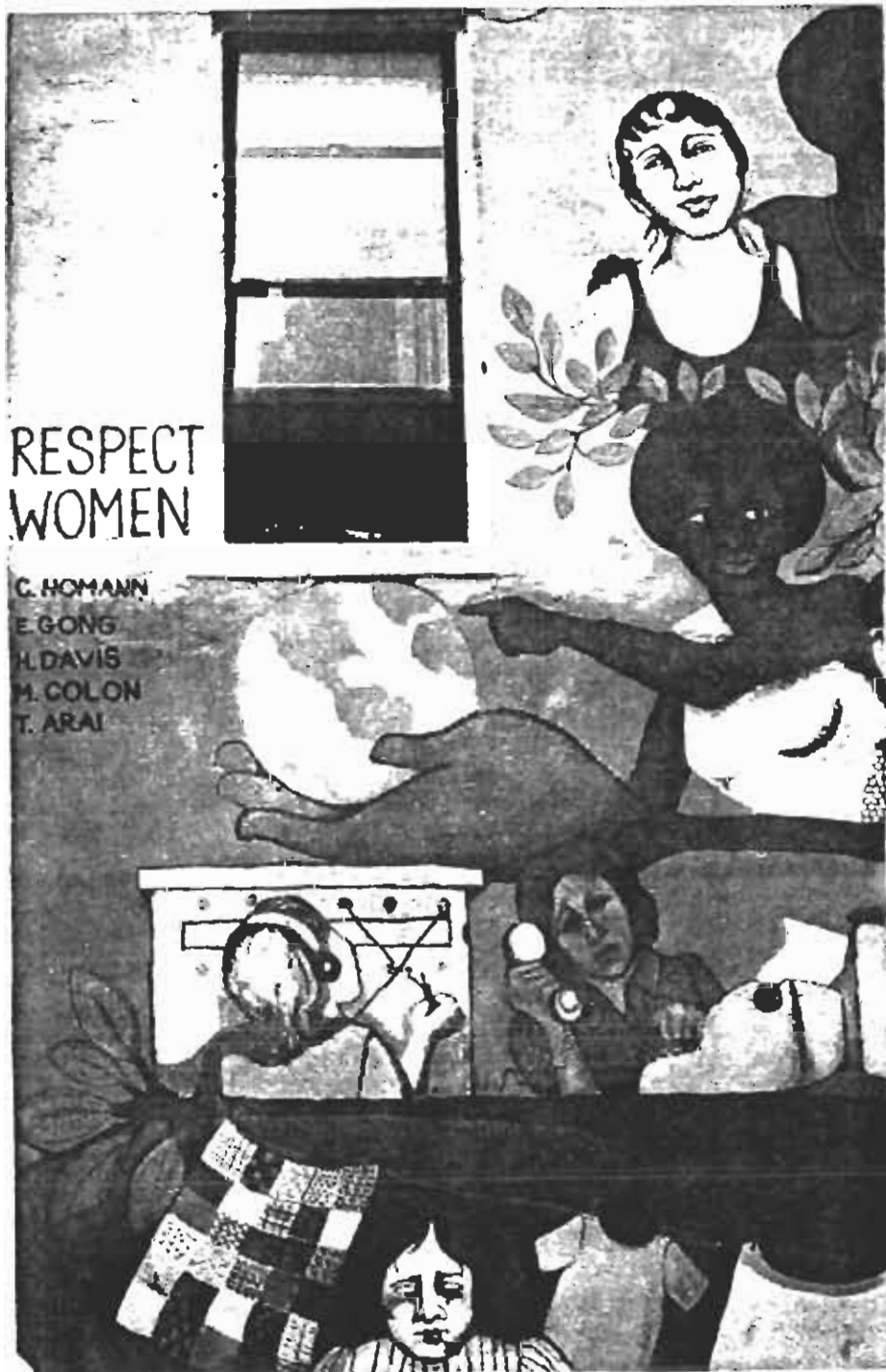


Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ - ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΝ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ ΣΗΜΕΡΑ.
ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ;»



Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ
Σ.Ε.Υ.Π.
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΝ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ ΣΗΜΕΡΑ.
ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ;»

ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ: κα Σ. ΤΣΑΠΑΛΕΙΡΑ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ : ΖΑΓΓΑΝΑ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ
ΜΠΕΣΚΑΚΗ ΑΘΗΝΑ



ΠΑΤΡΑ 1996

ΑΡΙΘΜΟΣ	ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	2026

ΑΡΙΘΜΟΣ	ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	2026

Περιεχόμενα
Ευχαριστίες

A' ΜΕΡΟΣ

Κεφάλαιο 1 Εισαγωγή	1
Επιλογή θέματος	1
Ορισμοί	2
Κεφάλαιο 2 Μια ματιά στην ιστορία	3
Α. Προϊστορική εποχή	3
Β. Κλασική εποχή	3
Γ. Βυζάντιο-Τουρκοκρατία	5
Δ. Αναγέννηση	6
Ε. Βιομηχανική επανάσταση ως το δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο	9
ΣΤ. Μεταπολεμική περίοδος	13
Κεφάλαιο 3 Επαγγελματική θέση της γυναίκας σε Ελλάδα και Ευρωπαϊκή Ένωση	15
Α. Γυναίκα και επαγγελματική εκπαίδευση	21
Β. Γυναίκες και επαγγέλματα	24
Γ. Γυναίκα και πολιτική	28
Γ1. Η πολιτική συμπεριφορά των γυναικών	33
Κεφάλαιο 4 Γυναίκα εργαζόμενη και οικογένεια	44
Κεφάλαιο 5 Το νομικό καθεστώς για τη θέση της γυναίκας εργαζόμενης	49
I. Εισαγωγικά	49
II. Οι πηγές του δικαίου της ισότητας	49
III. Ειδικότερες αρχές ισότητας	54
Α. Ισότητα αμοιβών	54
Β. Ίση μεταχείριση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό	59
Γ. Ίση κοινωνική μεταχείριση στην κοινωνική ασφάλιση	68
Κεφάλαιο 6 Χαρακτηριστικά και λόγοι της θέσης της γυναίκας σήμερα στην αγορά εργασίας-Ανεργία	71
Α. Γυναίκα νοικοκυρά	71
Β. Γυναίκα εργαζόμενη	74
Β1. Γυναίκα εργαζόμενη σε οικογενειακή επιχείρηση ή part-time	82
Β2. Γυναίκα αγρότισσα	84
Β3. Γυναίκα ανώτερο στέλεχος (διευθύντρια ή πολιτικός)	86
Γ. Γυναίκα και ανεργία	90

	σελ.
Κεφάλαιο 7 Φεμινισμός και εργασία	97
Κεφάλαιο 8 Προτάσεις για τη βελτίωση της θέσης της εργαζόμενης γυναίκας	100
Β' ΜΕΡΟΣ	
Συνεντεύξεις	103
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	
A. Πίνακες	123
B Νομολογία	127

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Μέσα σε λίγες γραμμές θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε όσους μας βοήθησαν με οποιονδήποτε τρόπο στην εκπόνηση της πτυχιακής μας εργασίας.

Κατ' αρχήν όλους τους καθηγητές μας από το Τμήμα της Κοινωνικής Εργασίας του Τ.Ε.Ι. Πατρών για το θεωρητικό υπόβαθρο που αποκτήσαμε στα 3 χρόνια φοίτησής μας εκεί.

Ειδικά την κυρία Σ. Τσαπαλείρα για τον καθοδηγητικό ρόλο που είχε στην ολοκλήρωση αυτής της εργασίας.

Επίσης όλους όσους μας βοήθησαν και μας διευκόλυναν στην μελέτη του θεωρητικού υλικού καθώς και τις γυναίκες εκείνες που μας αφιέρωσαν κομμάτι από τον ελεύθερο χρόνο τους για να απαντήσουν στις συνεντεύξεις.

Τέλος, την κα Ρένα Κάρλου, που συνέβαλε, στο να πάρει η εργασία που σήμερα κρατάμε στα χέρια μας την τελική της μορφή.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΕΠΙΛΟΓΗ ΘΕΜΑΤΟΣ

Το θέμα της γυναικείας εργασίας πιστεύουμε ότι είναι ενδιαφέρον για όλους και ιδιαίτερα για τις γυναίκες, είτε εργάζονται είτε όχι.

Προσωπικά το επιλέξαμε γιατί οι γνώσεις που θα παίρναμε, θα μας ήταν χρήσιμες και ως γυναίκες και ως κοινωνικοί λειτουργοί. Όντας νέες γυναίκες που στο μέλλον θα ήμαστε εργαζόμενες, σύζυγοι και μητέρες, η πτυχιακή εργασία ήταν ευκαιρία να ενημερωθούμε για τη θέση μας στην αγορά εργασίας, τα προβλήματα που ίσως αντιμετωπίζουμε και τις ενέργειες για τη βελτίωση της θέσης μας.

Και ως επαγγελματίες κρίναμε ότι θα μας ήταν χρήσιμο. Διότι ερχόμαστε συνέχεια σε επαφή με γυναίκες που είναι εργαζόμενες, νοικοκυρές, σύζυγοι, μητέρες οι οποίες πιθανόν να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στον εργασιακό χώρο ή στην οικογένειά της με τα παιδιά, το σύζυγο ή τον πατέρα που οφείλονται στην εργασία τους. Επιπλέον γνωρίζουμε μέσω της εργασίας διευκολύνσεις που παρέχονται στις γυναίκες, γενικά δηλαδή την κρατική μέριμνα για το γυναικείο φύλο.

Ορισμοί

Ισότητα

Ορισμένοι με τον όρο ισότητα των δύο φύλων εννοούν την οικονομική πλευρά μόνο, άλλοι την εννοούν σαν πρόβλημα ισότιμου καταμερισμού δικαιωμάτων και ευθυνών μέσα στην οικογένεια. Ορισμένοι πάλι ταυτίζουν την ισότητα με τη σεξουαλική απελευθέρωση. Στην πραγματικότητα, την ισότητα πρέπει να τη δούμε σαν ενότητα πολλών παραγόντων, οικονομικών, πολιτικών, κοινωνικών, ιδεολογικών. Ισότητα σημαίνει, όσον αφορά το γυναικείο ζήτημα, ίση κοινωνική θέση των ανθρώπων ανεξάρτητα από το φύλο, ίσες ευκαιρίες στην εργασία, ανάλογα με τη δυνατότητα, ίσο δικαίωμα ανάλογα με τις ανάγκες. («Η απελευθέρωση της γυναίκας», σελ. 81).

Εργασία

Εργασία είναι η παραγωγή έργου, αποτελέσματος ύστερα από καταβολή ορισμένων δυνάμεων, σωματικών και πνευματικών. (Κων/νος Κατσάνης, «Θεμέλιο στην Έκθεση Ιδεών», σελ. 141).

2. ΜΙΑ ΜΑΤΙΑ ΣΤΗΝ ΙΣΤΟΡΙΑ

Α) Προϊστορική Εποχή

Από τότε που εμφανίστηκε ο άνθρωπος στη γη, η γυναίκα πάντα εκτελούσε κάποιες εργασίες με διάφορες μορφές ανάλογα με την εποχή. Τα προϊστορικά χρόνια όταν οι άνθρωποι δεν είχαν σταθερή κατοικία και μετακινούνταν για να βρύνουν τροφή, τα δύο φύλα είχαν από τότε καθορισμένες ασχολίες. Ο άνδρας πήγαινε για κυνήγι μαζί με τους υπόλοιπους, για να εξασφαλίσει την τροφή στην οικογένειά του. Η γυναίκα έμενε μαζί με τα παιδιά, τα φρόντιζε, τα πρόσεχε και τα προστάτευε γιατί ο άνδρας πολλές φορές έλειπε πολύ καιρό κυνηγώντας. Όπως είναι φανερό, η μητέρα ήταν ουσιαστικά ο αρχηγός της οικογένειας, η οποία για να εξασφαλίσει επιπλέον τροφή μάζευε φρούτα, ρίζες και ό,τι άλλο μπορούσε να φαγωθεί από τα δέντρα και τη γη. Τότε δεν είχαν αντιληφθεί ακόμα το θέμα της προσπάθειας του ενός φύλου για κυριαρχία πάνω στο άλλο και το πολυσυζητημένο σήμερα ζήτημα της ανισότητας και της εκμετάλλευσης. Ο καθένας έκανε ό,τι μπορούσε για να καταφέρουν να επιβιώσουν και να προστατεύσουν την οικογένειά τους.

Β) Κλασική εποχή

Η αναφορά στην Κλασική Εποχή μας οδηγεί στις δύο πόλεις της Αθήνας και της Σπάρτης, όπου η θέση της γυναίκας ήταν διαφορετική. Η ζωή της Αθηναίας είχε περισσότερους περιορισμούς και ελάχιστες ελευθερίες. Ήταν κλεισμένη σε χωριστό διαμέρισμα του σπιτιού, στο γυναικωνίτη, μακριά από τα βλέμματα των ξένων. Οι γυναίκες ήταν οι φύλακες του σπιτιού με προορισμό να γεννούν παιδιά. Δεν έβγαιναν έξω παρά με τη συνοδεία δούλων και μόνο σε ορισμένες γιορτές ή θυσίες. Δεν θεωρούνταν ούτε καν πολίτες της Αθήνας, βρίσκονταν δηλαδή στην ίδια μοίρα με τους δούλους και δεν είχαν εξουσία ούτε στον ίδιο τους τον εαυτό. Ήταν κάτω από την επιτροπεία κάποιου άνδρα συγγενούς, πατέρα, γιού, αδερφού, χωρίς να θεωρούνται ικανές να συνάπτουν νομικές πράξεις. «Πολίτες» της Αθήνας

λογαριάζονταν μόνο οι άνδρες πάνω από μια ορισμένη ηλικία που κατάγονταν από Αθηναίους γονείς, αυτοί είχαν όλα τα δικαιώματα. Φυσικά οι γυναίκες δεν μπορούσαν να έχουν κανένα δημόσιο αξίωμα, να καταλάβουν θέση δικαστή, στρατηγού, ούτε να εκλέγουν τους αντιπροσώπους του λαού, ούτε καν το ελάχιστο που είναι να συμμετέχουν στις δημόσιες συζητήσεις που γίνονταν στην αγορά και στην Εκκλησία του Δήμου.

Αλλά ο περιορισμός της ελευθερίας ίσχυε για τις «αριστοκράτισσες» και τις γυναίκες που ζούσαν μέσα στα τείχη της πόλης και όχι για τις φτωχιές χωρικές που κατοικούσαν στην ύπαιθρο. Οι αγρότισσες δουλεύουν στους αγρούς για να βελτιώσουν το οικογενειακό εισόδημα και ύστερα πηγαίνουν τα προϊόντα τους στην αγορά και τα πουλούν. Για τους Αθηναίους ήταν μια κατάσταση αξιοκαταφρόνητη. Το εμπόριο ήταν ευτελές επάγγελμα και ιδιαίτερα όταν το ασκούσε γυναίκα. Και οι φτωχιές του λαού έφτιαχναν διάφορα πράγματα, όπως δαντέλες, πλεκτά, υφαντά και τα πουλούσαν οι ίδιες για να καταφέρουν να ζήσουν. Οι γυναίκες ασκούσαν και άλλα επαγγέλματα, για παράδειγμα, υπήρχαν παίκτριες κιθάρας και χορεύτριες που είχαν διατιμήσει την τέχνη τους, όμως δεν μπορούσαν να κερδίζουν πάνω από δύο οβολούς την ημέρα, ούτε να συγκεντρώνουν τους πελάτες για να αμείβονται περισσότερο. Από την άλλη πλευρά δεν επιτρέπονταν να ασκούν πολλά επαγγέλματα, όπως του γιατρού, που ήταν κατεξοχήν αντρικό.

Στη Σπάρτη οι γυναίκες είχαν μια πιο σεβαστή θέση σε σύγκριση με τις υπόλοιπες Ελληνίδες. Μπορεί να θεωρούνταν βασική η ικανότητά τους να κάνουν παιδιά και προϋπόθεση για τη συνέχιση του γάμου, όμως δεν ήταν τόσο περιορισμένες. Από μικρές μορφώνονταν και γυμνάζονταν όπως οι άνδρες, ήταν ικανές να συνάπτουν νομικές πράξεις χωρίς την ανάγκη επιτρόπου. Η διοίκηση του κράτους ανήκε βέβαια στους άνδρες παρ' όλα αυτά είχαν δικαίωμα να εκθέτουν την γνώμη τους σχετικά με τα ζητήματα της χώρας τους και σε περιόδους πολέμου και έλλειψης διοικητικών ασχολούνταν και με τη διακυβέρνηση του κράτους.

Γ) Βυζάντιο - Τουρκοκρατία

Κυρίως την εποχή του Παλαιολόγου, οι γυναίκες έχουν συμμετοχή στις πιο βασικές απασχολήσεις και ιδιαίτερα στο μικρεμπόριο. Έως τον 11ο αιώνα η συμμετοχή του γυναικείου πληθυσμού που δεν διαθέτει περιουσιακά στοιχεία, στην παραγωγική διαδικασία αφορά κυρίως την υφαντουργία, που θεωρείται χρήσιμη απασχόληση της γυναίκας εφόσον ασκείται μέσα στο σπίτι για τις καθημερινές ανάγκες του νοικοκυριού και συμπληρώνει την οικονομική αυτόρκειά του. Έπειτα από τον 11ο αιώνα οι συνθήκες δουλειάς για τη γυναίκα άλλαξαν. Ασχολείται με την υφαντουργία και έξω από το σπίτι. Υπήρχαν υφάντριες που εργάζονταν έναντι μισθού για λογαριασμό γυναικείων μοναστηριών που αυτά πουλούσαν τα υφάσματα. Αλλά μπορούσαν και για δικό τους λογαριασμό να τα πουλήσουν. Ακόμη είχαν αξιόλογη συμμετοχή στο μικρεμπόριο κυρίως σε είδη διατροφής σε σημείο που να υποστηρίζεται ότι κατά το 14ο αιώνα η πλειοψηφία των εμπόρων και βιοτεχνών της Πόλης ήταν γυναίκες. («Η γυναίκα από την αρχαιότητα ως την τεχνολογική επανάσταση», σελ. 58).

Κατά τη διάρκεια της κατοχής της χώρας μας από τους Τούρκους, δεν ήταν περιορισμένη η εργασία των γυναικών μόνο, αλλά και η εμφάνισή της δημοσίως. Απέφευγαν να περπατούν στο δρόμο αν δεν ήταν ανάγκη ιδιαίτερα οι όμορφες, γιατί κινδύνευαν να τις αιχμαλωτίσουν οι Τούρκοι για τους πασάδες. Όσο για τη μόρφωσή τους, αυτή ήταν κάτι το αδιανόητο. Όπως είναι γνωστό, παρακολουθούσαν τα μαθήματα κυρίως αγόρια και ελάχιστα κορίτσια. Αφού λοιπόν δεν μπορούσαν να ασχοληθούν με βιβλία, έστρεφαν την προσοχή τους προς τις χειρωνακτικές εργασίες, όπως τη ρόκα, το πλέξιμο και το κέντημα. Σοβαρότερη δουλειά από αυτές ήταν ο αργαλειός που μπορεί για τις πλούσιες να ήταν διασκέδαση, για τις φτωχές όμως αποτελούσε ένα μέσο εξασφάλισης χρημάτων με την πώληση των υφαντών στην αγορά. Επίσης οι πιο εύποροι χρησιμοποιούσαν τις φτωχές υφάντρες για να διδάξουν στα κορίτσια τους ύφανση, ράψιμο. Πέρα από τον αργαλειό οι χωρικές δούλευαν και στα χωράφια, στην ύπαιθρο και η εργασία στον αγρό ήταν αρκετά σκληρή, γιατί η γυναίκα δεν εξαιρούνταν από καμιά

αγροτική εργασία λόγω φύλου, ενώ ο άνδρας δεν ασχολούνταν καθόλου στο σπίτι.

