΙΑ: Τα ζητήματα ίσων ευκαιριών (όπως η ίση αμοιβή και η θετική δράση) καλύπτονταν από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (αξιοσημείωτη είναι και η κεντρική συμφωνία του 1977) πριν το 1979. Ο νόμος για τις ίσες ευκαιρίες εκείνης της χρονιάς, παρακίνησε τους κοινωνικούς εταίρους να ολοκληρώσουν συμφωνίες καλύπτοντας όλους τους κλάδους της αγοράς εργασίας με ενεργά μέτρα για την προώθηση των

ίσων ευκαιριών. Ο νόμος προβλέπει ότι σχετικά μέτρα πρέπει να αποτελούν μέρος των συλλογικών συμφωνιών, αλλά αφήνει ελεύθερα τα συμβαλλόμενα μέρη να αποφασίσουν τη μορφή και το περιεχόμενο των μέτρων ώστε να αποφεύγουν τον έλεγχο του νέου θεσμού, γνωστού ως «Συνήγορος του πολίτη σε θέματα ίσων ευκαιριών». Αποτέλεσε όμως θέμα έντονης συζήτησης ότι οι συμφωνίες που υπογράφηκαν στα πλαίσια αυτού του νόμου είναι στην πραγματικότητα «ψευτοσυμφωνίες» που ως επί το πλείστον αποτέλεσαν μία μέθοδο αποφυγής των νομοθετικών διατάξεων του νόμου αυτού, δίνοντας την ευκαιρία στους κοινωνικούς εταίρους να αντιμετωπίσουν ζητήματα τέτοιου είδους. Το 1994 ο νόμος τροποποιήθηκε καθιστώντας τα συγκεκριμένα μέτρα προώθησης των ίσων ευκαιριών υποχρεωτικά ανεξάρτητα από τις συλλογικές συμφωνίες. Η νομοθεσία και ο Συνήγορος του πολίτη είναι οι βασικές κατευθυντήριες δυνάμεις πίσω από τις ίσες ευκαιρίες, που επιβλέπουν τα ενεργά μέτρα και διασφαλίζουν ότι σχεδόν όλοι οι χώροι εργασίας έχουν ένα σχέδιο ίσων ευκαιριών.

Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ: Η Ευρωπαϊκή Νομοθεσία για τις ίσες ευκαιρίες έχει παίξει ένα σημαντικό ρόλο στην διαμόρφωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο ζήτημα αυτό. Η κυβέρνηση υποχρεώθηκε να εισαγάγει νομοθεσία που προβλέπει την κατάργηση των συλλογικών συμφωνιών που παραβιάζουν τις αρχές της ίσης μεταχείρισης και αποδοκιμάζει εκείνα τα μέρη των συμφωνιών που αναφέρονται σε άνδρες και γυναίκες και κάνουν διακρίσεις σε βάρος των γυναικών. Οι περιπτώσεις που έχουν καταλήξει στο Διεθνές Δικαστήριο της Χάγης και διεκδικούν ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, αποτελούν τη βάση για τις μελλοντικές διαπραγματεύσεις στο θέμα των μισθών. Τα περισσότερα σωματεία μάλιστα προωθούν μία διπλή στρατηγική προσφέροντας στο Διεθνές Δικαστήριο της Χάγης και πιέζοντας με αυτόν τον τρόπο τους εργοδότες να προχωρήσουν σε συμφωνίες, τα κενά στο νομοθετικό πλαίσιο (κυρίως σε ότι αφορά τις οικογενειακές υποχρεώσεις) είναι ένας σημαντικός παράγοντας που παρακινεί τους κοινωνικούς εταίρους να αναλάβουν δράση και μέσα από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σχετικά με τα θέματα ισότητας έχουν επηρεασθεί και από άλλους παράγοντες, όπως η οικονομική ύφεση που οδήγησε σε περικοπές στα κονδύλια των επιχειρήσεων που προορίζονται για την προώθηση των ίσων ευκαιριών, καθώς και η αποκέντρωση και κατάτμηση των εργασιακών δομών. Πρέπει να επισημανθεί ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στη Μ. Βρετανία καλύπτουν λιγότερους από τους μισούς εργαζόμενους και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι αποκεντρωμένες, με τη γυναικεία απασχόληση εντονότερη σε κλάδους που δεν καλύπτονται συλλογικά. Τέλος, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε σχέση με τις ίσες ευκαιρίες είναι πολύ περιορισμένες και σε αριθμό και σε περιεχόμενο και παραμένουν η εξαίρεση στον κανόνα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

Η ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ

Α. Οι νέοι, τα κατ'έξοχόν θύματα της ανεργίας

Είναι πλέον γεγονός αδιαμφισβήτητο ότι η ανεργία στα κράτη - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) αλλά και στη χώρα, μας χαρακτηρίζεται από τις αυξανόμενες διαστάσεις που έχει λάβει, ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια.

Σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το έτος 1995, η ανεργία στην Ε.Ε. έχει ξεπεράσει το 10% του εργατικού δυναμικού, δηλαδή 20.000.000 άτομα περίπου.

Κατά συνέπεια η ανεργία εξελίσσεται σε ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα της Ευρώπης, καθιστάμενη πλέον ως το κεντρικό πρόβλημα της δεκαετίας του '90. Το μεγαλύτερο πλήγμα από την ανεργία εξακολουθούν να έχουν συγκριτικά, οι έχοντες ηλικία μικρότερη των 25 ετών.

Η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων επισημαίνει ότι κατά τη δεκαετία του '80 η κατάσταση της αγοράς εργασίας επιδεινώθηκε, με αποτέλεσμα να υποφέρουν από την ανεργία ιδιαίτερα οι νέοι. Σήμερα, όπως τονίζει η Επιτροπή, το 40% των ανέργων είναι νέοι κάτω των 25 ετών, οι οποίοι εκπροσωπούν μόνο το 20% του ενεργού πληθυσμού. Μάλιστα, η ανεργία των νέων ηλικίας μικρότερης των 25 ετών είναι υψηλότερη σε όλη την Κοινότητα από ότι των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας.

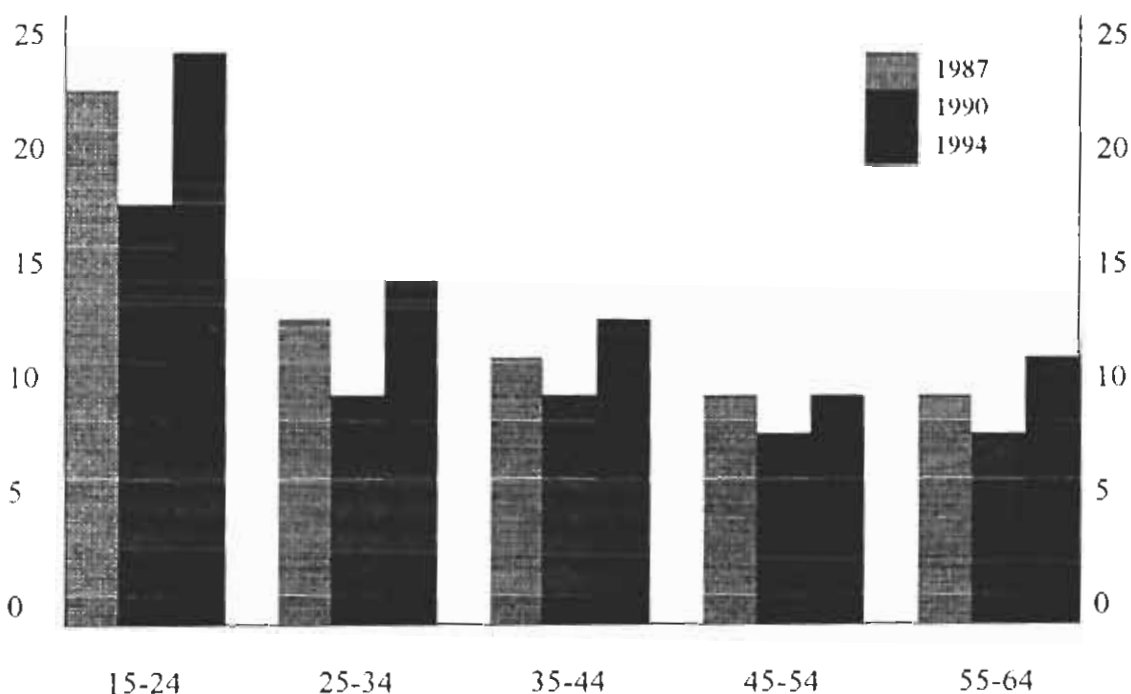
Έτσι οι νέοι μεταξύ 15 και 24 ετών που συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό έχουν περισσότερο από τριπλάσια πιθανότητα να παραμείνουν άνεργοι, συγκριτικά με όσους πλησιάζουν τα πενήντα και αντιμετωπίζουν τη μισή πιθανότητα να παραμείνουν άνεργοι από κάποιον κοντά στα τριάντα, ενώ έχουν 25% λιγότερες πιθανότητες να παραμείνουν άνεργοι συγκριτικά με κάποιον που πλησιάζει τα εξήντα. Ιδιαίτερα οι χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας των νέων κάτω των 25 ετών είναι το Βέλγιο,

η Ισπανία, η Ελλάδα, η Γαλλία, η Ιταλία και η Ιρλανδία, με ποσοστό που φθάνει στο 60% στην Ισπανία.¹

Σύμφωνα λοιπόν με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Η απασχόληση στην Ευρώπη 1995), τον Μάιο του 1995 στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε. το ποσοστό ανεργίας των νέων ήταν υψηλότερο απ'ότι το 1985. Επιπλέον, σε όλα τα κράτη - μέλη της Ε.Ε., εκτός της Δανίας, το ποσοστό των ατόμων κάτω των 25 ετών ήταν μεγαλύτερο τον Μάιο του 1995 απ'ότι το 1990. Ένα από τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας των νέων παρουσιάζει και η Ελλάδα. Συγκεκριμένα, με ποσοστό 28% περίπου τον Μάιο του 1995 (1985: 23% - 1990: 22%) η χώρα μας, μαζί με τη Γαλλία, καταλαμβάνει την τέταρτη θέση στην Ε.Ε. μετά την Ισπανία (42%), την Φιλανδία (34%) και την Ιταλία (33%). Ωστόσο, η ανεργία των νέων είχε αξιοσημείωτη αύξηση ιδιαίτερα στην Φιλανδία και τη Σουηδία, όπου το ποσοστό ήταν τριπλάσιο συγκριτικά με τα μέσα της δεκαετίας του '80.

Γενικά, το μέσο ποσοστό ανεργίας των νέων παραμένει πάνω από 2,5 φορές μεγαλύτερο από το μέσο ποσοστό ανεργίας για τα άτομα 25 ετών και άνω (Βλέπε σχήμα).

**Ποσοστά ανεργίας κατά ομάδα ηλικιών στην Ένωση
για τα έτη 1987, 1990 & 1994**
(% εργατικού δυναμικού)



ΠΗΓΗ: Ευρωπαϊκή Επιτροπή 1995

¹ Τα στοιχεία προέρχονται από το ενημερωτικό δελτίο του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ» Τεύχος 20 - 1996

Σε περιφερειακό επίπεδο, η ανεργία των νέων τείνει να συγκεντρώνεται ιδίως στις νότιες περιοχές της Κοινότητας. Τούτο ισχύει για το μεγαλύτερο μέρος της Ισπανίας, το Νότιο της Ιταλίας και την Ελλάδα.

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με στοιχεία της Έρευνας Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού της Στατιστικής Υπηρεσίας (ΕΣΥΕ), η ανεργία διογκώθηκε κατά τα έτη 1990-95. Το 1995 ο αριθμός των ανέργων έφτασε τα 425.367 άτομα (1990: 281.100). Τα διαθέσιμα στοιχεία όμως δεν αποτυπώνουν με ακρίβεια το πραγματικό μέγεθος της ανεργίας, αφενός γιατί δεν συμπεριλαμβάνουν τη «συγκαλυμμένη ανεργία» στον αγροτικό τομέα, αυτός που εργάζονται με ελαστικές μορφές απασχόλησης, τους ανασφάλιστους, τους αλλοδαπούς εργάτες και αφετέρου δεν καταγράφουν τα φαινόμενα της υποαπασχόλησης, της εποχιακής ανεργίας, τους 150.000 περίπου νέους που εκτίουν τη στρατιωτική τους θητεία και γενικά την απασχόληση στην παραοικονομία.

Ιδιαίτερα σοβαρό θα γίνει το πρόβλημα της ανεργίας των νέων, καθώς πολλές επιχειρήσεις αναστέλλουν τη λειτουργία τους, σε συνδυασμό με τον περιορισμό των προσλήψεων στην Δημόσια Διοίκηση, δυσχεραίνοντας την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους στα διάφορα επίπεδα εκπαίδευσης.

Τα στοιχεία της ΕΣΥΕ δείχνουν μία εντυπωσιακή αύξηση της ανεργίας των νέων κάτω των 25 ετών (Βλέπε ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ, Πίνακας 2), η οποία ανήλθε το 1995 στα 162.915 άτομα (1990: 128.000). Όσον αφορά την ανεργία των νέων κατά φύλο, οι νέες γυναίκες εμφανίζουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, φθάνοντας το 1995 τα 101.237 άτομα (1990: 83.500). Αντίθετα, ο αριθμός των νέων ανέργων ανδρών ανήλθε το 1995 στα 61.678 άτομα (1990: 44.500).

Επίσης, όπως προκύπτει από τα μέχρι τώρα διαθέσιμα στοιχεία το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας συγκεντρώνουν οι νέοι και οι νέες ηλικίας 20-24 ετών (1990: 90.000 και 1995: 114.200). Όμως και σ' αυτή την ηλικία (20-24 ετών), οι νέες γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερη ανεργία από τους νέους άνδρες (1990: 57.100 και 1995: 69.100). Για τους άνδρες ο αριθμός των ανέργων αυτής της ηλικίας (20-24 ετών), από 32.900 το 1990, ανήλθε στον αριθμό των 45.100 το 1995.

Γενικά, η ανεργία των γυναικών στο εργατικό δυναμικό είναι σημαντικά μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών. Από τα στοιχεία της ΕΣΥΕ (Βλέπε ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ, Πίνακας 3), προκύπτει ότι κατά το 1995 το ποσοστό ανεργίας των γυναικών - ως ποσοστό του γυναικείου εργατικού δυναμικού - ήταν 15,7% και 248.629 άτομα (1990: 173.700), ενώ των ανδρών ήταν περίπου 7% και 176.091 άτομα (1990: 107.400). Όσον αφορά

τις γυναίκες ηλικίας κάτω των 25 ετών - ως ποσοστό του γυναικείου εργατικού δυναμικού - είναι σαφώς πολύ μεγαλύτερη (περίπου 40,6%) από αυτή των γυναικών ηλικίας 25 ετών και άνω (περίπου 11%).

Ωστόσο, και το ποσοστό της ανεργίας των νέων ανδρών κάτω των 25 ετών είναι πολύ μεγαλύτερο σε σχέση με τις άλλες ηλικιακές ομάδες. Κατά το 1995, το ποσοστό ανεργίας των νέων ανδρών ως ποσοστό του ανδρικού εργατικού δυναμικού, ήταν 20,3% περίπου, ενώ για τους άνδρες ηλικίας 25 ετών και άνω κυμαινόταν στα πολύ χαμηλά επίπεδα του 5,3% περίπου.

Από τα μέχρι τώρα στοιχεία παρατηρούμε, ότι τα ποσοστά ανεργίας είναι σε πολύ χαμηλότερα επίπεδα στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες. Αν στις διαπιστώσεις αυτές προστεθεί και το γεγονός ότι η ελληνική βιομηχανία είναι πλέον δύο ταχυτήτων, δηλαδή η μεγάλη βιομηχανία η οποία εκσυγχρονίζεται και η μικρή βιομηχανία η οποία καθυστερεί, τότε κατ'αντιστοιχία με τα παραπάνω μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι και η αγορά εργασίας τείνει να διαιρεθεί σε δύο τμήματα:

1. Ένα τμήμα ειδικευμένης εργασίας, στο οποίο συμμετέχουν άνδρες, ελληνικής υπηκοότητας, που εργάζονται στην μεγάλη βιομηχανία, των οποίων οι μισθοί είναι πάνω από το μέσο εθνικό όρο και των οποίων η εργασία διέπεται από σαφώς καθορισμένο θεσμικό πλαίσιο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και μεγαλύτερη σταθερότητα στην απασχόληση και

2. Ένα τμήμα ανειδίκευτης εργασίας, στο οποίο συμμετέχουν νέοι, γυναίκες, μετανάστες κ.λ.π., το οποίο αφορά κυρίως τη μικρή βιομηχανία, τις υπηρεσίες, την οικοδομή και τις αγροτικές εργασίες. Οι μισθοί σ' αυτό το τμήμα της αγοράς εργασίας είναι κάτω από το μέσο όρο, το θεσμικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων χαλαρό έως ανύπαρκτο και η εργασιακή ανασφάλεια μεγαλύτερη. Το τμήμα αυτό της αγοράς εργασίας θα τείνει να αναπτυχθεί στο βαθμό που αυξάνεται η ανεργία, η οποία όπως έχει διαπιστωθεί από τα μέχρι τώρα στοιχεία, πλήττει ιδιαίτερα τους νέους και τις γυναίκες¹.

Επίσης, είναι δυνατό να διαπιστωθεί ότι οι νέοι πλήττονται περισσότερο από την ανεργία μακράς διάρκειας, η οποία έχει πλέον μετατραπεί σε σοβαρό πρόβλημα για τον κόσμο της εργασίας.

Παρόμοια διαπίστωση σχετικά με την ανεργία μακράς διάρκειας, πραγματοποιεί και το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, επισημαίνοντας ότι «η επί μακρό χρονικό διάστημα ανεργία θα παραμείνει αναμφίβολα μία σοβαρή, ειδική πλευρά, του γενικότερου προβλήματος της συνολικής ανεργίας για αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα στο μέλλον, ακόμη κι αν η δεύτερη υποχωρεί σε έκταση, έστω περιθωριακά και αργά».

¹ Ιωακείμoglou Η., « Αναδιάρθρωση & Διεθνής Εξειδίκευση της Ελληνικής Βιομηχανίας » ΙΝΕ-ΓΣΕΕ - ΑΘΗΝΑ 1996

B. Η δομή της ανεργίας κατά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο

Από τα μέχρι τώρα διαθέσιμα στοιχεία της έρευνας απασχόλησης Εργατικού δυναμικού (ΕΣΥΕ), είναι δυνατό να διαπιστωθεί ότι ένας στους πέντε άνεργους είναι κάτοχος πτυχίου Ανώτερης ή Ανώτατης εκπαίδευσης, ενώ ένας στους δύο άνεργους, περίπου, έχει απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης (Λυκείου). Έτσι λοιπόν, ιδιαίτερα σοβαρό είναι το πρόβλημα της ανεργίας των αποφοίτων Μέσης Εκπαίδευσης, των ανέργων που έχουν απολυτήριο Δημοτικού, καθώς και των ανέργων πτυχιούχων Ανωτέρων και Ανωτάτων Σχολών (Βλέπε ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ, Πίνακας 4).

Η κατηγορία με το μεγαλύτερο αριθμό ανέργων είναι αυτή των αποφοίτων Μέσης Εκπαίδευσης (1990: 110.998 και 1995: 171.807). Προφανώς αυτό οφείλεται στην αύξηση του αριθμού των νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας με εγκύκλιες γνώσεις, σε συνδυασμό με την μείωση της ζήτησης για εργατικό δυναμικό αυτής της κατηγορίας εκπαίδευσης. Επιπλέον, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι σε περιόδους οικονομικής κρίσης, τεχνολογικών αλλαγών στην παραγωγική διαδικασία και υψηλής ανεργίας, εκείνοι οι οποίοι πλήττονται περισσότερο είναι οι ανειδίκευτοι.

Τέλος, μία άλλη κατηγορία, όπως ήδη αναφέραμε, η οποία αντιμετωπίζει σοβαρό πρόβλημα ανεργίας είναι αυτοί που έχουν απολυτήριο Δημοτικού (1990: 68.176 και 1995: 100.798), καθώς και οι πτυχιούχοι των Ανωτέρων και Ανωτάτων Σχολών (1990: 53.668 και 1995: 91.771). Όσον αφορά τους πτυχιούχους των Ανωτέρων και Ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, διαπιστώνουμε ότι από το 1992 και μετά αυξήθηκε σημαντικά ο αριθμός των ανέργων με πτυχίο από τις Ανώτερες Τεχνικές Επαγγελματικές Σχολές, τα ΤΕΙ (1991: 23.123 και 1995: 45.698). Γενικά οι πτυχιούχοι των εν λόγω σχολών (ΤΕΙ - ΑΕΙ - Μεταπτυχιακό) αποτελούσαν το 21,8% των ανέργων το 1995. Βέβαια, οι έχοντες μεγαλύτερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας, σύμφωνα πάντα με στοιχεία των Ερευνών Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, είναι οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και οι ανεκπαιδευτοί (δηλ. όσοι δεν πήγαν καθόλου σχολείο και εκείνοι που είναι χωρίς απολυτήριο Δημοτικού), των οποίων η ανεργία κυμαίνεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα¹.

Αναφορικά με την κατανομή των ανέργων κατά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο, είναι δυνατό να διαπιστωθεί σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ, ότι οι άνεργες γυναίκες και σ' αυτήν την περίπτωση πλήττονται περισσότερο από τους άνδρες. Παρατηρείται μάλιστα, ότι οι γυναίκες με

¹ Τα στοιχεία προέρχονται από το ενημερωτικό δελτίο του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ: «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ» Τεύχος 20 - 1996

γραμματικές γνώσεις απολυτηρίου Μέσης Εκπαίδευσης, αποτελούν και το μεγαλύτερο αριθμό ανέργων του συνολικού αριθμού, έναντι των ανέργων ανδρών. Σε απόλυτα μεγέθη το 1990 υπήρχαν 74.163 άνεργες γυναίκες έναντι 36.835 ανέργων ανδρών, ενώ το 1995 οι αριθμοί αυτοί αντίστοιχα φτάνουν στις 106.064 γυναίκες έναντι 65.743 άνδρες. Μεγάλη διαφορά επίσης υπάρχει στα αντίστοιχα μεγέθη των ανέργων γυναικών που έχουν απολυτήριο Δημοτικού και πτυχίο Ανωτέρων και Ανωτάτων Σχολών.

Επειδή λοιπόν, η ανεργία είναι υψηλότερη στους απόφοιτους Μέσης Εκπαίδευσης, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι το εκπαιδευτικό μας σύστημα, σ' αυτό το επίπεδο εκπαίδευσης, δεν φαίνεται να είναι προσαρμόσιμο από πλευράς εξειδικεύσεων, αλλά και ποιοτικής βελτίωσης των αποφοίτων του, ώστε να μπορούν να έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

Συνεπώς, μπροστά σ' αυτή τη δυσμενή πραγματικότητα ολοένα και περισσότερα μη αξιοκρατικά κριτήρια υπεισέρχονται στην διαδικασία πρόσβασης στην αγορά εργασίας. Τα απαραίτητα προσόντα για να βρει νέος εργασία, σύμφωνα με έρευνες¹, είναι το πολιτικό μέσο, το οποίο θεωρείται απαραίτητο «προσόν» από το 51% των αποφοίτων Λυκείου και το 47% των πτυχιούχων Πανεπιστημίου (Βλέπε πίνακα παρακάτω). Δευτερευόντως, οι γνωριμίες και οι διασυνδέσεις είναι ένα επιπλέον «προσόν» για την εύρεση εργασίας για το 28% των αποφοίτων Λυκείου και το 49% των πτυχιούχων Πανεπιστημίου, ενώ το υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο αποτελεί το τρίτο κατά σειρά απαραίτητο στοιχείο για την εξεύρεση εργασίας για το 21% των αποφοίτων Λυκείου και το 1% των πτυχιούχων Πανεπιστημίου.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΙΑΘΕΤΕΙ ΕΝΑΣ ΝΕΟΣ ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ ΛΥΚΕΙΟΥ Ή ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΓΙΑ ΝΑ ΒΡΕΙ ΜΙΑ ΚΑΛΗ ΔΟΥΛΕΙΑ

	Απόφοιτος Λυκείου	Πτυχιούχος
Πολιτικό Μέσο	51%	47%
Γνωριμίες - Διασυνδέσεις	28%	49%
Υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο	21%	1%

ΠΗΓΗ: Έρευνα σε αποφοίτους Λυκείου και πτυχιούχους. Χρήστος Κάτσικας-Γιώργος Καββαδίας, «Η Ελληνική Εκπαίδευση στον Ορίζοντα του 2000», GUTENBERG, 1996, Αθήνα

¹ Κάτσικας Χ.- Καββαδίας Γ., «Η Ελληνική Εκπαίδευση στον Ορίζοντα του 2000», GUTENBERG - ΑΘΗΝΑ 1996

Η συσχέτιση λοιπόν ανεργίας - επιπέδου εκπαίδευσης των εργασιακών αναγκών, αποδεικνύεται ότι δεν είναι και τόσο εντυπωσιακή. Γι'αυτό η βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων γνώσεων και η καλύτερη προσαρμογή των προγραμμάτων κατάρτισης είναι αναγκαία, ώστε οι απόφοιτοι να ικανοποιούν όσο το δυνατόν περισσότερο τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, με αποτέλεσμα τη μείωση, τουλάχιστον ως ένα βαθμό, της ανεργίας.

Γ. Η ανεργία μακράς διάρκειας

Η μακροχρόνια ανεργία στην Κοινότητα έχει φθάσει σε πολύ υψηλά επίπεδα. Σύμφωνα με την προαναφερθείσα έκθεση της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, το μερίδιο των ανέργων που βρίσκονται χωρίς απασχόληση για περισσότερο από ένα έτος μειώθηκε μεταξύ των ετών 1987 και 1990, με εξαιρέσεις την Ελλάδα και την Δανία, όπου σημειώθηκε αύξηση τόσο του συνολικού ποσοστού ανεργίας όσο και του ποσοστού μακροχρόνιας ανεργίας.

Όμως κατά την περίοδο 1990-1994, το ποσοστό της μακροχρόνιας ανεργίας παρουσίασε αύξηση σε όλα τα κράτη - μέλη της Ε.Ε., εκτός από την Ιρλανδία και τις Κάτω Χώρες.

Επίσης, το μεγαλύτερο μέρος των ατόμων που σήμερα είναι άνεργα στην Ε.Ε., εκτιμάται ότι θα παραμείνουν χωρίς εργασία για μεγάλο χρονικό διάστημα (τουλάχιστον ένα έτος ή σε πολλές περιπτώσεις και περισσότερο). Κατά το 1994, το 48% περίπου των ανέργων ήταν χωρίς εργασία τουλάχιστον ένα έτος. Παράλληλα, άνδρες και γυναίκες πλήττονται κατά μέσο όρο σε παρόμοιο βαθμό από τη μακροχρόνια ανεργία. Συγκεκριμένα, κατά το 1994, το 47% των ανέργων γυναικών δεν είχαν εργαστεί για ένα χρόνο ή περισσότερο, ενώ από τα εν λόγω άτομα, περισσότερα από τα μισά (26% των ανδρών και 29% των γυναικών) δεν είχαν εργασία για δύο χρόνια ή περισσότερο. Επιπλέον, 9% των ανέργων ανδρών και 10% των ανέργων γυναικών ήταν άνεργοι για τουλάχιστον τέσσερα χρόνια.

Από την άποψη της μακροχρόνιας ανεργίας ανά ηλικιακή ομάδα, φαίνεται ότι η μακροχρόνια ανεργία έχει δυσανάλογες συνέπειες για τους ηλικιωμένους απ'ότι για τους νέους. Έτσι, ενώ στην Ε.Ε. κατά το 1994, 60% των ανέργων μεταξύ 55 και 64 ετών και σχεδόν 55% των ατόμων ηλικίας 50-54 ετών είχαν μείνει άνεργοι για ένα χρόνο ή περισσότερο, το ποσοστό για τους ανέργους της ηλικιακής ομάδας 20-24 ετών ήταν 43% (Σχήμα 1).

Μόνο στην Ελλάδα και στην Ιταλία οι επιπτώσεις της μακροχρόνιας ανεργίας ήταν μικρότερες μεταξύ των ατόμων ηλικίας 50 ετών και άνω,

συγκριτικά με τα νεότερα άτομα. Σε έρευνα του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας, επισημαίνεται ότι για την Ελλάδα οι βασικοί λόγοι για τους οποίους η ανεργία των ηλικιωμένων δεν έχει λάβει ακόμη τις διαστάσεις που έχει στην Ε.Ε. είναι οι εξής:

- Ο μικρότερος ρυθμός αποβιομηχάνισης που παρατηρείται στην Ελλάδα σε σχέση με τα άλλα κράτη - μέλη της Ε.Ε.
- Ο μεγάλος αριθμός των αυτοαπασχολούμενων (33,4%) σε αντίθεση με τον μέσο όρο της Κοινότητας (15,1%).
- Ο μεγάλος αριθμός απασχολούμενων στον πρωτογενή τομέα, όπου παραδοσιακά παρατηρείται αυξημένη συμμετοχή ηλικιωμένων εργαζομένων.

Παρ'όλα αυτά υπολογίζεται ότι ο ένας στους δύο ανέργους άνω των 45 ετών παραμένει στην ανεργία για διάστημα μεγαλύτερο του ενός έτους.

Στην Ελλάδα ιδιαίτερα, η μεγάλη έκταση που έχει πάρει η μακροχρόνια ανεργία φαίνεται και από τα στοιχεία της ΕΣΥΕ. Σύμφωνα λοιπόν με τα διαθέσιμα στοιχεία, τα οποία καταγράφουν την κατηγορία και τη διάρκεια της ανεργίας, παρατηρούμε τα εξής:

Το 1995 υπήρχαν 424.719 άνεργοι από τους οποίους 22.629 ήταν άνεργοι μακράς διάρκειας, δηλαδή περισσότερο από 12 μήνες (βλέπε ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ, Πίνακας 5). Όμως, αν λάβουμε υπόψη την προηγούμενη διαπίστωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, σχετικά με την μακροχρόνια ανεργία ανά ηλικιακή ομάδα, επιβεβαιώνεται ότι οι επιπτώσεις της μακροχρόνιας ανεργίας είναι μικρότερες μεταξύ των ατόμων 45 ετών και άνω (29.786 άτομα) σε σχέση με τους ανέργους της ηλικιακής ομάδας κάτω των 25 ετών (78.887 άτομα). Επιπλέον, από τους 424.719 ανέργους, οι 194.329 (45,7%) υπάγονται στην κατηγορία «ΝΕΟΙ», στην οποία ανήκουν όλοι αυτοί που δεν εργάστηκαν ποτέ στο παρελθόν και αναζητούν για πρώτη φορά εργασία. Όπως είναι μία κατηγορία αρκετά πολυπληθής, στην οποία η ανεργία μπορεί να έχει σοβαρές κοινωνικές επιπτώσεις. Όμως και σ'αυτήν την κατηγορία προκύπτει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας συγκεντρώνουν οι νέοι και οι νέες ηλικίας 20-24 ετών (83.218 άτομα), καθώς επίσης και οι απόφοιτοι Μέσης Εκπαίδευσης (96.027 άτομα) παρατηρούμε (βλέπε ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ, Πίνακας 6).

Επιπλέον, παλαιότερες εκτιμήσεις της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, αναφέρουν ότι το 65% των ανέργων μακράς διάρκειας στην Ελλάδα αναζητά για πρώτη φορά εργασία, διαπίστωση η οποία υποδηλώνει ότι στους ανέργους αυτής της κατηγορίας κυριαρχούν οι νέοι.