Δ) Αναγέννηση

Έπειτα από το σκοταδισμό του Μεσαίωνα, η ανθρωπότητα άρχισε να αντιδρά στην πολιτική της άγνοιας, της αμορφωσιάς και της καταπίεσης. Ο 14ος και οι αμέσως επόμενοι αιώνες ονομάστηκαν αιώνες της Αναγέννησης, γιατί κατά τη διάρκειά τους σημειώθηκε ανάπτυξη των γραμμάτων, των τεχνών και των επιστημών. Δεν πραγματοποιήθηκε όμως καμία καλύτερευση ούτε της γνώμης των ανδρών για τις γυναίκες ούτε και η πραγματική θέση τους στην κοινωνία. Ακόμα και οι μεταρρυθμιστές εξακολουθούν να τις θεωρούν κατάλληλες μόνο για τα οικιακά. Η μοίρα τους και ο φυσικός νόμος τις έχουν περιορίσει για το νοικοκυριό. Η μόρφωση ήταν ελάχιστη, όχι μόνο για αυτές των κατωτέρων τάξεων αλλά και για τις αριστοκράτισσες. Ακόμα κι αν κατάφερναν να τις στείλουν σε δάσκαλο ή σε εκκλησιαστικά σχολεία, τα οποία λειτουργούσαν μέσα σε γυναικείες μονές, τα αποτελέσματα ήταν άθλια μήτε οι πρώτοι, μήτε οι δεύτεροι είχαν γνώσεις και ιδέα του τι σημαίνει διδασκαλία, οπότε περισσότερο τα κορίτσια μόλις μάθαιναν να διαβάζουν. Οι περισσότεροι όμως, έστω κι αν μπορούσαν, δεν ήθελαν. Τα γράμματα σκέφτονταν, είναι βλαβερό πράγμα για μια γυναίκα, γιατί μπορεί να την στρώξουν σε πονηρές σκέψεις, προάγγελους των κακών πράξεων.

''Ο άνεμος λοιπόν της απελευθέρωσης, φύσηξε μόνο πάνω στα αρσενικά μέλη των εισοδηματικά ισχυρών κοινωνικών τάξεων, χωρίς να αγγίξει ιδιαίτερα τα θηλυκά, αλλά ούτε και καθόλου την πάντοτε καταπιεσμένη τρίτη τάξη, που κάτω από τα φώτα της Αναγέννησης εξακολουθούσε να καταπιέζεται όσο και μέσα στα σκοτάδια του Μεσαίωνα.'' («Η γυναίκα της νέας εποχής», σελ. 29). Η καταπίεση ήταν ιδιαίτερα οδυνηρή για τις εργαζόμενες, οι οποίες αποτελούσαν ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό του συνολικού γυναικείου πληθυσμού. Σε τι δουλειές απασχολούνταν οι γυναίκες; Καταρχήν όχι σε επαγγέλματα «ευγενή» όπως του γιατρού, του δικηγόρου, του συμβολαιογράφου, του μηχανικού. Ο νόμος κρατούσε κλειστές τις πόρτες αυτών των επαγγελμάτων στο γυναικείο φύλο,

επιτρέποντάς του την πρόσβαση στις «κατώτερες» εργασίες, πολλές από τις οποίες θεωρούνται ακόμα και σήμερα βαριές και για τους άνδρες. Εργάζονταν σε φούρνους, πλεκτήρια ακόμα και σε σιδηρουργεία· αρκετές ήταν εργάτριες, πωλήτριες, ράφτριες, κεντήστρες, πλύστρες, εργάτριες σε ναύσταθμο για την κατασκευή караβόπανου, ή οικοδόμοι χωρίς μάλιστα καμία εξαίρεση απ' οποιαδήποτε δουλειά λόγω φύλου. Μπορούσαν επίσης να γίνουν βιοτέχνισσες και μικροεμπόρισσες αλλά γι' αυτά τα επαγγέλματα υπήρχαν περιορισμοί και απαγορεύσεις, πράγμα που τις οδηγούσε σ' ένα συνεχή αγώνα με τους άνδρες συναδέλφους. Δεν είχαν δικαίωμα εγγραφής στη συντεχνία του κλάδου τους. Οι συντεχνίες ήταν επαγγελματικά σωματεία πανίσχυρα, κλειστά και ανταγωνιστικά για κάθε μη μέλος, με τη δική τους εσωτερική δομή, τους κανόνες τους, που τους επέβαλλαν σε όλη την αγορά, τα δικά τους ήθη και έθιμα. Χωρίς την ανοχή της συντεχνίας κανένας επαγγελματίας, τεχνίτης ή έμπορος δεν μπορεί να σταθεί στην αγορά. Αλλά ακόμα και σε συντεχνίες όπου υπερτερούν οι γυναίκες όπως ράφτριες και οι πωλήτριες λαχανικών υπήρχαν περιορισμοί εις βάρος τους. Η γενική τάση ήταν προς την κατεύθυνση του εξοβελισμού του γυναικείου φύλου από την αγορά εργασίας, θεωρώντας τη γυναικεία παρουσία στις δουλειές σαν αθέμιτο ανταγωνισμό. Στην Αγγλία κατά τα μέσα του 17ου αιώνα οι τυπογράφοι κατάφεραν να εξοστρακίσουν τις τυπογραφίνες, οι νηματουργοί τις νηματουργίνες και οι ζυθοποιοί τις ζυθοποιίνες.

Ωστόσο δε θα έπρεπε να μη μνημονευθεί και η αντίθετη περίπτωση της Φλωρεντίας, όπου 1604 υπήρχαν 878 υφαντές και 268 υφάντρες, ενώ το 1627 καταγράφονται 1457 υφαντές και 1315 υφάντριες· ένα τεράστιο πραγματικά άλμα του γυναικείου φύλου σε αυτό το επάγγελμα. («Η γυναίκα της νέας εποχής», σελ. 32). Αν όμως κάποιες επαγγελματίες κρατούσαν στάση αμυντική κάποιες άλλες, κυρίως οι υπαίθριες λιανοπωλήτριες και ψαροπώλησες διεκδικούσαν τα δικαιώματά τους πιο επιθετικά. Έχοντας αποκτήσει μια συμπεριφορά ανάλογη με τους άνδρες συναδέλφους τους και με το σκληρό περιβάλλον προκαλούσαν κατά καιρούς σοβαρές ταραχές κυρίως στη Γαλλία, έτσι ώστε οι μονάρχες θέλοντας να κοπάσει η δυναμικότητά τους, τους παραχώρησαν κάποια προνόμια ελάχιστα βέβαια.

Μία από τις εξαιρετικά πολυάριθμες κατηγορίες εργαζομένων γυναικών αποτελούσαν οι υπηρέτριες. Κάθε σπίτι είχε μία ή δύο και τα πιο μεγάλα απασχολούσαν δεκάδες. Οι συνθήκες διαβίωσης και εργασίας τους ήταν από άθλιες μέχρι ανυπόφορες. Μερικά αφεντικά καθυστέρουσαν την πληρωμή μισθών από εβδομάδες μέχρι χρόνια, ενώ κάποιοι «ξεχνούσαν» να τους δώσουν φαγητό. Είχαν πάνω τους κάθε εξουσία, αν κάποια έκλεβε τότε είχε δικαίωμα να την υποβάλει σε διαπόμπευση, σε δημόσιο μαστίγωμα, πιθανόν εξορία από την πόλη ακόμα και σε θάνατο. Βρισκόταν στο έλεος των αφεντικών και των γιων τους, κάτι που είχε ως αποτέλεσμα τον αυξημένο αριθμό νόθων παιδιών στην τάξη των υπηρετριών. Αλλά και οι συνθήκες της ζωής των αγροτών ήταν απερίγραπτες. Οι αγρότισσες και οι οικογένειές τους μαστίζονται από επιδημίες, αβάσταχτους φόρους και την αναληψία των φεουδαρχών, και δεν ξέρουν την επόμενη ημέρα θα ζουν. Οι γυναίκες έχουν φορτωθεί όλες τις δουλειές του σπιτιού εκτός από τις αγροτικές. Κουβαλούν νερό, αρμέγουν τις αγελάδες, φτιάχνουν τυρί. Οι χωρικοί τις περιφρονούν, θεωρώντας τις προορισμένες για όλες τις δουλειές που εκείνοι πιστεύουν ότι είναι ταπεινές για τους ίδιους.

Παρόλη τη συμμετοχή των γυναικών στην παραγωγή και τους αγώνες διεκδίκησης των δικαιωμάτων τους, η αμοιβή ήταν πολύ μικρή. Τα γυναικεία μεροκάματα μειώνονται σταθερά. Στα τέλη του 14ου αιώνα αμειβόταν με τα τρία τέταρτα του ανδρικού, στα τέλη του 15ου αιώνα η αναλογία πέφτει στο μισό και το 16ο αι. η διαφορά αυξάνεται. Μετά τη Γαλλική Επανάσταση στα εργαστήρια υφαντουργίας το μεροκάματο είναι 2 πεντάρες το κατώτατο για τις ανήλικες που μπορεί να είναι επτά ετών και 30 πεντάρες το ανώτατο για τις ενήλικες, τα οποία είναι κατώτερα από τα ανδρικά, γιατί η Γαλλική Επανάσταση κήρυξε την ισότητα μονάχα ανάμεσα στους πολίτες, λησμονώντας τις πολίτιδες.

Οι γυναίκες εκτός από εργάτριες ασκούσαν και άλλα επαγγέλματα. Βέβαια όπως έχει ήδη αναφερθεί, υπήρχαν περιορισμοί. Το 18ο και το 19ο αιώνα, οι άνδρες επέβαλλαν κανονισμούς που απαγορεύουν την άσκηση του ιατρικού επαγγέλματος, από τότε οι γυναίκες άρχισαν να απασχολούνται ως νοσοκόμες, επιμελήτριες κ.ά. Υπηρετούσαν ως εθελόντριες φιλανθρωπικών

οργανώσεων σε όλα τα νοσοκομεία που νοσήλευαν τους ασθενείς και ταυτόχρονα επισκέπτονταν τους φτωχούς στο σπίτι. Οι πιο πολλές ήταν αριστοκρατικής καταγωγής διότι ως εθελόντριες, οι φτωχές γυναίκες δεν κέρδιζαν χρήματα. Ως αποτέλεσμα της καταγωγής τους είχαν πολύ καλή μόρφωση και τις διέκριναν φιλόανθρωπα αισθήματα για τους πάσχοντες και τους φτωχούς. Με αυτές τις προϋποθέσεις προσπαθούσαν να βοηθήσουν τους ασθενείς, ενώ θα μπορούσαν να έχουν γνώσεις ιατρικής και να εργάζονται ως ιατροί.

Αφού, όμως δεν επιτρέπονταν, ο Γερμανός ιερέας Θ. Φλίντσερ ίδρυσε το 1836 τη Γερμανική Σχολή για την εκπαίδευση Διακονισσών Νοσοκόμων. Ακολούθησε η Φλώρενς Νάιτγκέιλ που ίδρυσε την πρώτη σχολή Νοσοκόμων στο Λονδίνο, το 1860. Η σχολή αυτή ήταν πρωτοποριακή για το λόγο, ότι οι αδελφές λάβαιναν γνώσεις για όλους τους ιατρικούς κλάδους και ακολουθούσε πρακτική εξάσκηση. Αργότερα, ιδρύθηκαν και άλλες παρόμοιες σχολές σε διάφορες χώρες, οπότε η νοσοκόμα έγινε επαγγελματίας με αμοιβή. Οι φοιτήτριες ανήκαν και σε κατώτερες τάξεις αποβλέποντας έτσι με τα χρήματα να αντιμετωπίσουν τις ανάγκες επιβίωσής τους. Έτσι, ύστερα από 19 αιώνες απλήρωτης γυναικείας εργασίας στην κοινωνική υπηρεσία των ασθενών, αρχίζει να πληρώνεται η εργασία της Αδελφής Νοσοκόμας. Προς το τέλος του 19ου αι. άρχισαν τα Πανεπιστήμια να ανοίγουν τις πόρτες στις γυναίκες, οι οποίες βέβαια συναντούσαν τεράστιες αντιδράσεις, αλλά κατάφεραν να εισχωρήσουν και σε άλλα επαγγέλματα. Παράδειγμα αποτελεί στην Ιταλία, η Μαρία Μοντεσόρι που ήταν η πρώτη φοιτήτρια της ιατρικής. Όλα αυτά ήταν μια απόδειξη ότι οι γυναίκες δεν μειονεκτούν σε κανένα τομέα της ζωής αρκεί να τους δοθούν ευκαιρίες. (Η γυναίκα της νέας εποχής, 6ετ. 35)

Ε) Βιομηχανική Επανάσταση ως το 2ο Παγκόσμιο Πόλεμο

Η βιομηχανική επανάσταση το 19ο αιώνα έφερε μεγάλες και σημαντικές αλλαγές, κοινωνικές και οικονομικές. Η πιο μεγάλη αλλαγή είναι η μετατροπή του γεωργού σε βιομηχανικό εργάτη. Αγρότες, άνδρες και γυναίκες, αφήνουν την ύπαιθρο και μεταναστεύουν στα μεγάλα αστικά κέντρα που σιγά σιγά εξελίσσονται σε τεράστιες μεγαλουπόλεις. Η

Επανάσταση δημιούργησε τη γυναίκα - εργάτρια, άλλαξε τη μοίρα της και άνοιξε το δρόμο για τη χειραφέτησή της. Όχι γιατί έλειπε η εκμετάλλευσή της το αντίθετο, αλλά γιατί τώρα άρχισαν να την υπολογίζουν ως άνθρωπο, συμμετέχει στη συστηματική παραγωγή. Οι γυναίκες εργάζονται στα υφαντουργεία και στα κλωστήρια κάτω από ανθυγιεινές συνθήκες, 15-16 ώρες την ημέρα και με μισθό πολύ μικρότερο από τον ανδρικό, γι' αυτό το λόγο προτιμούνται από τους εργοδότες και γιατί τα γυναικεία χέρια αποδίδουν καλύτερα στις λεπτές εργασίες. Με αυτόν τον τρόπο διαμορφώνεται χαμηλό ημερομίσθιο, που έχει άσχημες επιπτώσεις στην αγορά εργασίας, από τις οποίες επιπτώσεις κερδισμένοι είναι οι εργοδότες, που τελικά εκμεταλλεύονται και τον άνδρα-εργάτη πληρώνοντάς τον με μικρό μεροκάματο.

Εκτός από την Ευρώπη οι ίδιες συνθήκες κυριαρχούν και στις Η.Π.Α., όπου η δουλειά είναι πολύωρη, εξαντλητική, με μικρή αμοιβή, ώστε το κόστος εργασίας και παραγωγής να είναι μικρό και το κέρδος για τους βιομήχανους μεγάλο. Οι γυναίκες όμως ενώνονται και παρουσιάζουν τα αιτήματά τους. Στις 8 Μαρτίου 1857 έγινε η πρώτη απεργία στην ιστορία των εργαζόμενων γυναικών. Οι υφάντρες της Ν. Υόρκης κήρυξαν απεργία και ζητούσαν ανθρωπινότερους όρους δουλειάς, καθιέρωση θωρης εργασίας και αύξηση του ημερομισθίου. Όπως ήταν αναμενόμενο για την εποχή εκείνη, η απεργία είχε άδοξο τέλος αλλά σηματοδότησε την αρχή του αγώνα για την απελευθέρωση της γυναίκας.

Οι διαμαρτυρίες των γυναικών δεν άλλαξαν την κατάσταση σε καμία χώρα, με αποτέλεσμα να ιδρύουν οι ίδιες, γυναικείες ενώσεις που στην πραγματικότητα ήταν εργατικές ενώσεις, το πρόβλημα ήταν ότι η αποχή παρατηρούνταν σε μεγαλύτερο βαθμό απ' ότι τώρα. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι το 1905 σε σύνολο 781.392 εργαζομένων γυναικών μόνον οι 69405 είναι συνδικαλισμένες. Ο αγώνας τελικά αποφέρει και κάποια κέρδη. Το 1892, θεσπίστηκε η πρώτη νομοθετική διάταξη για την εργασία της γυναίκας που απαγορεύει την νυχτερινή εργασία και περιορίζει το ωράριο στη φάμπρικα. Το 1900 περιορίζεται σε 10 ώρες. Το 1905 επιβάλλεται η εβδομαδιαία ανάπαυση. Το 1907 αποκτά το δικαίωμα να διαθέτει ελεύθερα το

μεροκάματό της. Το 1909 εξασφαλίζεται άδεια με αποδοχές στις επίτοκες. Από το 1911 έως το 1945 οι γυναικείοι μισθοί και τα μεροκάματα αυξάνονται περισσότερο από των ανδρών. Παρ' όλα αυτά δεν μπορούν να εξισωθούν. Η απάντηση των γυναικών στις δυσκολίες που συναντούν είναι η συνεχής αύξηση της συμμετοχής της στην παραγωγή. Το 1900 στις Η.Π.Α. εργάζονται 5.000.000 γυναίκες, οι περισσότερες στις επιχειρήσεις και τα επαγγέλματα : δικηγόροι, γιατροί, καθηγήτριες. Το 1906 μεγάλος στην Ευρώπη αριθμός εργαζομένων γυναικών απασχολούνται σε φάμπρικες, βιομηχανίες, επιχειρήσεις, τράπεζες, ασφάλειες, υπηρεσίες. Στη Φινλανδία το ποσοστό είναι 37%, στη Γερμανία 34%, στις Ινδίες 28%. Ένα μεγάλο ποσοστό ανήκει στις αγρότισσες. Το 1940 στη Γαλλία, υπάρχουν εκτός από τις αγρότισσες, 500.000 περίπου επιχειρηματίες, 1.000.000 υπάλληλοι. («Η γυναίκα από την αρχαιότητα ως την τεχνολογική επανάσταση» σελ. 78, 79).

Στην Ελλάδα την ίδια εποχή οι συνθήκες ήταν διαφορετικές. Η χώρα μας από αγώνες βρήκε την ελευθερία της και προσπαθεί να ανασυγκροτηθεί. Τότε οι γυναίκες που εργάζονταν έξω από το σπίτι ήταν πολύ λίγες, γιατί εξακολουθούσαν να ισχύουν τα ήθη των χρόνων της Τουρκοκρατίας που τις κρατούσαν έξω από το σπίτι. Στα σαλόνια της Ελληνικής αστικής τάξης επιδιώκεται η αεργία των γυναικών. Απομονώνονται στα σπίτια τους και αποτελούν αγαθά επιδεικτικής κατανάλωσης μαζί με τα σπίτια, τα περιουσιακά στοιχεία. Από τις παραπάνω κυρίες όμως κάποιες μορφωμένες ενδιαφέρθηκαν και για την παιδεία του λαού. Έγιναν δασκάλες στα σχολεία που ιδρύθηκαν και δίδασκαν ανάγνωση, γραφή, αριθμητική και λογοτεχνία σε παιδιά κάτω των 10 ετών και σε ενήλικους εργάτες, άνδρες και γυναίκες.