Για το σύνολο της Ε.Ε., τα στοιχεία δείχνουν ότι 35% των μακροχρόνια ανέργων δεν έχει εργαστεί ποτέ (το ποσοστό στις γυναίκες είναι 41%), ενώ ένα επιπλέον 19% αναζητά εργασία μετά από μία περίοδο εργασιακής απραξίας (23% στις γυναίκες). Μάλιστα, όπως φαίνεται από έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, οι διαφορές μεταξύ των κρατών -

μελών στις παροχές που καταβάλλονται στην περίπτωση ενός ατόμου ηλικίας 18 ετών που δεν έχει εργαστεί πρόσφατα και δεν έχει κάποια σημαντική πηγή εισοδήματος και διαμένει μόνο του, είναι σημαντικές.

Συγκεκριμένα, δεν υπάρχει επίσημο δικαίωμα για στήριξη του εισοδήματος στην Ελλάδα, την Ισπανία, τη Γαλλία και την Ιταλία.

ΠΑΡΟΧΕΣ ΠΟΥ ΚΑΤΑΒΑΛΛΟΝΤΑΙ ΣΕ 18 ΕΤΩΝ ΑΝΕΡΓΟ ΑΤΟΜΟ
(% των μέσων αποδοχών)

	Ζει μόνο του	Συγκατοικεί
Βέλγιο	47	0
Δανία	35	35
Γερμανία	39	(βλ. σημείωση)
Ελλάδα	0	0
Ισπανία	0	0
Γαλλία	0	0
Ιρλανδία	32	16
Ιταλία	0	0
Λουξεμβούργο	45	45
Ολλανδία	34	0
Πορτογαλία	44	44
Μ. Βρετανία	18	0
Μέσος Όρος Ε.Ε.	25	12

Σημείωση: Το ποσό που καταβάλλεται εξαρτάται από την επιμέρους περίπτωση

Στις περισσότερες από τις άλλες χώρες, τα ποσοστά παροχών που καταβάλλονται ποικίλλουν από 18% στο Ηνωμένο Βασίλειο έως 4% στο Βέλγιο.

Όσον αφορά το ποσοστό των ανέργων που επιδοτούνται ανάλογα με τη διάρκεια της ανεργίας, παρατηρούμε ότι η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα της Κοινότητας η οποία έχει αποκλείσει και ουσιαστικά περιθωριοποιήσει τους ανέργους μακράς διάρκειας από την επιδότηση - όπως δείχνουν τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής¹ - που κατά κύριο λόγο είναι νέοι και γυναίκες.

Όμως, και το ποσοστό των ανέργων που λαμβάνουν επίδομα ή βοήθεια στη χώρα μας είναι το χαμηλότερο σε σύγκριση με αυτό των άλλων χωρών - μελών της Κοινότητας. Αυτό βέβαια οφείλεται στο χαμηλό ποσοστό εγγεγραμμένων ανέργων στις καταστάσεις του ΟΑΕΔ, αλλά και στο ότι τα στοιχεία του ΟΑΕΔ βασίζονται στην προαιρετική εγγραφή των ανέργων, καθώς επίσης και σε όσους μισθωτούς είναι ασφαλισμένοι στο

¹ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, «Η Απασχόληση στην Ευρώπη» - ΒΡΥΞΕΛΛΕΣ -1995

ΙΚΑ. Σημαίνει όμως ταυτόχρονα, ότι η ελληνική δημόσια διοίκηση δεν διαδραματίζει πρωτεύοντα ρόλο στην εξεύρεση εργασίας των ανέργων, γι' αυτόν άλλωστε το λόγο υπάρχουν χαμηλά ποσοστά εγγεγραμμένης ανεργίας. Αλλά η πιο σημαντική αιτία είναι ότι η παροχή επιδόματος ανεργίας αποτελεί το σημαντικότερο κίνητρο για να δηλωθεί κάποιος ως άνεργος.

Επιπλέον, η μακροχρόνια ανεργία αποτελεί ιδιαίτερο πρόβλημα των λιγότερο αναπτυγμένων περιοχών της Κοινότητας, όπως πάλι επισημαίνει η προαναφερθείσα έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (1995). Μάλιστα, η μακροχρόνια ανεργία συγκεντρώνεται ως επί το πλείστον στις ίδιες περιοχές με την ανεργία των νέων. Τείνει δηλαδή, να συγκεντρώνεται ιδίως στις νότιες χώρες της Κοινότητας.

Γενικά, η σχετική σημασία της μακροχρόνιας ανεργίας αυξάνεται καθώς αυξάνεται ο συνολικός αριθμός ανέργων. Κατά συνέπεια, θα πρέπει να αναμένεται ότι το πρόβλημα θα επιδεινωθεί κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης.

Δ. Επιπτώσεις της ανεργίας στην κοινωνία και στο άτομο

Από την μέχρι τώρα ανάλυσή μας προκύπτει το συμπέρασμα ότι η ανεργία και ιδιαίτερα η ανεργία των νέων, έχει αρχίσει να παίρνει διευρυμένες διαστάσεις. Είναι από τα μεγαλύτερα κοινωνικά προβλήματα και οι συνέπειές της επενεργούν αρνητικά πάνω στην ψυχολογία των ανέργων.

Βέβαια, οι δυνάμεις της αγοράς χρησιμοποιούν την αύξηση της ανεργίας, θεωρώντας ότι είναι «αναπόφευκτο» σύμπτωμα της πολιτικής σταθεροποίησης της οικονομίας και «προσωρινό» φαινόμενο προκειμένου να ανακάμψει η οικονομία και γι' αυτό θα πρέπει η κοινωνία να δείξει ανοχή. Μάλιστα προτείνουν, ως επιπλέον μέτρα, την κατάργηση του κατώτατου μισθού για τους νεοπροσλαμβανόμενους ως κίνητρο για νέες και φθηνές θέσεις εργασίας, την απελευθέρωση των μισθών και ημερομισθίων, τον περιορισμό του κοινωνικού μισθού και την κατάργηση του περιοριστικού ορίου 2% που υπάρχει στην Ελλάδα για τις απολύσεις.

Όμως, εκτός από τις ανησυχητικές ποσοτικές διαστάσεις, η ανεργία των νέων έχει και σοβαρές κοινωνικές επιπτώσεις, καθώς η μετάβαση από την εκπαιδευτική διαδικασία στο χώρο της δουλειάς είναι μία κρίσιμη περίοδος.

Έτσι, η ανεργία έχει σημαντικές οικονομικές επιπτώσεις στην ζωή των ανέργων, όσον αφορά την οικονομική ανεξαρτησία και τις ψυχαγωγικές δραστηριότητες των ατόμων. Ο περιορισμός των ψυχαγωγικών δραστηριοτήτων των ανέργων και η αδυναμία τους να

συμμετάσχουν σε διάφορες κοινωνικές δραστηριότητες, λόγω οικονομικής δυσπραγίας, συντελούν στην αποξένωσή τους και στην δυσμενή ψυχική τους κατάσταση.

Η εργασία λοιπόν, εκτός από μέσο απόκτησης υλικών αγαθών, είναι παράλληλα και μέσο ικανοποίησης του ατόμου, αξιοποίησης των κλίσεων και ιδιαιτεροτήτων του, κοινωνικής καταξίωσης και ανόδου¹. Συνεπώς, η έλλειψή της, πέραν της απώλειας εισοδήματος, μέσω απόκτησης αγαθών για το άτομο ή και την οικογένειά του και κοινωνικής θέσης, επιφέρει επιπλέον ψυχολογικά προβλήματα, τα οποία επηρεάζουν και το άμεσο περιβάλλον του ανέργου (οικογενειακό, κοινωνικό κ.λ.π.).

Οι ψυχολόγοι υποστηρίζουν ότι η ανεργία προκαλεί ισχυρή αίσθηση αγωνίας και μεγαλύτερο άγχος από τα συνηθισμένα επίπεδα (περίπου οκτώ φορές μεγαλύτερο), απώλεια αυτοπεποίθησης και μνήμης, ανικανότητα συγκέντρωσης, τάσεις υπνηλίας, μερική σεξουαλική ανικανότητα, απογοήτευση και απαισιοδοξία, υψηλή ευερεθιστικότητα και διαταραχές στο επίπεδο των σχέσεων. Αυτή η ψυχολογική κατάσταση δημιουργεί στις οικογένειες των ανέργων μία άνοδο των εντάσεων και των προστριβών, οι οποίες ουσιαστικά υπερισχύουν των όποιων καλών προθέσεων, της αμοιβαίας ανεκτικότητας και κατανόησης, με αποτέλεσμα, οι άνεργοι να έχουν περισσότερες πιθανότητες να προβούν σε χρήση βίας και κακοποίησης σε επίπεδο οικογένειας. Μάλιστα, τα ποσοστά διαζυγίων ανάμεσα στους ανέργους είναι διπλάσια από τα κανονικά ή συνηθισμένα ποσοστά διαζυγίων. Όμως, το παράδοξο είναι ότι τα υψηλά ποσοστά ανεργίας οδηγούν σε μία ανησυχητική μείωση της συνείδησης του εργατικού κινήματος, σε ένα διάχυτο «φόβο» ανάμεσα στους εργαζόμενους, την ίδια στιγμή που η συνολική κοινωνική και οικονομική ανισότητα, μα και η αγανάκτηση, απορροφούνται με τον πλέον ανώδυνο τρόπο από το κράτος, χωρίς ιδιαίτερες κοινωνικές εκρήξεις και εξεγέρσεις.

Επίσης, δεν είναι τυχαίο που φαινόμενα φασισμού και ξενοφοβίας συνδέονται σε μεγάλο βαθμό με την ανεργία. Εξάλλου είναι γνωστό από την ιστορία ότι ο φασισμός την εποχή του μεσοπολέμου, βρήκε πρόσφορο έδαφος λόγω της οικονομικής κρίσης και της μεγάλης αύξησης της ανεργίας.

Ταυτόχρονα, όσο μεγαλύτερο διάστημα ένα άτομο παραμένει άνεργο, τόσο λιγότερες πιθανότητες έχει να ενδιαφερθεί γι' αυτό ένας πιθανός εργοδότης γιατί μειώνονται οι εργασιακές του ικανότητες, οι γνώσεις και η πείρα του. Ακόμη πιο επικίνδυνη προοπτική είναι εκείνη, η οποία θέτει τους εργαζόμενους αντιμέτωπους μεταξύ τους, χωρίζοντάς τους

¹ Καμινιώτη Ο. «Οι κοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας», Περιοδικό ΕΡΓΑΣΙΑ, (Έκδοση ΟΑΕΔ/ΠΣΕΚΑ) Τεύχος 5 - 1995

σε αυτούς που προσπαθούν να βρουν εργασία, ο λεγόμενος «εφεδρικός στρατός ανέργων».

Καθώς λοιπόν η ανεργία παρατείνεται, μπαίνει σε λειτουργία η διαδικασία φθοράς, η οποία, σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, είναι μία ελικοειδής πτωτική πορεία παρακμής. Επιπλέον, τα άτομα τα οποία έχουν μείνει άνεργα και ειδικά οι επί μακρό χρόνο άνεργοι, έχουν μία ποικιλία αναγκών. Εννοείται ότι η μεγαλύτερη ανάγκη είναι η εξασφάλιση εργασίας. Όμως, συνδεδεμένες με αυτήν την πρωταρχική ανάγκη είναι σε πολλά άτομα και άλλες ανάγκες.

Ενδέχεται, όπως πάλι τονίζει το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα, να υπάρχουν οικονομικές δυσχέρειες, κακή σωματική υγεία, απώλεια αυτοπεποίθησης και άλλα σημάδια απώλειας της ψυχικής ευεξίας, οικονομικά και στεγαστικά προβλήματα, κοινωνική απομόνωση, χαμηλά επίπεδα μορφωτικής επίδοσης κ.λ.π.

Η ανεργία εκτός από τις οικονομικές επιπτώσεις έχει και δυσάρεστες επιπτώσεις στην υγεία. Σημαντική είναι η αύξηση των ποσοστών αυτοκτονιών, των νοσημάτων της καρδιάς και του κυκλοφοριακού συστήματος. Η πιθανότητα αναπτύξεως νεοπλασμάτων, φαίνεται επίσης αυξημένη στους άνεργους. Ο εκνευρισμός και οι βίαιες αντιδράσεις οδηγούν σε συχνότερα ατυχήματα. Αποτέλεσμα όλων αυτών είναι ότι, όπως έχουν υπολογίσει έρευνες που δημοσιεύτηκαν μεταξύ 1986-87, η ανεργία αυξάνει την πιθανότητα θανάτου ενός νέου ανθρώπου μέσα στην επόμενη δεκαετία κατά το 1/3. Αυξάνει επίσης την πιθανότητα θανάτου την επόμενη δεκαετία κατά το 1/2 αν πρόκειται για μεσήλικα.

Συγκριτικά, μελέτες απέδειξαν ότι οι δείκτες υγείας των ανέργων είναι κατά πολύ χειρότεροι από εκείνους των εργαζομένων. Οι συνηθέστερες επιπτώσεις της ανεργίας στην υγεία είναι, ανάμεσα σε άλλες, μεγαλύτερος δείκτης θνησιμότητας γενικά και θνησιμότητας από καρδιακές νόσους ειδικά, μεγαλύτερα ποσοστά καταθλιπτικών συμπτωμάτων και αυτοκτονιών, αύξηση του ουρικού οξέως και των οργανικών επιπλοκών που αυτό συνεπάγεται μείωση της ικανότητας αντίδρασης του ανοσοποιητικού συστήματος και μεγαλύτερη προδιάθεση των ανθρώπων που εξαρτώνται από άνεργους, να αρρωστήσουν¹.

Φυσικά οι διαπιστώσεις αυτές δεν απεικονίζονται στους ψυχρούς αριθμούς των στατιστικών ερευνών της οικονομίας, οι οποίες αποτυπώνουν ποσοτικά το μέγεθος της ανεργίας. Όμως, οι προοπτικές αύξησης της ανεργίας που απεικονίζονται ανάγλυφα σ' αυτούς τους αριθμούς, καθιστούν μία πραγματικότητα που έχει χωρίς αμφιβολία σοβαρές κοινωνικές επιδράσεις. Γιατί ο συνεχιζόμενος διαμελισμός της αγοράς εργασίας και ο

¹ Εφημερίδα ΕΘΝΟΣ, «Η ανεργία βλάπτει σοβαρά την υγεία», 27/7/1995

ουσιαστικός αποκλεισμός σημαντικού αριθμού ατόμων από την απασχόληση αποτελούν απειλή για την κοινωνική συνοχή.

Ετσι, σύμφωνα με έκθεση του Κέντρου Ευρωπαϊκής Πολιτικής Μελέτης του Πανεπιστημίου του Αμβούργου¹, διαπιστώνεται ότι στις 12 χώρες της Ε.Ε. το 1992, οι 7 στους 10 δράστες κλοπών, διαρρήξεων και σεξουαλικών εγκλημάτων ήταν άτομα ηλικίας 17-28 ετών και μόνο ο ένας στους 14 είχε κάποια μόνιμη εργασία στους 6 μήνες πριν από την σύλληψή του. Το 1984 οι παραβάτες του νόμου αυτής της ηλικίας ήταν 3 στους 10.

Δραματικότερη είναι η εικόνα για την τρομοκρατία και τις ληστείες, που δίνει η έκθεση του εν λόγω Κέντρου του Πανεπιστημίου του Αμβούργου: σε 6 χώρες της Ε.Ε. (Ισπανία, Γαλλία, Βρετανία, Γερμανία, Δανία, Ολλανδία) οι 8 στους 10 δράστες ενόπλων παρανομιών ήταν άνεργοι, χωρίς μόνιμη απασχόληση επί 4 μήνες και πλέον. Άλλωστε εκτεταμένες έρευνες στις ΗΠΑ έδειξαν ότι η αύξηση του ποσοστού της ανεργίας κατά 1% συντελεί στην αύξηση κατά 4% των εισαγωγών στα ψυχιατρεία, κατά 5,7% των βίαιων ενεργειών, κατά 4,1% των αυτοκτονιών, κατά 67% των καταθλιπτικών καταστάσεων και κατά 47% του αλκοολισμού.

Μια τέτοια καταγραφή έγινε σε έρευνα του κοινωνιολόγου κ. Ν. Φακιολά², η οποία διαπιστώνει ότι οι μακροχρόνιες οικονομικές στερήσεις μιας οικογένειας, αποδείχνονται συχνά τραγικές, με αποτέλεσμα αρκετοί νέοι άνεργοι ή παιδιά άνεργων γονιών να οδηγούνται σε βίαιη συμπεριφορά. Συγκεκριμένα, τα παιδιά των άνεργων γονιών εμφανίζουν περισσότερο βίαιη συμπεριφορά συγκριτικά με τα παιδιά που ζουν υπό ομαλές οικογενειακές συνθήκες. Μάλιστα, τα υψηλότερα ποσοστά χρήσης τοξικών ουσιών παρουσιάζουν τα παιδιά ανέργων.

Συνεπώς, από τη συνεχή άνοδο της ανεργίας, εύκολα μπορεί κανείς να προβλέψει τις πιθανές δυσμενείς πολιτικές και κοινωνικές επιπτώσεις μία τέτοιας εξέλιξης, όπως επισημαίνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Ε. Η ανάγκη νέων κατευθύνσεων

Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, η Ελλάδα ανήκει στις περιοχές της Κοινότητας όπου η αύξηση της ανεργίας και η στασιμότητα της απασχόλησης συνοδεύονται από την εκτεταμένη απορρύθμιση της αγοράς εργασίας με την ανάπτυξη της απασχόλησης στην παραοικονομία και την εκτεταμένη χρήση άτυπων μορφών απασχόλησης.

¹ Εφημερίδα ΕΛΕΥΘΕΡΟΤΥΠΙΑ, 2/10/1994

² Εφημερίδα ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ, 17/12/95

Το ερώτημα επομένως το οποίο τίθεται σήμερα είναι: Υπάρχει διέξοδος από την ανεργία; Σύμφωνα με έκθεση του ΙΝ.Ε/ΓΣΕΕ σχετικά με την «εργασία στην Ελλάδα», η εξασφάλιση της πλήρους απασχόλησης απαιτεί τη μείωση του χρόνου εργασίας, την ουσιαστική προστασία των ανέργων, τον αποτελεσματικό έλεγχο της παραοικονομίας, την αύξηση των κοινωνικών δαπανών, καθώς και την εφαρμογή πολιτικής συνεχούς και ισόβιας κατάρτισης κάθε ενδιαφερόμενου για την διασφάλιση της θέσης εργασίας ή για την αλλαγή επαγγέλματος, αλλά και για την επανένταξή τους στον επαγγελματικό βίο. Επίσης, είναι αναγκαίο να υπάρξει ασφάλιση όλων των ανέργων, χωρίς καμία διάκριση από την άποψη της ασφαλιστικής προστασίας ανάμεσα σε μακροχρόνια ή μερικώς ανέργους.

Η προσφορά βοήθειας στον άνεργο για να επιστρέψει πάλι στην αγορά εργασίας είναι κάτι το ιδιαίτερα σημαντικό. Υπάρχουν μερικοί τρόποι ενθάρρυνσης προς αυτή την κατεύθυνση όπως η παροχή συμβουλών, η επιμόρφωση και τα πρακτικά μαθήματα. Αυτές οι μέθοδοι, οι οποίες εφαρμόζονται και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες (π.χ. Βρετανία, Γερμανία) έχουν ως σκοπό την επανένταξη του ανέργου στην αγορά εργασίας. Αρχικά παρέχονται στον άνεργο λεπτομερείς συμβουλές, κατά τις οποίες γίνεται προσπάθεια να βρεθούν οι προσωπικοί λόγοι της ανεργίας και να ενισχυθεί πάλι η εξασθενημένη αυτοπεποίθηση των ανδρών και των γυναικών. Ο άνεργος λαμβάνει οδηγίες και λεπτομέρειες για απασχολήσεις που θα μπορούσαν να τον ενδιαφέρουν. Παράλληλα, ο σύμβουλος συνεργάζεται με τον άνεργο με σκοπό να συμφωνηθεί ένα προσωπικό σχέδιο επιστροφής στην εργασία, περιέχοντας π.χ. την εντόπιση σχετικών θέσεων, την ένταξη σε εκπαιδευτικά προγράμματα, αλλά και επισκέψεις σε επιχειρήσεις, όπου επιδιώκεται να γίνεται η εκπαίδευση μέσα σε αυτές. Τέλος, οι άνεργοι και ιδιαίτερα όσοι είναι μακράς διάρκειας τοποθετούνται συχνά σε επιχειρήσεις, οι οποίες συνεργάζονται με το αντίστοιχο Γραφείο Εκπαίδευσης ή Εργασίας.

Είναι γεγονός ότι οι κοινωνικές ανάγκες είναι απεριόριστες και οι τομείς δραστηριότητας πολλαπλοί. Σήμερα, πολλές δραστηριότητες είναι σημαντικές για την κοινωνική ευημερία. Μέσα από δημόσια χρηματοδότηση μπορούν να δημιουργηθούν θέσεις εργασίας, ιδιαίτερα για τους ανέργους μακράς διάρκειας, σε πολλές δραστηριότητες που είναι κρίσιμες για την ατομική και κοινωνική ευημερία, οι οποίες θα έχουν σκοπούς γενικότερου ενδιαφέροντος, όπως η ενίσχυση της απασχόλησης των ανέργων σε κοινωφελή έργα της τοπικής αυτοδιοίκησης, η φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων που αντιπροσωπεύουν το 1/3 του πληθυσμού, η μάχη κατά του αναλφαβητισμού, η υγεία, ο πολιτισμός, η αναβάθμιση του αστικού και φυσικού περιβάλλοντος κ.λ.π. Τη στιγμή για παράδειγμα που υπάρχει έλλειψη εκπαιδευτικών στα γυμνάσια και τα

λύκεια είναι τουλάχιστον ανορθολογικό να έχουμε άνεργους πτυχιούχους εκπαιδευτικούς.

Η αποδοτικότητα από την χρηματοδότηση τέτοιου είδους θέσεων εργασίας, μετράται με τη μείωση του τεράστιου άμεσου, αλλά ειδικότερα έμμεσου κόστους, που προκαλεί ο αποκλεισμός των ανέργων: τα ναρκωτικά, η αύξηση της εγκληματικότητας, η διάλυση οικογενειών κ.λ.π. Αν μάλιστα λάβουμε υπόψη μας το συνολικό κόστος συντήρησης των ανέργων, το οποίο υπολογίζεται περίπου σε 500 δις δραχμές το χρόνο και προσθέσουμε σ' αυτό και την απώλεια εισφορών από το ΙΚΑ (250 δις δρχ.), τότε έχουμε μία σημαντική απώλεια εσόδων 750 δις δραχμών από τα ασφαλιστικά ταμεία¹.

Από την άλλη πλευρά, το Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων με ψήφισμά του στις 7 Ιουνίου 1984, σχετικά με τις δράσεις για την καταπολέμηση της ανεργίας των γυναικών και των νέων, εκτιμώντας ότι το ποσοστό ανεργίας των γυναικών στην Κοινότητα είναι αισθητά υψηλότερο από το ποσοστό ανεργίας των ανδρών και ότι αυτό αποτελεί μία ανησυχητική πλευρά της γενικής κατάστασης της απασχόλησης μέσα στην Κοινότητα, υποστηρίζει τις αρχές στις οποίες πρέπει να στηρίζονται τα μέτρα που θα προωθηθούν σχετικά και συγκεκριμένα:

- Ίσα δικαιώματα εργασίας για τους άνδρες και τις γυναίκες και συνεπώς απόκτηση προσωπικού εισοδήματος με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις, ανεξάρτητα από την οικονομική κατάσταση,

- Ίσες ευκαιρίες σε άνδρες και γυναίκες, ιδιαίτερα στην αγορά εργασίας, στα πλαίσια των μέτρων για την τόνωση της οικονομικής ανάκαμψης και της προώθησης της απασχόλησης.

- Ανάπτυξη θετικών δράσεων για την διόρθωση των πραγματικών ανισοτήτων και συνεπώς, για την βελτίωση των προοπτικών απασχόλησης των γυναικών και την προώθηση της μικτής απασχόλησης των γυναικών και την προώθηση της μικτής απασχόλησης.

Το Συμβούλιο θεωρεί μεταξύ άλλων, ότι στα πλαίσια των εθνικών πολιτικών και πρακτικών θα έπρεπε ιδίως να τεθούν σε εφαρμογή ή να ακολουθηθούν οι εξής κατευθυντήριες γραμμές δράσης:

α) Όσον αφορά τη δημιουργία θέσεων και τις προσλήψεις, να ληφθεί μέριμνα ώστε τα μέτρα για την προώθηση στον ιδιωτικό τομέα, των προσλήψεων πρόσθετου εργατικού δυναμικού, ιδίως νέων, να επιτρέπουν περισσότερο ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών, ιδίως σε εργασίες όπου οι γυναίκες έρχονται δεύτερες, καθώς και σε εξειδικευμένες εργασίες. Να ρυθμιστεί με τέτοιο τρόπο η μερική απασχόληση σε εθελοντική βάση, ώστε να μην έχει ως συνέπεια την ενίσχυση του διαχωρισμού της γυναικείας αγοράς εργασίας. Να δοθεί η δυνατότητα ίσης πρόσβασης των

¹ Συκάκη Χ., Εφημερίδα ΗΜΕΡΗΣΙΑ, 21/10/1996

γυναικών στις οικονομικές και άλλες διευκολύνσεις που παρέχονται για τη δημιουργία επιχειρήσεων και να γίνουν προσπάθειες μείωσης και αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας και εφαρμογής ελαστικότερου ωραρίου εργασίας.

β) Στον τομέα της εκπαίδευσης, καθώς και της επαγγελματικής κατάρτισης και του επαγγελματικού προσανατολισμού, να αναπτυχθούν οι δράσεις ώστε να διαφοροποιηθούν οι επαγγελματικές επιλογές των γυναικών, ώστε να συμμετέχουν πιο δίκαια στους τομείς που αναπτύσσονται και στους τομείς του μέλλοντος, καθώς επίσης να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στα προγράμματα κατάρτισης, ώστε να υπάρξει καλύτερη ισορροπία στους τομείς όπου οι γυναίκες έρχονται δεύτερες, ιδίως στους τομείς που συνδέονται με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών.

Έτσι, το Συμβούλιο καλεί τα κράτη - μέλη να αναπτύξουν, ενδεχομένως σε συνεργασία με την Επιτροπή, ενημερωτικές εκστρατείες με στόχο την αλλαγή της νοοτροπίας, έτσι ώστε να ευνοηθεί μία καλύτερη ισότητα ευκαιριών στον τομέα της απασχόλησης, υπογραμμίζοντας τον σημαντικό ρόλο που παίζουν για το σκοπό αυτό, καθώς και για την ανάληψη πρωτοβουλιών για θετικές δράσεις, οι εθνικοί οργανισμοί και οι επιτροπές για την ισότητα των ευκαιριών, που πρέπει να είναι σε θέση να ενεργούν με την μεγαλύτερη δυνατή αποτελεσματικότητα.

Η Επιτροπή καλείται να οργανώνει κάθε χρόνο ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των κρατών - μελών, σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνονται για να μειωθεί η ανεργία των γυναικών και τα μέσα ελέγχου, έρευνας και εκτίμησης, καθώς επίσης καλείται να υποβάλλει στο Συμβούλιο περιοδικά έκθεση, προκειμένου να προβεί σε απολογισμό της προόδου που θα έχει επιτελεστεί, το αργότερο μέσα σε τρία έτη από την έκδοση του παραπάνω ψηφίσματος¹.

Επίσης, με το από 3/6/1985 ψήφισμα του Συμβουλίου και των υπουργών παιδείας, όσον αφορά το πρόγραμμα δράσης για την ισότητα των ευκαιριών των κοριτσιών και των αγοριών στον τομέα της εκπαίδευσης, εκτιμήθηκε ότι τα εκπαιδευτικά ιδρύματα είναι χώρος προνομιακός για την άσκηση της αποτελεσματικής δράσης υπέρ της ισότητας των ευκαιριών, ότι η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση αποτελούν προϋπόθεση για την επίτευξη αυτής της ισότητας και ευνοούν την εξάλειψη των προκαταλήψεων, ενθαρρύνουν την αποδοχή των αρχών της ισόρροπης κατανομής των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών και προετοιμάζουν κατάλληλα τους νέους για τον κόσμο της εργασίας.

Έτσι, προβλέφθηκαν μέτρα που έχουν σαν σκοπό:

- την εξασφάλιση παροχής ίσων ευκαιριών πρόσβασης στα κορίτσια και αγόρια σε όλες τις μορφές εκπαίδευσης και όλους

¹ Δουλκέρη Τέσσα, «Η ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις», 1997

τους τύπους κατάρτισης, ώστε να μπορεί ο καθένας να αναπτύξει πλήρως τις ικανότητές του,

- να δοθεί η ευχέρεια για τα κορίτσια και αγόρια να πραγματοποιήσουν σχολικές και επαγγελματικές επιλογές που θα τους δώσουν τις ίδιες δυνατότητες απασχόλησης και οικονομικής ανεξαρτησίας,
- την παρότρυνση κοριτσιών και αγοριών να πραγματοποιούν μη παραδοσιακές επιλογές και να ακολουθούν κλάδους εξειδίκευσης, έτσι ώστε να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε ένα πολύ πιο διαφοροποιημένο φάσμα απασχόλησης,
- την ενθάρρυνση των κοριτσιών να συμμετέχουν σε αναπτυσσόμενους τομείς, τόσο στο επίπεδο της εκπαίδευσης όσο και της επαγγελματικής κατάρτισης, όπως οι τομείς των τεχνολογιών πληροφόρησης και της βιοτεχνολογίας.

Το Συμβούλιο και οι υπουργοί παιδείας συμφώνησαν ότι οι στόχοι αυτοί μπορούν να επιτευχθούν εάν οι σχολικές και επαγγελματικές επιλογές κοριτσιών και αγοριών γίνονται χωρίς κανένα περιορισμό που να αφορά το φύλο και πρότειναν:

α) ευαισθητοποίηση όλων των παραγόντων της εκπαιδευτικής διαδικασίας ώστε να ευνοηθεί η εξάλειψη των προκαταλήψεων που συνδέονται με το φύλο με εκστρατείες πληροφόρησης, σεμινάρια κ.λ.π.

β) ο σχολικός και επαγγελματικός προσανατολισμός να λειτουργεί ως υπηρεσία απευθυνόμενη προς όλους τους μαθητές και κατά την διάρκεια όλου του σχολικού έτους, για την ενθάρρυνση της ποικιλίας των επαγγελματικών επιλογών αγοριών και κοριτσιών, ώστε να εξασφαλισθεί όσο το δυνατό νωρίτερα η ενημέρωση επαγγελματικών κατευθύνσεων και πάντα με την συνεργασία μεταξύ των υπηρεσιών σχολικού προσανατολισμού, γονέων και εκπαιδευτικών,

γ) επαφή των μαθητών με τον κόσμο της εργασίας ώστε να διευκολυνθεί το πέρασμά τους από την σχολική στην επαγγελματική ζωή και προώθηση του επιχειρηματικού πνεύματος τόσο στα κορίτσια όσο και στα αγόρια

δ) ειδικές ενέργειες των εκπαιδευτικών υπέρ των λιγότερο ευνοημένων κατηγοριών ιδίως υπέρ των κοριτσιών που δεν ενθαρρύνονται από την οικογένειά τους να ακολουθήσουν σχολικές δραστηριότητες (πρόληψη του αναλφαριθμητισμού, γλωσσική κατάρτιση).

Από την άλλη μεριά με σύσταση της επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων της 24^{ης} Νοεμβρίου 1987 για την επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών, συνιστάται στα κράτη-μέλη να υιοθετήσουν μία πολιτική που θα ευνοεί τη συμμετοχή των νέων και ενηλίκων γυναικών σε εκείνα τα μέτρα κατάρτισης που συνδέονται με επαγγέλματα του μέλλοντος και θα αναπτύσσει ειδικά μέτρα, κυρίως όσον αφορά την κατάρτιση σε επαγγέλματα όπου οι γυναίκες εκπροσωπούνται ελάχιστα και να

ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των νέων γυναικών στην ανωτάτη εκπαίδευση, κυρίως σε τεχνικά και τεχνολογικά επαγγέλματα και τη δημιουργία δικών τους επιχειρήσεων ή συνεταιρισμών, με την προσφορά ειδικών μαθημάτων κατάρτισης και τελειοποίησης, με στόχο κυρίως να αποκτήσουν μία κατάρτιση στην δημοσιονομική διαχείριση, να ενημερωθούν για την πρόσβαση σε δραστηριότητες υποστήριξης και σε δυνατότητες χρηματοδότησης κ.λ.π.

Από τη μέχρι τώρα προσέγγισή μας είναι δυνατόν να διαπιστωθεί ότι με την προβολή και διεκδίκηση των παραπάνω προτάσεων, η ανεργία μπορεί να μειωθεί κατά πολύ και έτσι θα βοηθηθούν χιλιάδες άνθρωποι να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας, οι οποίοι σήμερα οδηγούνται πολλές φορές σε περιθωριοποίηση και σε αντικοινωνική συμπεριφορά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Οι λόγοι που οδήγησαν τις γυναίκες στην παραγωγή είναι κυρίως οικονομικοί, είτε γιατί όλο και περισσότερες γυναίκες μένουν μόνες τους και έτσι ο μόνος πόρος επιβίωσής τους είναι η εργασία (ανύπαντρες, ζωντοχήρες, χήρες με παιδιά ή χωρίς), είτε γιατί ο μισθός του συζύγου τους δεν είναι αρκετός για τη συντήρηση της οικογένειας. Γι' αυτό το λόγο και η αμοιβή αποτελεί ένα σπουδαίο κεφάλαιο στο τμήμα του Εργατικού Δικαίου, που αφορά την ισότητα ανδρών και γυναικών. Ας μην ξεχνάμε ότι όταν πρωτομπήκαν οι γυναίκες στην παραγωγή, μετά την Βιομηχανική Επανάσταση, αποτέλεσαν «φτηνά» εργατικά χέρια.

Παρατηρούμε όμως, ότι τα κατάλοιπα της Βιομηχανικής Επανάστασης συνεχίζονται και σήμερα, όμως όλοι μιλάνε για ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών, όπως θα δούμε παρακάτω.

Α. Λόγοι της οικονομικής ανισότητας στις αμοιβές

Η γυναίκα λοιπόν έγινε αποδεκτή στην παραγωγή και ιδιαίτερα στην μισθωτή εργασία στα τέλη του περασμένου αιώνα, με την προϋπόθεση ότι με κριτήριο το φύλο της και μόνο θα αμείβεται λιγότερο από τον άνδρα συνάδελφό της, έστω κι αν εκτελεί στην ουσία ισάξια με αυτόν εργασία.

Σαν επίσημη δικαιολογία για την μικρότερη αμοιβή της γυναικείας εργασίας προβλήθηκε βέβαια η μικρότερη αξία της σε σύγκριση με την ανδρική. Προσχηματικά δηλαδή χρησιμοποιήθηκε εδώ η κυρίαρχη ανδροκρατική αντίληψη ότι η γυναίκα, εκτός από μικρότερη μυϊκή δύναμη έχει και χαμηλότερη διανοητική ικανότητα. Πολύ σύντομα η γυναίκα απέδειξε την ίση με τον άνδρα πνευματική της αξία. Και στην αυξημένη μυϊκή του δύναμη, παράγοντα όλο και μικρότερης σημασίας μετά την είσοδο των μηχανών στην παραγωγή, μπόρεσε να αντιτάξει επιδεξιότητα,

υπομονή και άλλα προσόντα που είχε αναπτύξει από τον διαφορετικό τρόπο ζωής της. Τότε μία νέα δικαιολογία προβλήθηκε για να διατηρείται πάντα μικρότερο το γυναικείο από το ανδρικό μεροκάματο έστω κι αν η γυναίκα στην ουσία εκτελεί εργασία ισάξια με του άνδρα συναδέλφου της: έγινε δεκτό πως η γυναίκα εργαζόμενη πρέπει να αμείβεται λιγότερο από τον άνδρα γιατί είναι λιγότερο αποδοτική από αυτόν, εξαιτίας και της ενδεχόμενης ακόμα ενασχόλησής της με την φροντίδα της οικογένειας, την ανατροφή των παιδιών, τη φροντίδα του άνδρα και τη συντήρηση του νοικοκυριού.

Η ελάχιστη προστατευτική νομοθεσία που δόθηκε στις γυναίκες για λίγο πριν και μετά τη γέννα κάθε παιδιού, χρησίμευσε σαν πρόχειρο επιχείρημα για την απόδειξη ότι η γυναικεία δουλειά είναι ακόμα πιο δαπανηρή και συνεπώς πρέπει να αμείβεται λιγότερο από την ανδρική. Με τη δικαιολογία αυτή, βέβαια, η διαφορά ανάμεσα στο ανδρικό και γυναικείο μεροκάματο που στην ουσία γίνεται για ίσης αξίας εργασία, συνεχίζει να μετατρέπεται σε καθαρό κέρδος για τον εργοδότη.

Με την θεωρητική βάση εξάλλου πως ο ανδρικός μισθός είναι οικογενειακός, δίνεται δηλαδή για να καλύπτει ο εργαζόμενος τις οικονομικές ανάγκες τις δικές του και της οικογένειάς του απέναντι στην οποία είναι υπόχρεος, ενώ η γυναίκα αμείβεται για κάλυψη των δικών της αναγκών και μόνο, δημιουργήθηκε και η απαραίτητη «θεωρία» για να καλυφθεί η πραγματική αιτία της διαφοράς των αμοιβών.

Η σκόπιμα καλλιεργημένη αυτή άποψη, η τόσο συμφέρουσα για την οικονομία και κυρίως για τον εργοδότη του ιδιωτικού τομέα δημιούργησε στο κοινωνικό σύνολο την αντίληψη που ισχύει μέχρι και σήμερα, ότι η ανισότιμη αντιμετώπιση της γυναίκας στον χώρο της εργασίας είναι φυσική, αυτονόητη και αναπόφευκτη. Μένει έτσι αθέατη η μεγαλύτερη εκμετάλλευση της γυναίκας από τον εργοδότη, συγκριτικά με την εκμετάλλευση του άνδρα εργαζόμενου.

Η νομοθετική εξίσωση των αμοιβών για ίσης αξίας εργασία, ανεξάρτητα από φύλο, αποτελεί έναν από τους πιο παλιούς στόχους του γυναικείου κινήματος. Η νομοθετική της καθιέρωση, παρόλο που δεν εφαρμόζεται στην πράξη, έκανε την υπάρχουσα ανισότητα ακόμη λιγότερο διάφανη. Η γυναίκα μετατράπηκε τόσο για το κοινωνικό σύνολο όσο και για τον εργοδότη, σε ασύμφορη εργαζόμενη και αντιαναπτυξιακό παράγοντα, αφού ενώ εξακολουθεί να είναι «κακός» εργαζόμενος θα πρέπει να αμείβεται πια ίσα με τον άνδρα.

Κάτω από τις συνθήκες αυτές, η εργαζόμενη γυναίκα αν και είναι επίσημα πια αναγνωρισμένη από το νόμο σαν ισότιμη με τον άνδρα, εξακολουθεί να θεωρείται «κακός» εργαζόμενος, που επομένως σωστά στην πράξη αντιμετωπίζεται ανισότιμα στον τομέα της εργασίας.

B. Νομοθετική ρύθμιση των αμοιβών

Με τον όρο αμοιβή εννοούμε όχι μόνο το βασικό μισθό ή το ημερομίσθιο αλλά και κάθε άλλη παροχή σε χρήμα ή είδος, που καταβάλλεται άμεσα ή έμμεσα από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της εργασιακής σχέσης (π.χ. κάθε είδους επιδόματα, πριμ, αποζημίωση για απόλυση κ.λ.π.).

Το ζήτημα της ίσης αξίας είναι ζήτημα πραγματικό και η αξιολόγηση πρέπει να γίνεται με κριτήρια αντικειμενικά, τα οποία να συνδέονται με το είδος, τη φύση της εργασίας, όπως και με τα τυπικά προσόντα που απαιτούνται, χωρίς να έχουν καμία άμεση ή έμμεση σχέση με το φύλο των εργαζομένων.

Έτσι το σύνταγμα του 1975 κατοχυρώνει ρητά την ισότητα των ανδρών και γυναικών στο άρθρο 22, παρ.2: «όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διάκρισης δικαιούνται ίσης αμοιβής δί' ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία».

Αλλά και σε Διεθνές επίπεδο η ισότητα των αμοιβών καθιερώνεται ρητά σε διάφορα κείμενα, όπως στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών του 1950 (άρθρο 14), στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του 1961, στην διακήρυξη για την εξάλειψη των διακρίσεων απέναντι στην γυναίκα του 1967 (άρθρο 10), στο Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτικά δικαιώματα του 1966 (άρθρο 7), στη Διεθνή Σύμβαση.

Πιο συγκεκριμένα η Ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (ΕΟΚ) του 1958, στο άρθρο 119 προβλέπει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων για την ίδια εργασία. Απαγορεύει κάθε διάκριση που βασίζεται στο φύλο του εργαζομένου, σε ότι αφορά την αμοιβή του.

Η συνθήκη αναφέρει σχετικά τα εξής: «Κάθε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Κοινότητας εξασφαλίζει κατά την διάρκεια του πρώτου σταδίου και διατηρεί στη συνέχεια την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών».

Ως αμοιβή πρέπει να νοείται κατά την έννοια του άρθρου ο συνηθισμένος βασικός μισθός ή παροχές και κάθε άλλο όφελος που καταβάλλεται άμεσα ή έμμεσα σε είδος ή σε χρήμα από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της απασχόλησής του. Η ισότητα αμοιβής περιλαμβάνει: α) ότι η αμοιβή για όμοια εργασία που πληρώνεται κατ' αποκοπή, καθορίζεται στη βάση μιας όμοιας μονάδας μέτρησης, β) ότι η αμοιβή για

όμοια εργασία που πληρώνεται χρονικά πρέπει να είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας.

Εδώ θα πρέπει να σημειώσουμε την διαφορά ανάμεσα στο Σύνταγμα και στην Συνθήκη της ΕΟΚ, σχετικά με την παροχή όμοιας εργασίας και ισάξιας εργασίας. Στο άρθρο 22 του Συντάγματος αναφέρεται το δικαίωμα της αμοιβής «δΐΐσης» αξίας εργασία, ενώ το άρθρο 119 της Συνθήκης της ΕΟΚ αναφέρει την ίση αμοιβή για «όμοια» εργασία.

«Όμοια» εργασία είναι όταν οι εργαζόμενοι επιτελούν ομοειδείς εργασίες, που απαιτούν κατά τον ίδιο τρόπο και στην ίδια έκταση τις πνευματικές και σωματικές τους δυνάμεις, τις γνώσεις και τις εμπειρίες τους, ενώ «ίσης αξίας» εργασία είναι η εργασία που είναι διαφορετικού είδους, αλλά απαιτεί ίσες επαγγελματικές γνώσεις (διπλώματα, επαγγελματική πείρα) και ίσες ικανότητες που αναπτύχθηκαν από την επαγγελματική εμπειρία που απαιτεί η συγκεκριμένη εργασία. Δεν πρόκειται για ταυτόσημες εργασίες, αλλά για εργασίες που δεν έχουν αξιολογούμενες διαφορές μεταξύ τους¹.

Η ισχύς και η εφαρμογή του Ν.1414/84 που προβλέπει ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία δεν έχει επίδραση στη διαμόρφωση των αμοιβών στα επαγγέλματα και στις ειδικότητες, διότι αυτά είναι φυλετικά καταμερισμένα στην αγορά εργασίας. Η εργασία «ίσης αξίας» αποτελεί όρο μη προσδιορισίμο όταν δεν πρόκειται για ακριβώς όμοια εργασία.

Δίνει βεβαίως την δυνατότητα στις εργαζόμενες που θεωρούν ότι αδικούνται να προσφύγουν στην δικαιοσύνη.

Ενδεικτικά θα μπορούσαμε να αναφέρουμε, σύμφωνα με διαχρονικά συγκρίσιμα στοιχεία της ΕΣΥΕ ότι κατά την περίοδο 1986-1989 η σχέση των αποδοχών των γυναικών προς αυτές των ανδρών βελτιώθηκε, δηλαδή μειώθηκε η διαφορά κατά 4,8 ποσοστιαίες μονάδες.

Το 1990 όμως η σχέση αυτή επιδεινώθηκε συγκριτικά με το 1989 και συγκεκριμένα παρουσίασε αύξηση 3,6%. Ενώ το 1989 οι μέσοι όροι των αποδοχών των γυναικών αποτελούσαν το 81,6% των αποδοχών των ανδρών, το 1990 πέφτουν στο 78,0%².

¹ Δουλκέρη Τέσσα, «Η ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις» - 1997

² Γραμματεία Γυναικών ΓΣΕΕ, «Με το βλέμμα στο αύριο - Γυναίκες & Συνδικάτω», Μάρτιος 1994

**ΜΕΣΟΙ ΟΡΟΙ ΑΜΟΙΒΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΩΣ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΩΝ
ΑΜΟΙΒΩΝ ΤΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ**

ΚΛΑΔΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
Μέσος όρος ωριαίων αποδοχών εργατριών βιομηχανιών	78,0%
Μέσος όρος ωριαίων αποδοχών υπαλλήλων βιομηχανιών	68,9%
Μέσος όρος ωριαίων αποδοχών εργατριών ορυχείων	64,2%
Μέσος όρος ωριαίων αποδοχών υπαλλήλων ορυχείων	82,3%
Μέσος όρος ωριαίων αποδοχών εργατριών ηλεκτρισμού, φωταερίου, ύδρευσης	92,5%
Μέσος όρος ωριαίων αποδοχών υπαλλήλων ηλεκτρισμού, φωταερίου, ύδρευσης	78,4%
Μέσος όρος ωριαίων αποδοχών υπαλλήλων λιανικού εμπορίου	81,3%

ΠΗΓΗ: ΕΣΥΕ, Στατιστικές εργασίες, Β' τριμήνου 1990

Γ. Οδηγία της ΕΟΚ (117/1975)

Εκτός όμως από το άρθρο 119 της Συνθήκης, τα κράτη - μέλη της ΕΟΚ ψήφισαν και ειδική οδηγία, την οδηγία 75/117 της 10ης Φεβρουαρίου 1975, σχετικά με την προσέγγιση των νομοθεσιών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών.

Έτσι λοιπόν, το Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων εκτιμώντας ότι υφίστανται ανισότητες στα κράτη - μέλη παρά τις προσπάθειες που κατεβλήθησαν για την εφαρμογή του ψηφίσματος της διασκέψεως των κρατών - μελών της 30ης Δεκεμβρίου 1961 περί ισότητας των μισθών ανδρών και γυναικών και ότι είναι συνεπώς αναγκαίο να γίνει προσέγγιση των εθνικών διατάξεων όσον αφορά την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών, όπως επίσης ότι η πραγματοποίηση της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, που προβλέπεται στο άρθρο 119 της συνθήκης αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της ίδρυσης και λειτουργίας της κοινής αγοράς, εξέδωσε την οδηγία 117/1975 με την οποία η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών συνεπάγεται την κατάργηση κάθε διάκρισης που βασίζεται στο φύλο, για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής. Ιδιαίτερα όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για

τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.(άρθρ.1)

Επίσης, με την οδηγία αυτή τα κράτη - μέλη εισάγουν στην εσωτερική έννομη τάξη τους τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να καταστεί δυνατόν για κάθε εργαζόμενο που θεωρεί ότι αδικείται από την μη εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών, να διεκδικεί τα δικαιώματά του δια της δικαστικής οδού, αφού ενδεχομένως προσφύγει σε άλλα αρμόδια όργανα και προστατεύουν τον εργαζόμενο από κάθε απόλυση που αποτελεί αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία διατυπωμένη στο επίπεδο της επιχείρησης ή σε δικαστική προσφυγή διεκδίκησης των δικαιωμάτων του.(άρθρ.2,5)

Από την άλλη μεριά λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε οι διατάξεις που περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις, μισθολόγια ή συμφωνίες περί μισθών ή σε ατομικές συμβάσεις εργασίας και που είναι αντίθετες στην αρχή της ισότητας των αμοιβών, να είναι άκυρες, να δύνανται να κηρυχθούν άκυρες ή να δύνανται να τροποποιηθούν (άρθρο 4).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ

ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ & ΠΑΡΑΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Τα τελευταία χρόνια αυξήθηκε σημαντικά ο ρυθμός αύξησης της ενεργής δραστηριότητας της Ελληνίδας. Το ποσοστό των Ελληνίδων εργαζομένων αυξήθηκε σημαντικά. Αυτό επιφέρει και αλλαγή του ρόλου της γυναίκας, τόσο στον χώρο της οικογένειας όσο και στον χώρο της κοινωνίας γενικότερα.

Είναι δεδομένο ότι η γυναίκα αναλαμβάνει κατά κύριο λόγο το βάρος της εργασίας μέσα την οικογένεια. Ταυτόχρονα είναι και εργαζόμενη μέσα στον εμπορευματικό χώρο. Οι επιστήμονες προσπάθησαν να αναλύσουν και να αιτιολογήσουν την υποδεέστερη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία. Οι χαμηλότεροι μισθοί που συνήθως λαμβάνει για ίση ποιοτική εργασία με τον άνδρα, τα εμπόδια που συναντάει στην εξέλιξή της στην ιεραρχία της επιχείρησης, τα σεξιστικά προβλήματα που συχνά αντιμετωπίζει, αποτέλεσαν αντικείμενο έρευνας για όλες τις θεωρητικές σχολές οικονομικής σκέψης.

Η καταπίεση όμως της γυναίκας είναι διπλή. Πέρα από τις διακρίσεις και την καταπίεση που υφίσταται στον εμπορευματικό χώρο, καταπιέζεται και εντός της οικογένειας. Αυτό συμβαίνει όχι μόνο γιατί είναι αναγκασμένη να εργάζεται ακόμη ένα δωρο χωρίς χρηματική αμοιβή, αλλά επειδή υπόκειται στον υφιστάμενο καταμερισμό εργασίας των φύλων. Είναι αναγκασμένη σε ένα μεγάλο βαθμό να ζει το ρόλο που της έχει επιβληθεί από την ίδια την κοινωνία, ως μητέρας και συζύγου.

Όσον αφορά την εργασία της γυναίκας έξω από την οικογένεια, ασχολείται κατά κύριο λόγο η οικονομική επιστήμη, ενώ για την οικιακή εργασία ασχολείται κατά κύριο λόγο η κοινωνιολογία και η ψυχολογία. Από την άλλη, πρέπει να τονίσουμε ότι η οικονομική θεωρία (κυρίως η νεοκλασική και η μαρξιστική θεωρία) ασχολείται με την οικιακή εργασία,

κάτω από ένα συγκεκριμένο πρίσμα. Η όποια ανάλυσή της γίνεται αναφορικά με την εμπορευματική εργασία. Δηλαδή, έχοντας ορίσει την εμπορευματική εργασία, ορίζουν την οικιακή εργασία ως μη εμπορευματική εργασία. Γίνεται λοιπόν μία προσπάθεια ένταξης της έννοιας της οικιακής εργασίας στον χώρο των εμπορευμάτων. Η οικιακή εργασία δεν έχει ένα αυτοτελές περιεχόμενο, αλλά ορίζεται ως η εργασία που δεν αποτελεί αντικείμενο αγοροπωλησίας όπως η μισθωτή εργασία. Το ότι αναλύεται ως προς μία άλλη μορφή εργασίας δεν σημαίνει ότι αποτελεί μία αυτόνομη δραστηριότητα. Η οικιακή εργασία αρθρώνεται με την εμπορευματική εργασία σε ένα σύνολο.

Η γυναικεία εργασία δεν είναι μόνο η εμπορευματική εργασία, αλλά είναι και η οικιακή εργασία. Αυτός ο διπλός χαρακτήρας της γυναικείας εργασίας, της προσδίδει μία ιδιαίτερη βαρύτητα σε ότι αφορά την ανάλυση της κοινωνίας. Μπορούμε εύκολα να καταλάβουμε ορισμένες διακρίσεις που συμβαίνουν εις βάρος των γυναικών, χρησιμοποιώντας αυτή ακριβώς την διπλή ιδιότητα της γυναικείας εργασίας.

Ένα από τα σημαντικά διαφοροποιά χαρακτηριστικά της γυναικείας εργασίας από την ανδρική είναι ότι, η γυναικεία εργασία είναι σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό εργασία μη αμειβόμενη, μη μετρήσιμη και κοινωνικά υποτιμημένη. Συμβάλλει πολύ περισσότερο από ότι η ανδρική εργασία στην ανάπτυξη του φαινομένου της παραοικονομίας.

Σκοπός μας είναι να αναλύσουμε την σχέση ανάμεσα στην γυναικεία εργασία και στην παραοικονομία.

Από πλευράς μεθοδολογίας, εξετάζουμε τη σχέση, τόσο της εμπορευματικής όσο και της οικιακής εργασίας με την παραοικονομία. Είναι απαραίτητο να κάνουμε αυτό το διαχωρισμό ανάμεσα σε εμπορευματική και οικιακή εργασία, όχι μόνο γιατί η μία είναι αμειβόμενη χρηματικά ενώ η άλλη όχι, αλλά επειδή η κάθε μία από αυτές αναφέρεται σε ένα διαφορετικό είδος παραοικονομίας.

A. Τι είναι παραοικονομία

Το φαινόμενο της παραοικονομίας έχει απασχολήσει έντονα τόσο τους ειδήμονες όσο και την κοινή γνώμη. Αυτό βέβαια δεν είναι τυχαίο. Η παραοικονομία ασκεί σημαντικές επιδράσεις στην οικονομική δραστηριότητα και την ευημερία μιας χώρας. Η παραοικονομία εμφανίζεται τόσο στις πρώην σοσιαλιστικές χώρες της Ανατολικής Ευρώπης, όσο και στις υποανάπτυκτες αλλά και στις αναπτυσσόμενες καπιταλιστικές χώρες.

Με τον όρο παραοικονομία εννοούμε συνήθως το μέρος εκείνο της οικονομίας το οποίο ξεφεύγει από τον φορολογικό έλεγχο. Ο ελεύθερος επαγγελματίας, ο οποίος δεν δίνει απόδειξη παροχής υπηρεσιών ή εκείνος

που δεν καταβάλλει τον Φ.Π.Α. ή το άτομο που ασκεί παράλληλα και μία δεύτερη επαγγελματική δραστηριότητα η οποία όμως δεν είναι δηλωμένη, ενισχύει, ο καθένας με τον τρόπο του, την παραοικονομία.

Ένας άλλος ορισμός που δίδεται από την κ. Ξανθή Πετρινώτη, καθηγήτρια του Παντείου Πανεπιστημίου, ορίζει την παραοικονομία ως τον δεύτερο «τομέα» της οικονομίας στον οποίο συναντώνται πολλές μορφές αδήλωτης απασχόλησης οι οποίες, αν και μη μετρήσιμες από την άποψη εισροής χρόνου ή απασχολούμενων, διαφέρουν από την εργασία στα πλαίσια της άτυπης οικονομίας, διότι δημιουργούν εισόδημα και υπάγονται στον μηχανισμό τιμών της αγοράς. Το σημείο που διαφέρουν από την απασχόληση στην επίσημη οικονομία είναι ότι το εισόδημα αυτό δεν υπόκειται σε φορολογία¹.

B. Μορφές απασχόλησης που υπάγονται στην παραοικονομία

- Η μερική απασχόληση

Η μερική απασχόληση στην Ελλάδα εντοπίζεται κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών και ιδιαίτερα του εμπορίου, με άξονα τα πολυκαταστήματα και τα σούπερ μάρκετ, όπου οι μερικώς απασχολούμενοι είναι το 60% (Χ.Μέγα, 1997).

Μ'αυτή τη μορφή εργασίας περιορίζεται το ειδικό βάρος της πλήρους απασχόλησης (8ωρο), διότι ο μεγαλύτερος ρυθμός αύξησης της μερικής απασχόλησης σημαίνει ότι υποκαθιστά θέσεις πλήρους απασχόλησης. Όμως, αυτό δεν σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι έχουν επιλέξει εθελοντικά αυτή τη μορφή εργασίας. Έρευνα του ΙΝ.Ε/ΓΣΕΕ δείχνει ότι το 52% των μερικά απασχολούμενων έχει επιλέξει τη μερική απασχόληση όχι εθελοντικά αλλά αναγκαστικά, κατά κύριο λόγο επειδή δεν βρίσκουν εργασία πλήρους και σταθερής απασχόλησης εξαιτίας της αυξημένης ανεργίας (ΙΝ.Ε/ΓΣΕΕ, 1996). Η τάση εξέλιξης της μερικής απασχόλησης φαίνεται να ικανοποιεί την εργοδοτική πλευρά, διότι προσφέρει στις επιχειρήσεις τη δυνατότητα να ελέγχουν τις σχετικές δαπάνες και να ανταποκρίνονται με ελαστικότητα στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Δουβλίνου, 1991), χρησιμοποιώντας τους εργαζόμενους για όσο χρονικό διάστημα τους έχουν ανάγκη, εντατικοποιώντας ταυτόχρονα τους ρυθμούς εργασίας.

Από μερική απασχόληση πλήττονται ιδιαίτερα οι νέοι που αναζητούν πρώτη φορά εργασία, οι οποίοι απασχολούνται κατά κύριο λόγο στον τομέα

¹ Τα στοιχεία προέρχονται από το ενημερωτικό δελτίο του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ: «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ» Τεύχος 6-7, 1991

παροχής υπηρεσιών, καθώς και οι παντρεμένες γυναίκες με παιδιά, όπου η μισθωτή απασχόληση τους αφήνει χρόνο για να μπορούν έτσι να ανταποκρίνονται στο ρόλο της εργαζόμενης και της συζύγου-μητέρας.

Ίσως τα παλαιότερα χρόνια η μερική απασχόληση να ήταν καθαρά επιλογή της γυναίκας. Σήμερα όμως, με την κρίση που υπάρχει η γυναίκα κατευθύνεται να αναλάβει αυτές τις δραστηριότητες, καθ'όσον με αυτόν τον τρόπο απελευθερώνονται θέσεις πλήρους απασχόλησης στην αγορά εργασίας και ορισμένες εργασίες τις οποίες πρόσφερε το κράτος ή η αγορά (όπως φύλαξη των παιδιών στους παιδικούς σταθμούς, περίθαλψη ηλικιωμένων και αρρώστων, αγορά έτοιμων φαγητών κ.λ.π.), αναλαμβάνονται από τη γυναίκα στα πλαίσια της οικογένειας. Όπως καταλαβαίνουμε λοιπόν, σε χώρες όπου η οικογένεια παίζει σπουδαίο ρόλο (π.χ. Ελλάδα), η μερική απασχόληση διαδραματίζει ένα σημαντικό ρόλο στην οικονομία.

Το αποτέλεσμα πολλές φορές είναι, τόσο οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση, όσο και αυτοί με εποχική ή ευκαιριακή απασχόληση, να τη συνδυάζουν με δεύτερη εργασία, προκειμένου να μπορούν να καλύπτουν ανάγκες που μένουν ανικανοποίητες λόγω της χαμηλής αμοιβής ή εξαιτίας αυξημένων οικογενειακών και κοινωνικών υποχρεώσεων. Επίσης οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση έχουν περιορισμένες δυνατότητες συμμετοχής σε συνδικαλιστικές δραστηριότητες.

Κατά το 1996, τελευταίο έτος για το οποίο υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία της ΕΣΥΕ (από τις έρευνες εργατικού δυναμικού), το σύνολο των μερικώς απασχολούμενων στην Ελλάδα ανέρχονται σε 185.000 άτομα περίπου, εκ των οποίων οι 67.000 ήταν άνδρες και οι 118.000 γυναίκες (βλέπε ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ, Πίνακας 7). Τα ποσοστά της μερικής απασχόλησης εμφανίζονται ιδιαίτερα αυξημένα στις ηλικίες 14-24 ετών και άνω των 65 ετών. Στην περίπτωση των νέων γυναικών, το αντίστοιχο ποσοστό είναι αρκετά υψηλό, όχι μόνο στις ηλικίες 14-24 ετών αλλά και στις ηλικίες 25-29 ετών¹.

Σε ότι αφορά τον βαθμό αστικότητας, η επίδρασή του στο ποσοστό μερικής απασχόλησης είναι πολύ έντονη: το εν λόγω ποσοστό υπερβαίνει τον μέσο όρο στην περίπτωση των ημιαστικών και αγροτικών περιοχών, ενώ στην περιφέρεια πρωτεύουσής λαμβάνει την ελάχιστη τιμή του (2,9% για τα δύο φύλα, 1,2% για τους άνδρες και 1,7 για τις γυναίκες, έναντι 4,8% του μέσου εθνικού όρου).

Από την ανάλυση της κατανομής της μερικής απασχόλησης ανά «θέση στο επάγγελμα», το σύνολο των 185.000 μερικώς απασχολούμενων κατανέμεται περίπου ισομερώς μεταξύ αυτοαπασχολούμενων, μισθωτών

¹ Τα στοιχεία προέρχονται από το ενημερωτικό δελτίο του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ: «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ» Τεύχος 35 - 1998

και συμβοηθούτων μη αμειβόμενων μελών της οικογένειας. Το μεγαλύτερο μέρος των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών συγκεντρώνεται στις αστικές περιοχές, ενώ αντιθέτως, το μεγαλύτερο μέρος των αυτοαπασχολούμενων και συμβοηθούτων μελών της οικογένειας που απασχολούνται μερικώς συγκεντρώνεται στις αγροτικές και ημιαστικές περιοχές. Η κατηγορία των συμβοηθούτων μελών αποτελείται στην συντριπτική της πλειοψηφία από γυναίκες (Βλέπε ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ, Πίνακας 8).

Η συγκριτικά μεγαλύτερη επέκταση της μερικής απασχόλησης στον αγροτικό τομέα φαίνεται και από το γεγονός ότι στην ανάλυση ανά επάγγελμα, τα υψηλότερα ποσοστά εμφανίζονται στην κατηγορία των γεωργών και κτηνοτρόφων, ανεξαρτήτως βαθμού αστικότητας. Επίσης παρατηρούμε ότι και σε όλους σχεδόν τους κλάδους μερικής απασχόλησης η γυναικεία συμμετοχή υπερτερεί της συμμετοχής των ανδρών. Για παράδειγμα, από τα 82.000 άτομα που απασχολούνται μερικώς στην γεωργία και την κτηνοτροφία οι 53.000 είναι γυναίκες και οι 28.000 άνδρες (Βλέπε ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ, Πίνακας 8).

- Η «μαύρη εργασία»

Μία σημαντική μερίδα της νεολαίας, όπως για παράδειγμα η σπουδάζουσα νεολαία, απασχολείται μ'αυτή τη μορφή εργασίας, μοιράζοντας φυλλάδια, κάνοντας εισπράξεις ή διανομές τροφίμων, επιστολών κ.τ.λ., με πολύ χαμηλούς μισθούς και χωρίς ασφαλιστικά και συνδικαλιστικά δικαιώματα. Η «μαύρη εργασία» είναι η χειρότερη μορφή εργασίας διότι δεν φαίνεται, ούτε καταγράφεται, ενώ αξιοποιείται κυρίως στις παραοικονομικές δραστηριότητες. Συμβάλλει δε σημαντικά στο μικρό ποσοστό μερικώς απασχολούμενων στην χώρα μας (4%), σε σύγκριση με το αντίστοιχο ποσοστό αυτής της κατηγορίας απασχολούμενων στην Ε.Ε. (14%) (ΙΝ.Ε/ΓΣΕΕ, 1996).