Στις λαϊκές οικογένειες βέβαια δεν αντέχουν την πολυτέλεια της αεργίας των γυναικών, οι οποίες γίνονται μοδίστρες, καπελούδες, ασπρорουχούδες, κεντρήστρες, υφάντρες, κορδελιάστρες, πλέκτριες. Δουλεύουν εξατομικευμένα και κακοπληρωμένα, συνήθως με το κομμάτι, στο σπίτι τους, ή συχνά στα σπίτια των αστών. Για το έτος 1870 υπάρχουν ορισμένα στοιχεία και όχι τόσο ακριβή που μας δίνουν μια μικρή εικόνα για τη συμμετοχή της γυναίκας στην παραγωγή. Σε σύνολο 28.400 εργατών, οι γυναίκες είναι 5.375 και στους 28.290 υπηρέτες, οι γυναίκες είναι σχεδόν

άλλες τόσες που ονομάζουν «δούλες». Οι υπηρέτριες έχουν μεγάλη ζήτηση στα σπίτια των αστών και σε καθένα κυκλοφορούν πολυάριθμα πρόσωπα που εργάζονται. Ανακλύπει μάλιστα, πολύ συχνά, μια μικρή διαστρωματωμένη κοινωνία από υπηρετικό προσωπικό ιεραρχημένο τόσο ανάλογα με τη δουλειά που κάνει όσο ανάλογα με το φύλο: αμαξάς, κηπουρός αλλά και καμαριέρα, μαγείρισσα, παραμάννα.

Τότε όμως η Ελλάδα ήταν κυρίως αγροτική χώρα και οι αγρότισσες ανήκουν στη χειρότερη κατηγορία εργαζομένων γυναικών από πλευράς διαβίωσης. Ήταν δύο φορές σκλάβοι, στον άνδρα και τον τσιφλικά, δούλοι στο φεουδαρχικό σύστημα που επικρατούσε ακόμα στην Ελλάδα. Όπως γίνεται σε κάθε εποχή δούλευε στο χωράφι και στο σπίτι χωρίς διακοπή.

Όλος αυτός ο γυναικείος πληθυσμός μέχρι το 1907 δεν καταγράφονταν τουλάχιστον ξεχωριστά από τον ανδρικό έτσι τα πρώτα επίσημα στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας το 1907, μόλις το 8% της καταγραμμένης απασχόλησης είναι γυναίκες. Τότε άρχισε να διεισδύει και στη χώρα μας η εκβιομηχάνιση με αποτέλεσμα να εμφανίζονται οι πρώτες εργάτριες. Οι συνθήκες εργασίας τους ήταν ίδιες με των άλλων γυναικών στις Ευρωπαϊκές χώρες στην αρχή της βιομηχανικής επανάστασης. Χαμηλά ημερομίσθια που έφταναν μέχρι το 1/3 ή και το 1/2 των ανδρικών, πολύ κοντά στα αγροτικά, μετά τη Μικρασιατική καταστροφή το 1922, ο γυναικείος εργαζόμενος πληθυσμός αυξήθηκε πολύ όχι μόνο εξ αιτίας των προσφύγων γυναικών, οι οποίοι αναλάμβαναν κάθε είδους δουλειά, προκειμένου να επιβιώσουν αλλά και των Ελληνίδων, που ακολουθώντας το παράδειγμα των προσφύγων, εγκαταλείπουν τον παραδοσιακό ρόλο τους. Το 1928 το γυναικείο εργατικό δυναμικό αποτελεί το 1/4 των απασχολούμενων. Οι γυναίκες εργάζονταν στα μεγάλα εργοστάσια της Αθήνας, του Βόλου, της Θεσσαλονίκης και της Θράκης. Ολόκληροι κλάδοι, όπως η υφαντουργία και η ταπητουργία δημιουργήθηκαν από ειδικευμένη γυναικεία εργασία. Κάποια στιγμή όμως αντέδρασαν στην εκμετάλλευση, παίρνοντας μέρος στις μεγάλες απεργίες της Καβάλας, του Πειραιά, της Θάσου μαζί με τους αγρότες την περίοδο 1924-1933.

Αργότερα κατά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο οι γυναίκες αντικατέστησαν τους άνδρες στις υπηρεσίες, τις επιχειρήσεις, στους επαγγελματικούς χώρους, ενώ στο ύπαιθρο εντάσσονται στο προσωπικό των νοσοκομείων, αντικαθιστούν τους άνδρες στα μετόπισθεν, μεταφέρουν πυρομαχικά και τρόφιμα με τα ζώα για τον ανεφοδιασμό του στρατού.

ΣΤ) Μεταπολεμική Περίοδος

Ακόμα και στα χρόνια μετά τον πόλεμο όπου οι ανάγκες είναι πολλές, η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση είναι σχετικά μικρή. Το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών μένει σχεδόν σταθερό από την περίοδο της έλευσης των προσφύγων μέχρι το 1971, στο 1/4 του ενεργού πληθυσμού των πόλεων. Πιο αναλυτικά το 1951 η απασχόληση των γυναικών είχε μειωθεί σε σχέση με το 1928 σε 18% (από 26%), αλλά είχε παραμείνει στο ίδιο επίπεδο (22%) στις πόλεις με πληθυσμό πάνω από 20.000 κατοίκους. Οι πόλεις του Βορρά, που αποτελούσαν στο μεσοπόλεμο οικονομικά κέντρα, παρακμάζουν και η γυναικεία απασχόληση περιορίζεται εκεί δραστικά : υποδιπλασιάζεται ή υποτριπλασιάζεται το ποσοστό εργαζομένων γυναικών στη Δράμα, στην Ξάνθη, την Κομοτηνή. Αργότερα όμως θα εμφανιστούν εδώ εθνικές μειονότητες που δουλεύουν κρυφά και δεν απογράφονται. («Η Ελλάδα των γυναικών: Παρελθόν και Παρόν», σελ. 110).

Τις δεκαετίες '60 και '70 όταν παρατηρείται η αθρόα μετανάστευση προς τα αστικά κέντρα και κυρίως στην Αθήνα, οι περισσότερες ήταν γυναίκες, καθώς ακόμα και τότε πολλές οικογένειες τις χρησιμοποιούσαν ως υπηρέτριες και τα μεγάλα εργοστάσια ως φτηνή εργατική δύναμη. Δεν βρίσκουν όμως όλες κάποια εργασία με αποτέλεσμα στη δεκαετία του 1970 οι γυναίκες να παρουσιάζουν υπερδιπλάσια ποσοστά ανεργίας από τους άνδρες και η ανεργία των γυναικών τείνει να αυξάνεται κατά 97%, ενώ των ανδρών τείνει να μειώνεται κατά 11%. Από τις γυναίκες που εργάζονται περισσότερες από τις μισές είναι συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας, έτσι ένα μικρό ποσοστό είναι οικονομικά ανεξάρτητες. Από τις εργαζόμενες, το 53% ασχολείται με τη γεωργία και την κτηνοτροφία, τουριστικά επαγγέλματα χωρίς ιδιαίτερες γνώσεις και επίδραση στα κέντρα

λήψης αποφάσεων. Οι υπόλοιπες είναι υπάλληλοι στο δημόσιο τομέα, στις χαμηλότερα αμειβόμενες εργασίες, κατώτερες υπάλληλοι.

Τη δεκαετία του 1980 αλλάζει η κατάσταση. Το ποσοστό των οικονομικά ενεργών γυναικών αυξάνεται στο 1/3 του ενεργού πληθυσμού. Παράλληλα, η σύνθεσή του έχει αλλάξει ριζικά. Ο γυναικείος εργαζόμενος πληθυσμός είναι πιο ανομοιογενής απ' ό τι ο ανδρικός. Από τη μια πλευρά έχουμε τις έμμισθες μορφωμένες ιδίως στην Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη και στην άλλη τις γυναίκες που εκτελούν χειρωνακτικές και χαμηλά αμειβόμενες εργασίες, στα εργοστάσια, στις υπηρεσίες, το φασόν (με το κομμάτι) και σε εποχιακές δουλειές. Ο αριθμός των μορφωμένων γυναικών αυξήθηκε μετά τη μαζική είσοδο των κοριτσιών στην ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση. Ο δημόσιος τομέας αποτελεί γι' αυτές, μια επαγγελματική διέξοδο και μπορούν να συνδυάσουν και την οικογενειακή ζωή με το σίγουρο μισθό, τις άδειες και το ωράριο. Παράλληλα υπάρχουν και οι γυναίκες καριέρας, που ασχολούνται με τις επιστήμες, τις τέχνες, τα γράμματα και την πολιτική. ("Η Εργασία των γυναικών: Παρεχθέν και Παρόν").

3. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΕ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

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

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

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

Επομένως βγαίνει έτσι ένα profile τα κύρια χαρακτηριστικά σημεία του οποίου είναι: Υπάρχει διαχωρισμός ανδρικών και γυναικείων επαγγελματικών και κοινωνικών ρόλων. Αυτό αποτελεί την αφετηρία για την επιλογή - θεληματική ή μη - εκπαιδευτικής βαθμίδας και κατεύθυνσης, εφόσον το σχολείο δεν αντιμετωπίζεται μόνο ως μορφοσιογόνος φορέας

αλλά κυρίως ως φορέας που στοχεύει να προετοιμάσει το άτομο για την αγορά εργασίας.

Η γυναίκα περιχαράκωνεται σ' αυτό το διαχωρισμό των ρόλων και εφόσον η κοινωνία την προορίζει ουσιαστικά για το σπίτι, την οικογένεια κυρίως, αν κατορθώσει να ξεφύγει από αυτό το πλαίσιο θα περιοριστεί σε εργασίες βοηθητικές κατά κύριο λόγο. Συνέπεια της θέσης της στο χώρο της εργασίας αλλά και του μικρότερου συστήματος είναι να αμοίβεται χαμηλότερα (Περιοδικό «Ο αγώνας της γυναίκας»).

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

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

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

Ξεκινάμε από την εκπαίδευση των γυναικών της Ε.Ε. Παρατηρείται αύξηση στον τομέα της εκπαίδευσης των γυναικών και ιδιαίτερα στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Η αύξηση αυτή όμως αναφέρεται κυρίως σε πανεπιστημιακές σχολές παιδαγωγικών και κοινωνικών σπουδών. Αντίθετα η αύξηση που παρατηρείται σε ανώτατες τεχνικές σχολές και πανεπιστήμια νέας τεχνολογίας, τα οποία κατευθύνουν σε καινούργια επαγγέλματα, είναι από μικρή ως μηδαμινή. π.χ. Στη Γαλλία οι γυναίκες αποτελούν το 49% του

φοιτητικού κόσμου ενώ στις παιδαγωγικές σχολές αποτελούν το 60%. Η συμμετοχή του όμως σε σχολές νέας τεχνολογίας είναι μόλις 30%, και αυτό το ποσοστό είναι από τα μεγαλύτερα ποσοστά στις χώρες της Ε.Ε.

Σχετικά με τα επαγγέλματα που απασχολούνται οι γυναίκες της Ε.Ε. θα λέγαμε ότι είναι τα «παραδοσιακά γυναικεία επαγγέλματα» δηλαδή δακτυλογράφος, γραμματέας, δασκάλα, νοσοκόμα, πωλήτρια π.χ. Στην Αγγλία 4.000.000 γυναίκες εργάζονται σε κλάδους που το 80% των εργαζομένων είναι γυναίκες.

Πολλές επίσης γυναίκες επιλέγουν να συμμετέχουν στη μερική απασχόληση. Το 20% των εργαζομένων σε μερική απασχόληση είναι γυναίκες στην Αγγλία και τη Δανία. Ενώ το υψηλότερο ποσοστό για τους άντρες είναι μόλις 2% στην Ιταλία.

Τέλος σχετικά με την αναζήτηση εργασίας στις χώρες της Ε.Ε. αναζητούν απασχόληση 42,2% άνεργες γυναίκες, 35% δεν έχουν ξαναδουλέψει, ενώ 22,6% είναι γυναίκες που θέλουν να αλλάξουν εργασία. Στα 100 μη ενεργά άτομα που αναζητούν εργασία ύστερα από εκούσια διακοπή και απομάκρυνση από την αγορά εργασίας, το 90,3% είναι γυναίκες. Το υψηλό αυτό ποσοστό δείχνει από τη μια πως οι γυναίκες αντιμετωπίζουν θετικά το θέμα της απασχόλησης ενώ από την άλλη δεν ικανοποιούνται από το υπάρχον είδος διαθέσιμης απασχόλησης.

Η δράση της Ε.Ε. σε σχέση με τα ανθρώπινα δικαιώματα και την ενδυνάμωση των δημοκρατικών θεσμών ξεκινά με την τελική πράξη της Διάσκεψης για την Ασφάλεια και τη Συνεργασία στην Ευρώπη (ΔΑΣΕ) [1975, Ελσίνκι]. Διατυπώθηκε και ξανατονίστηκε μια σειρά αρχών για τιμές και γρήγορες δικαστικές διαδικασίες, εξασφάλιση ελευθερίας γνώμης, καταδίκη κάθε είδους διακρίσεων, προώθηση ίσων ευκαιριών (ιδίως πλήρους ισότητας) ανδρών και γυναικών και στον τομέα εργασίας.

Ενδεικτικά υπάρχουν οι εξής συμβάσεις για την προάσπιση των δικαιωμάτων των γυναικών στον τομέα εργασίας:

- Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών, 1979. Σε ισχύ από το 1981.

- Σύμβαση για την κατάργηση του Δουλεμπορίου και της Εκμετάλλευσης της πορνείας, 1949. Σε ισχύ από το 1951.

- Διεθνής Σύμβαση περί ισότητας της αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων δι' εργασία ίσης αξίας, 1951. Σε ισχύ από 1953.

Εκτός της «θεωρίας» στην προσπάθεια της η Ε.Ε. έχει καταρτίσει προγράμματα που θα επιτρέψουν σε γυναίκες την ένταξή τους στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας.

Πρόγραμμα Now

Κοινοτική Πρωτοβουλία για την Προώθηση Ίσων Ευκαιριών για τις Γυναίκες στον Τομέα της Απασχόλησης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης.

ΣΚΟΠΟΣ

Το πρόγραμμα αυτό αποσκοπεί, μέσω συνοδευτικών μέτρων και μέτρων προσαρμογής, στην διευκόλυνση της πρόσβασης των γυναικών στα προσδοκώμενα οφέλη από την επίτευξη της Ενιαίας Αγοράς, σε σχέση με την εργασία και την τεχνολογική εξέλιξη.

ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ

1991-1993

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ

Έχει δοθεί τεχνική βοήθεια συνολικού ύψους 800 χιλ. ECUS για τις προπαρασκευαστικές ενέργειες κατάρτισης του προγράμματος. Το λειτουργικό πρόγραμμα ύψους 7620 χιλ. ECUS (ΕΤΠΑ 762 χιλ. ECUS και ΕΚΤ 6858 χιλ. ECUS) εγκρίθηκε το Δεκέμβριο του 1991 και οι δράσεις που προβλέπει εκτελούνται ήδη. Έχει εκδηλωθεί ιδιαίτερο ενδιαφέρον τόσο από κεντρικούς όσο και από περιφερειακούς φορείς για την ένταξη δράσεών τους στους προσανατολισμούς της πρωτοβουλίας NOW. Ήδη το ύψος των υποβληθέντων αιτημάτων υπερκαλύπτει την προβλεπόμενη χρηματοδότηση. Το 1991 έλαβε χώρα η προετοιμασία και σύναψη διακρατικών συνεργασιών

και δικτύων υλοποίησης με αντίστοιχους φορείς άλλων Κ-Μ. Από το 1992 και εντεύθεν αρχίζει η υλοποίηση. (Οδηγός Κοινωνικών Προγραμμάτων).

Πρόγραμμα Leonardo Da Vinci

Κοινωνική πρωτοβουλία που αποσκοπεί στην εξασφάλιση της προσωπικής ανάπτυξης του ατόμου και ταυτόχρονα στην επαγγελματική του ένταξη και εξέλιξη.

ΣΚΟΠΟΣ

Δίνει ιδιαίτερη σημασία στη δια βίου κατάρτιση. Αφορά άτομα και των δύο φύλων, νεαρής ηλικίας κυρίως, εργαζόμενους και ανέργους που επιθυμούν να αντισταθούν στην ανεργία και να βελτιώνουν τα επαγγελματικά τους προσόντα συνεχώς, έτσι ώστε να προλάβουν τις εξελίξεις στον τομέα της τεχνολογίας.

ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ

1995-1999

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ

Όσοι ενδιαφέρονται να λάβουν χρηματοοικονομική ενίσχυση στο πλαίσιο του LEONARDO πρέπει να πληρούν κάποιες προϋποθέσεις και να υποβάλλουν αιτήσεις και δικαιολογητικά.

Επίσης πρέπει να γνωρίζουν πως το ποσό της χρηματοδότησης διαφέρει από σχέδιο σε σχέδιο και δεν υπερβαίνει τα 100.000 ECUS το χρόνο ανά σχέδιο και τα 5.000 ECUS ανά άτομο για κάθε πρόγραμμα τοποθετήσεων.

Αξιολογώντας τα δύο προγράμματα βλέπουμε πως στοχεύουν στην αντιμετώπιση των κυριότερων προβλημάτων που σχετίζονται με τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και μπορεί να θεωρηθεί ως ένα μεγάλο βήμα στην προσπάθεια για ίσες ευκαιρίες.

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

Θα πρέπει να τονίσω ιδιαίτερα το μεγάλο πρόβλημα που υπάρχει στη χώρα μας για τις γυναίκες που, αφού μείνουν μερικά χρόνια έξω από την αγορά εργασίας για να εκπληρώσουν τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, βρίσκουν, όταν πια μπορούν να εργαστούν αλλά έχουν ξεπεράσει κάποιο όριο ηλικίας, ότι είναι πολύ δύσκολη ή αδύνατη η επανένταξή τους στο εργατικό δυναμικό. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι γενικά η απασχόληση των γυναικών παρουσιάζει ιδιαίτερη ευαισθησία στις τεχνολογικές, οικονομικές και κοινωνικές μεταβολές σε μια χώρα.

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

A) Γυναίκα και επαγγελματική εκπαίδευση

Οι ανάγκες της αγοράς εργασίας δεν είναι στατικές αλλά μεταβάλλονται στη δυναμική του χρόνου και ο καταμερισμός της εργασίας προσαρμόζεται στις εκάστοτε ανάγκες μέσω της τυπικής αλλά και της άτυπης εκπαίδευσης. Οι επαγγελματικές επιλογές λοιπόν είναι σε άμεση συνάφεια με την εκπαίδευση και έτσι σε πολλές περιπτώσεις η επιλογή επιπέδου και βαθμίδας εκπαίδευσης προδικάζει και την επιλογή αντίστοιχου επαγγέλματος. Και σε μια αντίστροφη τάση οι απαιτήσεις ορισμένων επαγγελμάτων προσανατολίζουν σε συγκεκριμένες εκπαιδευτικές επιλογές. Γιατί μπορεί η εκπαίδευση να προηγείται χρονικά από την επιλογή επαγγέλματος (συνήθως), αλλά εκπαίδευση και απασχόληση αλληλεπιδρούν μεταξύ τους.

Θα μιλήσουμε παρακάτω για «γυναικεία» και «αντρικά» επαγγέλματα. Η γυναικεία απασχόληση συμβαδίζει με το σύστημα αξιών που υπάρχει ακόμη στην κοινωνία μας και δεν αντικρούει στον «προορισμό» της γυναίκας: νοικοκυριό - φροντίδα οικογένειας. Ο καταμερισμός εργασίας σε αντρικούς και γυναικείους ρόλους επηρεάζει αντίστοιχα και τα σχήματα της εκπαίδευσης. Και δεν είναι μόνο η αντίληψη που έχουν οι άντρες για τη γυναικεία απασχόληση, πολύ συχνά και οι ίδιες οι γυναίκες δεν αναγνωρίζουν την αξία της σε κάποιες εργασίες και πιστεύουν ότι είναι «ανίκανες».

Τις εκπαιδευτικές της επιλογές λοιπόν η γυναίκα τις κάνει κάτω από το πρίσμα του κοινωνικού της ρόλου. Εκπαίδευση χωρίς να τη συνδυάζουν με αντίστοιχη εφαρμογή στην αγορά εργασίας αφορά μόνο πολύ λίγες γυναίκες των ανώτερων κοινωνικοοικονομικών στρωμάτων.