Σύμφωνα με παλιότερες έρευνες, οι ηλικίες που επιλέγουν ή καταλήγουν στην εποχική ή ευκαιριακή απασχόληση είναι κυρίως νέοι (52% από 25 έως 30 ετών και 31% έως 24 ετών), ως απόρροια και του μεγάλου ποσοστού ανεργίας που καλύπτει αυτές τις ηλικιακές ομάδες. Επίσης τα στοιχεία του ΙΝ.Ε/ΓΣΕΕ εκτιμούν ότι 6 στους 10 μισθωτούς είναι άνεργοι, εργάζονται παράνομα ή υποαπασχολούνται στη μαύρη αγορά εργασίας, προκειμένου να εξασφαλίσουν την διαβίωσή τους. Τις εκτιμήσεις αυτές έρχονται να επιβεβαιώσουν έλεγχοι των υπηρεσιών του ΙΚΑ σε δύο περιοχές: στο Περιστέρι και στην Έδεσσα. Η έρευνα σ'αυτές τις δύο περιοχές διαπιστώνει ότι επί συνόλου 751 εργαζομένων που ελέγχθηκαν, οι περισσότεροι από τους μισούς, συνολικά 413 άτομα, βρέθηκαν ανασφάλιστοι, δηλαδή εργάζονταν σε καθεστώς μαύρης εργασίας. Μάλιστα

η συντριπτική πλειοψηφία των απασχολουμένων που εργάζονται στο καθεστώς αυτό είναι Έλληνες, ενώ μόνο 171 άτομα από το σύνολο είναι αλλοδαποί.

- Το φασόν

Μια άλλη μορφή απασχόλησης είναι το φασόν. Είναι η εργασία στο σπίτι η οποία πληρώνεται με το κομμάτι. Μία πληθώρα αγαθών και υπηρεσιών παράγεται μέσα στο σπίτι σε διάφορες χώρες. Το ράψιμο ρούχων και παπουτσιών, το καθάρισμα τροφίμων για κατάψυξη, η συναρμολόγηση ηλεκτρικών συσκευών, η προώθηση ασφαλιστικών συμβολαίων και διάφορες άλλες εργασίες ασκούνται μέσα στα πλαίσια του σπιτιού. Επίσης, η τηλεεργασία ή το λεγόμενο ηλεκτρονικό φασόν, μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή για εργασίες όπως η επεξεργασία κειμένου, ερευνητικές δραστηριότητες, διατήρησης και καταχώρισης στοιχείων, μετάφραση και δακτυλογράφηση κ.τ.λ. αποτελεί σε ορισμένες περιπτώσεις μία νέα μορφή φασόν. Όλες αυτές οι μορφές απασχόλησης είναι σε μεγάλο βαθμό αδήλωτες και ασφαλιστικά ακάλυπτες. Στην Ελλάδα οι φασονίστες και οι φασονίστριες ανέρχονται περίπου, σε 200.000 άτομα (ΓΣΕΕ, 1994).

Πρέπει να επισημάνουμε ότι το φασόν αποτελούσε μία παραδοσιακή μορφή γυναικείας απασχόλησης. Τα τελευταία όμως χρόνια, μέσα από μία επιχειρούμενη μείωση του εργατικού κόστους, λόγω του ότι οι εργαζόμενοι φασόν χρησιμοποιούν τις δικές τους κατοικίες και έτσι «επιδοτούν» την επιχείρηση των εργοδοτών τους διότι καλύπτουν το κόστος ενοικίου, θέρμανσης, φωτισμού και συντήρησης μηχανών που υπό άλλες συνθήκες θα επιβάρυναν τον εργοδότη. Επιχειρείται μία αναδιάρθρωση της παραγωγικής διαδικασίας που βασίζεται στις εξελίξεις της τεχνολογίας και αξιοποιεί αποτελεσματικά την ευελιξία των τοπικών αγορών εργασίας.

Η παραδοσιακή μορφή γυναικείας απασχόλησης, δηλαδή η δουλειά με το κομμάτι επιστρέφει στο προσκήνιο και πρωταγωνιστεί στην προσπάθεια του κεφαλαίου για την υπέρβαση της κρίσης.

Είναι δε ιδιαίτερα σημαντική η συμβολή αυτής της παραγωγής στο ακαθάριστο εθνικό προϊόν. Αυτό διαφαίνεται από τις στατιστικές οι οποίες καταμαρτυρούν την έκταση του φαινομένου. Πιο συγκεκριμένα τα έσοδα από την εργασία «φασόν» στο σύνολο της χώρας εμφανίζονται να αντιπροσωπεύουν σημαντικό ποσοστό της ακαθάριστης αξίας της παραγωγής σε ορισμένους κλάδους: 6% στις υφαντικές βιομηχανίες (κλάδος 23), 11% στις βιομηχανίες ειδών υποδήσεως και ενδυμασίας (κλάδος 24), 15% στις εκδόσεις (κλάδος 28), 12% στις βιομηχανίες δέρματος και γουναρικών (κλάδος 29).

Αντίθετα εμφανίζονται περιθωριακά σε κλάδους όπως οι βιομηχανίες ειδών διατροφής (0,7%), οι βιομηχανίες ποτών (0,8%) και οι χημικές

βιομηχανίες (1,2%). Αντίστοιχα, οι πληρωμές φασόν αποτελούν πάνω από το 6% του συνόλου αναλώσεως στους κλάδους 23, 24 και 29 και φτάνουν το 20% στις εκδόσεις.

Οι τέσσερις αυτοί κλάδοι αντιπροσωπεύουν το 33% της απασχόλησης και το 18% της ακαθάριστης αξίας παραγωγής στη βιομηχανία. Τα έσοδα από φασόν στους κλάδους αυτούς αποτελούν το 62% των εσόδων από φασόν και οι πληρωμές φασόν το 57% των πληρωμών φασόν στην βιομηχανία¹.

- Άλλες μορφές

Μία άλλη περίπτωση είναι η ενασχόληση, με τις γεωργικές δουλειές. Σε αυτήν την περίπτωση, επειδή η γεωργική εκμετάλλευση ανήκει στην οικογένεια θεωρούμε ότι, τόσο ο άνδρας όσο και η γυναίκα ασχολούνται σε αυτήν και είναι δύσκολο να εκτιμηθεί η πραγματική παραγωγή που βγάζουν. Βέβαια η γυναίκα θεωρείται ότι υποβοηθάει τον άνδρα, γεγονός που δεν είναι πραγματικότητα μια και δουλεύει εξίσου σκληρά (ίσως σε ορισμένες περιπτώσεις περισσότερο) με τον άνδρα.

Μία παρόμοια περίπτωση είναι η απασχόληση γυναικών στην επιχείρηση που διαθέτει ο άνδρας τους. Συνήθως αυτές οι επιχειρήσεις είναι εμπορικά ή καταστήματα ψυχαγωγίας και τουριστικά καταστήματα. Ο ιδιοκτήτης αυτών των καταστημάτων είναι άνδρας αλλά τόσο η γυναίκα όσο και τα παιδιά εργάζονται στο κατάστημα αυτό. Σε αυτήν την περίπτωση παρόλο που η γυναίκα εργάζεται στο κατάστημα, δεν είναι δηλωμένη ούτε παίρνει μισθό. Η στατιστική υπηρεσία την κατατάσσει στην κατηγορία των συμβοηθούτων και μη αμειβόμενων μελών. Οι πίνακες παρακάτω, μας δείχνουν τόσο την σπουδαιότητα της κατηγορίας των συμβοηθούτων και μη αμειβόμενων μελών όσο και την συμμετοχή και γυναικών σε αυτή.

ΕΞΕΛΙΞΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΗΘΟΥΝΤΩΝ ΚΑΙ ΜΗ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΩΝ ΜΕΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ (1985-1992)

Τομέας	1985	1992	Μεταβολή
Πρωτογενής	401	312	-22%
Δευτερογενής	16	26	+62%
Τριτογενής	61	71	+16%

¹ Τα στοιχεία προέρχονται από το ενημερωτικό δελτίο του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ: «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ» Τεύχος 6-7 - 1991

ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΤΟΜΕΑ -
ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ (1992)

Τομέας	Αμειβόμενη εργασία	Μη αμειβόμενη εργασία	Σύνολο
Γυναίκες			
Πρωτογενής	128	312	440
Δευτερογενής	183	26	209
Τριτογενής	507	80	587
Σύνολο	818	418	1236
Άνδρες			
Σύνολο	2251	110	2361

ΠΗΓΗ: Βαΐου Ντίνα, Στρατηγάκη Μαρία, Σύγχρονα Θέματα, τεύχος 45, 1992

Γ. Οικιακή εργασία και παραοικονομία

Η σχέση που υπάρχει ανάμεσα στην οικιακή εργασία και στην άτυπη οικονομία είναι ότι η οικιακή εργασία αποτελεί ένα αναπόσπαστο τμήμα της παραοικονομίας. Σε ότι αφορά τον όρο παραοικονομία υπενθυμίζουμε ότι αναφερόμαστε στην άτυπη, μη εμπορευματική οικονομία.

Για να μπορέσουμε να διαλευκάνουμε τη σχέση που αναπτύσσεται ανάμεσα στην οικιακή εργασία και στην παραοικονομία, θα πρέπει να αναφερθούμε σε δύο διαφορετικές απόψεις ως προς τον ρόλο και τη θέση που διαδραματίζει η οικιακή εργασία στα πλαίσια του συστήματος της εμπορευματικής κοινωνίας. Αυτές οι δύο απόψεις είναι η νεοκλασική και η μαρξιστική οικονομική θεώρηση της οικιακής εργασίας.

Η μαρξιστική ανάλυση της οικιακής εργασίας τη συσχετίζει κυρίως με την άτυπη μη εμπορευματική οικονομία, ενώ η νεοκλασική θεώρηση τη συσχετίζει με την άτυπη εμπορευματική οικονομία. Συγκεκριμένα:

- Νεοκλασική θεώρηση της οικιακής εργασίας και παραοικονομία:

Η νεοκλασική θεωρία υποστηρίζοντας ότι το «οικονομικό» είναι ο μόνος ικανός παράγοντας να αναλύσει και να ερμηνεύσει την κίνηση της κοινωνίας, θεωρεί ότι όλες οι πτυχές της ζωής του ατόμου θα πρέπει να αναλύονται βάσει των οικονομικών νόμων της αγοράς. Η εμπορευματική κοινωνία επεκτείνεται σε όλο το φάσμα της προσωπικής ζωής του ατόμου.

Έτσι η οικογένεια, θεωρείται ως μία επιχείρηση η οποία παρέχει αγαθά και υπηρεσίες στα μέλη της, ως ένας χώρος στον οποίο λαμβάνουν χώρα ένας αριθμός ανταλλαγών ίδιας τάξης με αυτόν που υπάρχει στο πλαίσιο του διεθνούς εμπορίου¹.

¹ Sofer Catherine, 1985 «La division du travail entre hommes et femmes», ed.Economica, Paris

Σύμφωνα λοιπόν με την νέα θεωρία του καταναλωτή η οικογένεια ή καλύτερα το κάθε νοικοκυριό αποτελείται από τα αγαθά που αγοράζονται έξω στην αγορά, κάτω από τον εισοδηματικό περιορισμό και τον περιορισμό του χρόνου. Η οικιακή εργασία είναι δραστηριότητα παραγωγής μη εμπορευματικών αγαθών και δημιουργίας μη χρηματικών εισοδημάτων.

Δημιουργεί με άλλα λόγια και αγαθά και εισοδήματα. Λόγω όμως της μη νομισματικής (χρηματικής) αποτίμησής τους δεν υπολογίζονται στο επίσημο ΑΕΠ, με αποτέλεσμα να ενισχύεται η παραοικονομία, η οποία όπως έχουμε ήδη αναφέρει είναι άτυπη, μη εμπορευματική οικονομία. Υποστηρίζουμε ακριβώς ότι η οικιακή εργασία ενισχύει την άτυπη, μη εμπορευματική οικονομία, καθ'όσον αυτά που παράγει και τα εισοδήματα που δημιουργεί δεν είναι νομισματικά.

Επειδή όμως θεωρούν την οικογένεια ως επέκταση του εργοστασίου, άρα αποτελεί και αυτή ένα κομμάτι του εμπορευματικού χώρου, θα μπορούσε να υπολογιστεί το εισόδημα που έχει δημιουργηθεί, αλλά και τα αγαθά που έχουν παραχθεί στο ΑΕΠ.

Συνεπώς, τόσο τα αγαθά όσο και οι υπηρεσίες που παράγονται στα πλαίσια της οικογένειας από την οικιακή εργασία θα μπορούσαν να αποτελούν μέρος της άτυπης εμπορευματικής οικονομίας.

- Μαρξιστική θεώρηση της οικιακής εργασίας και παραοικονομία:

Η μαρξιστική θεωρία έχει μία εντελώς διαφορετική θέση για την οικιακή εργασία από ότι η νεοκλασική θεωρία. Αυτό βέβαια προκύπτει από το γεγονός ότι η μαρξιστική θεωρία χρησιμοποιεί ως μεθοδολογικό εργαλείο ανάλυσης της κοινωνίας, την έννοια του τρόπου παραγωγής. Αυτό καθιστά δυνατή την ύπαρξη διαφορετικών τρόπων παραγωγής, οι οποίοι βέβαια μπορεί να συνυπάρχουν.

Η παραδοσιακή μαρξιστική θεωρία υποστήριζε ότι η ανάπτυξη του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής θα εξαλείψει όλους τους μη καπιταλιστικούς τρόπους παραγωγής. Όμως η ιστορία έχει δείξει, ειδικά στις χώρες του Τρίτου Κόσμου ότι, όχι μόνο μη καπιταλιστικοί τρόποι παραγωγής δεν εξαλείφθηκαν, αλλά συνυπάρχουν αρμονικότερα με τον καπιταλιστικό.

Χρησιμοποιώντας την έννοια του τρόπου παραγωγής διαμορφώνεται ο οικιακός τρόπος παραγωγής που αφορά το επίπεδο της οικογένειας. Βέβαια, αυτός ο όρος αναφερόταν κυρίως σε μία περίοδο όπου η οικογένεια ασκούσε και κάποια εμπορευματική δραστηριότητα μέσα στον χώρο της. Από την στιγμή όμως που η παραγωγή ξεχωρίστηκε από την αναπαραγωγή και αυτό λόγω της ανάπτυξης του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής, ο οικιακός τρόπος παραγωγής αναφέρεται μόνο στην παραγωγή του ιδιόμορφου εμπορεύματος εργατική δύναμη. Σύμφωνα με την μαρξιστική θεωρία, η εργατική δύναμη είναι εμπόρευμα ίδιο με τα

άλλα σε ότι αφορά τον καθορισμό της ανταλλακτικής αξίας και της αξίας χρήσεώς της (Κ. Μαρχ). Το εμπόρευμα εργατική δύναμη διαφέρει από τα υπόλοιπα εμπορεύματα γιατί παράγει περισσότερη αξία από την αξία του.

Το πλεόνασμα αυτό της αξίας το ονομάζουμε υπεραξία. Η γυναίκα με την εργασία της (οικιακή εργασία) στο πλαίσιο της οικογένειας συντελεί στην αναπαραγωγή της εργατικής δύναμης, τόσο της δικιάς της όσο και των άλλων μελών της οικογένειας. Έτσι η δαπανηθείσα εργασία της γυναίκας που συντελεί στον καθορισμό της αξίας του εμπορεύματος της εργατικής δύναμης, δεν υπολογίζεται πουθενά. Για να το διατυπώσουμε διαφορετικά, παράγεται ένα εμπόρευμα πέρα από τον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής και δεν καταγράφεται αυτό το σύνολο αξιών στο ΑΕΠ. Συνεπώς, αυτό το τμήμα της παραγωγής αποτελεί μέρος της άτυπης μη εμπορευματικής οικονομίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΟΟ

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα βρίσκεται μπροστά σε μεγάλα προβλήματα. Στην ανεργία που μεγαλώνει, στις φθίνουσες περιοχές σε κρίση, στην αποβιομηχάνιση. Προσπαθεί να επεξεργαστεί και να προβάλλει τις δικές του προτάσεις για την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα, την απασχόληση. Κανείς και καμία, δεν έχει αμφισβητήσει την ποσότητα και την ποιότητα των προβλημάτων, σε έναν κόσμο που αλλάζει και που παλιές αντιθέσεις συνυπάρχουν με νέες. Νέες δυσκολίες, νέες ανισότητες, νέες ανάγκες, νέες ελπίδες. Ποιος όμως προσδιορίζει το μεγάλο και το μικρό κάθε φορά;

Σε επίπεδο εθνικό, πρώτη προτεραιότητα και μεγάλο πρόβλημα για το εργατικό κίνημα σε συνθήκες όξυνσης και οικονομικής κρίσης είναι η διεκδίκηση ικανοποιητικών αυξήσεων στους μισθούς και τα μεροκάματα. Σε επίπεδο κλαδικό, πρώτη προτεραιότητα και μεγάλο πρόβλημα μπορεί να είναι για την ΟΤΟΕ για παράδειγμα οι ληστείες και ο κίνδυνος της ζωής των τραπεζοϋπαλλήλων. Για την ομοσπονδία πετρελαιοειδών, τα εργατικά ατυχήματα. Σε επίπεδο επιχείρησης, πρώτη προτεραιότητα και μεγάλο πρόβλημα μπορεί να είναι το κλείσιμο της επιχείρησης και ό,τι αυτό το κλείσιμο συνεπάγεται. Σε επίπεδο ατομικό, το μεγάλο πρόβλημα μπορεί να είναι ότι ο εργοδότης, καταχράται την εξουσία του αυτή, παρενοχλεί σεξουαλικά τον εργαζόμενο, γυναίκα ή άνδρα και κάνει τη ζωή στο χώρο της εργασίας ανυπόφορη. Τον αναγκάζει να χάσει το ενδιαφέρον του για την εργασία, να μην αποδίδει όσο θα ήθελε, να ανησυχεί για το αν θα χάσει την εργασία του αν δεν ενδώσει στις θελήσεις του εργοδότη του, να διερωτάται για την αξία του και τις ικανότητές του, να χάνει την εμπιστοσύνη στον εαυτό του και την αυτοεκτίμησή του.

Η έκθεση του εμπειρογνώμονα Michael Rubenstein, που εκπονήθηκε για λογαριασμό της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων το 1987 αποκάλυψε ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί σοβαρό πρόβλημα για

πολλές εργαζόμενες γυναίκες. Μία δυσάρεστη και αναπόφευκτη όψη της επαγγελματικής τους ζωής. Ορισμένοι άνδρες επίσης μπορούν να αποτελούν αντικείμενο σεξουαλικής παρενόχλησης και θα πρέπει να έχουν φυσικά τα ίδια δικαιώματα με τις γυναίκες, όσον αφορά την προστασία της αξιοπρέπειάς τους.

A. Ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης

Ο όρος σεξουαλική παρενόχληση σημαίνει ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως ή άλλη συμπεριφορά βασιζόμενη στην διαφορά φύλου που θίγει την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών κατά την εργασία και η οποία εκφράζεται λόγω και έργω.

Έτσι, ποικίλες συμπεριφορές μπορούν να θεωρηθούν ότι αποτελούν σεξουαλική παρενόχληση. Είναι απαράδεκτο, εφόσον μία τέτοια συμπεριφορά είναι ανεπιθύμητη, παράλογη και προσβλητική γι' αυτόν που την υφίσταται, η απόκρουση ή η υποταγή ενός ατόμου σε μία τέτοια συμπεριφορά εκ μέρους των εργοδοτών ή εργαζομένων να χρησιμοποιείται φανερά ή συγκαλυμμένα ως βάση για την λήψη απόφασης, η οποία επηρεάζει την πρόσβαση του ατόμου αυτού σε επαγγελματική κατάρτιση ή στην απασχόληση, σε συνέχιση της απασχόλησης, στην προαγωγή, σε αποφάσεις που ρυθμίζουν θέματα αμοιβής ή άλλα υπηρεσιακά θέματα, ενώ μία τέτοια συμπεριφορά δημιουργεί για τον θιγόμενο, εργασιακό περιβάλλον χαρακτηριζόμενο από φόβο, εχθρότητα ή ταπείνωση.

Το ουσιώδες χαρακτηριστικό της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι ότι αυτή είναι ανεπιθύμητη από τον θιγόμενο, καθώς ανήκει σε κάθε άτομο η εκλογή να προσδιορίσει ποιά συμπεριφορά είναι αποδεκτή γι' αυτό και ποιά θεωρεί ως προσβλητική. Το σεξουαλικού χαρακτήρα ενδιαφέρον καθίσταται σεξουαλική παρενόχληση εφόσον συνεχίζεται, αφού έχει γίνει σαφές από το θιγόμενο ότι θεωρείται προσβλητικό. Αν και είναι μεμονωμένο κρούσμα παρενόχλησης μπορεί να αποτελεί κι αυτό σεξουαλική παρενόχληση εφόσον είναι αρκετά σοβαρό.

Ο ανεπιθύμητος χαρακτήρας της συμπεριφοράς είναι αυτό που διακρίνει τη σεξουαλική παρενόχληση από τη φιλική συμπεριφορά, η οποία είναι ευπρόσδεκτη και αμοιβαία.

B. Χώροι στους οποίους εμφανίζεται το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι αρκετά διαδεδομένη στους χώρους εργασίας και φυσικά δεν εξαιρούνται ούτε οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις

όπου υπάρχουν κρούσματα με όλες τις ιδιομορφίες τους. Έτσι, σε ορισμένες πολύ μικρές επιχειρήσεις η πρόσληψη ενός εργαζόμενου μπορεί εύκολα να αποτελέσει εκβιαστικό μέσο για σεξουαλικές παραχωρήσεις προς τον εργοδότη. Το ίδιο και η διατήρηση της θέσης αυτής. Συχνά απολύσεις εργαζομένων έχουν ως πραγματική, αλλά μη ομολογημένη αιτία την άρνησή του να ενδώσει σε εκβιασμούς, ενώ ένα σχετικά μικρό μέρος έχει αιτία τη διακοπή προηγούμενης σεξουαλικής σχέσης¹.

Σε πολύ μικρότερες επιχειρήσεις το πρόβλημα έχει εντελώς διαπροσωπική μορφή εργοδότη - εργαζόμενου και παρυσφύουν πολλοί παράγοντες όπως η εξωτερική εμφάνιση, οι οποιεσδήποτε υποσχέσεις για «σοβαρές προθέσεις», οι διαθέσεις, η κουλτούρα, η οικονομική ευρωστία των εργοδοτών. Η όλη υπόθεση του εκβιασμού και παρενόχλησης παίρνει συνήθως πιο συναισθηματικές και ανθρώπινες μορφές αφού η απόσταση είναι μικρή και η φιλοδοξία για άνοδο και εξέλιξη στον χώρο εργασίας δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως αντάλλαγμα ή εκβιαστικό μέσο.

Αίτια που αποτελούν ανασταλτικό παράγοντα για σεξουαλική παρενόχληση από τον εργοδότη είναι ο φόβος του για προσωπικές ευθύνες, για τυχόν διασυρμό του στο στενό οικογενειακό περιβάλλον αν μαθευτεί το γεγονός κ.τ.λ.

Στις μεσαίες επιχειρήσεις η παρενόχληση παίρνει άλλες μορφές και αποκτά «ιεραρχία» και μαζικότητα. Έτσι ο πρακτικός εκβιασμός και η παρενόχληση μπορεί να ασκείται από πλήθος ατόμων που κατέχουν κάποια θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης. Οι εκβιασμοί στις μεσαίες επιχειρήσεις ξεκινούν από την απλή πρόσληψη και τις ανθρώπινες φιλοδοξίες για άνοδο, έχουν μαζικότητα και δεν αφορούν εργαζόμενους με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά.

Ορισμένες ειδικές ομάδες είναι ιδιαίτερα ευπρόσβλητες στη σεξουαλική παρενόχληση. Η έρευνα σε διάφορα κράτη - μέλη, η οποία τεκμηριώνει τη σχέση μεταξύ του κινδύνου σεξουαλικής παρενόχλησης και του ευάλωτου χαρακτήρα του αποδέκτη, δείχνει ότι οι διαζευγμένες και χωρισμένες γυναίκες, οι νέες γυναίκες και οι νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας και εκείνες με αντικανονικές ή προσωρινές συμβάσεις απασχόλησης, γυναίκες σε μη παραδοσιακές εργασίες, γυναίκες με αναπηρίες, ομοφυλόφιλες γυναίκες και γυναίκες προερχόμενες από φυλετικές μειονότητες είναι δυσανάλογα εκτεθειμένες στον κίνδυνο. Ομοφυλόφιλοι άνδρες και νέοι άνδρες είναι επίσης ευπρόσβλητοι σε παρενοχλήσεις.

¹ Λυμπεράκη Α., «Η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας» ΑΘΗΝΑ 1994

Γ. Νομοθεσία και οι ευθύνες των εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Υπό ορισμένες συνθήκες και ανάλογα με το εθνικό δίκαιο, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να αποτελεί επίσης ποινικά κολάσιμο αδίκημα ή μπορεί να παραβαίνει άλλες υποχρεώσεις επιβαλλόμενες από το νόμο, ιδίως σε θέματα υγείας και ασφάλειας ή υποχρέωση, συμβατική ή άλλου είδους, που επιβάλλεται στους εργοδότες. Από τη στιγμή που η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί μία μορφή κακής συμπεριφοράς ενός εργαζομένου, οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να την αντιμετωπίσουν, όπως θα έκαναν για οιαδήποτε άλλη μορφή κακής συμπεριφοράς εργαζομένου καθώς επίσης και να απέχουν οι ίδιοι από κάθε όχληση των εργαζομένων. Εφόσον η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, οι εργοδότες έχουν την ευθύνη λήψης μέτρων ελαχιστοποίησης του κινδύνου, όπως ακριβώς οφείλουν να πράττουν και για άλλους κινδύνους και εφόσον το φαινόμενο αυτό συχνά αποτελεί κατάχρηση εξουσίας, πρέπει να έχουν την ευθύνη για την κακή χρήση των εξουσιών που μεταβιβάζουν σε άλλους.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις επίσης έχουν ευθύνες έναντι των μελών τους και μπορούν και πρέπει να διαδραματίσουν ρόλο στην πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Ενδείκνυται οι οργανώσεις αυτές να ενημερώνουν τους εργαζόμενους ως προς το πρόβλημα αυτό, ώστε να βοηθήσουν στη δημιουργία περιβάλλοντος μέσα στο οποίο το πρόβλημα αυτό ούτε θα παραβλέπεται ούτε θα αγνοείται. Για παράδειγμα οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα μπορούσαν να παρέχουν σε όλα τα στελέχη και τους εκπροσώπους τους κατάρτιση σε θέματα ισότητας συμπεριλαμβανομένης και της αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης και να δίνουν πληροφορίες σχετικά με την πολιτική τους στο θέμα αυτό, καθώς και για τις συνέπειες. Πρέπει να ενημερώνουν τα μέλη τους σχετικά με το δικαίωμά τους να μην παρενοχλούνται σεξουαλικά κατά την εργασία και να παράσχουν στα μέλη σαφή καθοδήγηση ως προς το τι πρέπει να κάνουν εάν υποστούν τέτοια ενόχληση, περιλαμβανομένης και της καθοδήγησης αναφορικά με τα υφιστάμενα σχετικά νόμιμα δικαιώματά τους.

Συνιστάται δε να εξεταστεί το θέμα της παρεμβολής κατάλληλων όρων στις συλλογικές συμβάσεις στο πλαίσιο της διαδικασίας συλλογικών διαπραγματεύσεων, με στόχο την επίτευξη ενός περιβάλλοντος εργασίας απαλλαγμένου από ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, χωρίς αντίποινα εις βάρος του καταγγέλλοντος ή άλλου ατόμου που επιθυμεί να παράσχει ή παρέχει αποδεικτικά στοιχεία στην περίπτωση καταγγελίας.

Σύμφωνα με τον ποινικό κώδικα υπάρχουν διάφορα αδικήματα που έχουν τις ανάλογες ποινές, π.χ. αν δημόσιος υπάλληλος ενεργήσει ασελγή πράξη σε πρόσωπο που τελεί υπό υπηρεσιακή εξάρτηση, τότε τιμωρείται με φυλάκιση ενός έτους (άρθρο 343 Π.Κ.) ή όποιος με ασελγείς χειρονομίες ή προτάσεις που αφορούν ασελγείς πράξεις προσβάλλει την αξιοπρέπεια του άλλου στο πεδίο της γενετήσιας ζωής, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός έτους ή χρηματική ποινή (άρθρο 337 Π.Κ.).

Η πραγματική δυσκολία στη δίωξη του δράστη για τα παραπάνω αδικήματα είναι ότι τα περισσότερα διώκονται κατ'έγκληση, δηλαδή μετά από μήνυση του θύματος. Αυτή η δυσκολία θα αρθεί μόνο στην περίπτωση βιασμού, όπου τη δίωξη του δράστη αναλαμβάνει η εισαγγελική αρχή. Επίσης, μία άλλη δυσκολία που παρουσιάζεται είναι πως πολλές φορές οι δράστες αθώνονται στο δικαστήριο για κάποιο αδίκημα επειδή μπορούν να ισχυριστούν ότι το θύμα πήγε μαζί του με τη θέλησή του, ενώ μετά κατήγγειλε ψευδώς βιασμό για να ζητήσει χρηματική αποζημίωση. Γι'αυτό το λόγο τα περισσότερα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης δεν προσφεύγουν στην δικαιοσύνη.

Συμπεραίνουμε λοιπόν, ότι εφόσον δεν υπάρχει σχετική νομοθεσία που να καλύπτει το φαινόμενο αυτό, δεν υπάρχουν και αντίστοιχες ποινές για τους δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης, παρά μόνο για τα αδικήματα που προαναφέρθηκαν, αλλά και πάλι δεν διώκονται γιατί τα ίδια τα θύματα φοβούνται να τους μηνύσουν και να τους καταδιώξουν.

Δ. Ευθύνες των εργαζομένων

Οι εργαζόμενοι έχουν σαφή ρόλο να διαδραματίσουν, βοηθώντας στη δημιουργία περιβάλλοντος κατά την εργασία, στο οποίο η σεξουαλική παρενόχληση θα είναι απαράδεκτη και ταυτόχρονα υποστηρίζοντας τους συναδέλφους τους που υφίστανται μία τέτοια μεταχείριση και σκέπτονται να υποβάλλουν καταγγελία. Μπορούν να συμβάλουν στην πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης μέσω ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης σχετικά με το θέμα αυτό και εξασφαλίζοντας ότι η συνήθης συμπεριφορά αυτών και των συναδέλφων τους δεν προσβάλλει.

Οι εργαζόμενοι που είναι οι ίδιοι θύματα παρενόχλησης θα πρέπει, όπου είναι πρακτικά δυνατό, να δηλώνουν στο δράστη ότι η συμπεριφορά του είναι ανεπιθύμητη και απαράδεκτη. Εφόσον αυτός κατανοήσει σαφώς ότι η συμπεριφορά του δεν είναι ευπρόσδεκτη, αυτό ενδέχεται να είναι αρκετό για την παύση της ενόχλησης. Αν η συμπεριφορά αυτή συνεχισθεί οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενημερώσουν την διεύθυνση ή και το συνδικαλιστικό τους εκπρόσωπο μέσω των κατάλληλων οδών και να

ζητήσουν συνδρομή για την παύση της παρενόχλησης, είτε με ανεπίσημους είτε με επίσημους τρόπους.

Ε. Ψηφίσματα και αποφάσεις για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία

Η καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι μία καινούργια έννοια και η ανάπτυξή της μέσα από τις διαπραγματεύσεις, κυρίως σε μερικές χώρες όπως η Ελλάδα, η Ιταλία και η Ολλανδία, απορρέει σε μεγάλο βαθμό από κοινωνικές πρωτοβουλίες. Στις χώρες του βορρά υπάρχει πολύ μικρή αναφορά στην σεξουαλική παρενόχληση σε εθνικό επίπεδο, μιας και αποτελεί αδιάσπαστο μέρος των ίσων ευκαιριών.