Οι περισσότερες γυναίκες ενδιαφέρονται να χρησιμοποιήσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απέκτησαν με την εκπαίδευσή τους στην παραγωγή. Βέβαια θα υπάρχουν κοινωνικές προκαταλήψεις που θα την επηρεάσουν στις εκπαιδευτικές της επιλογές. Αυτές λειτουργούν με δύο συνήθεις τρόπους. Ο ένας τρόπος επηρεασμού είναι ένα σύστημα αξιών που προωθεί προς κάποια κατεύθυνση (συγκεκριμένα επαγγέλματα) και ο

δεύτερος είναι ο βαθμός απορροφητικότητας των γυναικών σε κάποια επαγγέλματα στην αγορά εργασίας.

Ποια όμως είναι η εικόνα του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών απασχολούμενων;

Σύμφωνα με έρευνα του ΕΚΚΕ (έρευνα για τα κοινωνικά χαρακτηριστικά της Απασχόλησης, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 1983), παρατηρούμε τα εξής:

(i) το ποσοστό των γυναικών που είναι πτυχιούχοι ανωτάτων σχολών (15%) είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των αντρών (14%).

Αντίθετα στους εργαζόμενους με απολυτήριο Δημοτικού τα ποσοστά είναι 39% για τους άντρες και 25% για τις γυναίκες. Αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες μπαίνουν στην αγορά εργασίας όταν έχουν αυξημένα προσόντα για να αντιμετωπίσουν τον ανταγωνισμό των αντρών συναδέλφων τους.

(ii) Στις μεγαλύτερες ηλικίες 45 ετών και άνω (μακρινότερο παρελθόν) τα ποσοστά για τη συμμετοχή στην ανώτατη εκπαίδευση είναι 42% για τους άντρες και 18% για τις γυναίκες. Αντίθετα στις νεότερες ηλικίες 20-44 ετών τα ποσοστά είναι 58% και 82% αντίστοιχα. Αυτό δείχνει την εντυπωσιακή εξελικτική πορεία της εκπαίδευσης των γυναικών απασχολούμενων, γεγονός που υπόσχεται πολλά για τη διεκδίκηση κοινωνικής και οικονομικής ισότητας για τις γυναίκες καθώς και επαγγελματική αναγνώριση.

Βέβαια η επαγγελματική κατάρτιση δεν επιφέρει οπωσδήποτε την προαγωγή των γυναικών. Για τις λεγόμενες «υψηλές» θέσεις (διευθυντικά στελέχη) οι υπεύθυνοι δείχνουν περισσότερη εμπιστοσύνη στους άντρες και όχι στις γυναίκες εργαζόμενες. Ως αιτία επικαλούνται «τη μικρότερη διαθεσιμότητα» για την εργασία και το «ασθενέστερο εταιρικό πνεύμα». Πρέπει να τονίσουμε ότι και στις ίδιες τις γυναίκες πολλές φορές λείπει η αυτοπεποίθηση, απαραίτητη για την εξέλιξή τους.

Παρ' όλα αυτά η επαγγελματική κατάρτιση είναι εκείνη που θα φέρει την ισορροπία της θέσης της γυναίκας στην αγορά εργασίας, εφόσον ειδικεύεται σε επαγγέλματα που έχουν πρόσβαση στη νέα τεχνολογία.

Επίσης είναι ένα μέσο για την προσωπική εξέλιξη και πρόοδο κυρίως των γυναικών. Προσφέρει μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και ανεξαρτησία, πράγμα που σημαίνει ταυτόχρονα καλύτερη ενσωμάτωση στην απασχόληση και τους γεννά την επιθυμία να διευρύνουν τις γνώσεις τους και να συνεχίσουν την επαγγελματική τους κατάρτιση. Επίσης, παρακινεί την επιχείρηση να λάβει υπόψη της τα τυπικά χαρακτηριστικά ενός μέρους του προσωπικού, τις γυναίκες και ν' αποδεχτεί ή να ερευνήσει τους τρόπους εργασίας και οργάνωσης, οι οποίοι αν και είναι διαφορετικοί όμως δεν είναι λιγότερο αποτελεσματικοί και αποδοτικοί.

Τελειώνοντας θα λέγαμε ότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός δεν έχει φέρει τα αναμενόμενα αποτελέσματα και δεν επηρεάζει ιδιαίτερα τις εκπαιδευτικές επιλογές των μαθητών. Η παράδοση και οι κοινωνικές αξίες μεταφέρονται από γενιά σε γενιά και αποτελούν ανασταλτικό παράγοντα ελεύθερης επιλογής.

Εξάλλου, αν συγκρίνει κανείς τα επίπεδα εκπαίδευσης των γυναικών με τα επίπεδα απασχόλησής τους θα διαπιστώσει ότι ένα μέρος της εκπαίδευσής τους δε βρίσκει ανταπόκριση στην αγορά εργασίας ισότιμη τουλάχιστον με εκείνη των ανδρών. Υπάρχουν εστίες αντίστασης για την αναγνώριση και μεταχείριση των γυναικών με τα ίδια κριτήρια που αντιμετωπίζουν τους άνδρες. Έτσι, η σχέση εκπαίδευσης και απασχόλησης απαιτεί μια άλλη διάσταση και επιζητεί την ερμηνεία της όχι στα πλαίσια των καθιερωμένων νόμων της αγοράς εργασίας, αλλά στις διαστάσεις των στερεοτύπων, των προκαταλήψεων και των αξιών για τη θέση της γυναίκας στην απασχόληση.

Η γυναικεία παρουσία στον επαγγελματικό χώρο ακολουθεί μια διαφορετική πορεία από εκείνη του άνδρα. Σήμερα ο σύγχρονος τρόπος ζωής αλλά και ο καταμερισμός εργασίας όπως μετεξελίσσεται με την ανάπτυξη της τεχνολογίας «επιτρέπει» τη γυναικεία απασχόληση σε περισσότερους τομείς που μέχρι τώρα ήταν της αποκλειστικής αρμοδιότητας των ανδρών.

β) Γυναίκες και Επαγγέλματα

Ο συνολικός αριθμός των επαγγελματιών έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια φτάνοντας τα 400 περίπου. Η γυναίκα συμμετέχει στο 10% των επαγγελματιών. Πολλά επαγγέλματα του χθες έχουν εκλείψει και έχουν δώσει τη θέση τους σε νέα μέσα στην αγορά εργασίας.

Οι γυναίκες, θα λέγαμε, ότι εξακολουθούν παρά τις αλλαγές να απασχολούνται στα λεγόμενα «γυναικεία επαγγέλματα» (δακτυλογράφος, γραμματέας, μοδίστρα, καθαρίστρια, νοσοκόμα, δασκάλα). Στην πραγματικότητα η αγορά εργασίας είναι χωρισμένη σε γυναικεία και αντρικά επαγγέλματα. Παρ' όλο που θεωρητικά οι γυναίκες σήμερα είναι ελεύθερες να εργαστούν σε οποιοδήποτε επάγγελμα, έχοντας την ανάλογη τεχνική ή εκπαιδευτική κατάρτιση, εξακολουθούν να επιλέγουν να εργάζονται με άτομα και όχι με αντικείμενα. Γι' αυτό και παρατηρείται ότι γυναικοκρατούνται εργασιακοί χώροι όπως νοσοκομεία, παιδικοί σταθμοί, κοινωνικές υπηρεσίες, γενικότερα ιδρύματα και οργανισμοί που απασχολούνται κυρίως με το παιδί και τον άνθρωπο γενικότερα.

Βέβαια τα τεχνολογικά επιτεύγματα θα αντικαταστήσουν σε αρκετά επαγγέλματα τα «γυναικεία χέρια» π.χ. η γυναίκα ασχολούνταν πάντα με την πτηνοτροφία· όταν όμως άρχισε η μηχανοποίηση της παραγωγής τότε πέρασε στα «αντρικά χέρια». Τα νέα επαγγέλματα πέρα από πιο ενδιαφέροντα δίνουν και μεγαλύτερα κέρδη. Βέβαια η βιομηχανία εξακολουθεί να χρησιμοποιεί τη γυναίκα και να την εκμεταλλεύεται σε σχέση με τις οικονομικές της αποδοχές.

Όμως με το να εργάζεται έξω από το σπίτι η γυναίκα δεν παύει να εργάζεται και μέσα στο σπίτι. Έτσι «τρέχει» να προλάβει τα πάντα. Σπίτι-νοικοκυριό, φροντίδα του παιδιού, απόδοση στην εργασία, καλές σχέσεις διαπροσωπικές. Πολύ συχνά νιώθει ενοχές και είναι μόνιμο το άγχος για να προλάβει να είναι «άριστη» σε κάθε τομέα: εργασία - οικογένεια - κοινωνία.

Γι' αυτό και πολλές γυναίκες επιλέγουν αποκλειστικά να είναι νοικοκυρές. Στην Ελλάδα σήμερα γύρω στα 2 εκατομμύρια είναι οι γυναίκες εκείνες που ασχολούνται μόνο με την οικιακή εργασία, εργασία απαραίτητη για την καλή λειτουργία της οικογένειας.

Βέβαια η νοικοκυρά είναι εργαζόμενο, αλλά μη αμειβόμενο μέλος της κοινωνίας. Η εργασία της δεν έχει καμία οικονομική ανταμοιβή· ίσως κάποιες φορές να έχει ηθική ανταμοιβή με την αναγνώριση του συζύγου. Καμιά φορά βέβαια ούτε ο ίδιος ο σύζυγος δίνει αξία στη δουλειά της νοικοκυράς, τη θεωρεί ασήμαντη και δεν αναλογίζεται πόσα χρήματα θα χρειαζόταν να πληρώσει μια οικιακή βοηθό για να κάνει το νοικοκυριό. Αλλά εκτός του οικονομικού τομέα η δουλειά της νοικοκυράς είναι και εξαντλητική: παίρνει πολύ χρόνο και είναι εξουθενωτική. Η γυναίκα κουράζεται προσφέροντας όλες τις ικανότητές της μέσα στο σπίτι και η εργασία της δεν θεωρείται παραγωγική εργασία και δεν προστίθεται στην οικονομία της χώρας. Φθείρονται κιόλας γιατί αναγκάζονται να κάνουν τις ίδιες δουλειές καθημερινά για πάρα πολλά χρόνια. Γι' αυτό και οι περισσότερες γυναίκες ζητούν να βγουν και να δουλέψουν έξω από το σπίτι. Θέλουν να παίρνουν μέρος στην παραγωγή της χώρας, ν' αλλάξουν καθήκοντα και να ανταμείβονται για το έργο που παράγουν, να αποκτήσουν αυτονομία και οικονομική ανεξαρτησία. Και ενώ οι γυναίκες επιζητούν και αγωνίζονται για τη συμμετοχή τους στο ενεργό εργατικό δυναμικό, ποτέ κανένας άντρας δε θέλησε να αλλάξει το ρόλο του και να ασχοληθεί αποκλειστικά με το νοικοκυριό. Ίσως γιατί θεωρεί ότι για την εργασία που πληρώνεται αξίζει ο χρόνος που διαθέτει, ενώ για τις δουλειές του νοικοκυριού κανένας μισθός δε θα ήταν πολύ δελεαστικός και ικανοποιητικός.

Ας αναφερθούμε και στις επιπτώσεις που έχει το φαινόμενο της γυναίκας - αποκλειστικά νοικοκυράς στην ψυχοσύνθεσή της. Σύμφωνα και με την Αλ. Παπαρήγα («η απελευθέρωση της γυναίκας», σελ. 91) «Η προσωπική ανάπτυξη της γυναίκας εμποδίζεται κύρια από το γεγονός πως δεν αποκτά την πείρα που δίνει η συμμετοχή στην παραγωγική διαδικασία. Εμποδίζεται επίσης η ανάπτυξη ουσιαστικών συναισθηματικών σχέσεων, αφού αυτές εμφανίζονται πιο ολοκληρωμένες στα πλαίσια της εργασίας».

Τέλος ας δούμε αναλυτικά μέσα από τους πίνακες της Ε.Σ.Υ.Ε. σε ποιούς τομείς απασχολούνται οι γυναίκες στην Ελλάδα σήμερα. (Από την Εθνική Έκθεση της Ελλάδας για το 4ο Παγκόσμιο Συνέδριο του Ο.Η.Ε.).

Πίνακας 1 : Απασχολούμενοι στο επάγγελμα κατά θέση και φύλο

Θέση στο επάγγελμα	Ανδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Ποσοστό %
Σύνολο	2406784	1225653	3632437	33,7
Εργοδότης	199704	29729	229433	13,0
Αυτοαπασχολούμενος	832062	217010	1049072	20,7
Μισθωτός	1260553	669915	1930468	34,7
Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση	114465	308998	423463	73,0

Πηγή : Ε.Σ.Υ.Ε., Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1991.

Πίνακας 2: Κατανομή απασχολούμενων στο επάγγελμα κατά θέση και φύλο

Ετος	1981	1985	1991	Ποσοστιαία Μεταβολή 1981-1991	Απόλυτη Μεταβολή 1981-1991
------	------	------	------	-------------------------------	----------------------------

Θέση στο επάγγελμα	Ανδρες	Γυναίκες	Ανδρες	Γυναίκες	Ανδρες	Γυναίκες	Ανδρες	Γυναίκες	Ανδρες	Γυναίκες
Σύνολο	100	100	100	100	100	100				
Εργοδότης	8,9	1,7	6,9	1,3	8,3	2,4	-0,6	0,7	-7,0	59,0
Αυτοαπασχολούμενος	37,3	18,2	37,2	18,7	34,6	17,7	-2,7	-0,4	-7,9	8,1
Μισθωτός	50,1	43,9	51,0	46,0	52,4	54,7	2,3	10,7	3,9	37,9
Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση	3,8	36,2	4,8	34,0	4,8	25,2	1,0	-11,0	24,1	-22,9

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε., Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1981, 1985, 1991.

Πίνακας 3: Απασχόληση γυναικών κατά επίπεδο εκπαίδευσης

Κατηγορίες οικονομικής δραστηριότητας γυναικών	Σύνολο	Πρωτ. Διάφορα Στοιχ. Λογ.	Φοιτη. αγωγή Κολλ. γία σε Δν. Σχ.	Πρωτ. Δν. Τεχν. Σχολ. Δευτ. Δν. Σχολ.	Απολ. υπηρ. σ. Μ. Εκπ.	Γεν. Τάξη Σχολ. Μ. Εκπ.	Απολ. υπηρ. σ. Δημοτ. Σχολ.	Ενδο κτηκο μισθός Δημ.	Δεν δήλωσαν
Σύνολο	100	14,0	0,6	5,5	25,0	6,2	38,7	7,1	2,6
Γεωργία	100	0,2	0,0	0,1	3,0	2,8	68,3	18,2	7,4
Ορυχεία	100	13,6	0,0	9,1	22,7	4,6	45,4	4,6	0,0
Βιομηχανία, βιοτεχνία	100	3,4	0,3	3,6	26,1	11,6	50,2	3,9	0,9
Ηλεκτρισμός, φωτ., ύδρευση	100	14,9	1,5	7,5	62,7	1,5	10,5	1,5	0,0
Οικοδομήσεις, Δημ. έργα	100	17,5	0,0	15,0	32,5	12,5	22,5	0,0	0,0
Εμπόριο, εστ/ρια, ξεν/χεία	100	5,6	0,5	4,1	39,2	9,9	35,5	4,1	1,0
Μεταφορές, επικοινωνίες	100	10,6	1,9	7,9	62,2	3,4	11,4	1,3	0,5
Τράπεζες	100	35,7	1,9	9,3	44,1	2,1	4,1	1,1	0,1
Λοιπές υπηρεσίες	100	36,0	0,9	11,8	27,2	4,5	15,2	2,4	0,8
Δεν δήλωσαν	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1991.

Γ) Γυναίκα και Πολιτική

Μια από τις πιο κραυγαλέες ανισότητες είναι η σχεδόν μονοπωλιακή κατάληψη δημοσίων αξιωμάτων από άντρες. Το ποσοστό των γυναικών στη Βουλή, στην Κυβέρνηση, στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, αλλά και σε θέσεις διευθυντικών στελεχών ή Προέδρων Οργανισμών, είναι απελπιστικά χαμηλό. Φυσικά δεν υπάρχει καμία διάταξη νόμου που να απαγορεύει την κατάληψη «αξιωμάτων» από γυναίκες, αλλά στην πράξη υπάρχουν φραγμοί, που εμποδίζουν τις γυναίκες να διεκδικήσουν τα «αξιώματα» αυτά με πλήρη ισότητα ευκαιριών σε σχέση με τους άντρες, παρά την αντίθετη συνταγματική επιταγή. Το «κλειδί που ανοίγει τις πόρτες» για τα «υψηλά αξιώματα» βρίσκεται στα χέρια των πολιτικών κομμάτων. Από τα ψηφοδέλτια ξεκινά ο αποκλεισμός των γυναικών, που στερούνται έτσι στην πράξη τη δυνατότητα να διεκδικήσουν την εκλογή της, σε ίση μοίρα με τους άντρες.

Στη χώρα μας η συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική ζωή της Ελλάδας παρουσίασε αύξηση κατά τη δεκαετία 1984-1994. Παρά τη μικρή αύξηση το ποσοστό εξακολουθεί να είναι χαμηλό (βλ. πίν. 4).

Πίνακας 4: Συμμετοχή γυναικών στο Ελληνικό Κοινοβούλιο κατά πολιτικό κόμμα και εκλογική περίοδο.

Συμμετοχή γυναικών στο Ελληνικό Κοινοβούλιο κατά πολιτικό κόμμα και εκλογική περίοδο

02.06.1985			18.06.1989			05.11.1989			08.04.1990			10.10.1993			
Σ	Γ	%	Σ	Γ	%	Σ	Γ	%	Σ	Γ	%	Σ	Γ	%	
Σύνολο	300	13	4,3	Σύνολο	300	13	4,3	Σύνολο	300	20	6,7	Σύνολο	300	16	5,3
ΠΑΣΟΚ	157	8	5,1	ΠΑΣΟΚ	125	4	3,2	ΠΑΣΟΚ	128	7	5,5	ΠΑΣΟΚ	124	8	6,5
Ν.Δ.	111	3	2,7	Ν.Δ.	145	7	4,8	Ν.Δ.	147	10	6,8	Ν.Δ.	150	6	4,0
Κ.Κ.Ε	9	1	11,1	Δ.Α.	1	0	0,0	ΣΥΝ	21	2	9,5	ΣΥΝ	12	1	8,3
ΑΝΕΞ.	14	1	7,1	ΣΥΝ	28	2	7,1	ΟΙΚΟΛΟΓΟΙ	1	1	100,0	Κ.Κ.Ε.	7	0	0,0
ΕΛ.ΑΡ.	1	0	0,0	ΑΝΕΞ.	1	0	0,0	ΑΝΕΞ.	3	0	0,0	ΟΙΚΟΛΟΓΟΙ	1	1	100,0
Δ.Α.	8	0	0,0					ΑΝΕΞ.	6	0	0,0				

ΠΗΓΗ: Ελληνικό Κοινοβούλιο, 1994.