Έτσι λοιπόν το Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων με ψήφισμά του στις 29 Μαΐου 1990, εκτιμώντας ότι η ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως ή οποιαδήποτε άλλη συμπεριφορά βασισμένη στην διαφορά φύλου, η οποία θίγει την αξιοπρέπεια ανδρών ή γυναικών στην εργασία, ιδίως εκ μέρους ανωτέρων και ομοιοβάθμων, είναι απαράδεκτη και μπορεί σε ορισμένες περιπτώσεις να είναι αντίθετη προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης κατά την έννοια των άρθρων 3, 4 και 5 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 9^{ης} Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, άποψη η οποία στηρίζεται και στη νομολογία μερικών κρατών - μελών, καλεί τα κράτη - μέλη, ακολουθώντας ως πρότυπο την καλύτερη πρακτική από τις ήδη τηρούμενες στα διάφορα κράτη - μέλη:

α) Να διεξάγουν εκστρατείες ενημέρωσης και συνειδητοποίησης των εργοδοτών και εργαζομένων (συμπεριλαμβανομένων των ανωτέρων και ομοιοβάθμων) για την πάταξη της ανεπιθύμητης συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσεως ή οποιασδήποτε άλλης συμπεριφοράς βασισμένης στη διαφορά φύλου, η οποία θίγει την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών στην εργασία.

β) Να υπενθυμίσουν στους εργοδότες ότι έχουν ευθύνη να μεριμνούν για την εξασφάλιση περιβάλλοντος εργασίας στους εργαζομένους τους, απαλλαγμένου από τέτοιου είδους συμπεριφορές ή δυσμενείς συνέπειες για τον καταγγέλοντα ή οποιοδήποτε άτομο επιθυμεί να παράσχει ή παρέχει αποδεικτικά στοιχεία σε περίπτωση σχετικής καταγγελίας.

γ) Να αναπτύξουν τα δέοντα μέτρα θετικών δράσεων σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία στο δημόσιο τομέα που θα μπορούν να χρησιμεύσουν ως παράδειγμα και για τον ιδιωτικό τομέα.

Επίσης, καλεί την Επιτροπή της Ευρωπαϊκής Ένωσης να συνεχίσει τις προσπάθειές της ώστε εργοδότες, εργαζόμενοι, δικηγόροι, δικαστικό σώμα και άλλες αρμόδιες αρχές να πληροφορηθούν και να συνειδητοποιήσουν την σπουδαιότητα της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο και να καταρτίσει μετά από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους, τα κράτη - μέλη και τις εθνικές αρχές τις αρμόδιες για την ισότητα των ευκαιριών, έναν Κώδικα συμπεριφοράς για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών στην εργασία, προκειμένου να αναληφθούν και να συνεχισθούν θετικές δράσεις που θα έχουν προορισμό τη δημιουργία ενός κλίματος εργασίας μέσα στο οποίο γυναίκες και άνδρες θα επιδεικνύουν αμοιβαίο σεβασμό της ακεραιότητάς τους ως ανθρώπινων όντων.

Από την άλλη μεριά, η ΓΣΕΕ, στο καταστατικό της στο άρθρο 3, όπου προσδιορίζονται οι βασικές αρχές και οι σκοποί, παρέχει ένα ευρύ πλαίσιο που δίνει την δυνατότητα στην Συνομοσπονδία και στα συνδικάτα γενικότερα να ασχοληθούν και με το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Οι αρχές και οι σκοποί διαπνέονται από τις αξίες της κοινωνικής δικαιοσύνης, των ανθρωπίνων και δημοκρατικών δικαιωμάτων, των δεσμών αγάπης και αλληλεγγύης μεταξύ των εργαζομένων.

Στην ΕΓΣΣΕ έτους 1993 στο άρθρο ΙΙ περί Ισότητας των δύο φύλων γίνεται και συγκεκριμένη αναφορά στη λήψη μέριμνας για αξιοπρεπή μεταχείριση και συμπεριφορά στους χώρους εργασίας σε ζητήματα που συνδέονται με το φύλο τους. Αυτό το άρθρο αποτελεί σημαντική κατάκτηση. Ασφαλώς από τη διατύπωση μέχρι τη συνειδητοποίηση της σημασίας και της πρακτικής εφαρμογής στους εργασιακούς χώρους η απόσταση είναι μεγάλη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΑΤΟ

ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ

«...Κατάλαβα έπειτα από τις εμπειρίες της τελευταίας εικοσαετίας ότι ο ταξικός αγώνας και ο αγώνας των γυναικών είναι δύο πράγματα διαφορετικά. Γι' αυτό έγινα στρατευμένη «φεμινίστρια». Υπάρχει μία πάλη καθαρά γυναικεία εναντίων των πατριαρχικών αξιών, που διαιωνίζονται σε όλα τα σημερινά κοινωνικά συστήματα. Και η πάλη αυτή δεν μπορεί παρά να διεξαχθεί μόνο από τις γυναίκες. Αυτός ακριβώς είναι ο λόγος που θεωρώ το «Κίνημα για την Απελευθέρωση των Γυναικών» απαραίτητο στη σημερινή κοινωνία».

SIMON DE BEAUVOIR¹

Ο Συνδικαλισμός διαμορφώθηκε κυρίως στην Γαλλία την πρώτη δεκαετία του 20ου αιώνα με κέντρο τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών της Γαλλίας και από εκεί μεταφέρθηκε σε πολλές άλλες χώρες. εμφανίζεται με δύο κυρίως σημασίες: α) ως κίνημα, που πιστεύει ότι οι ενώσεις των εργατών πρέπει να αποτελούν το θεμέλιο της κοινωνικής και βιομηχανικής διοίκησης σε μία σοσιαλιστική κοινωνία και β) ως μαχητική δραστηριότητα των ενώσεων στις βιομηχανικές σχέσεις. Προέκυψε από τα Συνδικάτα που ιδρύθηκαν στις αρχές του 19^{ου} αιώνα, ως οι πρώτες τοπικές εργατικές ενώσεις. Αναπτύχθηκαν στην Αγγλία, όπου οι εργατικές ενώσεις αποτέλεσαν τη βάση της δημιουργίας του Εργατικού Κόμματος.

Στους διεθνείς οργανισμούς υπάγεται η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Συνδικάτων, η οποία αναπτύσσει δραστηριότητες για λογαριασμό των συνδικάτων των κρατών - μελών, σε μία προσπάθεια εξομοίωσης των μισθών και ημερομισθίων όλων των εργαζομένων, αντρών και γυναικών, με βάση την αρχή της ισότητας των δύο φύλων. Η συμμετοχή των γυναικών στην παραγωγή συνεχώς αυξάνει και σταθεροποιείται, όπως και

¹ Simon De Beauvoir, «Το δεύτερο φύλο», μετ.Κ.Σιμόπουλος, ΑΘΗΝΑ 1979

στο συνδικαλιστικό κίνημα, από το οποίο οι γυναίκες ζητούν την προστασία της εργασίας τους. Επίσης, η Διεθνής Ομοσπονδία Ελευθέρων Συνδικάτων για την κατάσταση της γυναίκας στην εργασία, επειδή τα τελευταία χρόνια δημιουργούνται πολλά προβλήματα σχετικά με την εργασία των γυναικών, ψήφισε απόφαση με την οποία ζητά από όλα τα ελεύθερα συνδικάτα - μέλη να προωθήσουν τη συμμετοχή των γυναικών στις συνδικαλιστικές δραστηριότητες σε όλα τα επίπεδα¹.

A. Η Πολιτική των Συνδικάτων για τις γυναίκες

Είναι γενικά παραδεκτό ότι οι εκατοντάδες χιλιάδων γυναίκες εργάτριες χρησιμοποιούνται από τη βιομηχανία ως εφεδρικός εργατικός στρατός, που παραμένει στην αγορά εργασίας έτοιμος σε κάθε ζήτηση να καλύψει τα απαραίτητα και καθορισμένα κενά της παραγωγής, σε μία ρυθμισμένη οικονομία ώστε οι βιομήχανοι να μην χάσουν ποτέ.

Γι' αυτό οι ομοσπονδίες συνδικάτων προσπαθούν με κάθε τρόπο να εδραιώσουν τη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας με την συνεργασία και βοήθεια των κρατικών υπηρεσιών, ώστε να μην γίνονται οι γυναίκες αντικείμενο εκμετάλλευσης και χρησιμοποίησης ανάλογα με τα συμφέροντα των επιχειρήσεων, πολλές φορές σε βάρος του αντρικού εργατικού δυναμικού. Οι σημερινές γυναίκες έχουν συνειδητοποιήσει τα προβλήματά τους, καθώς και ότι η λύση τους μπορεί να επιτευχθεί με τη μαζική αντιμετώπισή τους, που εξασφαλίζει το συνδικαλιστικό κίνημα στο οποίο και προσχωρούν.

Το εργατικό κίνημα ασχολήθηκε με ειδικά αιτήματα που αφορούσαν στα προβλήματα των γυναικών. Έχει στο ενεργητικό του πολλές και μεγάλες κατακτήσεις, κυρίως σχετικές με το ωράριο και τη μητρότητα. Αυτά τα αιτήματα επέδρασαν θετικά στο να βελτιωθεί γενικά το κλίμα, να διεκδικηθούν άδειες, ανθρώπινες συνθήκες εργασίας, προστασία από ανθυγιεινούς παράγοντες κ.λ.π.

Πρόκειται αναμφίβολα για αιτήματα σπουδαία, όμως προσεγγίζουν το ζήτημα σε μία προσπάθεια διευκόλυνσης της εργαζόμενης να ανταποκριθεί καλύτερα στα πολλαπλά της καθήκοντα, συντηρούν τον παραδοσιακό γυναικείο ρόλο, δεν θέτουν προϋποθέσεις για την αλλαγή της κοινωνικής θέσης της γυναίκας.

Ο άνισος καταμερισμός των υποχρεώσεων ανάμεσα στα δύο φύλλα, η αναπαραγωγή των προκαταλήψεων και των στερεοτύπων, οι σχέσεις εξουσίας που διαμορφώνεται, η χαμηλότερη αμοιβή των γυναικών, η

¹ Τα στοιχεία του κεφαλαίου προέρχονται από το ενημερωτικό δελτίο του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ: «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ» Τεύχος 10 - 1991

προσωρινότητα της εργασίας και συμπληρωματικότητα του μισθού, συνέλαβαν στην αναπαραγωγή στις γραμμές του συνδικαλιστικού κινήματος της αναχρονιστικής, συντηρητικής αντίληψης για τον δεύτερο ρόλο της γυναίκας στην εργασία και κατά συνέπεια στην κοινωνία.

Το αυτονόητο για το συνδικαλιστικό κίνημα ήταν να εργαστεί για τα προβλήματα των εργαζομένων γυναικών με στόχο την μαζικοποίηση, την ενίσχυση, την ενότητα του κινήματος. Τη σημασία της ανάδειξης της ισότητας ως πανανθρώπινης αξίας δεν μπόρεσε να τη συλλάβει, ούτε κατά συνέπεια να την ενσωματώσει στην πολιτική του.

Αυτό γίνεται φανερό και στα κείμενα (στις διατυπώσεις-διακηρύξεις-αποφάσεις) συνεδρίων και στην καθημερινή πρακτική του συνδικαλιστικού κινήματος ακόμα και στην δεκαετία του '80. Υπάρχει μία διαφορά στην προσέγγιση του ζητήματος την δεκαετία του '90, κύρια σε σχέση με τις διατυπώσεις στα διάφορα κείμενα και τις αποφάσεις, που ασκεί με δυσκολία μια κάποια επίδραση και στην πρακτική και οφείλεται στην ανάδειξη φεμινιστριών συνδικαλιστριών στα όργανα του συνδικαλιστικού κινήματος.

B. Συμμετοχή στα όργανα του Συνδικαλιστικού Κινήματος

Η συμμετοχή των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων του Ιδιωτικού, του ευρύτερου Δημόσιου και του Δημόσιου τομέα, αποτελεί την καλύτερη απόδειξη για τη θέση των γυναικών στην κοινωνία. Είναι απαράδεκτη η εικόνα, το ποσοστό αρχίζει από 0% και φτάνει μέχρι 4%.

Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΑΝΔΡΩΝ & ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΟΡΓΑΝΑ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ

ΟΡΓΑΝΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΚΑ/ΝΩΝ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΠΟΣΟΣΤ Ο
Επί 169 Διοικητικών Συμβουλίων Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων	2.136	2.040	96	4,49%
Στις Εκτελεστικές Επιτροπές των συνδικαλιστικών οργανώσεων	1.048	1.003	45	4,29%
Σύνθεση 26 ^{ου} Συνεδρίου της ΓΣΕΕ - Δεκέμβρης 90	541	522	19	3,50%

ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	
ΑΔΕΔΥ	Μέλη Ε.Ε. 17 Γυναίκες 0
ΓΣΕΒΕ	Μέλη Δ.Σ. 52 Γυναίκες 1
ΣΕΒ	Μέλη Δ.Σ. 20 Γυναίκες 1
ΓΕΣΑΣΕ	Μέλη Δ.Σ. 15 Γυναίκες 0
ΠΑΣΕΓΕΣ	Μέλη Δ.Σ. 21 Γυναίκες 0

ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	
ΟΛΜΕ	Μέλη Ε.Ε. 11 Γυναίκες 1
ΔΟΕ	Μέλη Ε.Ε. 11 Γυναίκες 0
ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ	Μέλη Δ.Σ. 17 Γυναίκες 2
ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖ. ΟΡΓΑΝ. ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	Μέλη Δ.Σ. 21 Γυναίκες 1
ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ	Μέλη Δ.Σ. 11 Γυναίκες 1
ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ	Μέλη Δ.Σ. 11 Γυναίκες 2

Στις 18 και 19 Μαΐου 1991 πραγματοποιήθηκε το 18^ο Συνέδριο του ΕΚΑ. Η σύνθεση των αντιπροσώπων δεν είναι γνωστή. Όμως είναι χαρακτηριστικό της αντίληψης που υπάρχει στο συνδικαλιστικό κίνημα ότι η γυναίκα δεν βρέθηκε ούτε στο προεδρείο ούτε στην επιτροπή ψηφισμάτων.

Οι δείκτες συμμετοχής των συνδικαλιστριών στα όργανα του συνδικαλιστικού κινήματος πέφτουν συνεχώς, ενώ ο αριθμός των γυναικών στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό και στην δύναμη των συνδικάτων αυξάνει. Υπάρχει πλήρης αντιστοιχία δηλαδή ανάμεσα στη συμμετοχή των γυναικών στη βάση και στην κορυφή. Όσο πιο ανώτερο και αποφασιστικό είναι το όργανο τόσο μικρότερη είναι και η συμμετοχή των γυναικών.

Οι συνδικαλίστριες που γίνονται αποδεκτές από τη συνδικαλιστική οργάνωση είναι αυτές που έχουν αποδεχτεί την κατάσταση και συνήθως δεν είναι φεμινίστριες.

Πίσω από τα ποσοστά συμμετοχής γυναικών στα όργανα των δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων οργανώσεων πολλές φορές βρίσκονται οι ίδιες γυναίκες.

**ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΑΝΔΡΩΝ & ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗ ΔΥΝΑΜΗ ΤΩΝ
ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ**

ΟΡΓΑΝΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΝΔ/ΝΩΝ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΟΕΠ	3.597.500	2.361.500	1.236.00	35,4%
ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗ & ΤΡΙΤΟΓΕΝΗ ΤΟΜΕΑ	2.625.400	1.827.500	797.900	30,39%
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΝΔΙΚ/ΣΜΕΝΩΝ	720.000	540.000	180.000	25%

Επειδή τα μητρώα των συνδικάτων δεν είναι χωρισμένα κατά φύλο και δεν υπάρχει οργανωμένη μηχανογράφηση, δύσκολο μπορούμε να βρούμε όλα τα στοιχεία για το πόσες εργαζόμενες είναι συνδικαλισμένες. Τα παραπάνω στοιχεία πάντως προσεγγίζουν και τα στοιχεία που προκύπτουν από τη δημοσκόπηση που έγινε για λογαριασμό της ΓΣΕΕ τον Μάιο του 1990. Στον ευρύτερο δημόσιο τομέα το ποσοστό συνδικαλισμένων είναι αρκετά υψηλό και για τα δύο φύλα..

Το μορφωτικό επίπεδο των συνδικαλιστριών είναι: Απόφοιτοι Δημοτικού 24%, Γυμνασίου 52% και ΑΕΙ 25%. Ενώ όσον αφορά τις ηλικίες τους: από 20-30 ετών το 5% επί του συνόλου αυτών, από 30-40 ετών το 48%, από 40-50 ετών το 37,5%, από 50-60 ετών το 7,5% και από 60-70 ετών το 2,5%.

Όλο και περισσότεροι πλαισιώνουν ομάδες εργασίας των διαφόρων συλλόγων και σωματείων με σκοπό την κοινή διεξαγωγή των αγώνων τους. Δυστυχώς αυτό δεν έχει γίνει κατανοητό από το σύνολο των εργαζομένων γυναικών αν και αποτελούν σημαντική αριθμητική δύναμη στην τάξη των εργαζομένων. Η συμμετοχή τους στις κινητοποιήσεις του σωματείου τους και η προσφορά δουλειάς στο σωματείο γίνεται από πολύ μικρό αριθμό και συμβαίνει το μεγαλύτερο ποσοστό που δουλεύει για τα «κοινά» να μην είναι παντρεμένες ή να μην έχουν παιδιά. Έτσι, αυτόματα προβάλλεται το επιχείρημα ότι , η ύπαρξη οικογένειας και παιδιών επιφέρει αρνητική συνδικαλιστική συμπεριφορά της γυναίκας.

Ωστόσο όλο και περισσότερες γυναίκες συνειδητοποιούν ότι έχουν κοινά συμφέροντα και προβλήματα κι όχι ανταγωνιστικά με τους άντρες. Στέκεται πλάι στον άντρα ελεύθερη και ίση. Διεκδικεί την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες γιατί έτσι είναι υποχρεωμένη να δουλεύει όπως και ο άντρας, χωρίς να είναι ξεκομμένη από το κίνημα των εργαζομένων και την πάλη τους και ταυτόχρονα αγωνίζεται πλάι-πλάι με τον άντρα για τα κοινά συμφέροντα και προβλήματα και την κατάκτηση της γυναικείας απελευθέρωσης.

Γ. Η στάση των γυναικών απέναντι στο Συνδικαλιστικό Κίνημα

Οι γυναίκες είναι θετικά προσκείμενες απέναντι στο συνδικαλιστικό κίνημα και τα όργανά του. Αυτό το γεγονός δείχνει ότι λόγοι ανεξάρτητοι από τη θέλησή τους τις κρατούν μακριά από τα συνδικάτα.

Τέτοιοι λόγοι είναι συνήθως ότι:

- Οι γυναίκες δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στους πολλαπλούς ρόλους με τους οποίους έχουν βρεθεί επιφορτισμένες (εργαζόμενης, μητέρας, νοικοκυράς, δασκάλας των παιδιών, νοσοκόμας των υπερηλίκων και αρρώστων της οικογένειας). Ενδεικτικός είναι ο αριθμός των γυναικών που απομακρύνονται από την ενεργή δράση στο συνδικαλιστικό κίνημα μόλις παντρευτούν και δημιουργήσουν οικογένεια.

- Η αντίληψη για την προσωρινότητα στην εργασία έχει καταλυτική επίδραση στη συμμετοχή τους στο συνδικαλιστικό κίνημα, διότι η περίοδος της εργασίας θεωρείται σαν μεταβατικού χαρακτήρα που δεν επιτρέπει τέτοιου είδους αποφάσεις και συγκρούσεις.

- Οι γυναίκες δεν πιστεύουν στις δυνατότητες και στις ικανότητές τους. Θεωρούν ότι υπάρχουν πιο ειδικοί για τόσο σοβαρές υποθέσεις. Τους λείπει η αυτοπεποίθηση. Είναι περισσότερο άτολμες και παθητικές από τους άνδρες. Δεν μπορούν ή δεν θέλουν να διαθέσουν τις τεράστιες δυνάμεις (οργανικές και ψυχικές) ενάντια στις αντίξοες κοινωνικές συνθήκες. Η συνεχής προσπάθεια και επαγρύπνηση, ο ανταγωνισμός, ο αυταρχισμός, οι υψηλές απαιτήσεις των γυναικών από τον εαυτό τους, καταλήγουν σε πρόσθετη ψυχική επιβάρυνση, άγχος, αρκετές φορές και διακοπή της δράσης.

- Δέχονται πιέσεις από τον σύζυγο και την οικογένεια συνολικά, διότι το ζήτημα της συμμετοχής στο συνδικαλιστικό κίνημα θέτει αυτόματα πρόβλημα υπέρβασης των ορίων που έχουν ήδη τεθεί για την ύπαρξη της οικογένειας.

- Δεν αναλαμβάνουν οι συνδικαλιστικές παρατάξεις να επενδύσουν στην ανάδειξη γυναικείων συνδικαλιστικών στελεχών. Υπάρχει έλλειψη πολιτικής ανάδειξης γυναικών. Εξάλλου οι γυναίκες δεν διεκδικούν, δεν έχουν φιλοδοξίες και έτσι αφήνουν το έδαφος καθαρό για την επίτευξη διαφόρων ενδοπαραταξιακών συμφερόντων και συμφωνιών για την τήρηση των ισορροπιών.

Επίσης, οι λόγοι για τους οποίους οι γυναίκες δεν ανήκουν σε σωματεία εκτός από αυτούς που αναφέρθηκαν πάρα πάνω, έχουν σχέση με την εργασιακή ανασφάλεια που αισθάνονται (φόβος απόλυσης) σε συνάρτηση με την ανεργία που πλήττει κύρια τις γυναίκες, την έλλειψη

χρόνου, την ιεράρχηση και το εύρος των αιτημάτων του συνδικαλιστικού κινήματος, που δεν εναρμονίζεται πολλές φορές με τις ιδιαίτερες ανάγκες της εργαζόμενης γυναίκας, καθώς και την έλλειψη εργατικών σωματείων στον χώρο δουλειάς.

Δ. Προϋποθέσεις για υπέρβαση της κρίσης του Συνδικαλιστικού Κινήματος

Το συνδικαλιστικό κίνημα αντιμετωπίζει σοβαρές δυσκολίες και προβλήματα. Τα τελευταία χρόνια σημειώνεται σημαντική απομαζικοποίηση, αποδυνάμωση, τάσεις περιθωριοποίησης.

Προϋποθέσεις λοιπόν για να ξεπεραστεί η κρίση αυτή είναι η αυτοτέλεια του συνδικαλιστικού κινήματος, η ενότητα των μελών του, ανδρών και γυναικών, η λειτουργική και οργανωτική του ανασυγκρότηση, ο προγραμματισμός και εκσυγχρονισμός του.

Παράλληλα, η συμμετοχή των γυναικών στο συνδικαλιστικό κίνημα θα αποτελέσει καθοριστικό παράγοντα για την υπέρβαση της κρίσης κι αυτό γιατί αποτελεί κοινωνική ανάγκη, προϋπόθεση και μέσο για μία νέα ποιότητα της οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης και της δημοκρατίας γενικά.

Ο φόβος που εκφράζεται για διάσπαση του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος, μπροστά στην προοπτική αυτόνομης παρουσίας και δράσης των γυναικών για το γυναικείο ζήτημα μέσα στα συνδικάτα, αποτελεί προέκταση του φόβου μπροστά στην απαίτηση και ανάγκη για ουσιαστική αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, από κρατικές εργοδοτικές και κομματικές παρεμβάσεις. Εκφράζει μία υποτίμηση στην κρίση και στην ωριμότητα των εργαζομένων. Έρχεται σε αντίθεση με το στόχο της μαζικοποίησης, της διεύρυνσης της δημοκρατίας, της ανασυγκρότησης και του εκσυγχρονισμού του συνδικαλιστικού κινήματος.

Σήμερα που το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα επιδιώκει μία νέα ποιότητα στην δράση του, που συνεχίζει με επιμονή την προσπάθεια οικοδόμησης συμμαχιών με άλλα κοινωνικά στρώματα, είναι απαραίτητο να παίρνει υπόψη τα συμφέροντα των γυναικών σαν φύλο, για λόγους δημοκρατίας, δικαιοσύνης, πανανθρώπινων αξιών, για τη σφυρηλάτηση της ενότητας της εργατικής τάξης.

Οι εργαζόμενες έχουν συμφέρον από το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα και το κίνημα από τις γυναίκες. Υπάρχουν οι δυνατότητες για ένα μεγάλο άνοιγμα του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος στις εργαζόμενες γυναίκες. Αυτό το άνοιγμα αποτελεί και μία από τις προϋποθέσεις της ανανέωσής του.

Οι ομάδες, επιτροπές και τα τμήματα γυναικών στα συνδικάτα μπορούν να αποτελέσουν κανάλι για την προσέγγιση γυναικών στη συνδικαλιστική δράση.

Η φεμινιστική αντίληψη δεν μπορεί να προχωρήσει μέσα στο συνδικαλιστικό κίνημα χωρίς την ενεργή συμμετοχή των φεμινιστριών συνδικαλιστριών. Το φεμινιστικό κίνημα θα πρέπει να παλέψει για την ανάληψη από τις γυναίκες θέσεων ευθύνης παντού. Θα πρέπει να εξοπλίσει ιδεολογικά και να στηρίξει τις γυναίκες. Να δημιουργήσει νέα κριτήρια για την αξιολόγηση της δραστηριότητας και της αποτελεσματικότητας των γυναικών. Κριτήρια που θα υπολογίζουν το σύνθετο ρόλο που παίζουν οι γυναίκες στην κοινωνία. Παρά το τίμημα που καλούνται οι εργαζόμενες να πληρώσουν του άγχους, της εξάντλησης, των δυσκολιών και της ψυχικής επιβάρυνσης, η διαδικασία της ενεργητικής συμμετοχής στο εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα δημιουργεί νέες προϋποθέσεις, διευρύνει τις δυνατότητες για αγώνα από καλύτερες θέσεις. Η διεύρυνση των δυνατοτήτων πάλι ανδρών και γυναικών στα πλαίσια του συνδικαλιστικού κινήματος αποτελεί από μόνη της συμβολή και προσφορά στην πορεία προς την υπέρβαση της κρίσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ

ΥΓΙΕΙΝΗ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

A. Συνθήκες Υγιεινής & Ασφάλειας της εργασίας

Η σημερινή κατάσταση στην Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας στην χώρα μας χαρακτηρίζεται από στασιμότητα.

Οι θετικές ρυθμίσεις του Ν.1568/85 και των μεταγενέστερων νομοθετημάτων (αμιάντος, μόλυβδος, βενζόλιο, υπόγεια τεχνικά έργα κ.λ.π.), καθώς και όσων από τους προγενέστερους είχαν σύγχρονες διατάξεις παραμένουν ανεφάρμοστοι. Η κατάσταση είναι πολύ χειρότερη αν λάβουμε υπόψη την διαρκή εξέλιξη που σημειώνεται στον τομέα αυτό στις χώρες της ΕΟΚ και τις αναξιοποίητες δυνατότητες που υπάρχουν για την χώρα μας. Οι κυριότερες αιτίες αυτής της καθυστέρησης είναι η έλλειψη υποδομής, πληροφόρησης, ειδίκευσης, έρευνας και εκπαίδευσης.

- Η έλλειψη υποδομής

Δύο είναι οι βασικές δραστηριότητες που σε κάθε χώρα στηρίζεται η πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου: η συστηματική παρακολούθηση των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας με ευθύνη του εργοδότη και ο έλεγχός τους από τις επιθεωρήσεις εργασίας για την τήρηση της νομοθεσίας.

Σε όλες τις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερα από 150 άτομα δεν απασχολούνται τεχνικός ασφαλείας και γιατρός εργασίας και όπως είναι φυσικό δεν παρακολουθούνται οι συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας. Οι επιχειρήσεις αυτές αριθμητικά αποτελούν την συντριπτική πλειοψηφία στην Ελλάδα και παρουσιάζουν τις χειρότερες συνθήκες εργασίας. Όμως και στις υπόλοιπες επιχειρήσεις η κατάσταση δεν είναι

πολύ καλύτερη. Οι περισσότερες επιχειρήσεις έχουν μόνο τυπικά γιατρό και τεχνικό ασφαλείας. Το σύνολο των τεχνικών που έχουν αποφοιτήσει από τα Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. της χώρας μας δεν έχουν διδαχθεί μαθήματα σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας, την εργονομία κ.λ.π. που είναι απαραίτητα για την καλλιέργεια ανθρωποκεντρικής θεώρησης των προβλημάτων που προκύπτουν από τον σχεδιασμό μέχρι την λειτουργία και συντήρηση οποιασδήποτε εγκατάστασης.

Για τον γιατρό εργασίας διαπιστώνεται ότι η κατάσταση είναι εξίσου δύσκολη μιας και το υγειονομικό σύστημα εξακολουθεί να αγνοεί την ιατρική της εργασίας σαν ξεχωριστή ειδικότητα. Ακόμα και αν θέλει ο γιατρός εργασίας να παραπέμψει κάποιους εργαζόμενους για συγκεκριμένες εξετάσεις δεν μπορεί διότι οι γιατροί του ασφαλιστικού φορέα π.χ. ΙΚΑ, δεν έχουν καμία υποχρέωση να αναγνωρίσουν το παραπεμπτικό σημείωμα του ιδιώτη γιατρού. Πολλές φορές δεν υπάρχει ούτε ο απαραίτητος εξοπλισμός για τις εξειδικευμένες ιατρικές εξετάσεις. Για προληπτικές ιατρικές περιοδικές εξετάσεις δεν γίνεται λόγος, διότι και στο υπάρχον πρωτοβάθμιο σύστημα υγείας δεν υπάρχει πρόβλεψη, ώστε να μπορεί να ανταποκριθεί στον πολλαπλάσιο όγκο δουλειάς που συνεπάγεται η πρόληψη επαγγελματικών ασθενειών.

Ένα άλλο σοβαρό πρόβλημα είναι της επαγγελματικής επανένταξης ή συνταξιοδότησης με αποδεκτούς όρους διαβίωσης όσων έχουν υποστεί βλάβη της υγείας από εργατικό ατύχημα, επαγγελματική ή άλλη ασθένεια. Πρόβλημα με μεγάλες κοινωνικές και ηθικές προεκτάσεις που στην πράξη οδηγεί ακόμη και στην τραγική κατάσταση ο πάσχων να συγκαλύπτει την ασθένειά του με την σιωπηρή μερικές φορές συναίνεση του γιατρού εργασίας, προκειμένου να μην χάσει την δουλειά του, με επακόλουθο την αναμενόμενη επιδείνωση της υγείας του.

Επίσης, ο τεχνικός ασφαλείας και ο γιατρός εργασίας για την ουσιαστική άσκηση των καθηκόντων τους, χρειάζονται ειδικό εξοπλισμό και βοηθητικό προσωπικό, ανάλογα βέβαια με την επικινδυνότητα και το μέγεθος της επιχείρησης. Και όσο δεν υπάρχουν κέντρα παροχής υπηρεσιών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, όπου οι επιχειρήσεις θα μπορούν να απευθύνονται έναντι αμοιβής για να καλύψουν τις ανάγκες τους, οι διατάξεις της νομοθεσίας για πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου, μέσω της συστηματικής παρακολούθησης των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας θα μένουν γράμμα κενό.