Οι γυναίκες άρχισαν να συμμετέχουν πιο ενεργά μέσα στα πολιτικά κόμματα μετά την πτώση της δικτατορίας το 1974. Την ίδια περίπου περίοδο έχουμε και την επαναδραστηριοποίηση του Ελληνικού γυναικείου κινήματος:

- 1988: Συντονιστική Επιτροπή Γυναικείων Οργανώσεων και τμημάτων των κομμάτων με στόχο την προβολή του αιτήματος για ισότιμη συμμετοχή ανδρών - γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.
- 1989: Ορίζεται για πρώτη φορά γυναίκα Επίτροπος της Ε.Ο.Κ.
- 1990: Ευρωπαϊκό Λόμπυ γυναικών (εκστρατεία στις Ευρωεκλογές τον Ιούνιο του '94 για την πληροφόρηση για την ανάγκη Ισότητας συμμετοχής των δύο φύλων στα κέντρα λήψης αποφάσεων).
- 1991: Εξελέγη γυναίκα ως γραμματέας του Κ.Κ.Ε., ενώ από το 1991 ως το 1993 γυναίκα ήταν και η πρόεδρος και του άλλου αριστερού κόμματος, του Συνασπισμού.

Μιλώντας για τη συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική και κατά πόσο είναι πραγματικότητα πρέπει να αναφερθούμε στους λόγους για τους οποίους αυτή είναι σημαντική ως και επιτακτική.

Η συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική είναι πολύ σημαντική γιατί έχει άμεση σχέση με την ολοκληρωμένη και σωστή λειτουργία ενός δημοκρατικού πολιτεύματος. Απαραίτητη προϋπόθεση για την κατοχύρωση της νομιμότητας ενός δημοκρατικού πολιτεύματος είναι η συμμετοχή όλων των πολιτών στις πολιτικές διαδικασίες και η αντιπροσώπευση και δυνατότητα έκφρασης όλων των συμφερόντων μέσα στο σύστημα αυτό. Κυρίως όμως απαραίτητη προϋπόθεση, είναι η δυνατότητα πρόσβασης όλων των συμφερόντων στα όργανα λήψης αποφάσεων. Διαφορετικά παραβιάζεται η αρχή των ίσων ευκαιριών που είναι μια από τις βασικές αρχές της δημοκρατίας.

Οι γυναίκες ως γνωστόν δεν συμμετέχουν στον ίδιο βαθμό, ούτε επί ίσοις όροις στις πολιτικές διαδικασίες, με τους άνδρες. Ο λόγος βέβαια οφείλεται στην κατώτερη θέση που κατέχουν, μέσα στην κοινωνία και την οικονομία. Επειδή ακριβώς κατέχουν αυτή την κατώτερη θέση έχουν διαφορετικά συμφέροντα και ανάγκες από τους άνδρες, τα οποία όμως δεν εκπροσωπούνται στα δημοκρατικά συστήματα των ανεπτυγμένων χωρών.

Για να εκπροσωπηθούν τα συμφέροντα αυτά θα πρέπει να μπει σημαντικός αριθμός γυναικών στα κοινοβούλια, αλλά και στα άλλα κέντρα λήψης αποφάσεων - κρατική διοίκηση, συνδικαλιστικές οργανώσεις, εργοδοσία κ.λπ.

Εξάλλου η λήψη αποφάσεων δε διαμορφώνει μόνο πολιτική σε διάφορους τομείς, αλλά επιλέγει και τις ομάδες ατόμων που πρόκειται να επωφεληθούν από αυτές.

Μια σημαντική αύξηση της αντιπροσώπευσης των γυναικών στην πολιτική θα πρέπει θεωρητικά να οδηγήσει στη διαμόρφωση μιας νέας ημερήσιας διάταξης της πολιτικής, εισάγοντας νέα θέματα και ερωτήματα, όπως η ισότητα των ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων, η κατάργηση των στερεότυπων ρόλων των δύο φύλων σε όλους τους τομείς της ζωής, το πρόβλημα του βιασμού, της σεξουαλικότητας, της κοινωνικής υποδομής για τη βοήθεια της οικογένειας και τη φροντίδα του παιδιού.

Το γυναικείο κίνημα βοήθησε βέβαια στην ανάπτυξη των θεμάτων αυτών, δε μπόρεσε όμως να τα ενσωματώσει στον πολιτικό προγραμματισμό των κυβερνήσεων γιατί, όπως είπαμε, οι γυναίκες βρίσκονται εκτός της πολιτικής.

Δύο ακόμη λόγοι για τους οποίους το θέμα γυναίκες και πολιτική είναι σημαντικό: Οι γυναίκες εξαιτίας των διαφορετικών τους ρόλων, έχουν διαφορετικές εμπειρίες, αλλά και αξίες και ικανότητες και επομένως πολιτικές δυνατότητες. Ακριβώς επειδή οι γυναίκες έχουν διαφορετικές εμπειρίες και δυνατότητες είναι απώλεια ανθρώπινου δυναμικού για κάθε κοινωνία να επιτρέπει να παραμένουν αναξιοποίητες. Δεύτερον, η συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική πιστεύεται ότι θα κάνει την πολιτική πιο ανθρώπινη γιατί θα φέρει μέσα σ' αυτή, την οπτική μιας κατηγορίας ανθρώπων που έχουν μείνει για αρκετούς αιώνες στο περιθώριο της δημόσιας ζωής. (Περιοδικό «ο αγώνας της γυναίκας», τεύχος 37).

Ποιοι όμως είναι οι παράγοντες εκείνοι που περιορίζουν την είσοδο των γυναικών στην πολιτική ή κάποιες φορές την καθιστούν απαγορευτική.

ι) Ψυχολογικά αίτια

Η φυσική και ψυχολογική απομόνωση γυναικών σε παραδοσιακές λειτουργίες έχει σαν αποτέλεσμα την έλλειψη πληροφόρησης και βέβαια την έλλειψη αυτοπεποίθησης εκ μέρους αυτών των γυναικών. Επί πλέον η απομόνωση αυτή ενισχύει την εμπέδωση των παραδοσιακών προτύπων του ρόλου των δύο φύλων που έχουν ενστερνισθεί από την παιδική τους ηλικία.

Η κοινωνικοποίησή τους σε πρότυπα γυναικείων ρόλων που χαρακτηρίζονται από εξάρτηση και παθητικότητα, μάλλον παρά από αυτονομία και αυτάρκεια, που απαιτούνται για την επιβίωση στο πολιτικό παιχνίδι, τους δημιουργεί αισθήματα προσωπικής ανικανότητας και ανάληψη ανωτέρων αξιωμάτων και κατευθύνει τις φιλοδοξίες τους στην απλή εκτέλεση της εργασίας που τους έχει ανατεθεί, παρά την προσπάθεια να διακριθούν.

Ψυχολογικοί λόγοι επίσης κρατούν τις γυναίκες μακριά τη μια από την άλλη. Μειώνουν τα αισθήματα κοινού ενδιαφέροντος και την ανάπτυξη γυναικείας ομαδικής συνείδησης που μπορεί να προσφέρει τη βάση για να δημιουργήσουν οι γυναίκες ενωμένο μέτωπο στην πολιτική ή τουλάχιστον να υποστηρίξουν με εκστρατείες, πιέσεις προς τα κόμματα και τέλος με την ψήφο τους γυναίκες υποψήφιες σε βουλευτικές και δημοτικές εκλογές.

ii) Κοινωνικά αίτια

Ένα μεγάλο εμπόδιο για την είσοδο των γυναικών στην πολιτική είναι το θέμα του χρόνου. Για τις γυναίκες που προσπαθούν να συνδυάσουν οικογενειακές ευθύνες με την αμειβόμενη εργασία, το πρόβλημα του χρόνου μπορεί να γίνει ακόμη πιο περίπλοκο λόγω της ύπαρξης ανεπαρκών υπηρεσιών για την φροντίδα των παιδιών. Επίσης, λόγω έλλειψης χρόνου έχουν λιγότερες ευκαιρίες για μάθηση, συζήτηση, πληροφόρηση γύρω από την πολιτική.

Από στοιχεία ερευνών προκύπτει πάντως ότι ο παράγοντας του χρόνου υποβαθμίζεται όσο ανεβαίνει το επαγγελματικό και εκπαιδευτικό επίπεδο. Δεν αποτελεί δηλαδή ανασταλτικό παράγοντα για την είσοδο των γυναικών στην πολιτική.

(iii) Οικονομικά αίτια

Ο οικονομικός παράγοντας είναι εξίσου σημαντικός. Η φτώχεια των γυναικών είναι γνωστή. Οι γυναίκες κατά μέσο όρο κερδίζουν λιγότερα από τους άνδρες. Σημαντικός επίσης αριθμός γυναικών δεν έχει άλλα μέσα οικονομικής ενίσχυσης από εκείνα που προέρχονται από τον σύζυγο ή την οικογένειά τους.

(iv) Αίτια οφειλόμενα στους πολιτικούς θεσμούς

Η οργάνωση της πολιτικής έχει διαμορφωθεί σύμφωνα με τις ανδρικές αρχές. Η ανδρική υπεροχή στη δομή της ηγεσίας των πολιτικών κομμάτων συντείνει στη διατήρηση αυτού του καθεστώτος, είτε στην επιλογή υποψηφίων, είτε στις προτάσεις, για πολιτικά αξιώματα, είτε στη χαμηλή αντιπροσώπευση των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων των κομμάτων.

Η αντιπροσώπευση των γυναικών μέσω των κομμάτων παρεμποδίζεται επίσης γιατί οι γυναίκες δεν θεωρούνται ότι εκπροσωπούν τα κοινωνικοοικονομικά συμφέροντα στα οποία βασίζεται το κομματικό σύστημα. Η παρουσία των γυναικών είναι σχεδόν ανύπαρκτη σε πολλούς βασικούς τομείς που παραδοσιακά καθορίζουν την ουσία του περιεχομένου του δημοσίου συμφέροντος και της δημόσιας πολιτικής.

Θεωρείται επίσης ότι οι γυναίκες δεν έχουν τα χαρακτηριστικά που απαιτεί η πολιτική, όπως τη λογική, την υπευθυνότητα, την ανταγωνιστικότητα. Η στερεότυπη γυναίκα θεωρείται ότι είναι συναισθηματικά παρορμητική, ανώριμη, εξαρτημένη από τον άνδρα και παθητική.

Αυτή η έμφαση στην παθητικότητα φαίνεται από τις διαδικασίες που αφορούν τη στρατολόγηση γυναικών σε κομματικές εργασίες. Συχνά υπάρχει σαν προϋπόθεση η παρότρυνση από μέρους κάποιου άνδρα κομματικού εκπροσώπου. Ίσως αυτός είναι και ένας λόγος που ωθεί τις γυναίκες να μην ψηφίζουν γυναίκες: Το γεγονός δηλαδή ότι η εξουσία

εκπροσωπείται από τους άνδρες και η πρόσβαση σ' αυτή θεωρείται ότι είναι δυνατή μόνο μέσω αυτών.

Αλλά ακόμη και έτσι που είναι τα πράγματα, ένας μεγάλος αριθμός γυναικών βρίσκεται απομονωμένος μέσα στο σπίτι, είτε είναι νοικοκυρές, είτε εργάζονται και κινούνται σε περιβάλλοντα άσχετα με την πολιτική, παραμένοντας έξω από το δίκτυο της πολιτικής. Εάν αυτές οι γυναίκες κινητοποιούντο μέσα σε δίκτυα γυναικών, θα είχαν τη δυνατότητα να συνειδητοποιήσουν τα προβλήματά τους, αλλά και ειδικότερα τα συμφέροντά τους, και να πιέσουν τα κόμματα για να μπουν στην πολιτική, εκπροσωπώντας τη δική τους άποψη για την πολιτική και τη δημοκρατία.

Ένα άλλο επιχείρημα για τα αίτια που οι γυναίκες δεν μπαίνουν στην πολιτική, είναι γιατί αυτή επικεντρώνεται σε θέματα που δεν τις αφορούν, όπως εξωτερική πολιτική, άμυνα, οικονομική πολιτική. Αυτό όμως δεν είναι σωστό. Όλα τα πολιτικά θέματα αφορούν και τις γυναίκες, γιατί έχουν άμεσες επιπτώσεις και στη δική τους ζωή. Αλλά οι γυναίκες από μόνες τους δεν έχουν διερευνήσει ποιες είναι οι πιο ειδικές περιπτώσεις των θεμάτων αυτών στις γυναίκες και τις απόψεις που θα ήθελαν να περάσουν στα κόμματα και σε άλλους φορείς για τα θέματα αυτά.

Γ₁) Η πολιτική συμπεριφορά των γυναικών

Η πολιτική συμπεριφορά των γυναικών διαφοροποιείται από αυτή των ανδρών, όχι λόγω φύλου, αλλά λόγω του διαφορετικού ρόλου και της διαφορετικής θέσης που κατέχουν μέσα στην οικογένεια και την κοινωνία. Η πολιτική συμπεριφορά της γυναίκας συγκρίνεται με του άνδρα και χαρακτηρίζεται σαν ελλιπής. Βέβαια, τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται αφορούν συνήθως την κομματική πολιτική και γενικότερα την πολιτική με την κλασσική έννοια του όρου. Έτσι οι γυναίκες φαίνονται λιγότερο ενημερωμένες, δείχνουν λιγότερο ενδιαφέρον, συμμετέχουν λιγότερο. Διερευνώντας και πάλι τη συμμετοχή τους στα κόμματα, στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, βλέπουμε ότι υπολείπονται των ανδρών. Αυτός όμως είναι πολύ στενός ορισμός της πολιτικής δραστηριότητας.

Υπάρχουν πολλές μελέτες που δείχνουν ότι η μικρή συμμετοχή των γυναικών στην παραδοσιακή πολιτική δεν αντικατοπτρίζει τόσο την πολιτική απάθεια των γυναικών ή το χαμηλότερο εκπαιδευτικό τους επίπεδο, αλλά την έλλειψη ταύτισης μ' αυτή την πολιτική. Είναι πάντως λάθος η αντίληψη ότι οι γυναίκες είναι παθητικές και δε συμμετέχουν σε πολιτικές οργανώσεις. Οι γυναίκες κυριαρχούν σε οργανώσεις που δουλεύουν για τους άλλους.

Επειδή ελέγχουν πολύ λιγότερο από τους άνδρες το χρόνο που διαθέτουν, προτιμούν ν' ασχολούνται με περισσότερο άμεσες μορφές οργάνωσης που στρέφονται γύρω από συγκεκριμένα θέματα που τις απασχολούν, όπως η βελτίωση των συνθηκών ζωής, η μόλυνση περιβάλλοντος, οι φυλετικές προκαταλήψεις, τα σχολικά προβλήματα, κ.ά.

Οι γυναίκες έχουν παίξει σημαντικό ρόλο σε διάφορα κινήματα και επαναστάσεις. Έχουν παίξει ρόλο στην γαλλική και ρωσική επανάσταση, σε αγροτικές εξεγέρσεις στη Λατινική Αμερική, σε αντάρτικα κινήματα όπως οι *Guerrillas* στην Αργεντινή και Βραζιλία, οι τουπαμάρος στην Ουρουγουάη. Πρέπει βέβαια να επισημάνουμε ότι και μέσα σ' αυτά τα κινήματα υπάρχει κατανομή ρόλων. Οι γυναίκες ασχολούνται με τους αρρώστους, τη διατροφή, τη μεταφορά παράνομων πολεμοφοδίων κ.λπ.

Οι γυναίκες έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην εξέγερση κατά του Σάχη της Περσίας, όπως και στα εθνικά απελευθερωτικά κινήματα στην Ινδία, Αλγερία, Υεμένη κ.λπ. Επίσης, οι γυναίκες δεν λείπουν από τις εξτρεμιστικές οργανώσεις. Το 1970, το 60% των τρομοκρατών που καταζητούσε η αστυνομία στη Γερμανία ήταν γυναίκες.

Οι γυναίκες όπως έχει αποδειχθεί από πολλές ανθρωπολογικές μελέτες εξασκούν έμμεση επιρροή στους άνδρες σε θέματα πολιτικά, μέσω των συγγενικών σχέσεων, που σε πολλές κοινωνίες προσφέρουν τη βάση δικτύων αλληλεγγύης των γυναικών μέσω των οποίων μειώνουν την εξάρτησή τους από τους άνδρες και επηρεάζουν την κοινή γνώμη. Στις πιο ανεπτυγμένες κοινωνίες αυτό συμβαίνει με τις πελατειακές σχέσεις.

Στις σύγχρονες όμως δυαδικές οικογένειες η δυνατότητα της γυναίκας για τέτοια επιρροή είναι ελάχιστη.

Μια άλλη μορφή συμμετοχής των γυναικών είναι οι γυναικείες οργανώσεις. Αν και συχνά χαρακτηρίζονται πολιτικές, εντούτοις αποτελούν συνήθως ομάδες πίεσης γιατί χρησιμεύουν σαν ένα φόρουμ όπου οι γυναίκες γνωρίζονται και ανταλλάσσουν απόψεις για κοινά προβλήματα για τη λήψη των οποίων πιέζουν τις κυβερνήσεις, τα κόμματα και άλλους σχετικούς φορείς διαμορφώνοντας έτσι πολιτικές που τους αφορούν.

Πολλές γυναίκες που αναδεικνύονται μέσω αυτών των οργανώσεων τις χρησιμοποιούν σαν εφευρέσιο για να εισχωρήσουν στην παραδοσιακή πολιτική.

Εκείνο πάντως που θα πρέπει νομίζω να τονίσουμε εν κατακλείδι είναι ότι οι γυναίκες, ακριβώς γιατί έχουν αυτή τη θέση μέσα στην κοινωνία κι αυτό το ρόλο μέσα στην οικογένεια, έχουν αποκτήσει ορισμένες ικανότητες, αντιλήψεις και στάσεις ζωής, που όχι μόνο είναι πολύ χρήσιμες στην πολιτική, αλλά και θα συνέβαλλαν, αν βέβαια έμπαιναν μαζικά στο πολιτικό παιχνίδι, στο ν' αλλάξουν τους όρους αυτού του παιχνιδιού, να κάνουν δηλαδή την πολιτική πολύ πιο ανθρώπινη και δημοκρατική.

Οι γυναίκες λόγω της εμπειρίας τους από την ανδρική κυριαρχία έχουν ευαισθητοποιηθεί στους τρόπους με τους οποίους γίνεται κατάχρηση της εξουσίας. Έτσι μπορούν να διακρίνουν τα πράγματα πιο καθαρά πίσω από το προσωπείο της εξουσίας, δηλαδή μπορούν να διαγνώσουν πόσο η πολιτική έχει σαν στόχο μόνο την εξουσία και πόσο έχει σαν στόχο τα συμφέροντα που στηρίζουν την εξουσία αυτή.

Οι γυναίκες λόγω της καταπίεσης που υφίστανται είναι πιο δημοκρατικές από τους άνδρες. Χαρακτηριστική είναι η έμφαση που δίνει το γυναικείο κίνημα στη δημοκρατία. Οι γυναίκες είναι πιο συμπαθείς με τους πιο αδύνατους κάθε κοινωνίας και έχουν μεγαλύτερη κατανόηση των προβλημάτων τους. Οι γυναίκες επικοινωνούν καλύτερα με τους ανθρώπους γενικότερα και ειδικότερα βέβαια με τους ψηφοφόρους γιατί ενδιαφέρονται περισσότερο γι' αυτή την πλευρά της πολιτικής, παρά για τις δημόσιες εμφανίσεις και τη δημαγωγία. Σύμφωνα με ορισμένες μελέτες που έχουν γίνει, υπάρχουν διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών πολιτικών στην εκτέλεση των καθηκόντων τους και του έργου τους. Οι γυναίκες όχι μόνο

επικοινωνούν καλύτερα με τους ψηφοφόρους, αλλά και είναι πολύ πιο ανοιχτές και προσιτές στα προβλήματά τους. Οι γυναίκες διαθέτουν περισσότερο χρόνο τη δημιουργία επαφών με τους ψηφοφόρους, στην αλληλογραφία μαζί τους, στην οργάνωση συναντήσεων με διάφορα σωματεία. Οι άνδρες αντιπρόσωποι διαθέτουν περισσότερο χρόνο στη δημιουργία επαφών με άλλους πολιτικούς παράγοντες μέσα στο πολιτικό σύστημα και επιλέγουν ρόλους που τους προβάλλουν στη δημόσια ζωή. Επίσης, όπως τονίσαμε πιο πάνω, οι γυναίκες είναι πιο ριζοσπαστικές από τους άνδρες και πιο πρόθυμες και ικανές ν' αμφισβητήσουν τις υπάρχουσες πρακτικές.