Η άλλη βασική δραστηριότητα, ο έλεγχος των επιχειρήσεων, κατά πόσο δηλαδή αυτές εφαρμόζουν τη σχετική νομοθεσία, γίνεται από τις Επιθεωρήσεις Εργασίας. Η κριτική που γίνεται εστιάζεται στην επαρκή στελέχωση και υποδομή που διαθέτουν. Εδώ θα πρέπει να αναφέρουμε και τις κακοδαιμονίες που χαρακτηρίζουν γενικότερα τις δημόσιες

επιχειρήσεις, όπως γραφειοκρατία, ευθυνοφοβία, διοικητική ανεπάρκεια, έλλειψη κινήτρων και αξιοκρατίας, κομματικές παρεμβάσεις κ.λ.π.

- Η έλλειψη πληροφόρησης

Δεν χρειάζεται να τονίσει κανείς την σημασία που συνεχώς αποκτά η πληροφόρηση τα τελευταία χρόνια. Στα θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα για οποιονδήποτε εμπλεκόμενο (εργοδότης, εργαζόμενος, συνδικαλιστής, επιθεωρητής εργασίας κ.λ.π.).

Η πληροφόρηση των εργαζομένων αλλά και κάθε ενδιαφερομένου, γίνεται κύρια μέσω των λίγων εκδόσεων του Υπουργείου Εργασίας και κάποιων φιλότιμων επιστημόνων, καθώς και από ορισμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Φυσικά μπορεί κανείς να απευθυνθεί λ.χ. στην Δ/ση συνθηκών εργασίας του Υπουργείου Εργασίας, στην βιβλιοθήκη του Τ.Ε.Ε. ή στο Εθνικό Ίδρυμα Ερευνών. Κατά κανόνα όμως, είναι αρκετά δύσκολη και χρονοβόρα η αναζήτηση λύσεων για την πληθώρα των προβλημάτων που αντιμετωπίζει καθημερινά ο εργαζόμενος.

- Η έλλειψη ειδίκευσης, έρευνας και εκπαίδευσης

Στην χώρα μας συμβαίνει το παράδοξο να θεσπίζονται επαγγέλματα χωρίς προηγούμενα να εξασφαλίζονται οι προϋποθέσεις δημιουργίας εκείνων που θα τα ασκήσουν. Δυστυχώς, αυτό ακόμη συμβαίνει με τους τεχνικούς ασφαλείας και τους γιατρούς εργασίας. Δεν υπάρχει κύκλος σπουδών, ούτε προβλέπονται ειδικά απαραίτητα μαθήματα για την εξειδίκευση των τεχνολόγων και των μηχανικών σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας. Επόμενο λοιπόν είναι να μην γίνεται συστηματική έρευνα στον τομέα αυτό. Οι λίγες έρευνες που διενεργούνται αποτελούν μεμονωμένες προσπάθειες και αποκαλύπτουν δραματικά τις μεγάλες και αναξιοποίητες δυνατότητες που υπάρχουν. Από την άλλη η εκπαίδευση των εργαζομένων γνώρισε κάποια άνθιση το 1988, με φθίνουσα πορεία μέχρι σήμερα¹.

- Οδηγία της ΕΟΚ (85/19-12-1992)

Το Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων έχοντας υπόψη την πρόταση της Επιτροπής, που υποβλήθηκε μετά από διαβούλευση με την συμβουλευτική επιτροπή για την ασφάλεια, την υγιεινή και την προστασία

¹ Τα στοιχεία προέρχονται από το ενημερωτικό δελτίο του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ: «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ» Τεύχη 6 & 7 - 1991

της υγείας στον τόπο εργασίας και σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό κοινοβούλιο, εξέδωσε την Οδηγία 85/19-12-1992, που έχει ως στόχο την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στην βελτίωση της υγείας και ασφάλειας των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων γυναικών, ως ομάδα ειδικού κινδύνου.

Η Επιτροπή με την οδηγία αυτή χαράζει τις κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την εκτίμηση των χημικών, φυσικών ή βιολογικών παραγόντων, καθώς και των βιομηχανικών μεθόδων παραγωγής που θεωρείται ότι ενέχουν κίνδυνο για την υγεία ή την ασφάλεια των εργαζομένων γυναικών και τις οποίες γραμμές τα κράτη-μέλη κοινοποιούν στους εργοδότες και τις εργαζόμενες γυναίκες.

Τέτοιοι παράγοντες είναι είτε φυσικοί, που συνεπάγονται οργανικές βλάβες του εμβρύου ή αποκόλληση του πλακούντα, όπως προσκρούσεις, δονήσεις, χειρωνακτική μετακίνηση βαρέων φορτίων που συνεπάγεται κινδύνους, κυρίως οσφυοσπονδυλικούς, θόρυβος, ιοντίζουσες ακτινοβολίες, μη ιοντίζουσες ακτινοβολίες, ακραίες συνθήκες ψύχους ή ζέστης, ή εργασία σε θαλάμους πίεσης, καταδύσεις κ.λ.π., είτε βιολογικοί παράγοντες (τοξόπλασμα, ιός της ερυθράς) εκτός αν υπάρχει απόδειξη ότι η εργαζόμενη έγκυος είναι επαρκώς προστατευμένη έναντι αυτών των παραγόντων λόγω του ανοσοποιητικού της συστήματος, είτε οι χημικοί παράγοντες, στο βαθμό που είναι γνωστό ότι θέτουν σε κίνδυνο την υγεία των εγκύων και του κυοφορουμένου, όπως οι ουσίες με την επισήμανση R40, R45, R46, R47, ο υδράργυρος και τα παράγωγά του, αντιμιτωτικά φάρμακα, μονοξειδίο του άνθρακα, επικίνδυνοι χημικοί παράγοντες με αποδεδειγμένη επιδερμική διείσδυση, ο μόλυβδος και τα παράγωγά του ή υπόγειες εργασίες σε ορυχεία κ.λ.π..

Σύμφωνα με την οδηγία αυτή όταν ο εργοδότης αξιολογήσει ότι η φύση της εργασίας μιας εγκύου ενδέχεται να εγκλείει συγκεκριμένο κίνδυνο για την υγεία της, πρέπει αυτός να λάβει τα απαιτούμενα μέτρα προκειμένου να αποφευχθεί η έκθεσή της σ' αυτόν τον κίνδυνο, με προσωρινή προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή και του χρόνου εργασίας της. Αν αυτό είναι τεχνικά ή αντικειμενικά αδύνατο ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να της αλλάξει αντικείμενο εργασίας, διαφορετικά απαλλάσσεται από την εργασία σύμφωνα με την νομοθεσία για όλο το διάστημα που χρειάζεται για την προστασία της ασφάλειας ή της υγείας της.

Τα κράτη-μέλη λαμβάνουν μέτρα ώστε οι εργαζόμενες της παραπάνω ομάδας να μην υποχρεούνται να εκτελούν νυκτερινή εργασία κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης τους, καθώς και επί ένα χρονικό διάστημα μετά τον τοκετό, το οποίο ορίζεται από την εθνική αρχή που είναι αρμόδια για την ασφάλεια και την υγεία, με την επιφύλαξη της υποβολής ιατρικού

πιστοποιητικού που βεβαιώνει την ανάγκη αυτού του μέτρου όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία της εν λόγω εργαζομένης.

Επίσης, λαμβάνονται μέτρα ώστε οι έγκυοι εργαζόμενες να απολαύουν δικαίωμα απαλλαγής από την εργασία χωρίς απώλεια αποδοχών για να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά την διάρκεια του χρόνου εργασίας, όπως και για να απαγορευθεί η απόλυση των εργαζομένων γυναικών επί διάστημα εκτεινόμενο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της άδειας μητρότητας, εκτός ειδικών περιπτώσεων που δεν συνδέονται με την κατάστασή τους και γίνονται δεκτές από τις εθνικές νομοθεσίες και εφόσον το εγκρίνει η αρμόδια αρχή.

B. Η ισότητα στην κοινωνική ασφάλιση

Ως επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης θεωρούνται τα συστήματα που έχουν ως αντικείμενο τη χορήγηση στους εργαζομένους, μισθωτούς ή ελεύθερους επαγγελματίες, στα πλαίσια μιας επιχείρησης ή ομάδας επιχειρήσεων, ενός οικονομικού κλάδου ή επαγγελματικού τομέα, παροχών που θα προορίζονται να συμπληρώνουν ή να υποκαθιστούν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, είτε η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική είτε προαιρετική.

Προκειμένου να εξασφαλιστεί λοιπόν η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης ανδρών και γυναικών, το Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων εξέδωσε την υπ' αριθμ. 378/86 Οδηγία της 24^{ης} Ιουλίου 1986. Η οδηγία αυτή εφαρμόζεται γενικά στον ενεργό πληθυσμό, συμπεριλαμβανομένων και των αυτοαπασχολούμενων, των εργαζόμενων των οποίων η δραστηριότητα διακόπτεται λόγω ασθένειας, μητρότητας, ατυχήματος ή μη ηθελημένης ανεργίας και των προσώπων που αναζητούν εργασία, καθώς και στους συνταξιούχους και στους ανάπηρους εργαζόμενους.

Ειδικότερα, εφαρμόζεται:

α) στα επαγγελματικά συστήματα που εξασφαλίζουν προστασία των ακόλουθων κινδύνων: ασθένεια, αναπηρία, γήρας (συμπεριλαμβανομένης της περίπτωσης πρόωρων συνταξιοδοτήσεων), εργατικό ατύχημα και επαγγελματική ασθένεια, ανεργία.

β) στα επαγγελματικά συστήματα που προβλέπουν άλλες κοινωνικές παροχές, σε είδος ή χρήμα και ιδίως παροχές επιζώντων και οικογενειακές παροχές, εφόσον οι παροχές αυτές προορίζονται για μισθωτούς και επομένως αποτελούν οφέλη που παρέχονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της απασχόλησής του.

Αντίθετα, δεν εφαρμόζεται στις ατομικές συμβάσεις, στα συστήματα που έχουν μόνο ένα μέλος, στην περίπτωση των μισθωτών, στις ασφαλιστήριες συμβάσεις στις οποίες δεν μετέχει ο εργοδότης, στις προαιρετικές διατάξεις επαγγελματικών συστημάτων που προσφέρονται ατομικά στους μετέχοντες για να τους εξασφαλίσουν είτε συμπληρωματικές παροχές, είτε την επιλογή της ημερομηνίας έναρξης των κανονικών παροχών ή την επιλογή μεταξύ πολλών παροχών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΔΕΚΑΤΟ

ΒΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΙΣΟΤΗΤΕΣ & ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ

Η γυναίκα ταγμένη από την ίδια της τη φύση για αναπαραγωγή, αποκλείστηκε μακρόχρονα από την παραγωγή. Η βιολογική και λειτουργική ιδιαιτερότητα της γυναίκας σε σχέση με τον άνδρα, κυρίως στην εγκυμοσύνη και τη γέννα, είναι αυτή που συντέλεσε κατά βάση στην προοδευτική διαφοροποίηση της γυναίκας από τον άνδρα. Ιδιαίτερα με τον καταμερισμό της εργασίας, περιορίστηκε στην λειτουργία του ρόλου της μητέρας - νοικοκυράς τον οποίο ασκεί στο σπίτι και εξυπηρετεί την πολιτεία, ενώ ο ρόλος του άντρα είναι κοινωνική λειτουργία έξω από το σπίτι.

A. Διαφορές των δύο φύλων

Ο άνδρας αναπτύσσοντας τις δραστηριότητές του στον ευρύτερο χώρο έξω από το σπίτι, γίνεται δημιουργός, εφευρέτης, κατακτητής. Ανακαλύπτει τον κόσμο. Τις επιτυχίες του τις αποδέχονται όλοι και τον αναγνωρίζουν. Ριψοκίνδυνος και μαχητικός δεν διστάζει να αντιμετωπίσει τους όποιους κινδύνους, προκειμένου να πετύχει ακόμα και φανταστικούς στόχους. Αντίθετα, ο βιολογικός προορισμός της γυναίκας στην διαίωνηση της ζωής, την κλείνει στην φυλακή ενός σπιτιού, την αποκλείει από μία φυσιολογική ανάπτυξη και εξέλιξη και την καθλώνει στην κατώτερη θέση σχετικά με τον άνδρα, ενώ ο άνδρας υποδουλώνοντας της φύση και τη γυναίκα κυριαρχεί και υπερέχει στη ζωή.

Υποστηρίζεται από πολλούς επιστήμονες η άποψη, ότι οι γυναίκες δεν διαθέτουν τις ίδιες ικανότητες με τους άνδρες και την στηρίζουν στη διαφορετική βιολογική σύνθεση και λειτουργία του γυναικείου οργανισμού, ενώ στην πραγματικότητα η μόνη ουσιαστική διαφορά υπάρχει στην διαφορετική καταβολή, λειτουργία και επίδραση των

γεννητικών οργάνων των δύο φύλων, πάνω στην βιολογική λειτουργία ολόκληρου του οργανισμού. Επιπλέον, το γυναικείο αίμα περιέχει 20% περισσότερο νερό, έτσι το οξυγόνο που περικλείει είναι λιγότερο από αυτό του άνδρα γι' αυτό η γυναίκα κουράζεται ευκολότερα και δεν έχει μεγάλη αναπνευστική ενέργεια.

Ο γυναικείος οργανισμός είναι μικρότερος του ανδρικού και παρουσιάζει κάποια αστάθεια, γεγονός που δημιουργεί μία μικρή ανωμαλία στις ωθήκες και στην λειτουργία του θυρεοειδή. Έπειτα, ο μηνιαίος κύκλος υποβάλλει τα κύτταρα και τους ιστούς των γυναικών σε διάφορες ορμονικές επιδράσεις. Έρευνες έχουν αποδείξει ότι στις περισσότερες γυναίκες η ικανότητα για σωματική εργασία μειώνεται από δύο έως έξι ημέρες το μήνα, καθώς και ότι η εγκυμοσύνη περιορίζει αποφασιστικά τη δυνατότητα της γυναίκας για εργασία 2-3 μήνες συνολικά, αλλά και ότι και οι άνδρες έχουν βιολογικές αδυναμίες. Μπορεί οι άνδρες να έχουν ισχυρότερο μυϊκό σύστημα, γρηγορότερο μεταβολικό ρυθμό, να ζυγίζουν περισσότερα κιλά αλλά παρουσιάζουν ορισμένες ατέλειες που δεν παρατηρούνται στις γυναίκες, οι οποίες παρουσιάζουν μεγαλύτερη βιολογική ισορροπία, έχουν μεγαλύτερη αντοχή στις σοβαρές αρρώστιες από τους άνδρες, οι οποίοι με τη γέννησή τους φέρνουν μερικές αρρώστιες που δεν έχουν οι γυναίκες και ακόμα κατά τη διάρκεια της ζωής τους είναι ευάλωτοι σε διάφορες ασθένειες.

Επίσης παρατηρείται το φαινόμενο, ότι ενώ γεννιούνται περισσότερα αγόρια, ο γυναικείος πληθυσμός της γης είναι περισσότερος του ανδρικού. Από την αρχή της γέννησης η θνησιμότητα για το αγόρι-βρέφος είναι μεγαλύτερη από αυτή του κοριτσιού. Στην ηλικία των 20 έως 30 ετών ισορροπούν, αλλά επειδή συνεχίζεται η θνησιμότητά τους η διαφορά υπέρ των γυναικών συνεχώς μεγαλώνει περισσότερο μετά τα 40 χρόνια, οπότε αποδεδειγμένα οι άντρες γίνονται πιο αδύναμοι και ευάλωτοι γιατί επηρεάζονται από τον τρόπο ζωής (άγχος, ατυχήματα, αλκοόλ, κάπνισμα) πιο πολύ από τις γυναίκες.

Ως προς τα πνευματικά προσόντα των δύο φύλων, οι επιστήμονες δέχονται ότι βρίσκονται στον ίδιο σχεδόν βαθμό. Οι γυναίκες παρουσιάζουν μία ικανότητα στον χειρισμό του προφορικού λόγου και των χειρών, στην ταχύτητα γραφής, της παρατήρησης και της μνήμης, ενώ οι άνδρες είναι πιο ικανοί να βγάλουν λογικά συμπεράσματα, να κάνουν μαθηματικούς υπολογισμούς κ.λ.π. Αιτία της διαφοροποίησης αυτής επικαλούνται τον ιδιαίτερο τρόπο που είναι οργανωμένος ο εγκέφαλός τους και ενδεχομένως προσανατολίζει τους άνδρες προς την οπτικοχωρική αντίληψη και τις γυναίκες προς την ακουστική. Ωστόσο υπάρχουν επιστήμονες που παρουσιάζουν ως μόνη διαφορά «τον αριθμό των συνδέσεων μεταξύ των δύο ημισφαιρίων του εγκεφάλου». Πάντως οι ερευνητές του ανθρώπινου εγκεφάλου δεν μπορούν ακόμα να

προσδιορίσουν αν οι διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στον ανδρικό και γυναικείο εγκέφαλο μπορούν να προκαλούν κάποιες διαφορετικές λειτουργίες, οι οποίες τελικά διαφοροποιούν την κοινωνική συμπεριφορά και τη θέση των φύλων.

B. Βιολογικές διαφορές και Τεχνολογία

Στην σύγχρονη εποχή της τεχνολογίας οι διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στα δύο φύλα δεν είναι ικανές να εμποδίσουν την ισότιμη παρουσία της γυναίκας στην παραγωγική διαδικασία, γιατί η μυϊκή δύναμη που αποτελεί του ουσιαστικότερο στοιχείο της διαφοράς τους αντιμετωπίζεται από την τεχνολογία, η οποία έχει περιορίσει την ανθρώπινη ενέργεια σε πολύ λίγους τομείς απασχόλησης.

Οι νεότερες εφαρμογές της τεχνικής έχουν μειώσει στο ελάχιστο και σε περιορισμένους τομείς εργασίας την καταβολή μυϊκής δύναμης από τον άνθρωπο, ενώ παραμένει πάντα κύριος στόχος της η πλήρης εκμηδένισή της. Στις περισσότερες περιπτώσεις με τη χρήση ενός μοχλού, τη στροφή ενός κλειδιού ή το πάτημα ενός κουμπιού μετακινούνται βάρη και εξουδετερώνονται μεγάλες ποσότητες ενέργειας που ξεπερνούν κατά πολύ την όποια μαζική προσπάθεια των εργαζομένων που μπορούν να πετύχουν σε πολύ περισσότερο χρόνο, πιθανώς το ίδιο αποτέλεσμα, αλλά και με όλες τις προφυλάξεις για τους κινδύνους ή τις επιπτώσεις που περικλείει το ξεπέρασμα της ανθρώπινης αντοχής και προσπάθειας στην «άρση βαρών». Έτσι η τεχνολογία σήμερα καταργεί τη μυϊκή ανισότητα των δύο φύλων.

Η ανάπτυξη και η εξέλιξη της τεχνολογίας με την παράλληλη εκπαιδευτική κατάρτιση και επαγγελματική ειδίκευση της γυναίκας θα συμβάλλουν στην απελευθέρωσή της. Η ισότητα θα επέλθει μέσα από την συμμετοχή της γυναίκας στην οικονομική ανάπτυξη, που προέρχεται από τις κοινωνικές αλλαγές που φέρνει η τεχνολογία.

Κι ενώ η βιομηχανική επανάσταση μαζί με τη μείωση της μυϊκής δύναμης του ανθρώπου στην απασχόληση έφερε και μία αλλαγή ανάμεσα στις σχέσεις του άνδρα και της γυναίκας, εντούτοις δεν μπόρεσε να μεταβάλλει την αντίληψη που επικρατεί ακόμα σε πολλές χώρες ότι η θέση της γυναίκας είναι στο σπίτι. Η γυναίκα έχει αμέτρητες ικανότητες για να αναπτύξει την προσωπικότητά της, κι ακόμα μπορεί να τις αυξήσει δουλεύοντας και συμμετέχοντας στην παραγωγή, χωρίς να χάσει τη γυναικεία της φύση.

Γ. Επιστημονικές Απόψεις

Όταν οι γυναίκες έλαβαν μέρος στην συνειδητή εργασία εκτός σπιτιού με την βιομηχανική επανάσταση, συνειδητοποίησαν ότι ενώ είχαν εξομοιωθεί με τους άνδρες στις υποχρεώσεις, δεν τους αναγνώριζαν κανένα δικαίωμα. Από τότε άρχισαν να διεκδικούν τα δικαιώματα που τους στερούσαν, πολιτικά, οικονομικά, κοινωνικά. Η πατριαρχική εξουσία θορυβήθηκε με την απαίτηση αυτή των γυναικών, τις οποίες όμως έως τότε δεν θεωρούσαν ανθρώπους, αλλά στην καλύτερη περίπτωση ένα ον κατώτερο από τον άνδρα. Το πρόβλημα ανέλαβαν να λύσουν οι βιολόγοι.

Πολλοί βιολόγοι έκαναν κατά καιρούς διάφορες προτάσεις και προσπάθησαν να πείσουν τελικά ότι η γυναίκα είναι ένα κατώτερο ον και εξαιτίας των «ελαττωμάτων» με τα οποία η φύση την έχει σημαδέψει έχει μία άλλη θέση στη ζωή από αυτή του άνδρα. Γι' αυτό δεν μπορεί να αξιώνει δικαιώματα που έχουν παραχωρηθεί στον άνδρα, με βάση την βιολογική του υπεροχή. Βασικά, όλη αυτή η ιστορία δημιουργήθηκε για να απορριφθούν οι διεκδικήσεις των γυναικών για ίσα δικαιώματα των φύλων.

Μετά την επικράτηση της άποψης του Φρόυντ, ότι «η βιολογία είναι πεπρωμένο», άποψη που δημιούργησε το μύθο της «γυναικείας κατωτερότητας», μαζί με τη θεωρία του Δαρβίνου της «φυλετικής βιολογίας», επικαλούμενος τις φυλετικές ορμόνες οι οποίες σύμφωνα με τις απόψεις του διαφοροποιούν τα δύο φύλα, διαμόρφωσε την λανθασμένη αντίληψη ότι η γυναίκα είναι κατώτερο όν από την ίδια της τη φύση και προκάλεσε στη γυναίκα το σύμπλεγμα κατωτερότητας που τη βασανίζει συνέχεια και γίνεται άρνηση της θηλυκότητάς της και όλων των κοινωνικών καταστάσεων.

Ο Δαρβίνος υποστήριζε επίσης, ότι πέρα από τις εξωτερικές διαφορές ανάμεσα στον άνδρα και τη γυναίκα υπάρχουν ουσιαστικές διαφορές στις διανοητικές ικανότητες και δυνατότητες των δύο φύλων. Σημειώνει σε πολλά σημεία, ότι οι άνδρες έχουν μία αποφασιστική ανωτερότητα και ο μέσος όρος της διανοητικής δύναμής τους ξεπερνά εκείνον της γυναίκας. Λέγοντας διανοητική δύναμη εννοούσε την «βαθιά σκέψη», τη λογική, τη φαντασία, καθώς και την απλή χρησιμοποίηση των αισθήσεων και των χεριών.

Οι σημερινοί βιολόγοι αντίθετα με τον Φρόυντ, τον Δαρβίνο και τους οπαδούς τους αποφαίνονται ότι, οι διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στα φύλα σε καμία περίπτωση δεν δηλώνουν την ανωτερότητα του ανδρικού. Αντίθετα, υπάρχουν πολλές ενδείξεις που αποδεικνύουν το βιολογικά ισχυρότερο γυναικείο φύλο (μακροβιότητα των γυναικών, οι αποκλειστικά ανδρικές κληρονομικές ασθένειες, το γεγονός ότι οι άνδρες είναι ευάλωτοι στα πρώτα και τα μετά τα σαράντα τους χρόνια κ.λ.π.).

Ακόμα νεότεροι κοινωνικοί επιστήμονες και ερευνητές που σπουδάζουν βιολογία ερευνούν και προσπαθούν να απορρίψουν την πρόταση του Φρόυντ και τη θεωρία του Δαρβίνου, υποστηρίζοντας ότι δεν είναι η φύση που στέρησε από τις γυναίκες το δικαίωμα να συμμετέχουν στις ανώτερες κοινωνικές λειτουργίες, αλλά η ανδρική αδιαλλαξία και αυταρχικότητα. Σε μερικά επίπεδα υπάρχει όχι μόνο ισότητα αλλά ανωτερότητα της γυναίκας από βιολογική άποψη, σωματική κατασκευή και φυσιολογία. Όσο για τις «φυλετικές ορμόνες» που επικαλείται η φυλετική βιολογία για να στηρίξει την διαφορά των φύλων, τελικά καθορίστηκε ότι δεν είναι το είδος των ορμονών που προκαλεί την κατωτερότητα της γυναίκας, αλλά οι απόλυτες και σχετικές ποσότητές τους. Εξάλλου στην βιολογία δεν υπάρχουν γονίδια ανωτερότητας ή κατωτερότητας που στη συνέχεια καθορίζουν την κοινωνική θέση των ανθρώπων, αλλά μία αυθεντική προτίμηση της φύσης στο θηλυκό γένος, το οποίο είναι και το πιο ανθεκτικό σε όλη τη διάρκεια της ζωής του, από τη γέννηση ως το θάνατο, συγκριτικά με το αρσενικό.

Και η αλήθεια της ιστορικής εξέλιξης του ανθρώπου είναι ότι οι γυναίκες ήταν εκείνες που έβαλαν τις βάσεις της εργασίας και της γνώσης, όταν ερευνώντας τη φύση για να βρουν τροφή για τα παιδιά τους, παρατηρούσαν το φυσικό κόσμο στη γέννηση και στον θάνατο. Από αυτόν γνώρισαν και τη δική τους ζωή. Σπούδαζαν τη ζωή για να γίνουν δασκάλες των παιδιών τους, όπως γίνεται έως σήμερα. Με την παρατήρηση αύξησαν τις γνώσεις τους. Οι απλοί αυτοί ερευνητές της ζωής έμαθαν πολλά πράγματα που εφάρμοσαν στην πρακτική της καθημερινότητας. Ανακαλύπτουν τα βότανα και με αυτά γιατρεύουν τα άρρωστα μέλη της οικογένειας και αυτά είναι που έφτασαν από ως τον Ιπποκράτη τον πρώτο επίσημο γιατρό και φαρμακοποιό της αρχαιότητας, που αντικατέστησε τον εφευρέτη-γυναίκα, τη γυναίκα-γιατρό και γυναίκα-φαρμακοποιό των πρώτων χρόνων.

Εφόσον λοιπόν και οι δύο είναι δημιουργήματα της φύσης, η κοινωνία οφείλει να καταβάλλει προσπάθειες για να εξαλείφει ή να συμπληρώνει τις υπάρχουσες διαφορές για να μπορούν άνδρες και γυναίκες να συνεργάζονται και να συμπορεύονται στην εξελικτική πορεία της ζωής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΩΔΕΚΑΤΟ

ΑΝΔΡΙΚΑ & ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ

Ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα, είναι το αποτέλεσμα της διάκρισης των κοινωνικών ρόλων και κοινωνικών θέσεων των δύο φύλων. Ένας διαχωρισμός που ξεκίνησε από την ημέρα που η αστικοποίηση και η εκβιομηχάνιση των κοινωνιών δημιούργησε την έλλειψη «εργατικών χεριών» και οδήγησε τις γυναίκες στην παραγωγή (βιομηχανία, βιοτεχνία, υπηρεσίες). Η εργασία βέβαια της γυναίκας επιτράπη για να καλύψει ορισμένες ανάγκες. Αυτό δεν σημαίνει ότι οι άνδρες από τόσο νωρίς είχαν αρχίσει να συνειδητοποιούν τους στόχους του γυναικείου κινήματος, π.χ. το στόχο για οικονομική ανεξαρτησία.

Η γυναίκα παρέμενε «γυναίκα» για την ανδροκρατούμενη κοινωνία. Το φύλο της αυτό και μόνο την εμπόδιζε να σταθεί πλάι στον άνδρα με τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις. Είναι ευαίσθητη και συναισθηματική, πράγμα που την εμποδίζει να κατευθύνει, να διευθύνει. Δεν έχει την ικανότητα να ασκήσει επαγγέλματα που απαιτούν σημαντικές και πνευματικές δυνάμεις. Ο κλασικός καταμερισμός των ρόλων που επικρατούσε στο σπίτι επαναλαμβανόταν και στην αγορά εργασίας. Η γυναικεία εργασία έπρεπε να είναι και να παραμείνει κάτι το «βοηθητικό».

A. Τα πρώτα βήματα

Στην εκπαίδευση στοιχειώδη και μέση, οι γυναίκες έχουν πια εισχωρήσει. Το πρώτο σχολείο για γυναίκες (Παρθεναγωγείο), ιδρύθηκε το 1831 στην Αθήνα από τον Τζων Φράνσις Χιλ. Ύστερα σιγά-σιγά άρχισαν να ιδρύονται σε όλες τις πόλεις παρθεναγωγεία, αλλά και μικτά

διδασκαλεία. Τα ανώτερα κλιμάκια όμως της εκπαίδευσης, διευθυντών κ.λ.π. ανήκουν στους άνδρες.

Στην ανώτατη εκπαίδευση έχουν πια ανοίξει οι πόρτες για τα κορίτσια, που έχουν «την πρωτιά» στις περισσότερες σχολές.

Στην Ελλάδα, στις αρχές του αιώνα και κυρίως στην δεκαετία του '50 αρχίζουν να εκλείπουν τα νομικά εμπόδια που έφραζαν το δρόμο της γυναίκας για την άσκηση ορισμένων επαγγελμάτων. Το 1952 άνοιξαν οι πόρτες για το δικηγορικό επάγγελμα στις γυναίκες με το Ν.Δ. της 30/9-8/10/1925 περί τροποποίησης και συμπλήρωσης διατάξεων «περί δικηγόρων» με το άρθρο 1, ενώ στο άρθρο 38 του ίδιου νόμου αφαιρούσε από τις γυναίκες το δικαίωμα να εκλέγονται στις διοικήσεις των δικηγορικών συλλόγων. Το 1954 οι γυναίκες απέκτησαν το δικαίωμα να διορίζονται Συμβολαιογράφοι (Ν.Δ.3082/1954) και να μπορούν να διορίζονται ένορκοι (Ν.Δ.3075/1954).

Σήμερα, στον χώρο της Δικαιοσύνης, από στατιστικά στοιχεία, προκύπτει ότι η «Θέμιδα» είναι πέρα ως πέρα γένους θηλυκού. Από τους 3.171 δικαστικούς λειτουργούς όλων των κλάδων οι 1.550 είναι γυναίκες. Βεβαίως, στα ανώτερα δικαστήρια οι γυναίκες απουσιάζουν, αλλά αυτό οφείλεται στην προαγωγική τους εξέλιξη και κατά συνέπεια το σκηνικό της Δικαιοσύνης ως προς την κατανομή των φύλων θα αλλάξει άρδην. Ας σημειωθεί ότι το 2004 προβλέπεται σύμφωνα πάντα με την δικαστική επετηρίδα να έχουμε γυναίκες και στον Άρειο Πάγο.

Ειδικότερα, στα διοικητικά δικαστήρια οι γυναίκες πρόεδροι εφετών είναι τρεις επί 30 οργανικών θέσεων. Εφέτες είναι 52 γυναίκες επί 152 οργανικών θέσεων, πρόεδροι πρωτοδικών 42 επί 78 θέσεων, ενώ πρωτοδίκες και πάρεδροι 290 γυναίκες επί 343 οργανικών θέσεων (163 πρωτοδίκες και 27 πάρεδροι). Στον Άρειο Πάγο η μόνη γυναίκα αρεοπαγίτης προήχθη στον βαθμό αυτό στις 3/10/1989 και αποχώρησε το 1992 λόγω συνταξιοδότησης.

Στα ποινικά και πολιτικά δικαστήρια υπηρετούν συνολικά 2.270 δικαστικοί λειτουργεί. Οι γυναίκες εφέτες είναι 26 επί 326 οργανικών θέσεων. Πρόεδροι πρωτοδικών είναι 31 γυναίκες επί 143 οργανικών θέσεων. Πάρεδροι πρωτοδικείου 42 επί 94, πάρεδροι εισαγγελίας 10 επί συνόλου 16 και ειρηνοδίκες 500 γυναίκες επί 661 οργανικών θέσεων.

Η τάση, όπως εκτιμάται, δείχνει πως οι γυναίκες σύντομα θα ξεπεράσουν το 50% αν λάβει κανείς υπόψη ότι οι υποψήφιοι δικαστές που θα αποφοιτήσουν από τη Σχολή Δικαστών είναι περισσότερες γυναίκες. Η πρωτιά μάλιστα στους διαγωνισμούς εισαγωγής ανήκει και πάλι στο γυναικείο φύλο.

Το 1955 δόθηκε στις γυναίκες το δικαίωμα να ασκούν δημόσια λειτουργήματα, να διορίζονται σε δημόσιες θέσεις με μόνη εξαίρεση τα «εκκλησιαστικά». Ο νόμος δεν προέβλεπε καμία διάκριση σε σύγκριση με

τους άνδρες για την άσκηση όλων των δημόσιων λειτουργημάτων, παρά μόνο για τις θέσεις των ενόπλων δυνάμεων του κατά γη, θάλασσα και αέρα στρατού, τη χωροφυλακή, αστυνομία πόλεων, λιμενικό και πυροσβεστικό σώμα ή τη δασοφυλακή, αγροφυλακή, οριζόταν ότι οι γυναίκες μπορούσαν να αναλαμβάνουν βοηθητικές υπηρεσίες (Ν.3192/1955). Η διάκριση αυτή καταργήθηκε γιατί ήταν αντισυνταγματική, αλλά και γιατί προσέκρουε στο Νόμο για την «ισότητα των δύο φύλων», έτσι οι γυναίκες πλέον τυπικά μπορούν να αναλαμβάνουν υπεύθυνες θέσεις, όπως και άνδρες στις παραπάνω υπηρεσίες.

Όσον αφορά τα επαγγέλματα της νοσοκόμου ή μαιίας ο νόμος δεν απαγόρευε ποτέ ρητά την άσκηση των επαγγελμάτων αυτών από τους άνδρες, αλλά μόνο έμμεσα. Το Ν.Δ.683 της 5/5/1948 «περί διπλωματούχων αδελφών νοσοκόμων και επισκεπτριών» ο νόμος χρησιμοποιούσε το θηλυκό γένος και όχι το αρσενικό, προκαθορίζοντας ότι νοσοκόμος είναι μόνο γυναίκα. Το ίδιο συνέβαινε και με το επάγγελμα της μαιίας.

Από την άλλη αξίζει να σημειώσουμε ότι για να ασκήσει η γυναίκα το επάγγελμα του εμπόρου χρειαζόταν τη συναίνεση του άνδρα. Θριάμβευε δηλαδή και πάλι το πνεύμα του νομοθέτη που ήθελε τη γυναίκα πλάσμα ανίκανο να διαχειρίζεται τα οικονομικά ζητήματα. Το άρθρο 4 του Εμπορικού Νόμου του Β.Δ. της 16-17/6/1910 όριζε ότι «η γυνή δεν δύναται να εμπορεύεται δημοσίως χωρίς την συναίνεση του ανδρός της». Η διάταξη αυτή καταργήθηκε με το Ν.1329/1983.

Συνεχίζοντας την αναφορά μας σε συγκεκριμένα επαγγέλματα αναφέρουμε, ότι με το Ν.1286/1982 του Υπουργείου Παιδείας καταργήθηκαν κατάλοιπα διακρίσεων σε επίπεδο διδακτικού προσωπικού όσο και επίπεδο σπουδαστών. Έτσι εισάγονται στις Σχολές Νηπιαγωγών όχι μόνο γυναίκες, αλλά και άνδρες σε ορισμένες παιδαγωγικές ακαδημίες και στην Σχολή Οικιακής Οικονομίας.

Σχετικά με την ελληνίδα αγρότισσα, που αποτελούσε πάντα ένα σοβαρό ποσοστό του ενεργού πληθυσμού, σημειώνουμε ότι τα τελευταία χρόνια άρχισαν να καταργούνται διακρίσεις σε βάρος της σχετικά με την ασφάλιση και τη συνταξιοδότησή της. Έτσι με το Ν.1140/1981 έδινε ασφάλιση και σύνταξη στην αγρότισσα με την προϋπόθεση όμως ότι ο σύζυγός της ήταν και αυτός ασφαλισμένος στον Ο.Γ.Α. και δεν έδινε το δικαίωμα να ασφαλίσει το σύζυγό της ή τα τέκνα της, ούτε να παίρνει οικογενειακό επίδομα, καθεστώς που άλλαξε με το Ν.1287/5-10-82.

Με το Ν.Δ. 658/10-11-1982 καταργήθηκε το Διάταγμα της 19/1/1928, σύμφωνα με το οποίο οι γυναίκες δεν γίνονταν δεκτές σαν πλειοδότες σε δημοπρασίες ενοικίασης δικαιώματος κάρπωσης γαιών και το Διάταγμα της 9/1/1928 με το οποίο οι γυναίκες δεν διορίζονταν σαν ιδιωτικοί δασοφύλακες από τους ιδιοκτήτες δασών. Ακόμη σύμφωνα με την απόφαση της 28/6/83 της Αγροτικής Τράπεζας της Ελλάδος, η αγρότισσα

μπορεί να δανειοδοτηθεί με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις που ισχύουν για τους άνδρες αγρότες.

Αναφέρουμε ακόμη το Ν.1414/2-2-1984 σχετικά με την «εφαρμογή της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις», σύμφωνα με τον οποίο απαγορεύεται κάθε διάκριση σε βάρος των γυναικών σε χώρους εργασίας.

Έντονη διάκριση των δύο φύλων παρατηρείται και στον ιατρικό κλάδο, όσον αφορά τις ειδικότητες των γυναικών. Ειδικότητες που αποφέρουν περισσότερα χρήματα και φήμη, ασκούνται από τους άνδρες, όπως η χειρουργική ή η γυναικολογία-μαιευτική. Ενώ αντίθετα, ειδικότητες που συμβάλλουν στην συνύπαρξη επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων όπως οδοντιατρική, μικροβιολογία προορίζονται για τις γυναίκες.

Από την άλλη πλευρά παρατηρείται ότι επάγγελμα που έχει σχέση με τις «μηχανές» θεωρείται ανδρικό. Έτσι οι γυναίκες πολιτικοί μηχανικοί απόφοιτοι του Πολυτεχνείου είναι πολύ λίγες σε σύγκριση με τους άνδρες.

Επίσης, οι μεταφορές (σιδηρόδρομοι, αεροπλάνα, πλοία) ανήκουν στους άνδρες. Οι γυναίκες εργάζονται κυρίως στην διοίκηση, στα γραφεία. Έτσι στον ΟΣΕ οι γυναίκες εργάζονται εκτός από την διοίκηση, σαν χειρίστριες διατρητικών μηχανών και σαν φύλακες ισόπεδων διαβάσεων. Η τελευταία ήταν μία δουλειά δύσκολη, αλλά αμειβόταν πολύ λίγο, γι' αυτό και ήταν στα χέρια των γυναικών. Τα τελευταία χρόνια όμως, οι γυναίκες εκπαιδεύονται και σε άλλες ειδικότητες, όπως σταθμάρχες (υπεύθυνες των σιδηροδρομικών σταθμών) ή μηχανοδηγοί (υπεύθυνες στις αμαξοστοιχίες). Ήδη έχουμε τις πρώτες σταθμαρχίνες.

Σημειώνουμε επίσης, ότι ο Οργανισμός Αστικών Συγκοινωνιών της Αθήνας προσέλαβε στις αρχές του 1984 τις πρώτες γυναίκες οδηγούς λεωφορείων. Τα προγράμματα του επαγγελματικού προσανατολισμού του ΟΑΕΔ και του ΕΛΚΕΠΑ, περιλαμβάνουν την εκπαίδευση γυναικών σε παραδοσιακά ανδρικά επαγγέλματα όπως τορναδόρου, μηχανικού αυτοκινήτου κ.λ.π.

Η άνιση μεταχείριση των γυναικών σε σύγκριση με τους άνδρες είναι ίσως ακόμη πιο έντονη στον ιδιωτικό τομέα. Αποτελούν εξαίρεση οι γυναίκες που κατέχουν υψηλές θέσεις.

Στην βιομηχανία οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε τομείς υπηρεσιών που δεν απαιτούν μεγάλη εξειδίκευση και σε περιόδους οικονομικής κρίσης είναι πιο εύκολη η απόλυσή τους. Υψηλή συμμετοχή γυναικών συναντάμε στις βιομηχανίες χημικών προϊόντων, πλαστικών ή ιδιαίτερα στις υφαντικές βιομηχανίες ή στις βιομηχανίες τροφίμων.

Γενικά πάντως παρατηρείται ότι τα επαγγέλματα τα οποία δεν έχουν κάποια υπευθυνότητα ή έχουν χαρακτήρα ρουτίνας, αλλά δεν προσφέρουν καμία προώθηση ή εξέλιξη παραμένουν στις γυναίκες. Ενώ, τα

επαγγέλματα που αποδίδουν χρήματα ή προνόμια παραμένουν στα χέρια των ανδρών.

Έτσι παρατηρούμε ότι το 80% των ανωτέρων στελεχών σε μία επιχείρηση είναι άνδρες, ενώ παράλληλα καταλαμβάνουν διπλάσιο ποσοστό σε σχέση με τις γυναίκες όσον αφορά επιστήμονες, ελεύθερους επαγγελματίες κ.λ.π.

Αν ανατρέξουμε λοιπόν σε στατιστικά στοιχεία θα δούμε, ότι η πλειοψηφία των Ελληνίδων εργάζονται ως δακτυλογράφοι, κομμώτριες, αισθητικοί, καθαρίστριες, νοσοκόμες κ.λ.π.. Το επάγγελμα του γραμματέα που έχει καθιερωθεί πλέον ως γυναικείο, ήταν παλαιότερα ένα επάγγελμα ανδρικό διότι τότε μόνο οι άνδρες μάθαιναν γράμματα. Το ίδιο παρατηρείται με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, του δασκάλου ή καθηγητή. Επίσης, είναι χαρακτηριστικό ότι και στις δημόσιες επιχειρήσεις, οι θέσεις δακτυλογράφων και καθαριστριών προορίζονταν για γυναίκες, ενώ οι θέσεις κλητήρων και οδηγών στους άνδρες.

Αξίζει ακόμη να αναφέρουμε ότι και στα γυναικεία αυτά επαγγέλματα, τις κατευθύνσεις δίνουν οι άνδρες. Η «κορυφή» ανήκει σ'αυτούς είτε πρόκειται για «υψηλή ραπτική», είτε για κομμωτική, είτε για μαγειρική. Οι maitres είναι άνδρες με εξαίρεση πολύ λίγες γυναίκες. Σ'αυτές τις περιπτώσεις πρόκειται για «τέχνη» που διαθέτουν μόνο οι άνδρες. Ειδικά για τη μαγειρική, παρατηρούμε ότι ενώ στα σπίτια είναι κύρια και αποκλειστική αρμοδιότητα της γυναίκας-νοικοκυράς, στα εστιατόρια ή στα ξενοδοχεία είναι αρμοδιότητα των ανδρών. Μέχρι πρόσφατα δε στις Σχολές Τουριστικών Επαγγελμάτων στα τμήμα μαγειρικής φοιτούσαν μόνο αγόρια.

Ο δημόσιος τομέας είναι πια ανοικτός στις γυναίκες από το 1955. Είναι γεγονός σήμερα ότι οι γυναίκες επιλέγουν το δημόσιο τομέα για την επαγγελματική τους αποκατάσταση. Η σιγουριά του σταθερού μισθού είναι ένα από τα σημαντικά κίνητρα που τις οδηγεί σ'αυτήν την επιλογή. Τα στατιστικά στοιχεία όμως μας πληροφορούν ότι ελάχιστες φτάνουν στην κορυφή της ιεραρχίας, αντίθετα η πλειοψηφία των γυναικών συγκεντρώνεται στις κατώτερες βαθμίδες.

Εντυπωσιακή είναι τα τελευταία χρόνια η παρουσία της γυναίκας στον επιχειρηματικό τομέα. Όπως προκύπτει από τα στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας, η Ελλάδα διαθέτει πάνω από 200.000 γυναίκες – επιχειρηματίες, από τις οποίες οι περισσότερες δραστηριοποιούνται στις υπηρεσίες και το εμπόριο. Υπάρχουν όμως και στην βιομηχανία σημαντικές γυναικείες παρουσίες, αλλά λιγοστές σε σύγκριση με τις αντίστοιχες ανδρικές. Το γεγονός αυτό οφείλεται στο ότι η βιομηχανία αποτελεί εδώ και 200 χρόνια ανδρική μορφή δραστηριότητας, σε αντίθεση με τον τομέα των υπηρεσιών που άρχισε να αναπτύσσεται θεαματικά μετά τον β' παγκόσμιο πόλεμο. Συνεπώς ο τομέας αυτός συμβαδίζει περισσότερο με

την γυναικεία απασχόληση από ότι ο βιομηχανικός. Είναι κατάδηλο πλέον ότι τόσο στην Ελλάδα όσο και στην υπόλοιπη Ευρώπη ο οικονομικός ρόλος της γυναίκας στην παραγωγή πλούτου κάθε άλλο παρά αμελητέος είναι. Ίσως δε να έχει δίκιο ο γνωστός αμερικανός μελλοντολόγος Τζον Νάισμπτ όταν γράφει, ότι ο 21^{ος} αιώνας θα είναι αυτός των γυναικών.

Όσον αφορά την συμμετοχή των γυναικών στο δημόσιο βίο, είναι ίσως από τα τελευταία επιτεύγματα της γυναίκας να αποτελέσει σοβαρό παράγοντα λήψεις αποφάσεων στην κυβέρνηση, τη Βουλή και γενικά στη δημόσια ζωή του τόπου.

Η συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική δεν ήταν μία εύκολη υπόθεση. Παρατηρείται ότι πριν από τον 20ο αιώνα, η συμμετοχή τους στην πολιτική ήταν σχεδόν ανύπαρκτη. Οι πόρτες «άνοιξαν» για πρώτη φορά στο Νέο Κόσμο το 1869 στην Πολιτεία Ουαϊόμινγκ των ΗΠΑ, όπου δόθηκε για πρώτη φορά ψήφος στην γυναίκα. Ακολούθησαν η Ν.Ζηλανδία το 1893, η Σοβιετική Ένωση μετά την Επανάσταση του 1917, ο Καναδάς το 1919. Είναι εξάλλου χαρακτηριστικό, ότι στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης, οι γυναίκες για να κατακτήσουν τα πολιτικά τους δικαιώματα χρειάστηκε να αγωνιστούν, να καταφύγουν σε διαδηλώσεις, σε απεργίες πείνας κ.λ.π. Είναι γνωστές οι ιστορίες με τις λεγόμενες «σουφραζέτες» στην Αγγλία. Έτσι το 1928 αποκτούν οι γυναίκες δικαίωμα ψήφου στη Μ. Βρετανία, ενώ στην Γαλλία μόλις το 1946 και στην Ιταλία το 1945 μετά την πτώση του φασισμού.

Αλλά και στην χώρα μας η ιστορία για την κατάκτηση των πολιτικών δικαιωμάτων των γυναικών δεν ήταν καθόλου εύκολη. Για πρώτη φορά δόθηκε δικαίωμα ψήφου στις γυναίκες με το Ν.Δ. της 5/2/1930, που έδινε το δικαίωμα στις γυναίκες να ψηφίζουν μόνο στις δημοτικές και κοινοτικές εκλογές. Το Ν.Δ. αυτό όμως, έθετε όρους συμμετοχής στις γυναίκες, ενώ δεν απαιτούσε τους αντίστοιχους από τους άνδρες. Έπρεπε λοιπόν οι ελληνίδες να έχουν συμπληρώσει το 30ο έτος της ηλικίας τους και να γνωρίζουν γραφή και ανάγνωση. Με δειλά βήματα λοιπόν προχωρούσε το γυναικείο κίνημα για τα πολιτικά δικαιώματα των γυναικών. Στη συνέχεια το Ν.Δ. 959 της 29/4/49 αναγνώρισε το δικαίωμα ψήφου σε γυναίκες ηλικίας 25 ετών και άνω, ενώ παράλληλα δεν απαιτούσε τις παραπάνω προϋποθέσεις. Το δε Ν.Δ.2888 της 30/6/54 στο άρθρο 29 δίνει το δικαίωμα ψήφου και εκλογιμότητας στις γυναίκες κάτω από τις ίδιες προϋποθέσεις με τους άνδρες. Όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στις βουλευτικές εκλογές πραγματοποιείται με το Ν.2159/1952 «περί χορηγήσεως εις τας γυναίκας του δικαιώματος εκλέγειν και εκλέγεσθαι κατά τας βουλευτικές εκλογάς».

Είναι πια γνωστό ότι οι γυναίκες είναι δημογραφικά περισσότερες από τους άνδρες, αλλά στην δημόσια ζωή αποτελούν μία μικρή ασημαντη μειοψηφία. Ελάχιστες εκλέγονται στην Βουλή, μία πραγματικότητα που

ισχύει σε όλες τις χώρες τους κόσμου. Στην Ελλάδα το 1949 εκλέχθηκαν οι δύο πρώτες γυναίκες ως δημοτικοί σύμβουλοι της Αθήνας, ενώ το 1953 εκλέχθηκε η πρώτη γυναίκα βουλευτής στην εκλογική περιφέρεια Θεσσαλονίκης. Παράλληλα παρατηρούμε, ότι μέχρι την δικτατορία η μεγαλύτερη συμμετοχή γυναικών παρουσιαζόταν στα κόμματα της Αριστεράς, που κυρίως αγωνίζονταν για το «φεμινιστικό κίνημα» ή καλύτερα για τα δικαιώματα της γυναίκας στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Με την επικράτηση λοιπόν της δημοκρατίας και με την ώθηση που πήρε το γυναικείο κίνημα θα περίμενε κανείς αλματώδη αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην νέα Βουλή. Η εικόνα όμως παρέμεινε η ίδια: 7 γυναίκες στην Βουλή του 1974, 11 το 1977, 13 το 1981 κ.λ.π. Όσο για την εκπροσώπηση των γυναικών στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, είναι το ίδιο χαμηλή, ενώ μόλις το 1981 εκλέχθηκαν δύο γυναίκες σε σύνολο 24 Ευρωβουλευτών.

B. Διαφοροποίηση του εργατικού δυναμικού σήμερα

Εκτός από την αλλαγή στην συμπεριφορά των γυναικών ως προς τη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό, στη δεκαετία του '80 εδραιώνεται και το φαινόμενο της διαφοροποίησης του γυναικείου εργατικού δυναμικού βάση της ποιότητας της απασχόλησης και των θέσεων εργασίας που καταλαμβάνει. Ενώ ένα μέρος τους συνεχίζει να απορροφάται σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης και αποδοχών και να εργάζεται με άτυπες μορφές απασχόλησης, ένα άλλο μέρος τους κάνει την εμφάνισή του σε μεσαίες – ανωτέρου επιπέδου θέσεις εργασίας.

Το παραπάνω φαινόμενο διαπιστώνεται από τη μελέτη των μεταβολών της επαγγελματικής διάρθρωσης της γυναικείας απασχόλησης, του φυλετικού διαχωρισμού των επαγγελμάτων και της εξέλιξης της συμμετοχής των άτυπων μορφών στη συνολική γυναικεία απασχόληση.

Μεταξύ 1981-1995 οι μεταβολές στη γυναικεία απασχόληση ήταν οι εξής:

- Οι μεγαλύτερες ποσοστιαίες αυξήσεις παρουσιάστηκαν στα επιστημονικά, τεχνικά και ελεύθερα επαγγέλματα (80,2%), στις εμπόρους και πωλήτριες (68,1%), στις υπαλλήλους γραφείου (51,7) και στις απασχολούμενες στην παροχή υπηρεσιών (50,2%). Προστέθηκαν 94,6 χιλιάδες νέες θέσεις γυναικείας απασχόλησης στα επιστημονικά, τεχνικά και ελεύθερα επαγγέλματα, 73,6 στους υπαλλήλους γραφείου, 68 στο εμπόριο και 53,8 στην παροχή υπηρεσιών.
- Οι γυναίκες διευθύνοντες και ανώτερα διοικητικά στελέχη αυξήθηκαν μεν κατά 10,5% αλλά αντιπροσωπεύουν καθαρή αύξηση 800 ατόμων.

- Αντίθετα, οι εργάτριες και τεχνίτριες εκτός γεωργίας αυξήθηκαν μόλις κατά 2,6%, αλλά αντιστοιχούν σε 4,4 χιλιάδες νέες θέσεις απασχόλησης.
- Καθαρή μείωση της γυναικείας απασχόλησης σημειώθηκε μόνο στην γεωργία (26,6%) και αφορά 122,1 χιλιάδες θέσεις εργασίας.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι τουλάχιστον το ένα τρίτο της αύξησης της γυναικείας απασχόλησης έγινε σε επαγγέλματα μέσου και υψηλού κοινωνικού γοήτρου, όπως τα επιστημονικά, τεχνικά, ελεύθερα επαγγέλματα, όπου κατατάσσονται οι επιστήμονες, οι γιατροί, οι δικηγόροι, οι καλλιτέχνες, αλλά και το διδακτικό προσωπικό της εκπαίδευσης και το νοσηλευτικό προσωπικό των νοσοκομείων. Κι αυτό διότι οι νέες θέσεις στους υπαλλήλους γραφείου, το εμπόριο και τις υπηρεσίες που συνιστούν τα υπόλοιπα δύο τρίτα των νέων θέσεων γυναικείας απασχόλησης είναι κατά κανόνα θέσεις εργασίας χαμηλού κύρους, ειδίκευσης, αμοιβής και συνθηκών εργασίας.

Σε όλες τις χώρες της Ε.Ε. οι καθαρές νέες θέσεις απασχόλησης για γυναίκες συγκεντρώθηκαν σε επιστημονικά επαγγέλματα, σε υπαλληλικές θέσεις και σε μερικές χώρες στην παροχή υπηρεσιών. Στη μεταποίηση και τη γεωργία η γυναικεία απασχόληση μειώθηκε, ενώ στο εμπόριο παρέμεινε στάσιμη. Η ελληνική περίπτωση παρεκκλίνει από τις παραπάνω γενικές εξελίξεις, εφενός λόγω της σημαντικής αύξησης της γυναικείας απασχόλησης στο εμπόριο και αφετέρου λόγω της έστω και μικρής αύξησής της στη μεταποίηση.

Γ. Ειδικές ρυθμίσεις για την γυναικεία εργασία

- Νυχτερινή εργασία

Σύμφωνα με την Διεθνή Σύμβαση 89 του 1948, η οποία κυρώθηκε το 1959 με το Ν.3924, απαγορεύεται η νυχτερινή εργασία των γυναικών στην βιομηχανία. Η έκφραση βιομηχανικές απασχολήσεις, δεν αφορά τις μη βιομηχανικές απασχολήσεις των βιομηχανικών επιχειρήσεων. Αλλά και ο Ν.ΔΚΘ/1912 απαγόρευε τη νυχτερινή εργασία των γυναικών (προ της 5^{ης} πρωινής και μετά την 9^η νυχτερινή), όπως και σύμφωνα με το άρθρο 8 παρ.4 του ευρωπαϊκού κοινωνικού χάρτη, προβλέπεται ότι τα συμβαλλόμενα μέρη οφείλουν να ρυθμίζουν την απασχόληση του γυναικείου εργατικού δυναμικού για νυχτερινή εργασία σε βιομηχανικές απασχολήσεις.

- Υπόγειες εργασίες μεταλλείων & άλλες ανθυγιεινές εργασίες

Η απαγόρευση απασχόλησης των γυναικών σε ορισμένες εργασίες επικίνδυνες ανθυγιεινές και επίπονες έχει προβλεφθεί ήδη από το Ν.ΔΚΘ/1912, όπως και τη διεθνή Σύμβαση 45/1937, που κυρώθηκε με τον Α.Ν.30/31-10-35. Με αυτή τη σύμβαση απαγορεύεται η απασχόληση γυναικών σε υπόγειες εργασίες, μεταλλεία. Δεν υπάγονται στη ρύθμιση οι γυναίκες που κατέχουν διευθυντική θέση, που απασχολούνται σε υγειονομικές και κοινωνικές υπηρεσίες, που κάνουν πρακτική εξάσκηση στα υπόγεια τμήματα των μεταλλείων, στα πλαίσια της επαγγελματικής κατάρτισης και ακόμη οι γυναίκες που εργάζονται ευκαιριακά, σε μη χειρωνακτικές εργασίες, στα υπόγεια αυτά τμήματα. Αλλά και το άρθρο 8 παρ.4 του ευρωπαϊκού κοινωνικού χάρτη προβλέπει ότι τα συμβαλλόμενα κράτη είναι υποχρεωμένα να απαγορεύουν την απασχόληση των γυναικών σε υπόγειες εργασίες στα μεταλλεία και σε άλλες εργασίες, που δεν ταιριάζουν σε αυτό το εργατικό δυναμικό, λόγω του επικίνδυνου, ανθυγιεινού ή επίπονου χαρακτήρα τους. Τονίζεται πάντως ότι απαγορεύονται οι ανθυγιεινές εργασίες και όχι όλες οι υπόγειες. Στη συνέχεια η σύμβαση 138/1986 με το Ν.1182 καθόρισε ενιαία κατώτατα όρια ηλικίας για την πρόσβαση στην απασχόληση και την εκτέλεση επικίνδυνων εργασιών για νέους αμφοτέρων των φύλων.

Ο Ν.1414/1984 αίρει την απαγόρευση απασχόλησης των γυναικών, ανεξαρτήτως ηλικίας, σε εργασίες όπου γίνεται χρήση ορισμένων μηχανημάτων λίπανσης και καθαρισμού μηχανών καθαρισμών και συσκευασίας σταφίδων, κατεργασίας ξύλου, σε ατμοκρουσούς εργοστασίων κ.ά.

Οι απαγορεύσεις αυτές ήταν σχετικές με την επιδεξιότητα και την κατάλληλη τεχνική κατάρτιση ή εμπειρία και εξέφραζαν το «πνεύμα υποτίμησης», για τις ικανότητες των γυναικών.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Ως προς το θεσμικό πλαίσιο που αφορά στη γυναικεία απασχόληση, στη διασφάλιση ισότιμης μεταχείρισης στον εργασιακό χώρο και στην προώθηση ίσων ευκαιριών πρόσβασης στην επαγγελματική κατάρτιση, παρατηρούμε ότι, τόσο στο διεθνές και ευρωπαϊκό, όσο και στο εθνικό, υπόκειται σε μία διαχρονική εξέλιξη, η οποία συμπορεύεται με τις ανάγκες που δημιουργούνται από τις εξελίξεις και τις μεταλλαγές στην οικονομική ανάπτυξη και στην οργάνωση της εργασίας. Χαρακτηρίζεται κατά συνέπεια, από πλούσιο περιεχόμενο νομοθετικών ρυθμίσεων στον τομέα της ισότητας των ευκαιριών και των δύο φύλων.

Παραμένουν ωστόσο, πολλές πτυχές του τομέα αυτού αρρυθμιστες από το νομοθέτη, ο οποίος θα πρέπει αφενός να λάβει υπόψη του την έκταση των συνεπειών έλλειψης νομοθετικών ρυθμίσεων (άτυπες μορφές απασχόλησης, μερική απασχόληση κ.λ.π.) και αφετέρου θα πρέπει να ανταποκριθεί τάχιστα στις συνεχώς εξελισσόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας και της κοινωνίας.

Ήδη η κατάσταση επαγγελματικής απασχόλησης και κατάρτισης των γυναικών υπόκειται σε αδιάκοπες μεταβολές από την εποχή των νομοθετικών ρυθμίσεων, όπου δεν περιλαμβάνονται και ούτε ήταν δυνατό να προβλεφθούν.

Συγκεκριμένα, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό αυξήθηκε εντυπωσιακά, όσο κι αν παραμένει ακόμη σε χαμηλότερα επίπεδα σε σχέση με το ποσοστό συμμετοχής των ανδρών. Η σημαντική αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών, ιδιαίτερα στις πιο αναπτυγμένες χώρες, μπορεί να εξηγηθεί σωρευτικά από τους υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης, τις δημογραφικές εξελίξεις των πληθυσμών, καθώς και τις εξελίξεις ηθών, αξιών και νοοτροπιών.

Ταυτόχρονα, το γενικό μορφωτικό επίπεδο, ως αποτέλεσμα της αυξημένης συμμετοχής τους στα συστήματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, τείνει να υπερτερεί του μορφωτικού επιπέδου των ανδρών. Διαπιστώνουμε όμως, ότι το μορφωτικό επίπεδο των ανδρών

και των γυναικών παρουσιάζεται με διαφορετικές μορφές, οι οποίες απορρέουν από υφιστάμενες έμμεσες διακρίσεις στον προσανατολισμό των γυναικών προς συγκεκριμένη εκπαίδευση και κατάρτιση, και συνεπώς προς συγκεκριμένες θέσεις εργασίας σε συγκεκριμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Οι διακρίσεις αυτές, που πρέπει να αναζητηθούν από τα πρώτα κιόλας χρόνια της γενικής υποχρεωτικής εκπαίδευσης, συμβάλλουν καθοριστικά στον διαχωρισμό των επαγγελματιών σε γυναικεία και σε ανδρικά, αναπαράγοντας έτσι τις διακρίσεις με βάση το φύλο, στις δομές της αγοράς εργασίας.

Ανησυχητικό είναι το γεγονός της εξακολούθησης και αναπαραγωγής των διακρίσεων κατά την οργάνωση και υλοποίηση της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, η οποία υποστηρίζεται ιδιαίτερα στην χώρα μας, διαμέσου των παρεμβάσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ).

Οι μορφές των διακρίσεων στην επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών αφορούν τόσο στον προσανατολισμό και στην επιλογή παραδοσιακά «γυναικείων» ειδικοτήτων, όσο και στην έλλειψη χάραξης ευρωπαϊκού και εθνικού σχεδιασμού, καθώς και συνολικής στρατηγικής στα θέματα γυναικείας απασχόλησης, προς τα οποία θα πρέπει να προσανατολίζεται και η κατάρτιση.

Έχει παρατηρηθεί πως η παρεχόμενη επαγγελματική κατάρτιση, η οποία δεν ανταποκρίνεται σε μία αποτελεσματική διάγνωση αναγκών της αγοράς εργασίας, διάγνωση των τάσεων και της ζήτησης νέων ειδικοτήτων, δεν μπορεί παρά να περιορισθεί σε μεμονωμένες και αποσπασματικές ενέργειες με μηδαμινή επίδραση στην προώθηση της απασχόλησης, της ισότιμης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών στον εργασιακό χώρο.

Στον βαθμό που θεωρούμε ότι η επαγγελματική κατάρτιση θα πρέπει να αμβλύνει κάποιες αδυναμίες του εκπαιδευτικού συστήματος, είναι σημαντικό να σχεδιάζεται και να υλοποιείται διασφαλίζοντας την ισότητα των ευκαιριών πρόσβασης τόσο στην ίδια την κατάρτιση όσο και στην αγορά εργασίας. Χωρίς αυτό να θεωρηθεί πανάκια, η κατάρτιση ως μέσο επίλυσης των προβλημάτων που εμφανίζονται στην αγορά εργασίας, μεταξύ άλλων, μπορεί να διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην διάρθρωση της γυναικείας απασχόλησης συμβάλλοντας ουσιαστικά στην εξάλειψη διακρίσεων και ανισοτήτων, που ήδη παρατηρήθηκαν κατά την ανάλυση της συμμετοχής και των δύο φύλων στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, στις θέσεις απασχόλησης, στο επαγγελματικό καθεστώς απασχόλησης, καθώς και στην εκπαίδευση, στην αρχική και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.