Αλλωστε το φεμινιστικό κίνημα ριζοσπαστικοποίησε την παραδοσιακή πολιτική με την ένταξη στην πολιτική Agenda θεμάτων που δεν εθεωρούντο πολιτικά και με την αμφισβήτηση των υπαρχουσών πολιτικών εννοιών.

Επίσης οι γυναίκες είναι πιο ασυμβίβαστες από τους άνδρες και πολύ συχνά βρίσκουν καινούργιους τρόπους για να κάνουν ορισμένα πράγματα. Γι' αυτό το λόγο οι γυναίκες μπορούν να παίξουν ένα σημαντικό ρόλο στην ανασυγκρότηση του μέλλοντος. Το γεγονός ότι ενδιαφέρονται περισσότερο για το συνάνθρωπο και θέτουν ηθικά κριτήρια για τη συμπεριφορά, τους δίνει τη δυνατότητα να προσανατολίσουν την ανθρωπότητα σε λιγότερο ανταγωνισμό και επιθετικότητα και γενικότερα να συμβάλλουν στο να γίνει η πολιτική πιο δημοκρατική και αλτρουιστική. (Περιοδικό «Ο αγώνας της γυναίκας»).

Η ιδιότητα της ψηφοφόρου δίνει στη γυναίκα μια δύναμη που μπορεί να ασκήσει για να αλλάξει όχι μόνο τη δική της ζωή. Συνήθως όμως ακολουθεί την πολιτική προτίμηση του συζύγου της, αν είναι παντρεμένη κι αυτό γιατί ψηφίζει με βάση τα κοινωνικοοικονομικά και επαγγελματικά συμφέροντα του συζύγου της. Έτσι δεν υπάρχει πολιτική αντίθεση μεταξύ τους. Εξάλλου οι γυναίκες δεν αποτελούν μια κοινωνική τάξη που αντιτάσσεται σε μια άλλη κοινωνική τάξη (που αποτελείται από τους άντρες), γιατί οι γυναίκες συνήθως μετά το γάμο τάσσονται αλληλέγγυες στους άντρες τους και τα οικονομικά τους ενδιαφέροντα είναι και δικά τους. Έτσι δε διαμορφώνουν τη δική τους πολιτική σκέψη και κρίση ή τη διατυπώνουν

κάτω από επηρεασμό και πίεση. Ωστόσο ειδικά οι νέες γυναίκες θα πρέπει να ψηφίζουν τις ομόφυλές τους υποψήφιες ώστε να υπάρχει όσο το δυνατόν μεγάλη εκπροσώπηση γυναικών σε συμβούλια, σωματεία, συνδικαλιστικές οργανώσεις, συνεταιρισμούς, τοπική αυτοδιοίκηση και κοινοβούλια (εθνικό και ευρωπαϊκό), ώστε να προωθούνται και να επιλύονται ταχύτερα και καλύτερα τα θέματα που τις αφορούν.

Στις εκλογές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου το 1979 και το 1984 οι γυναικείες οργανώσεις όλων των χωρών που ανήκουν στην Ε.Ε. οργάνωσαν προεκλογικό αγώνα. Ανέπτυξαν μια έντονη πληροφοριακή δράση στις γυναίκες ώστε να υπάρξει ένας μεγάλος αριθμός συμμετοχής τους τόσο στις κάλπες ως ψηφοφόροι, όσο και στα ψηφοδέλτια των πολιτικών κομμάτων, βς υποψήφιοι. Τα αποτελέσματα το 1979 το ποσοστό των αντιπροσώπων που εκλέχθηκαν ήταν 16,8% (69 γυναίκες στις 410), ενώ το 1984 το ποσοστό ήταν 17% (75 γυναίκες στους 434).

Διακρίνουμε δηλαδή ότι οι γυναίκες δεν μπόρεσαν ν' αυξήσουν την αντιπροσώπευσή τους στο ευρωπαϊκό κοινοβούλιο. (βλ. πίνακα Νο 5).

Πίνακας 5: Συμμετοχή Ελληνίδων Ευρωβουλευτών στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ανά εκλογική περίοδο

	1981-1984	1984-1989	1989-1994	1994-1999
Σύνολο	24	24	24	25
Γυναίκες	2	2	0	4
Ποσοστό Γ (%)	8,3	8,3	0,0	16,0

Πηγή: Γ.Γ.Ι., 1994.

Ας έρθουμε τώρα λοιπόν στην Ελλάδα. Η ελληνίδα απέκτησε πλήρη πολιτικά δικαιώματα με το νόμο 2151/52, ενώ με το νόμο 2620/53 η Ελλάδα επικύρωσε τη Διεθνή Σύμβαση της Ν. Υόρκης, που καθιερώνει την ισότητα στην άσκηση των πολιτικών δικαιωμάτων της γυναίκας και στην κατάληψη οποιουδήποτε δημόσιου λειτουργήματος.

Τα τελευταία χρόνια το πρότυπο του Έλληνα υποψηφίου βουλευτή το παρατηρούμε να διαφοροποιείται. Δεν έχει να κάνει με καριέρα και σπουδές αλλά κυρίως εξαρτιέται από την πολιτική προσωπικότητα που εκφράζεται μέσω της πολιτικής δραστηριότητας και συμπεριφοράς του εκάστοτε υποψηφίου. Η αλλαγή του «τύπου» του υποψηφίου ευνοεί την Ελληνίδα, η οποία δεν έχει παράδοση και ιστορία στην πολιτική, δε γνώριζε μέχρι πρότινος πρόσωπα και πράγματα αλλά επιθυμεί τη συμμετοχή της στην διαχείριση των κοινών της χώρας της.

Παρ' όλα αυτά με εξαίρεση τα «αριστερά» κόμματα τα υπόλοιπα πολιτικά κόμματα στην Ελλάδα και κυρίως τα δύο μεγάλα, δεν αφήνουν περιθώρια ελεύθερης δράσης των γυναικών μέσα σ' αυτά.

Για να αποδείξουν ότι έχουν δυνατότητες πρέπει να συγκεντρώσουν πολλούς ψήφους χωρίς ποτέ μέχρι τώρα να έχουν καταλάβει μέσα στα κόμματα κάποια σημαντική θέση.

Βέβαια τα πολιτικά κόμματα έχουν το καθένα τη δική του τοποθέτηση για τη θέση της Ελληνίδας και με βάση αυτές αναπτύσσουν τις δραστηριότητες τους, για να πετύχουν τους στόχους που αφορούν την προώθηση της γυναίκας. Συμπληρώνοντας αυτές οι θέσεις η μία την άλλη ελπίζουμε ότι σε λίγα χρόνια οι γυναίκες θα έχουν προχωρήσει πιο ψηλά στην ιεραρχία των πολιτικών κομμάτων.

Για να γίνει όμως κάτι τέτοιο θα πρέπει να αναγνωριστεί η ανάγκη λήψης συγκεκριμένων θετικών μέτρων με σκοπό τη δημιουργία ίσων ευκαιριών (στην πραγματικότητα) και για τα δύο φύλα και στο θέμα της πολιτικής.

Η Διάσκεψη των Η.Ε. στο Ναϊρόμπι (1985), το Συμβούλιο Υπουργών της Ε.Ε. (1986), το Ευρωκοινοβούλιο (1988) συνιστούν ρητά το σύστημα της ποσόστωσης.

Το σύστημα αυτό έχει εφαρμοστεί ως τώρα επιτυχώς σε διάφορες χώρες.

Συγκεκριμένα, στη Νορβηγία, το Εργατικό Κόμμα, που είναι σήμερα στην εξουσία, έχει αποφασίσει τη συμμετοχή των γυναικών κατά 40%. Και η γυναίκα πρωθυπουργός το εφήρμοσε (8 γυναίκες μέλη του Υπουργικού

Συμβουλίου και 10 άνδρες). Στη Δανία το Σοσιαλδημοκρατικό Κόμμα έχει αποδεχθεί ποσοστό περίπου 40% και το Σοσιαλιστικό συζητάει τώρα το 50%. Στο Aarhus (δεύτερη πόλη της Δανίας με τη γύρω περιοχή της) οι γυναίκες έχουν υπερβεί στα δημοτικά συμβούλια το 40% και ο τωρινός στόχος είναι το 50%.

Σύστημα ποσοτώσεων υπάρχει και στο Βέλγιο από το 1985, που καθιερώθηκε από τα πολιτικά κόμματα που κυμαίνεται, από κόμμα σε κόμμα, από 20% ως 25%. Στην Αυστρία έχει υιοθετηθεί το σύστημα από το Σοσιαλιστικό Κόμμα με ποσοστό 25% και για τις μεγάλες πόλεις 30%. Στην Πορτογαλία επίσης πρόσφατα το Σοσιαλιστικό Κόμμα αποδέχθηκε ποσοστό 25% για τη συμμετοχή των γυναικών στο Κοινοβούλιο και το Ευρωκοινοβούλιο. Στην Ισλανδία το Κόμμα της Ένωσης του Λαού έχει αποδεχθεί ποσοστό 40% ενώ τα άλλα κόμματα από 14 έως 33%. Στη Ρουμανία στοχεύουν στο 30%.

Στη Σουηδία εφαρμόζεται στην πράξη ένα ποσοστό 30% και άνω. Οι γυναίκες βουλευτές αντιπροσωπεύουν το 30%, στην κυβέρνηση μετέχουν με 7 υπουργούς (στους 21) και τρεις υφυπουργούς. Το ίδιο ισχύει για τα δημοτικά-κοινοτικά συμβούλια, ενώ στα νομαρχιακά συμβούλια το ποσοστό έχει φθάσει στο 37% και σε μερικά πάνω από 40%.

Ακόμη και ο ΟΗΕ καθιέρωσε συμμετοχή γυναικών στους αξιωματούχους της Γ. Γραμματείας του κατά 25% που ως το 1990 θα φθάσει στο 30%.

Στο Michigan των ΗΠΑ ισχύει το σύστημα εδώ κι αρκετά χρόνια. Τώρα έχει πια ριζώσει και θεωρείται αυτονόητο. Σήμερα το Michigan έχει στις ΗΠΑ το κατά πολύ υψηλότερο ποσοστό γυναικών σε εκλέξιμα από το λαό δημόσια αξιώματα και οι πολίτες του το βρίσκουν φυσικό.

Η αποτελεσματικότητα αυτή του συστήματος της ποσοτώσης οδήγησε και το Σοσιαλδημοκρατικό Κόμμα της Δ. Γερμανίας στην πρόσφατη απόφαση του 33ου Συνεδρίου να ορίσει τη βαθμιαία άνοδο του ελάχιστου ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στα όργανα του κόμματος, στις λίστες εκλογής βουλευτών και σε όλα τα δημόσια αξιώματα, στο 40%. Τα

σοσιαλιστικά κόμματα Γαλλίας και Ιταλίας δέχθηκαν εσχάτως επίσης την ποσόστωση.

Η αξία του συστήματος έγκειται ακριβώς στο ότι σπάει την προκατάληψη πως η πολιτική είναι ανδρική υπόθεση και συνηθίζει το λαό και τα κόμματα στη νέα εικόνα της γυναίκας που ασκεί εξουσία. Επιπλέον παρέχει στις γυναίκες την ευκαιρία να δοκιμαστούν ως φορείς πολιτικής εξουσίας. Και σε όσες χώρες δοκιμάστηκαν - μετά από αξιοκρατικές επιλογές, εννοείται - πέτυχαν και γι' αυτό στερέωσαν την εικόνα της πολιτευόμενης γυναίκας.

Κατά του συστήματος των ποσοστώσεων είχε στο παρελθόν προβληθεί ο ισχυρισμός ότι είναι αντισυνταγματικό, διότι καθιερώνει προνομιακή μεταχείριση για τις γυναίκες.

Το επιχείρημα αυτό δεν είναι ορθό, διότι δεν πρόκειται περί προνομίου.

Πρόκειται απλώς περί μέτρου που αποσκοπεί στη, μερική εστω, ουσιαστικοποίηση της ισότητας των φύλων και των ίσων πολιτικών δικαιωμάτων των πολιτών, δηλαδή συνταγματικών διατάξεων (άρθρα 4,2 και 5,1 του Συντ.) που η εφαρμογή τους στην πράξη ματαιώνεται. Διότι, βέβαια, δεν είναι δυνατόν να μη θεωρηθεί κραυγαλέα ανισότητα η συμμετοχή των γυναικών με ποσοστό 4% και των ανδρών με 96% στα κύρια πολιτικά όργανα (Βουλή και Κυβέρνηση) της χώρας μας. (Περιοδικό «Ο αγώνας της γυναίκας» τεύχος 32).

Συμπερασματικά λοιπόν μπορούμε να πούμε ότι η ουσιαστική συμμετοχή της γυναίκας στην πολιτική αποτελεί απαίτηση της έννοιας της δημοκρατίας, η οποία πλέον δεν ανέχεται διακρίσεις σε βάρος κάποιων κατηγοριών πολιτών, αλλά και απαίτηση της κοινωνικής δικαιοσύνης αφού τα δύο φύλλα είναι εξίσου αναγκαία για την επίλυση συγχρόνων προβλημάτων της κοινωνίας μας. Θα 'πρεπε λοιπόν να καθιερωθεί το σύστημα της ποσόστωσης για το σπάσιμο της προκατάληψης που θεωρεί ότι η πολιτική είναι μόνο αντρική υπόθεση ώστε όλοι να 'χουν «ίσες ευκαιρίες».

Για να επιτευχθεί η αύξηση των γυναικών στην πολιτική, οι διεθνείς οργανισμοί έχουν υιοθετήσει συγκεκριμένες στρατηγικές

Δε στρατηγικές αυτές δεν έχουν ακόμα υιοθετηθεί αλλά βρίσκονται υπό επεξεργασία. και περιλαμβάνουν τα εξής στοιχεία:

- Μέτρα που αφορούν ολόκληρη την κοινωνία.
- Μέτρα που απευθύνονται αποκλειστικά στις γυναίκες.

Τα μέτρα που αφορούν ολόκληρη την κοινωνία έχουν ως στόχο να επαναπροσδιορίσουν τον πολιτισμό όσον αφορά τη θέση των γυναικών. Ο πολιτισμός απέκλεισε τις γυναίκες από την πολιτική κι αυτός θα πρέπει να τις ξαναφέρει πίσω. Οποιαδήποτε στρατηγική για την είσοδο των γυναικών στην πολιτική και το μοίρασμα της εξουσίας με τους άνδρες θα πρέπει να ξεκινήσει με μια εκπαιδευτική πολιτική η οποία θα στοχεύει στην αλλαγή των νοοτροπιών. Θα πρέπει δηλαδή να γίνει μια εκπαίδευση των ανθρώπων για να μπορούν να δεχθούν μια διαφορετική κατανομή ρόλων και εργασίας μεταξύ των φύλων.

Η προώθηση αυτή των νέων αξιών θα πρέπει να γίνει μέσω της εκπαίδευσης, της διαφήμισης, των μέσων μαζικής ενημέρωσης.

Το περιεχόμενο της εκπαίδευσης θα πρέπει ν'αλλάξει. Να απαλειφθεί ο σεξισμός από τα σχολικά βιβλία και να αναθεωρηθεί η ιστορία δίνοντας στις γυναίκες το ρόλο που τους αρμόζει.

Οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να γνωρίζουν τα διεθνή κείμενα που έχουν ως στόχο την καταπολέμηση του σεξισμού.

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός θα πρέπει να αναθεωρηθεί, ώστε κάθε φύλο ν' αντιπροσωπεύεται ισότιμα στα διάφορα επαγγέλματα.

Οι διαφημιστές και τα μαζικά μέσα επικοινωνίας θα πρέπει να προβάλλουν την εικόνα της γυναίκας σε επαγγελματικούς και πολιτικούς ρόλους και θα πρέπει να δίνουν στο κοινό περισσότερη πληροφόρηση για το σεξισμό και τη βία. Ο καλύτερος τρόπος να διασφαλιστεί ότι θα λαμβάνονται υπόψη τα συμφέροντα των γυναικών θα είναι να υπάρχουν περισσότερες γυναίκες στα διοικητικά όργανα των μέσων μαζικής ενημέρωσης.

Θα πρέπει οι κυβερνήσεις να θεσμοθετήσουν υπουργεία για τα δικαιώματα των γυναικών με επαρκή οικονομικά μέσα για την εφαρμογή πολιτικής κυρίως με στόχο την εκπαίδευση των ατόμων, ώστε να δεχθούν μια διαφορετική κατανομή εργασίας και για την καταπολέμηση του σεξισμού.

Η πολιτική αυτή θα πρέπει να καλύπτει πολλούς τομείς αρμοδιότητας διαφόρων υπουργείων και να ενσωματωθεί σ' αυτούς τους τομείς. Τα υπουργεία που θα εφαρμόζουν την πολιτική αυτή θα πρέπει να δίνουν πληροφόρηση, να κάνουν καμπάνιες να εποπτεύουν την εφαρμογή της πολιτικής αυτής.

Θα πρέπει να πολλαπλασιαστούν οι δωρεάν υπηρεσίες του κράτους για τη φροντίδα των παιδιών (παιδικοί σταθμοί κ.λπ.). Οι σχολικές ώρες θα πρέπει να εναρμονισθούν με τις ώρες εργασίας.

Από τα πρώτα χρόνια του σχολείου θα πρέπει να διδάσκεται η δημοκρατία στο σχολείο. Η τάξη του σχολείου θα πρέπει να γίνει πιο δημοκρατική, όπως και οι σχέσεις μαθητών και καθηγητών. Θα πρέπει να ενθαρρυνθεί η συμμετοχή των μαθητών στη διοίκηση, καθώς και η έκφραση των απόψεών τους.

Επίσης θα πρέπει να μάθουν μια μέθοδο, να αναλύουν ένα πρόβλημα πολιτικά. Να αντιλαμβάνονται τα επιχειρήματα των διαφόρων ομάδων, τα στοιχεία που δεν έχουν σχέση με το πρόβλημα, τα κενά στα στοιχεία που αναφέρονται ή στοιχεία αντιφατικά. Επίσης ν' ασκούν κριτική στα αίτια του προβλήματος και στις λύσεις που προτείνονται.

Να αρθούν τα εμπόδια που κάνουν την πολιτική προνόμιο των λίγων με υιοθέτηση μέτρων όπως:

- Κρατική επιχορήγηση των κομμάτων.
- Αναλογικά εκλογικά συστήματα.
- Οι συνθήκες εργασίας των εκλεγμένων αντιπροσώπων να βελτιωθούν και πιο αναλυτικά:
 - Να παίρνουν οικονομική αποζημίωση εκείνου που εκλέγονται σε τοπικό επίπεδο.
 - Να έχουν ασφάλεια εργασίας.
 - Να τους δίδονται άδειες από την εργασία τους, αν εργάζονται.
 - Να διευκολύνονται ώστε να μπορούν να συνδυάζουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις με εκείνες που αναλαμβάνουν ως εκλεγμένοι αντιπρόσωποι.
 - Να μπορούν να επιμορφώνονται.

Η δημόσια διοίκηση θα πρέπει να εκδημοκρατισθεί με την υιοθέτηση ποσοστώσεων για τις υψηλές θέσεις, καθώς και για τις κυβερνητικές επιτροπές και τα συμβούλια. Μερικές χώρες έχουν θεσμοθετήσει με επιτυχία τέτοιου είδους ποσοστώσεις.

Καμία χώρα δεν έχει θεσμοθετήσει το σύστημα των ποσοστώσεων στην εκλογική νομοθεσία της.

Οι χώρες που έχουν κυρώσει τη Σύμβαση των Ην. Εθνών έχουν αποκτήσει ένα είδος νομικής διασφάλισης αφού η αρχή των ποσοστώσεων υπάρχει και προσδιορισμένη στο άρθρο 4. Αφού όμως δεν υπάρχουν εθνικές νομοθεσίες θα πρέπει τα πολιτικά κόμματα να υιοθετήσουν το σύστημα των ποσοστώσεων και να το συμπεριλάβουν στο καταστατικό τους. (Περιοδ. «Ο αγώνας της γυναίκας» τεύχ. 45).

4. ΓΥΝΑΙΚΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ

Η γυναίκα εκτός από τις απαιτήσεις στις οποίες πρέπει να ανταπεξέλθει και τις αντιξοότητες που πρέπει να αντιμετωπίσει στον εργασιακό χώρο, είναι υποχρεωμένη να έχει μια συνεχή παρουσία και συμβολή μέσα στην οικογένεια. Η όλη προσπάθειά της να είναι ευτυχισμένη με την οικογένειά της και να έχει καλές σχέσεις μαζί της επηρεάζεται βέβαια από τη συμμετοχή της στην παραγωγή.

Αυτή η συμμετοχή της συντελεί πρώτα απ' όλα ώστε να αποκτήσει κάποια οικονομική αυτοτέλεια που τη βοηθά να αντιμετωπίζει το γάμο με κριτήριο την έρρωτα κι όχι το οικονομικό συμφέρον. Η επιλογή από μόνη της είναι μια καλή αρχή για μια μετέπειτα επιτυχημένη συμβίωση και της δίνει δύναμη για να πολεμήσει τις δυσκολίες που θα παρουσιαστούν. Με την εργασία η γυναίκα αποκτά κοινωνική πείρα, γίνεται δέκτης νέων μηνυμάτων που τα μεταφέρει μέσα στο στενό της περιβάλλον. Προσπαθεί να ανασυγκροτήσει τις οικογενειακές σχέσεις στην αρχή της ισοτιμίας, της αμοιβαιότητας δικαιωμάτων και υποχρεώσεων ανάμεσα στα μέλη. Συντελεί στη διαμόρφωση της δημοκρατικής οικογένειας, που αποτελεί το φυτό της οικογένειάς του αύριο. Αυτή που θα απαρτίζεται από πραγματικά ισότιμα και απελευθερωμένα από καταπίεση άτομα. Τα οποία αργότερα θα είναι ικανά να αφομοιώσουν τις προοδευτικές αντιλήψεις της εποχής και να παλέψουν, με σκοπό να δημιουργήσουν μια δημοκρατική κοινωνία. Η εργαζόμενη μητέρα αποκτά περισσότερα εφόδια μέσω της πληροφόρησης και της συζήτησης για τη σωστή ανατροφή και διαπαιδαγώγηση των παιδιών. Και με το σύντροφο έχει πολλές πιθανότητες να διατηρεί μια καλή σχέση, διότι αποκτά ικανότητες επικοινωνίας, έχει γνώμη για τα κοινωνικά, οικογενειακά ακόμα και τα πολιτικά προβλήματα. Δεν είναι απομονωμένη, χωρίς γνώσεις, που ο σύζυγος δεν έχει τίποτα να συζητήσει μαζί της.

Ωστόσο, δεν είναι σωστό να αφήσουμε να εννοηθεί πως η οικογενειακή ζωή της εργαζόμενης είναι πάντα εύκολη. Το αντίθετο, έχει πάρα πολλές δυσκολίες. Όταν επιστρέψει στο σπίτι ασχολείται με τις δουλειές του νοικοκυριού, τα ψώνια των οποίων την κύρια ευθύνη

εξακολουθεί να την έχει η γυναίκα εις βάρος του ελεύθερου χρόνου της, της ξεκούρασης και της ψυχαγωγίας της. Χάνει την ευκαιρία που έχει ο άνδρας να ασχοληθεί με τον εαυτό της για να βελτιωθεί ψυχικά, πνευματικά και σωματικά.

Επίσης, είναι αναγκασμένη να μάχεται εναντίον ορισμένων αναχρονιστικών αντιλήψεων. Επειδή είναι επιφορτισμένη με τη λειτουργία της γέννησης υποχρεώνεται να εγκαταλείψει προσωρινά την εργασία της λίγους μήνες πριν και μετά. Ο κίνδυνος όμως να γίνει μόνιμη η διακοπή της οικονομικής της δραστηριότητας είναι υπαρκτός. Διότι έως σήμερα, η νοοτροπία των ανθρώπων επέβαλλε στη γυναίκα το μητρικό ένστικτο και τη μητρική αγάπη, ως τα μόνα σχεδόν κυρίαρχα στοιχεία του συναισθηματικού του κόσμου, που επιβάλλονται σαν υποχρέωση και σαν καθήκον σ' αυτήν καθώς και τα μόνα και τα πιο σημαντικά στοιχεία για το μέγιστο των παιδιών. Αυτά επικρατούσαν και εξακολουθούν να επιβάλλονται από ορισμένες κατηγορίες ανθρώπων σαν αξίωμα και σαν κανόνας अपαράβατος και δεσμευτικός της ζωής της γυναίκας. Γι' αυτό ήταν ταγμένη στην εξυπηρέτηση των οικογενειακών υποχρεώσεων και ευθυνών. Επιφορτισμένη από μια ατέλειωτη σειρά υποχρεώσεων: βοηθός σε ηλικιωμένα άτομα, νοσοκόμα, παιδαγωγός και υπεύθυνη για το μέγιστο των παιδιών. («Η γυναίκα από την αρχαιότητα ως την τεχνολογική επανάσταση», σελ. 298).

Με την εργασία όμως συνειδητοποίησε ότι η μητρότητα δεν αποτελεί το μοναδικό της ρόλο στη ζωή και δεν είναι αναγκασμένη να περιοριστεί μόνο σ' αυτόν που κατά κάποιο τρόπο της έχει επιβληθεί κοινωνικά. Έτσι τα τελευταία χρόνια αυξάνεται ο οικογενειακός προγραμματισμός, ώστε το ζευγάρι να αποκτήσει όσα παιδιά επιθυμεί και τη χρονική περίοδο που επιλέγει για να μη διακοπεί η επαγγελματική σταδιοδρομία κανενός από τους δύο, ιδιαίτερα όμως της γυναίκας. Διότι αυτή είναι επιφορτισμένη με την ανατροφή του παιδιού, πιο πολύ τα πρώτα χρόνια που χρειάζεται συνεχή φροντίδα και προσοχή. Ακόμα και τώρα, από τους δύο γονείς, περισσότερο οι μητέρες παίρνουν άδειες για να φροντίσουν τα παιδιά, παρόλο που γονική άδεια δικαιούνται και οι άνδρες. Η γυναίκα είναι υπεύθυνη για τη διαπαιδαγώγηση του νέου ατόμου, του μαθαίνει τα πρώτα γράμματα,

ασχολείται με την κοινωνικοποίησή του, με την ένταξη στο σχολείο κι αργότερα στην κοινωνία.

Όμως η τόση σημασία που δίνεται στο ρόλο της μητέρας έχει οδηγήσει στο συμπέρασμα, ότι ο πατέρας δεν έχει ευθύνη, πως ο ρόλος του περιορίζεται στο να εξασφαλίζει οικονομική άνεση στην οικογένειά του. Αυτή είναι ολωσδιόλου εσφαλμένη άποψη και οι γυναίκες το έχουν αντιληφθεί, γι' αυτό όλο και μεγαλύτερος αριθμός διεκδικεί περισσότερη συμμετοχή των ανδρών στην ανατροφή του παιδιού και γενικά στην καθημερινή ζωή μέσα στο σπίτι. Γιατί το παιδί χρειάζεται να έχει και ανδρικό πρότυπο, όχι μόνο γυναικείο, μέσα από το οποίο να παίρνει χαρακτηριστικά και να σχηματίζει μια εικόνα της ανθρώπινης συμπεριφοράς πιο αντικειμενική ώστε να κάνει μια σωστή επιλογή της δικής του. Δέχεται την επίδραση μιας μονόπλευρης διαπαιδαγώγησης από τη μητέρα χωρίς να εμπλουτίζεται και από την κοινωνική πείρα του πατέρα. Με το να μη συμβάλλει στην ανατροφή του, πολλές φορές οδηγεί το παιδί στη λαθεμένη ιδέα ότι ο γονέας του δε το θέλει, δε το αγαπάει, έτσι ώστε να έχει ανάλογη συμπεριφορά απέναντί του, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται άσχημες σχέσεις μεταξύ γονέα και παιδιού.

Από την κατάσταση της μη συμμετοχής ζημιώνεται όχι μόνο η μητέρα και το παιδί αλλά και ο πατέρας, γιατί στερείται τη χαρά της διαμόρφωσης του νέου ανθρώπου που θέλησε να φέρει στον κόσμο. Χάνει την ικανοποίηση να το βλέπει να πετυχαίνει κάτι που ο ίδιος το έμαθε να κάνει, να παρατηρεί κάποιο χαρακτηριστικό δικό του πάνω στο παιδί, την ευχαρίστηση της επαφής, της επικοινωνίας. Στην Ελλάδα, βέβαια, είναι δύσκολο να εφαρμοστεί σε πλατιά κλίμακα ο καταμερισμός των ρόλων και των ευθυνών μέσα στην οικογένεια, τη στιγμή που έξω από το σπίτι ένα καθεστώς κοινωνικών διακρίσεων και καταπιεστικών, αντιδημοκρατικών θεσμών σε βάρος της γυναίκας. Και από που να αντλήσει ένα νέο πρότυπο αφού όλη η διαπαιδαγώγηση που έχει δεχθεί, από τα πρώτα χρόνια της ζωής του, τον κάνει να νιώθει κυρίαρχος πάνω στη γυναίκα. Όταν έβλεπε στη δική του οικογένεια, τον πατέρα του να περιορίζεται κυρίως στο να προμηθεύει χρήματα στους δικούς του, για τη διατροφή τους, τη μόρφωσή τους και την ψυχαγωγία τους. Από την άλλη πλευρά, τη μητέρα του, που μόνη της

προσπαθούσε να τον φροντίζει, να τον προσέχει, να τον συμβουλεύει και να τον καθοδηγεί. Παρ' όλα αυτά, λόγω των νέων συνθηκών που διαμορφώνονται μέσα στην κοινωνία και των αναγκών που προκύπτουν στην οικογένεια όλο και περισσότεροι άνδρες συνειδητοποιούν πρέπει να συμβάλουν στην οικογενειακή ζωή, όχι μόνο οικονομικά αλλά και ψυχικά και συναισθηματικά και αρχίζουν να ζητούν την συναισθηματική ολοκλήρωσή τους και στο παιδί όχι μόνο στη σύζυγο. Άρχισε μία αποκατάσταση ισορροπίας μεταξύ του μητρικού και του πατρικού ρόλου και ταυτόχρονα η αναγνώριση ότι οι δύο ρόλοι είναι σχετικά όμοιοι και μπορεί ο ένας να καλύπτει τον άλλον ανάλογα με τις ανάγκες.

Μια πηγή προβληματισμού για το ζευγάρι όπου εργάζονται και οι δύο, αποτελεί η φύλαξη του παιδιού ή των παιδιών. Καταφεύγουν σε διάφορες λύσεις με κάποιες συνέπειες. Μία συχνή λύση είναι να προσέχουν το παιδί οι γονείς του ενός από τους δύο. Υπάρχουν βέβαια θετικά σε αυτή την κατάσταση, όπου το παιδί έρχεται σε επαφή με τις προηγούμενες γενιές, γίνεται δέκτης απέραντης στοργής και τρυφερότητας. Όμως πολλές φορές το κακομαθαίνουν, δέχεται αντιλήψεις και ιδέες άλλων εποχών, οι οποίες δεν ισχύουν ή δε θα έπρεπε να ισχύουν σήμερα. Η μητέρα που θέλει να του δώσει διαφορετική ανατροφή συγκρούεται και με τους παππούδες και με το παιδί που έχει συνηθίσει πιθανόν σε ένα διαφορετικό τρόπο σκέψης. Επίσης, το ζευγάρι συνεννοείται να έχουν, αν είναι δυνατόν, εναλλαγή βάρδιας στην εργασία τους και να φροντίζει το παιδί το πρωί ο ένας και το βράδυ ο άλλος. Είναι μία βολική λύση, σε περίπτωση που δεν υπάρχει βρεφονηπιακός ή παιδικός σταθμός στην περιοχή και την ακολουθούν αρκετά ζευγάρια. Μια τέτοια λύση δεν διευκολύνει μόνο την οικογενειακή ζωή, την περιπλέκει επικίνδυνα. Η ζωή των συζύγων με διαφορετικές βάρδιες οδηγεί μοιραία στην αποξένωσή τους και σε ορισμένες περιπτώσεις γίνεται αιτία συζυγικών συγκρούσεων. Λείπει η επικοινωνία, η τρυφερότητα.

Η τοποθέτηση του παιδιού στον παιδικό σταθμό, είναι μια διέξοδος αρκετά συνηθισμένη στη σημερινή εποχή με θετικές επιδράσεις στο παιδί. Με την επαφή με τους συνομηλίκους του κοινωνικοποιείται, μαθαίνει να συμπεριφέρεται μέσα σε μια ομάδα και αποκτά πρωτοβουλία.

Όλα τα παραπάνω μπορεί να δημιουργήσουν στην εργαζόμενη μητέρα ενοχές, επειδή δεν περνάει πολλές ώρες με το παιδί, ή επειδή το εμπιστεύεται στους άλλους. Αυτή είναι πέρα για πέρα λανθασμένη άποψη. Η απομάκρυνσή της όχι μόνο δεν εμποδίζει την καλή ανατροφή του, αλλά του χαρίζει μεγαλύτερη ελευθερία για ανάπτυξη. Η αυτονομία του παιδιού πρέπει να εξασφαλίζεται παράλληλα με την αίσθηση στοργής από την πλευρά της μητέρας και η κοινωνική προσαρμογή πρέπει να έρθει νωρίς με νέες εκπαιδευτικές μεθόδους. Το παιδί για να αναπτύξει την προσωπικότητά του και να γίνει αυτόνομο κοινωνικό άτομο, χρειάζεται να ξεφύγει από την προστασία της μητέρας, να μάθει να εξυπηρετείται μόνο του, να δει τον κόσμο με τα δικά του μάτια και μέσα από την παρέα με τους φίλους του.

Η έσχατη λύση είναι να σταματήσει η γυναίκα να εργάζεται πολλές φορές γιατί παγιδεύεται και η ίδια από τις προκαταλήψεις της ή γιατί ο σύζυγός της θέλει να σταματήσει. Εδώ πρέπει να σημειωθεί, ότι η εργασία της γυναίκας εξαρτάται, εκτός από το οικονομικό επίπεδο της οικογένειας και τη δική της απόφαση και από την επιθυμία του συζύγου. Στην αρχή μπορεί να μην το καταλάβει ούτε η ίδια και φυσικά ούτε ο σύντροφός της, τι της πρόσφερε η οικονομική της δραστηριότητα έξω από το σπίτι. Διότι θα είναι απασχολημένη από τη φροντίδα των παιδιών, αργότερα όμως θα το μετανιώσει. Η μείωση της θνησιμότητας έφερε παράταση της ζωής και η διάρκεια του γάμου αυξήθηκε αρκετά, τα λίγα παιδιά γεννιούνται τα πρώτα χρόνια του γάμου και ο μητρικός ρόλος καλύπτει λίγα χρόνια. Όταν τα παιδιά εγκαταλείψουν την οικογένεια των γονιών, η μητέρα που τόσα χρόνια η ζωή της περιφερόταν γύρω από αυτά, θα νιώθει άπραγη. Τότε είναι δύσκολο να ξαναγυρίσει την ενεργό δράση, γιατί μετά από κάποια ηλικία κανείς από τους εργοδότες ή τουλάχιστον λίγοι τις προσλαμβάνουν. Αυτό αποτελεί ένα σοβαρό πρόβλημα γιατί η γυναίκα μένει στο σπίτι χωρίς αντικείμενο απασχόλησης, καταδικάζεται να ζήσει ανάμεσα στην απραξία και την ανία, γι' αυτό στις γυναίκες κάποιας ηλικίας που δεν εργάζονται έξω από το σπίτι δημιουργούνται ορισμένες φορές ψυχολογικά προβλήματα.

5. ΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΓΙΑ ΤΗ ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ

I) Εισαγωγικά

Η ισότητα των φύλων στην απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση κατοχυρώνεται με διατάξεις υπερνομοθετικές (του Συντάγματος 1975, του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Δικαίου και επικυρωμένων διεθνών συμβάσεων) και νομοθετικές.

Οι νομοθετικές διατάξεις πρέπει να είναι σύμφωνες προς τις υπερνομοθετικές, αλλιώς οι δεύτερες υπερισχύουν.

Οι ειδικότερες αρχές της ισότητας των φύλων στους προαναφερόμενους τομείς είναι:

α) Η αρχή της ισότητας αμοιβών.

β) Η αρχή της ισότητας μεταχείρισης στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό.

γ) Η αρχή της ισότητας μεταχείρισης στην κοινωνική ασφάλιση.

II) Οι πηγές του δικαίου της ισότητας

- Υπερνομοθετικές

1. Σύνταγμα

Το Σύνταγμα 1975 καθιερώνει:

α) τη γενική αρχή της ισότητας των φύλων (άρθρο 4 § 2), β) την ειδικότερη αρχή της ισότητας αμοιβών (άρθρο 22 § 1β').

2. Κοινοτικό Δίκαιο

Το κοινοτικό δίκαιο της ισότητας, που ισχύει και για την Ελλάδα, ακριβώς όπως και για όλα τα λοιπά Κράτη-μέλη της Κοινότητας, περιέχεται:

α) στο άρθρο 119 της Συνθήκης Ίδρυσης της ΕΟΚ (Συνθ. ΕΟΚ), που θεσπίζει τον κανόνα της ισότητας αμοιβών και β) σε πέντε ισχύουσες «Οδηγίες ισότητας», κυρίως οι οδηγίες 75/117, 76/207 και 79/7, όπως έχουν ερμηνευτεί με πλούσια νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ).

3. Διεθνείς συμβάσεις

Την ισότητα των φύλων στην απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση κατοχυρώνουν και διάφορες διεθνείς συμβάσεις. Μεταξύ αυτών που έχει επικυρώσει η Ελλάδα είναι: η Σύμβαση του ΟΗΕ για την εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων κατά των γυναικών, το Σύμφωνο του ΟΗΕ για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα, ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας αριθ. 100 (ισότητα αμοιβών), 111 (απαγόρευση διακρίσεων στην απασχόληση), 156 (ισότητα μεταχείρισης εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις).

- Νομοθετικές

Οι κυριότερες διατάξεις για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση περιέχονται στους νόμους 1414/1984 και 1483/1984.

1. Ο Ν. 1414/1984 «εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις»

Σκοπός του Ν. 1414 είναι η εφαρμογή, στο πεδίο της απασχόλησης, των συνταγματικών και κοινοτικών διατάξεων της ισότητας.