Σε μία προσπάθεια ανακεφαλαίωσης παρατηρούμε, ότι η σημαντική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, δεν σημαίνει και επίλυση των προβλημάτων και διακρίσεων σε βάρος της

γυναικείας απασχόλησης. Κατά συνέπεια, η αυξημένη ανεργία, η παραμονή των γυναικών σε κλάδους και επαγγέλματα κατά παράδοση «γυναικεία», η επιλογή θέσεων με καθεστώς μερικής απασχόλησης, η δύσκολη επαγγελματική τους ανέλιξη και η απουσία τους από θέσεις λήψης αποφάσεων, θα έπρεπε να μας προβληματίσει ως προς την αποτελεσματικότητα της πολιτικής της ισότητας των δύο φύλων.

Επιπλέον, η θεαματική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην πανεπιστημιακή εκπαίδευση δεν αντικατοπτρίζει την εξάλειψη των διακρίσεων στην εκπαιδευτική διαδικασία και την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών, με αποτέλεσμα την υπερεκπροσώπισή τους κάποιους κλάδους και την απουσία τους σε άλλους, διαιωνίζοντας έτσι τον «διαχωρισμό επαγγελμάτων».

Ωστόσο, δεν μπορούμε ούτε να αγνοήσουμε τις κατακτήσεις και προόδους που επιτεύχθηκαν μέχρι σήμερα, αλλά ούτε και να παραλείψουμε τον εντοπισμό προβλημάτων που διαπιστώθηκαν κατά την εφαρμογή «μέτρων θετικής διάκρισης».

Οι θεσμικές και νομοθετικές εξελίξεις στον τομέα της ισότητας των ευκαιριών και των δύο φύλων στην απασχόληση και την εκπαίδευση, τόσο σε διεθνές, ευρωπαϊκό επίπεδο, όσο και σε εθνικό επίπεδο είναι αξιοπρόσεκτες μεν, επιδέχονται όμως και άλλες αλλαγές ως προς την κάλυψη εκκρεμών θεμάτων (π.χ. κοινωνική ασφάλιση, φορολογία κ.λ.π.), καθώς και ως προς την ουσιαστική εφαρμογή ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση.

Τα μέτρα και οι δράσεις που υλοποιήθηκαν μέχρι σήμερα στο πλαίσιο της εθνικής και κοινοτικής κοινωνικής πολιτικής, έδωσαν το έναυσμα για την ενθάρρυνση της γυναικείας απασχόλησης, δεν είχαν ωστόσο τον αναμενόμενο αντίκτυπο, καθώς πολλές φορές δεν ελήφθησαν υπόψη οι ανάγκες των γυναικών, οι οποίες αντιμετωπίστηκαν επιπλέον και ως μειονεκτούσα κατηγορία, πράγμα που δεν ευνοεί την αλλαγή νοοτροπίας.

Επιπρόσθετα, τα μέτρα ως μεμονωμένες δράσεις, δεν μπορούν να επιφέρουν ριζικές αλλαγές παρά μόνο αν ενσωματωθούν και σε όλες τις άλλες πολιτικές, ευνοώντας τη χάραξη συνολικής εθνικής πολιτικής ισότητας των ευκαιριών.

Για την χάραξη τέτοιας πολιτικής είναι αναγκαία η ουσιαστική εμπλοκή των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Ο συνδικαλισμός εμφανίστηκε στην Γαλλία την πρώτη δεκαετία του 20ου αιώνα, με κέντρο την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών της Γαλλίας και έπειτα εξαπλώθηκε σε πολλές άλλες χώρες. Προέκυψε από τα συνδικάτα που ιδρύθηκαν στις αρχές του 19^{ου} αιώνα, ως οι πρώτες τοπικές εργατικές ενώσεις και εμφανίζεται κυρίως με δύο σημασίες: α) ως κίνημα που πιστεύει ότι οι ενώσεις των εργατών πρέπει να πρέπει να αποτελούν το

θεμέλιο της κοινωνικής και βιομηχανικής διοίκησης σε μία σοσιαλιστική κοινωνία και β) ως μαχητική δραστηριότητα των ενώσεων στις βιομηχανικές σχέσεις.

Στους διεθνείς οργανισμούς υπάγεται η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Συνδικάτων η οποία αναπτύσσει δραστηριότητες για λογαριασμό των συνδικάτων των κρατών-μελών, σε μία προσπάθεια εξομοίωσης των μισθών και ημερομισθίων όλων των εργαζομένων, ανδρών και γυναικών με βάση την αρχή της ισότητας των δύο φύλων. Επίσης οι ομοσπονδίες συνδικάτων προσπαθούν με κάθε τρόπο να εδραιώσουν τη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας με τη συνεργασία και βοήθεια των κρατικών υπηρεσιών, ώστε να μην γίνονται οι γυναίκες αντικείμενο εκμετάλλευσης και χρησιμοποίησης ανάλογα με τα συμφέροντα των επιχειρήσεων.

Επίσης είναι απαραίτητη η βοήθεια των διαφόρων φορέων για θέματα ισότητας, των γυναικείων οργανώσεων και των νομαρχιακών επιτροπών.

Για την αποτελεσματική παρέμβασή τους απαιτείται αδιάκοπη παρακολούθηση της δραστηριότητας της απασχόλησης κατά φύλο και της συμμετοχής των γυναικών βάσει συστηματικής μηχανοργάνωσης ανά υπηρεσία και κλάδο, η οποία μέχρι στιγμής είναι αρκετά ανεπαρκής. Οι δράσεις ενημέρωσης, πληροφόρησης και δημοσιότητας αποτελεσμάτων των μέτρων θα ενισχύσει την πολιτική της ισότητας των ευκαιριών.

Η πολιτική αυτή δεν αφορά μόνο την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, αλλά και την εκπαίδευση, όπου οι διακρίσεις είναι έντονες λόγω κοινωνικών στερεοτύπων και κατά συνέπεια, αντανακλούνται στις δομές της αγοράς εργασίας. Ο σύνδεσμος εκπαίδευση – κατάρτιση – απασχόληση είναι πολύ στενός.

Διαπιστώσαμε πόσο επιδρά το επίπεδο μόρφωσης, οι επιλογές των κλάδων σπουδών, η διάρκεια της εκπαίδευσης στην απασχόληση, στην ανεργία, στο καθεστώς εργασιακής σχέσης και στον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Η διαπίστωση αυτή συνδυασμένη με κάποιες πρακτικές διακρίσεων, ιδίως έμμεσων διακρίσεων, που οδηγούν σε παρακώλυση της πρόσβασης των γυναικών στην κατάρτιση, στην απασχόληση και την προαγωγή, μπορούν να εξηγήσουν εν μέρει τη συρρίκνωση των γυναικών σε χαμηλές θέσεις και τη μη επαγγελματική τους εξέλιξη, καθώς και την απουσία τους από θέσεις επιρροής και λήψεων αποφάσεων.

Άλλη αιτία μπορεί να αποτελέσει η δυσκολία συγκερασμού επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών και τέλος, το γεγονός επιλογής προτεραιοτήτων από τις ίδιες τις γυναίκες. Σε κάθε περίπτωση, όλα τα μέτρα και οι δράσεις προώθησης της ίσης μεταχείρισης βρίσκουν εμπόδιο στην υλοποίησή τους μία ολόκληρη νοοτροπία δυσπιστίας ως προς την θέση της γυναίκας, η οποία θα πρέπει μακροπρόθεσμα να αλλάξει μέσω της ευαισθητοποίησης του εργατικού δυναμικού, της πληροφόρησης και

ενημέρωσης, καθώς και της συνειδητοποίησης του οικονομικού κόστους από τη μη εφαρμογή της ισότητας των ευκαιριών.

Κατά συνέπεια, παράλληλα με την επιτακτική ανάγκη αλλαγής νοοτροπίας για τη θέση της γυναίκας στην οικονομική ζωή, τα συστήματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης τείνουν να αλλάξουν υπό την πίεση του αυξανόμενου ρυθμού οικονομικών και τεχνολογικών αλλαγών, που καθιστούν τις ειδικότητες και δεξιότητες παρωχημένες απαιτώντας τη συνεχή ανανέωσή τους, προκειμένου τα προβλήματα ανεργίας και κοινωνικού αποκλεισμού να μην πάρουν ανησυχητικές και αποσταθεροποιητικές διαστάσεις.

Η αυξανόμενη σημασία των γνώσεων και των ικανοτήτων για την επίτευξη σταθερών βελτιώσεων και ουσιαστικότερης συμμετοχής των γυναικών στο οικονομικό και κοινωνικό γίγνεσθαι τονίζει τις ανάγκες εκπαίδευσης και επιμόρφωσης που να ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Είναι γενικώς αποδεκτό ότι η κατάρτιση και η επιμόρφωση μπορούν να αποτελέσουν το βασικότερο μοχλό προώθησης της κοινωνικής ένταξης, της ατομικής ανάπτυξης, της ικανότητας προσαρμογής στις απαιτήσεις του μετεξελισσόμενου εργασιακού χώρου, της γενικότερης πολιτισμικής καλλιέργειας και της αποτελεσματικότερης συμμετοχής στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Το γεγονός αυτό αποδεικνύεται από την στενή αλληλεξάρτηση επαγγελματικής κατάρτισης, απασχόλησης και αγοράς εργασίας.

Προκειμένου όμως, τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης να διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στην ουσιαστική εφαρμογή μιας πολιτικής ισότητας των ευκαιριών, θα πρέπει να εξασφαλίσουν με τον ίδιο ταχύ ρυθμό με τον οποίο εμφανίζονται οι οικονομικές και τεχνολογικές αλλαγές, τις προϋποθέσεις εκείνες που θα τους επιτρέψουν να παρέμβουν αποτελεσματικά στις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Το παράρτημα περιέχει αναλυτικούς πίνακες με τις οδηγίες της Ε.Ο.Κ. που αφορούν την ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, καθώς και τις Διεθνείς Συμβάσεις που κυρώθηκαν από την Ελλάδα.

Επίσης περιέχει πίνακες, τα στοιχεία των οποίων αναλύονται λεπτομερώς στην παρούσα εργασία.

ΟΔΗΓΙΕΣ ΤΗΣ Ε.Ο.Κ. ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

<u>Αρ.Οδηγίας</u>	<u>Τίτλος</u>
117/1975	Σχετικά με την προσέγγιση των νομοθεσιών στο θέμα της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών
207/1976	Περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, εκπαίδευση, επαγγελματική προώθηση και τις συνθήκες εργασίας
7/1979	Για την προοδευτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην κοινωνική ασφάλιση
378/1986	Σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά καθεστώτα κοινωνικής ασφάλισης
613/1986	Σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτόνομη δραστηριότητα περιλαμβανομένων και των αγροτικών δραστηριοτήτων καθώς και σχετικά με την προστασία της μητρότητας
85/1992	Σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στην βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων.

**ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ
ΠΟΥ ΚΥΡΩΘΗΚΑΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ
& ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Αριθμός σύμ/σης	Έτος	Τίτλος	Κύρωση από το νόμο	Φ.Ε.Κ.
3	1919	Περί απασχολήσεως γυναικών προ και μετά τον τοκετό	ν.2274/ 19.11.1920	145
4	1919	Περί νυκτερινής εργασίας γυναικών	ν.2275/5 19.11.1920	145
41	1934	Περί νυκτερινής εργασίας γυναικών	Ν.Δ.30-10- 1935/ 30.5.1936	506
45	1935	Περί απασχολήσεως γυναικών σε υπόγειες εργασίες μεταλλείων πάσης φύσεως	Α.Ν.30-10- 1935/ 30.5.1936	500
89	1948	Περί νυκτερινής εργασίας γυναικών εν τη βιομηχανία	β.3924/ 2.1.1959	1
100	1951	Περί ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας	ν.46/ 3.6.1975	105
103	1952	Περί προστασίας της μητρότητας	ν.1302/ 29.10.1982	133
156	1981	Ισότητα ευκαιριών και ίση μεταχείριση των εργαζομένων και των δύο φύλων - εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις	ν.1576/ 23.12.1985	218
171	1990	Σύμβαση για τη νυκτερινή εργασία	(δεν έχει κυρωθεί)	
178	1990	Σύσταση για τη νυκτερινή εργασία	(δεν έχει κυρωθεί)	

ΠΗΓΗ: Υπουργείο Εργασίας

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ & Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΗΛΙΚΙΑΚΩΝ ΟΜΑΔΩΝ (1991-1995)

αφορά 1991-1995

άν. Χώρας

	Πληθυσμός 14+ ετών	Σύνολο	Εργ.Δυναμικό Απασχολ/νοι	Ανεργοί	Μη εργατικό δυναμικό
ΝΟΛΟ	389.700	314.992	191.372	123.620	74.708
ετών	-6.282	-1.925	-867	-1.058	-4.357
-19 ετών	-7.024	-21.590	-25.572	3.982	14.567
-24 ετών	-14.756	3.538	-16.714	20.254	-18.294
-29 ετών	75.566	86.632	49.600	37.032	-11.066
-44 ετών	94.316	157.810	121.351	36.459	-63.495
-64 ετών	-11369	67.947	41.423	26.524	-79.317
ετών	259.250	22.579	22.151	428	236.670

άνδρες

	Πληθυσμός 14+ ετών	Σύνολο	Εργ.Δυναμικό Απασχολ/νοι	Ανεργοί	Μη εργατικό δυναμικό
ΝΟΛΟ	154.790	100.745	45.439	55.307	54.046
ετών	97	-1.088	-177	-910	1.185
-19 ετών	-4.787	-16.550	-16.564	15	11.763
-24 ετών	-10.857	-224	-7.269	7.045	-10.633
-29 ετών	24.620	29.411	16.364	13.048	-4.791
-44 ετών	54.419	60.620	41.778	18.842	-6.201
-64 ετών	-21.544	10.440	-6.794	17.235	-31.984
ετών	112.841	18.135	18.103	32	94.706

γυναίκες

	Πληθυσμός 14+ ετών	Σύνολο	Εργ.Δυναμικό Απασχολ/νοι	Ανεργοί	Μη εργατικό δυναμικό
ΝΟΛΟ	234.909	214.247	145.933	68.314	20.663
ετών	-6.380	-837	-690	-148	-5.542
-19 ετών	-2.238	-5.041	-9.008	3.967	2.804
-24 ετών	-3.899	3.763	-9.445	13.208	-7.662
-29 ετών	50.945	57.221	33.237	23.985	-6.275
-44 ετών	39.896	97.190	79.573	17.617	-57.294
-64 ετών	10.175	57.507	48.217	9.290	-47.332
ετών	146.408	4.444	4.048	397	141.964

ΠΗΓΗ: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1996

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΤΑ ΗΛΙΚΙΑ & ΦΥΛΟ Αριθμός Ανέργων (σε χιλιάδες)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Οι ηλικίες	281,1	301,1	349,8	398,2	403.781	427.719
Άνδρες	107,4	120,8	137,9	164,5	170.408	176.091
Γυναίκες	173,7	180,3	211,9	233,7	233.373	248.629
Άνδρες						
ετών	0,8	1,3	0,4	0,5	867	454
-19 ετών	10,8	13,5	13,5	14,9	13.119	13.587
-24 ετών	32,9	35,6	39,8	45,1	44.542	42.663
-29 ετών	19,8	23,3	26,6	30,9	36.074	36.386
-44 ετών	25,4	28,5	30,4	41,2	41.203	47.351
-64 ετών	17,1	17,9	26,4	31,2	33.912	35.116
ετών	0,5	0,5	0,8	0,7	691	-
Γυναίκες						
ετών	0,2	0,4	0,6	0,6	179	283
-19 ετών	26,2	24,4	27,5	31,6	28.387	28.382
-24 ετών	57,1	58,3	64,4	69,1	67.593	71.518
-29 ετών	31,5	30,1	35,1	43,8	47.643	54.935
-44 ετών	44,5	49,4	62,5	66,8	66.254	67.022
-64 ετών	13,6	16,5	21,4	21,6	23.214	25.806
ετών	0,5	0,3	0,3	0,2	103	684

ΠΗΓΗ: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1996

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

ΑΝΕΡΓΙΑ & ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ 1995

Ανδρες

ΗΛΙΚΙΑ	14-24	24-65	Σύνολο
Ανεργοί	56.704	119.388	176.091
Εργατικό Δυναμικό	279.073	2.256.640	2.535.713
Ποσοστό Ανεργίας	20,3%	5,3%	7%

Γυναίκες

ΗΛΙΚΙΑ	14-24	24-65	Σύνολο
Ανεργοί	100.183	148.447	248.629
Εργατικό Δυναμικό	246.922	1.336.966	1.583.888
Ποσοστό Ανεργίας	40,6%	11%	15,7%

Σύνολο

ΗΛΙΚΙΑ	14-24	24-65	Σύνολο
Ανεργοί	156.887	267.835	424.719
Εργατικό Δυναμικό	525.995	3.593.603	4.119.598
Ποσοστό Ανεργίας	29,8%	7,4%	10,3%

ΠΗΓΗ: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1996

ΠΙΝΑΚΑΣ 5

ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ (1995)

	Σύνολο	Ήταν σε διαθεσιμότητα	Δεν ήρξαν ακόμη	Έχει βρει μία εργασία που θα αναλάβει αργότερα	Αργότερα από 1 μήνα	1-2 μήνες	3-5 μήνες	6-11 μήνες	πάνω από 12 μήνες	Νέοι
Σύνολο	424.719	2.089	650	9.061	16.155	34.167	54.559	85.409	222.629	194.329
ετών	737	-	-	-	-	-	111	150	476	737
19 ετών	41.969	-	246	299	2.450	2.812	5.028	11.904	19.229	36.531
24 ετών	114.181	32	-	2.419	3.416	8.576	14.406	26.150	59.182	83.218
29 ετών	91.320	146	221	1.591	2.384	6.165	10.016	15.415	55.384	45.262
44 ετών	114.373	1.156	150	2.968	5.101	10.116	14.896	21.414	58.573	24.414
54 ετών	60.291	753	33	1.784	2.804	6.423	9.881	10.208	29.033	4.093
ετών	1.218	-	-	-	-	75	221	170	753	75

ΠΗΓΗ: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1996

ΠΙΝΑΚΑΣ 6

«ΝΕΟΙ» ΑΝΕΡΓΟΙ ΚΑΤΑ ΟΜΑΔΕΣ ΗΛΙΚΙΩΝ, ΦΥΛΟ & ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (1995) (σε χιλιάδες)

	Σύνολο	14 ετών	15-19 ετών	20-24 ετών	25-29 ετών	30-44 ετών	45-64 ετών	65 + ετών
Σύνολο	194.329	737	36.531	83.218	45.262	24.414	4.093	75
Διακριτικό ή επαγγελματικό τίτλο	434	-	-	-	224	210	-	-
Μέγλο Ανωτάτων Σχολών	28.462	-	-	7.957	14.856	5.514	135	-
Προσέλιση σε ΑΕΙ, χωρίς μέγλο	150	-	-	-	-	150	-	-
Μέγλο Ανοστ. Τεχνολογ. Σχολών	23.691	-	1.096	12.684	8.080	1.607	224	-
Μέγλο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης	96.072	-	20.665	50.308	16.039	8.327	733	-
Μέγλο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης	22.084	-	8.836	7.644	3.470	1.765	368	-
Μέγλο Δημοτικού	21.744	694	5.266	4.259	2.436	6.664	2.424	-
Μέγλο Δημοτικού	744	-	405	75	117	-	73	75
Μέγλο	949	43	264	291	38	178	135	-

ΠΗΓΗ: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1996

ΠΙΝΑΚΑΣ 7

ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ

ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ 1996
2Α Μερική Απασχόληση

Σύνολο

	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΣΤΙΚΕΣ	ΠΕΡΙΦ. ΠΡΩΤ.	ΘΕΣ/ΚΗ	ΛΟΠΗΣ ΑΣΤΙΚ.	ΗΜΙ ΑΣΤΙΚΕΣ	ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ
ΣΥΝΟΛΟ	184.736	81.392	36.841	9.959	34.592	26.165	77.179
Υποψήφιοι	3.778	1.380	599	150	631	793	1.605
Υποψήφιοι/μενοί	55.934	17.449	6.365	1.947	9.137	7.627	30.858
Ασφαλισμένοι	67.034	49.304	25.983	5.841	17.480	7.990	9.739
Αμειβόμενοι	57.991	13.260	3.894	2.022	7.344	9.755	34.977

Ανδρες

	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΣΤΙΚΕΣ	ΠΕΡΙΦ. ΠΡΩΤ.	ΘΕΣ/ΚΗ	ΛΟΠΗΣ ΑΣΤΙΚ.	ΗΜΙ ΑΣΤΙΚΕΣ	ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ
ΣΥΝΟΛΟ	66.758	27.521	9.510	3.295	14.716	10.553	28.684
Υποψήφιοι	2.536	873	374	75	424	600	1.063
Υποψήφιοι/μενοί	28.953	7.714	2.172	899	4.644	4.605	16.634
Ασφαλισμένοι	25.430	16.320	6.365	1.872	8.084	3.722	5.388
Αμειβόμενοι	9.839	2.613	599	449	1.565	1.626	5.600

Γυναίκες

	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΣΤΙΚΕΣ	ΠΕΡΙΦ. ΠΡΩΤ.	ΘΕΣ/ΚΗ	ΛΟΠΗΣ ΑΣΤΙΚ.	ΗΜΙ ΑΣΤΙΚΕΣ	ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ
ΣΥΝΟΛΟ	117.978	53.871	27.331	6.664	19.875	15.612	48.495
Υποψήφιοι	1.242	506	225	75	207	193	542
Υποψήφιοι/μενοί	26.980	9.735	4.193	1.048	4.493	3.022	14.224
Ασφαλισμένοι	41.603	32.983	19.619	3.969	9.396	4.268	4.352
Αμειβόμενοι	48.152	10.646	3.295	1.572	5.779	8.129	29.377

ΠΗΓΗ: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1996

ΠΙΝΑΚΑΣ 8

ΑΤΟΜΙΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ 1996
2Α Μερική Απασχόληση

Όνομα

	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΣΤΙΚΕΣ	ΠΕΡΙΦ. ΠΡΩΤ.	ΘΕΣ/ΚΗ	ΛΟΠΙΣΣ ΑΣΤΙΚ.	ΗΜΙ ΑΣΤΙΚΕΣ	ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ
ΣΥΝΟΛΟ	184.736	81.392	36.841	9.959	34.592	26.165	77.179
Εργασία, Δάση	81.952	8.349	15.075	8.125	12.786	60.817	60.815
Κτηνοτροφία, Θήρα							
Μελαι	587	226	0	0	226	181	180
Υγεία, λατομεία	59	0	0	0	0	59	0
Βιομηχανικές							
Βιομηχανίες	11.732	7.594	3.295	1.423	2.877	1.947	2.192
Ηλεκτρικό Ρεύμα, αέριο,	516	450	225	0	226	0	66
Φάρμακα							
Κατασκευές	9.940	4.736	1.048	599	3.089	1.858	3.346
Κόκκινο-Λιανικό εμπόριο	19.628	13.734	5.391	2.022	6.320	3.048	2.846
Π.Κ.							
Κατασκευές, Επισκευές	10.611	5.620	2.321	899	2.400	1.771	3.220
Κατασκευές, Επισκευές	3.262	1.660	824	300	537	1.090	512
Διαμνημοί	1.365	1.365	899	150	317	0	0
Επιχειρήσεις, Οργανισμοί							
Επιχειρήσεις ακίνητης	5.330	4.831	2.920	899	1.012	269	230
Επιχειρήσεις κ.λ.π.							
Επιχειρήσεις Διοίκησης	1.979	1.469	1.123	75	271	178	332
Εκπαίδευση	15.717	13.593	7.862	1.647	4.083	1.105	1.020
Πολιτισμός, κοινωνική μέριμνα	4.512	3.935	2.920	374	640	117	460
Άλλες δραστηριότητες	8.516	6.135	3.070	749	2.316	796	1.585
Προμήθεια υπηρεσιών							
Προμήθεια υπηρεσιών	9.030	7.694	4.792	749	2.153	960	375

δρες

	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΣΤΙΚΕΣ	ΠΕΡΙΦ. ΠΡΩΤ.	ΘΕΣ/ΚΗ	ΛΟΙΠΕΣ ΑΣΤΙΚ.	ΗΜΙ ΑΣΤΙΚΕΣ	ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ
ΣΥΝΟΛΟ	66.758	27.521	9.510	3.295	14.716	10.553	28.684
Αρχαία, Δάση	28.654	4.300	75	75	4.150	4.946	19.408
Αεροπορία, Θήρα							
Αξια	528	167	0	0	167	181	180
Αρχαία, λατομεία	59	0	0	0	0	59	0
Αποβλητικά Ενομηχανίες	4.844	2.858	1.348	225	1.286	726	1.260
Απαιτούμενα, αέριο,	172	106	0	0	106	0	66
Αποσκευές	9.715	4.661	1.048	599	3.014	1.858	3.196
Αποβλητικό-Λιανικό εμπόριο	6.411	4.165	1.348	749	2.068	869	1.377
Αποβλητικά							
Αποβλητικά, Εστιατόρια	4.541	2.665	1.198	374	1.093	548	1.328
Αποβλητικά, Επικοινωνίες	2.144	850	300	225	326	863	431
Αποβλητικά	225	225	150	75	0	0	0
Αποβλητικά, Οργανισμοί							
Αποβλητικά, ακίνητης	1.377	1.217	824	225	169	0	160
Αποβλητικά κ.λ.π.							
Αποβλητικά Δωμάτια	537	393	150	75	169	0	143
Αποβλητικά	3.326	3.016	1.797	374	844	103	207
Αποβλητικά, κοινωνική μέριμνα	544	544	225	75	244	0	0
Αποβλητικά δραστηριότητες	3.462	2.171	899	225	1.048	362	928
Αποβλητικά υπηρεσιών							
Αποβλητικά νοικοκυριά	221	183	150	0	33	38	0

Γυναίκες

	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΣΤΙΚΕΣ	ΠΕΡΙΦ. ΠΡΩΤ.	ΘΕΣ/ΚΗ	ΛΟΠΗΣ ΑΣΤΙΚ.	ΗΜΙ ΑΣΤΙΚΕΣ	ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ
ΣΥΝΟΛΟ	117.978	53.871	27.331	6.664	19.875	15.612	48.495
Αργία, Δάση	53.299	4.050	75	0	3.975	7.840	41.409
Αγροτοφία, Θήρα μεία	59	59	0	0	59	0	0
Αρχαία, λατομεία	0	0	0	0	0	0	0
Βιομηχανίες	6.888	4.736	1.947	1.198	1.591	1.221	932
Βιομηχανίες: Βιομηχανίες αερίου, αέριο,	344	344	225	0	119	0	0
Βιομηχανίες αερίου	225	75	0	0	75	0	150
Βιομηχανίες: Βιομηχανίες αερίου	13.217	9.569	4.044	1.273	4.253	2.180	1.468
Βιομηχανίες: Βιομηχανίες αερίου	6.070	2.955	1.123	524	1.308	1.223	1.892
Βιομηχανίες: Βιομηχανίες αερίου	1.118	811	524	75	212	227	81
Βιομηχανίες: Βιομηχανίες αερίου	1.140	1.140	749	75	317	0	0
Βιομηχανίες: Βιομηχανίες αερίου	3.953	3.613	2.097	674	843	269	71
Βιομηχανίες: Βιομηχανίες αερίου	1.443	1.076	973	0	103	178	189
Βιομηχανίες: Βιομηχανίες αερίου	12.392	10.578	6.065	1.273	3.239	1.002	812
Βιομηχανίες: Βιομηχανίες αερίου	3.968	3.391	2.696	300	396	117	460
Βιομηχανίες: Βιομηχανίες αερίου	5.054	3.964	2.172	524	1.268	433	657
Βιομηχανίες: Βιομηχανίες αερίου	8.808	7.511	4.643	749	2.120	922	375

ΠΗΓΗ: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1996

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ - ΠΗΓΕΣ

- ΑΥΔΗ-ΚΑΛΚΑΝΗ ΙΡΙΣ: «Φεμινισμός και εργασία στην Ελλάδα σήμερα» (ΑΘΗΝΑ 1994)
- ΓΑΛΑΤΑ ΒΙΒΙΑΝ: «Το επίπεδο κατάρτισης, η απασχόληση και η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών» (ΑΘΗΝΑ 1996)
- ΔΟΥΛΚΕΡΗ ΤΕΣΣΑ:
 1. «Η συμμετοχή της ελληνίδας στην οικογένεια και την εργασία», εκδόσεις Ν. Σάκκουλα (ΑΘΗΝΑ 1991)
 2. «Η ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις» (ΑΘΗΝΑ 1991)
- ΛΙΑΚΟΣ ΑΝΤΩΝΗΣ: «Εργασία και πολιτική στην Ελλάδα του μεσοπολέμου» (ΑΘΗΝΑ 1993)
- ΚΕΝΤΡΟ ΜΑΡΞΙΣΤΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ: «Ανεργία και απασχόληση στην Ελλάδα», (συλλογικό), εκδόσεις ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΕΠΟΧΗ (ΑΘΗΝΑ 1991)
- ΚΑΡΑΜΕΣΙΝΗ ΜΑΡΙΑ: «Γυναίκες και απασχόληση στην Ελλάδα – τάσεις & διεθνείς συγκρίσεις», εκδόσεις Παντείου Πανεπιστημίου (ΑΘΗΝΑ 1998)
- ΚΑΡΖΗ Θ.: «Η γυναίκα στον 20ο αιώνα» (ΑΘΗΝΑ 1993)
- ΠΕΤΡΙΝΙΩΤΗ ΞΑΝΘΗ: «Η Ανεργία», εκδόσεις Παντείου Πανεπιστημίου (ΑΘΗΝΑ 1998)
- ΤΑΚΑΡΗ ΝΤΙΝΑ: «Η γυναίκα από την αρχαιότητα ως την τεχνολογική επανάσταση» (ΑΘΗΝΑ 1984)
- ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Κοινότητας – Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών Σχέσεων και Κοινωνικών Υποθέσεων: «Η Απασχόληση στην Ευρώπη», εκδόσεις LUXEMBOURG (1994)

- ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Τμήμα Ισότητας των δύο φύλων (Επιτροπή ευρωπαϊκών κοινοτήτων - Τμήμα Ισότητας των ευκαιριών): “Η ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις – Θεωρία και πράξη”, Σεμινάριο για την ευαισθητοποίηση των επιθεωρητών εργασίας (ΑΘΗΝΑ 1987)
- ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ «ΑΓΓΕΛΙΟΦΟΡΟΣ» (ΠΑΤΡΑ 1998)
- ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ «ΕΘΝΟΣ» (ΑΘΗΝΑ 1995)
- ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ «ΕΛΕΥΘΕΡΟΤΥΠΙΑ» (ΑΘΗΝΑ 1994)
- ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ «ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ» (ΑΘΗΝΑ 1995)
- ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ «ΗΜΕΡΗΣΙΑ» (ΑΘΗΝΑ 1996)
- ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ «ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ» (ΑΘΗΝΑ 1997)
- ΙΝΕ ΓΣΕΕ:
 1. Ενημερωτικό Δελτίο: Σεπτέμβριος 1991
 2. “ : Δεκέμβριος 1991
 3. “ : Μάρτιος 1994
 4. Περιοδικό «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ»: Τεύχος 11 (Φεβρουάριος 1996)
 5. “ : Τεύχος 21 (Ιανουάριος 1997)
 6. “ : Τεύχος 23 (Μάρτιος 1997)
 7. “ : Τεύχος 29 (Οκτώβριος 1997)
 8. “ : Τεύχος 35 (Απρίλιος 1993)
 9. “ : Τεύχος 36 (Μάιος 1998)
 10. “ : Τεύχος 38 (Αύγουστος 1998)
- Γραμματεία Γυναικών: «Πρώτη πανελλαδική σύσκεψη συνδικαλιστριών» (ΑΘΗΝΑ 1990)