Ο νόμος εφαρμόζεται στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, σε όσους ασκούν ελεύθερα επαγγέλματα, και όσους παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες (οι τελευταίου προστέθηκαν με τον Ν. 1835/1989). Τα άτομα που δεν ασκούν ελεύθερο επάγγελμα και παρέχουν υπηρεσίες με σύμβαση έργου δεν καλύπτονται από το νόμο. Έτσι, μεταξύ άλλων, οι εργαζόμενοι «κατ' οίκον», δηλαδή, «με το κομμάτι», σε δικό τους χώρο, χωρίς να έχουν προσληφθεί ή να απασχολούνται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο και χωρίς άμεση εποπτεία του εργοδότη, δεν καλύπτονται από τον νόμο. Τους εργαζομένους αυτούς που, όπως είναι γνωστό, είναι κυρίως γυναίκες, τους καλύπτει όμως το κοινοτικό δίκαιο.

Εξάλλου, ο Ν. 1414 δεν εφαρμόζεται στους εργαζομένους σε σχέση δημόσιου δικαίου (στο Δημόσιο, τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, τα Ν.Π.Δ.Δ.). Οι εργαζόμενοι αυτοί καλύπτονται απευθείας από το Σύνταγμα. Εντούτοις, υπάρχουν διακρίσεις.

Θα ήταν σκόπιμο και σύμφωνο προς κοινοτικό δίκαιο να καλύπτονται και όλες οι προαναφερόμενες κατηγορίες από νομοθετικές διατάξεις, που να απαγορεύουν όλες τις διακρίσεις - άμεσες και έμμεσες - που απαγορεύει και το κοινοτικό δίκαιο.

Πάντως, όσοι εργαζόμενοι δεν καλύπτονται από τον Ν. 1414/1984 ή άλλες νομοθετικές διατάξεις, μπορούν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους στηριζόμενοι απευθείας στο κοινοτικό δίκαιο, που έχει δύναμη ανώτερη από τη δύναμη του νόμου.

Ο Ν. 1414/1984 προβλέπει ότι ο Επιθεωρητής Εργασίας μπορεί να επιβάλει πρόστιμο 20.000-300.000 δραχ. στους εργοδότες που παραβαίνουν τις διατάξεις του. Ο εργοδότης που δεν παραδέχεται ότι διέπραξε παράβαση μπορεί να προσφύγει στα διοικητικά δικαστήρια και να ζητήσει την ακύρωση της πράξης επιβολής του προστίμου και την επιστροφή του ποσού που κατέβαλε. Δυστυχώς, ενώ είναι πολύ εύκολο να επιβληθεί αυτό το πρόστιμο, δεν επιβάλλεται στην πράξη. Αυτό προκύπτει και από τις ετήσιες εκθέσεις της Επιθεώρησης Εργασίας.

Ας προχωρήσουμε τώρα στην κατ' άρθρο ανάλυση του Νόμου.

Ειδικότερα πεδίο εφαρμογής του Ν. 1414/84, είναι οι εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και όσοι ασκούν ελεύθερα επαγγέλματα, δηλ. δεν εφαρμόζεται ο Νόμος στους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα.

Με το άρθρο διασφαλίζεται η ισότητα μεταχείρισης των δύο φύλων στον επαγγελματικό προσανατολισμό και σε κάθε μορφή επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης και δίνονται στους ενδιαφερόμενους οι ίδιες ευκαιρίες που εξαρτώνται από τις ατομικές τους ικανότητες μόνο και όχι από το φύλο.

Η ισότητα πρόσβασης στην απασχόληση διασφαλίζεται με το άρθρο 3, αφορά δε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας. Τονίζεται επίσης ότι η πρόσκληση των ενδιαφερομένων για κάλυψη κενής θέσης εργασίας όπως και να γίνει

δεν μπορεί να αναφέρεται άμεσα ή έμμεσα στο φύλο ή την οικογενειακή κατάσταση των.

Με την παρ. 3 του ιδίου άρθρου καθιερώνεται προστασία της εγκυμοσύνης από τυχόν άρνηση του εργοδότη να προσλάβει γυναίκα λόγω εγκυμοσύνης.

Με το άρθρο 4 διασφαλίζεται η ισότητα στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών επαναλαμβάνοντας κατά το μέρος που αναφέρεται στις διακρίσεις του φύλου το άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος.

Προσδιορίζεται επίσης η έννοια της αμοιβής και λαμβάνεται μέριμνα στην περίπτωση ύπαρξης συστημάτων κατάταξης επαγγελματιών να μην υπάρχουν διαφορετικά κριτήρια για άνδρες και γυναίκες.

Διευκρινίζεται ότι δικαιούχοι των επιδομάτων είναι, του μεν γάμου η οικογένεια, των δε παιδιών, τα παιδιά.

Τονίζεται επίσης ότι με την εξίσωση των ανδρών και γυναικών, μετά από την τροποποίηση των διατάξεων του οικογενειακού δικαίου τα επιδόματα γάμου και παιδιών που καθιερώνονται για πρώτη φορά ή επαναριθμίζονται, χορηγούνται στο εξής στο ακέραιο σε κάθε εργαζόμενο σύζυγο ή γονέα ανεξαρτήτως φύλου.

Με το άρθρο 5 που συμπορεύεται με τις διατάξεις του άρθρου 5 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ απαγορεύεται η διάκριση με βάση το φύλο όσον αφορά τους όρους και τις συνθήκες εργασίας καθώς και την επαγγελματική εξέλιξη και σταδιοδρομία των εργαζομένων και ακόμη ορίζεται ότι η παροχή υπερωριακής εργασίας και η απασχόληση των μισθωτών τις Κυριακές και αργίες, γίνεται με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις και για τα δύο φύλα.

Με το άρθρο 6 απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας όταν γίνεται, είτε για λόγους διακρίσεως των φύλων, είτε για αντίδραση του εργοδότη σε ενέργειες του εργαζόμενου που αποβλέπουν στην εξάλειψη τέτοιων διακρίσεων.

Η πληροφόρηση των εργαζομένων για το περιεχόμενο του Νόμου εξασφαλίζεται με το άρθρο 7.

Θεσπίζονται

1. Δικαίωμα ενημέρωσης των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών Οργανώσεων.

2. Υποχρέωση των εργοδοτών να διευκολύνονται οι εργατικές οργανώσεις στην ενημέρωση αυτή.

3. Υποχρέωση των Υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας για παροχή κάθε πληροφορίας που σχετίζεται με την ισότητα των φύλων.

Ενόψει των Συνταγματικών διατάξεων για την ισότητα των φύλων, των σχετικών κοινοτικών κανόνων αλλά και της απόφασης της Κυβέρνησης να υλοποιήσει τις επιταγές αυτές, κρίθηκε απολύτως αναγκαία η σύσταση Υπηρεσιών αρμοδίων για τα θέματα ισότητας των φύλων στο Υπουργείο Εργασίας.

Έτσι με το άρθρο 8 του Νόμου συνιστάται στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, Υπηρεσία, σε επίπεδο τμήματος με επιτελικές αρμοδιότητες. Το τμήμα συνεργάζεται με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των δύο φύλων και εισηγείται τα θέματα αρμοδιότητάς του στο τμήμα ισότητας του ΑΣΕ.

Συνιστάται σε κάθε Επιθεώρηση Εργασίας γραφείο ισότητας των φύλων με εκτελεστικές αρμοδιότητες.

Με το άρθρο 9 συνιστάται στο ΑΣΕ τμήμα ισότητας των φύλων για τη σωστή και σφαιρική μελέτη και αντιμετώπιση των προβλημάτων που αναφέρονται στην ισότητα των δύο φύλων στον τομέα των Εργασιακών Σχέσεων.

Το τμήμα γνωμοδοτεί για σχέδια Νόμων, Διοικητικών Πράξεων και γενικά για θέματα που αναφέρονται στην ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, εφόσον παραπέμπονται σ' αυτό από τις αρμόδιες Υπηρεσίες.

2. Ο Ν. 1483/1984 «προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις»

Ο Ν. 1483/1984 εφαρμοζόταν αρχικά μόνο στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή σχέση έμμισθης εντολής. Με το Π.Δ. 193/6.5.1988 επεκτάθηκε η εφαρμογή του και στους απασχολούμενους στο

Δημόσιο, τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης και τα Ν.Π.Δ.Δ. με οποιαδήποτε σχέση. Μεταξύ άλλων, ο νόμος αυτός θεσπίζει τη γονική άδεια. Την άδεια αυτή δικαιούνται και οι δύο γονείς, αφότου λήξει η άδεια μητρότητας και έως ότου το παιδί γίνει 2 ½ ετών. Η διάρκειά της είναι 3 μήνες για κάθε γονέα και παρέχεται στους εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή υπηρεσίες που απασχολούν τουλάχιστον 100 άτομα, με βάση τη σειρά και ώσπου να καλυφθεί το 8% του συνόλου των απασχολουμένων στην επιχείρηση ή υπηρεσία για κάθε έτος. Μετά τη λήξη της άδειας αυτής, ο εργαζόμενος δικαιούται να επανέλθει στην ίδια ή παρόμοια, και πάντως όχι κατώτερη, θέση.

Ένα σημαντικό μειονέκτημα αυτής της άδειας είναι ότι είναι πάντοτε χωρίς αποδοχές και ότι στη διάρκειά της η έλλειψη του μισθού δεν καλύπτεται, ούτε καν εν μέρει, από κάποια παροχή (επίδομα) κοινωνικής ασφάλισης. Επιπλέον, για να διατηρήσει την ασφαλιστική του κάλυψη κατά την διάρκεια της άδειας, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να καταβάλει ολόκληρη την ασφαλιστική εισφορά, τη δική του και του εργοδότη, που αντιστοιχεί στο διάστημα της άδειας. Έτσι, η άδεια αυτή είναι ασύμφορη και οι χαμηλού οικονομικού επιπέδου εργαζόμενοι, που την έχουν και περισσότερο ανάγκη, δεν μπορούν να την πάρουν.

III Ειδικότερες αρχές ισότητας

A. Ισότητα αμοιβών.

1. Το Σύνταγμα

Το άρθρο 22 § 1β' του Συντάγματος ορίζει ότι «όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».

Ο κανόνας αυτός είναι ταυτόσημος με εκείνον του άρθρου 119 Συνθ. ΕΟΚ.

2. Το Κοινοτικό Δίκαιο

Το άρθρο 119 Συνθ. ΕΟΚ, που ισχύει για την Ελλάδα από 1.1.1981, επιβάλλει την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών για εργασία «όμοια», δηλαδή όχι μόνον ίδια αλλά επίσης ίσης αξίας.

Το άρθρο 119 έχει άμεση εφαρμογή στις σχέσεις εργασίας ιδιωτικού και δημοσίου δικαίου, καλύπτει, δηλαδή όλους τους εργαζομένους τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Θεμελιώνει δικαιώματα των εργαζομένων αυτών, την ικανοποίηση των οποίων οφείλουν να εξασφαλίζουν τα ελληνικά δικαστήρια, παραμερίζοντας κάθε αντίθετη διάταξη της εθνικής νομοθεσίας ή των συλλογικών συμβάσεων ή ιδιωτική συμφωνία.

Το άρθρο 119 αποκλείει κάθε διαφοροποίηση των προϋποθέσεων ή του ύψους της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας. Περιέχει και ορισμό της αμοιβής:

«Αμοιβή» αποτελούν όχι μόνο οι βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές, αλλά και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα σε χρήμα ή είδος από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσης εργασίας ή εξαιτίας της απασχόλησης.

Όπως βλέπουμε, η έννοια της αμοιβής είναι ευρύτατη. Ευρύτερη από την έννοια του μισθού ή του ανταλλάγματος της εργασίας. Περιλαμβάνει όλες τις παροχές που καταβάλλονται πραγματικά από τον εργοδότη, ανεξάρτητα ή και πέρα από τις νόμιμες (από συλλογικές συμβάσεις ή τον νόμο) ή συμφωνημένες παροχές και ανεξάρτητα από την ονομασία τους Π.χ. επιδόματα κάθε είδους (γάμου ή οικογενειακά, ειδικών συνθηκών εργασίας, αλλαγής τόπου διαμονής κ.λπ.), πριμ, ποσοστά των κερδών, αποζημίωση αποχώρησης, συγκοινωνιακές διευκολύνσεις κ.λπ.

Και η έννοια της ίσης αξίας είναι ευρύτατη. Δεν καλύπτει μόνον ίδιες, αλλά και διαφορετικές εργασίες. Αναφέρεται στο συγκεκριμένο περιεχόμενο της εργασίας, δηλαδή στα συγκεκριμένα επιμέρους έργα που εκτελεί ο εργαζόμενος. Έτσι, π.χ. τα αγγλικά δικαστήρια έχουν κρίνει ότι έχουν ίση αξία οι εργασίες συσκευάστριας και εργάτη, γαζώτριας και ταπτεσιέρη, μαγείρισσας και ελαιοχρωματιστή, συναρμολογητή μηχανών και τεχνικού

μονώσεων και έχουν εξισώσει τις αντίστοιχες αμοιβές των γυναικών με εκείνες των ανδρών.

Η αξιολόγηση των εργασιών και η κατάταξή τους σε κλιμάκια αμοιβών πρέπει να γίνεται με κριτήρια αντικειμενικά. Δεν αρκεί να μην υπάρχει εμφανής διαφοροποίηση της αμοιβής κατά φύλο (π.χ. χωριστές κατηγορίες με διαφορετική αμοιβή κατά φύλο ή διαφορετική μονάδα μέτρησης της εργασίας.).

Εκείνο που έχει σημασία είναι η όλη διάρθρωση του συστήματος κατάταξης. Το σύστημα αυτό δεν πρέπει να στηρίζεται αποκλειστικά ή κυρίως σε κριτήρια που αντιστοιχούν σε ιδιότητες ή προσόντα που απαντούν συνήθως στο ένα φύλο (π.χ. μυϊκή δύναμη και αντοχή), τεχνική κατάρτιση - «ανδρικά» κριτήρια) και να ευνοεί έτσι τις αντίστοιχες εργασίες, αλλά, τουναντίον, ενόψει της φύσης των εργασιών, να λαμβάνει υπόψη και άλλα κριτήρια (π.χ. επιδεξιότητα, ακρίβεια, συνεχή προσοχή, νευρική ένταση, μονότονη επανάληψη των ίδιων εργασιών - «γυναικεία» κριτήρια), ώστε το σύστημα, στο σύνολό του, να αποκλείει κάθε (άμεση ή έμμεση) διάκριση λόγω φύλου. Αυτό ισχύει ανεξάρτητα από το αν η κατάταξη γίνεται από τη νομοθεσία ή από συλλογική σύμβαση, διαιτητική απόφαση, ιδιωτική συμφωνία ή πρακτική του εργοδότη) και ανεξάρτητα από το πεδίο εφαρμογής του συστήματος (αν αφορά, δηλαδή, επιχείρηση ή τμήμα της, υπηρεσία, κλάδο απασχόλησης ή επάγγελμα κ.λπ.).

Έχει παρατηρηθεί ότι, συχνά και κατά παράδοση, υποαξιολογούνται και κατατάσσονται σε χαμηλές κλίμακες αμοιβών εργασίες εκτελούμενες αποκλειστικά ή κυρίως από γυναίκες, σε σύγκριση με εργασίες εκτελούμενες αποκλειστικά ή κυρίως από άνδρες, λόγω ακριβώς της υποαξιολόγησης ορισμένων κριτηρίων.

Το ΔΕΚ, εξάλλου, έχει αποφανθεί ότι η δυσμενής μισθολογική μεταχείριση των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο, σε σύγκριση με τους εργαζομένους με πλήρες ωράριο, μπορεί να θεωρηθεί έμμεση διάκριση λόγω φύλου, εφόσον, στη συγκεκριμένη περίπτωση, οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο είναι αποκλειστικά ή κυρίως άτομα του ενός φύλου.

Η απόδοση των εργαζομένων επιτρέπεται να αποτελεί βάση καθορισμού των αμοιβών, μόνον αν μετριέται με συγκεκριμένα αντικειμενικά και κοινά για όλους κριτήρια (π.χ. κατά μονάδα εργασίας - εργασία «με το κομμάτι»).

Εξάλλου, το ΔΕΚ έχει επανειλημμένα κρίνει ότι η εξίσωση των αμοιβών πρέπει να γίνεται προς τα επάνω, δηλαδή με την αύξηση της κατώτερης αμοιβής και όχι με την μείωση της ανώτερης.

Η Οδηγία 75/117

Η Οδηγία 75/117 που άρχισε και ισχύει για την Ελλάδα την 1.1.1981, επαναλαμβάνει τον κανόνα του άρθρου 119, διευκρινίζοντάς τον σε ορισμένα σημεία, και επιβάλλει στα Κράτη να λάβουν ορισμένα συμπληρωματικά μέτρα, κυρίως για τη βελτίωση της δικαστικής προστασίας των εργαζομένων και την προστασία τους από εκδικητική απόλυση, δηλαδή, από απόλυση που αποτελεί αντίδραση του εργοδότη στη δικαστική ή εξώδικη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.

3. Ο Νόμος 1414/1984

Ο Ν. 1414 (άρθρο 4 § 1) περιέχει ορισμό της αμοιβής, που είναι περιοριστικός, σε σχέση με τον ορισμό του άρθρου 119. Χαρακτηρίζει την αμοιβή ως «αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας», ενώ, όπως σημειώσαμε, η κοινοτική έννοια της αμοιβής είναι πολύ ευρύτερη. Γι' αυτό πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η έννοια της αμοιβής όπως την ορίζει το άρθρο 119 Συνθ. ΕΠΚ, που έχει δύναμη ανώτερη από του νόμου.

Ο Ν. 1414, ορίζει ότι τα επιδόματα νόμου ή οικογενειακά επιδόματα «στο εξής» (δηλαδή μετά τη δημοσίευση του νόμου, που έγινε στις 2.2.1984), πρέπει να χορηγούνται στο ακέрайο και στους δύο συζύγους ή γονείς. Το δικαίωμα όμως των εργαζομένων γυναικών να παίρνουν τα επιδόματα αυτά στο ακέрайο, με τις ίδιες ακριβώς προϋποθέσεις που τα παίρνουν και οι άνδρες, υπήρχε ήδη, από 1.1.1981, βάσει του άρθρου 119 Συνθ. ΕΟΚ, αλλά και πριν από την ημέρα αυτή, βάσει του άρθρου 22 παρ. 1β' του

Συντάγματος και της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 100, ανεξάρτητα από το αν οι συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις περιείχαν διακρίσεις εις βάρος τους. Αυτό το δικαίωμα δεν μπορεί να το αφαιρέσει ούτε να το περιορίσει ο Ν. 1414.

4. Η εφαρμογή της αρχής της ισότητας αμοιβών στην Ελλάδα.

Τα ελληνικά δικαστήρια έχουν ήδη εφαρμόσει τον κανόνα της ισότητας αμοιβών και έχουν δικαιώσει εργαζόμενες γυναίκες, στηριζόμενα είτε το Σύνταγμα ή τη Σύμβαση 100, είτε και στο άρθρο 119 Συνθ. ΕΟΚ. Οι αποφάσεις αυτές αφορούν διακρίσεις ως προς το επίδομα γάμου ή οικογενειακών βαρών, καθώς και άλλες διακρίσεις στην αμοιβή.

Αλλά ακόμη και όταν οι χωριστές κατηγορίες έχουν εξαλειφθεί διατηρούνται συχνά έμμεσες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών, γιατί οι ονομασίες των κατηγοριών γράφονται μεν και στα δύο γένη, αλλά η κατάταξή τους δεν έχει αλλάξει ή έχει αλλάξει μόνο σε ορισμένο βαθμό.

Γενικότερα, παρατηρείται στις συλλογικές συμβάσεις κατάταξη των επαγγελματιών και εργασιών που απαιτούν μυϊκή δύναμη σε υψηλότερες κλίμακες αμοιβών, σε σχέση με εργασίες που απαιτούν συγκέντρωση και επιδεξιότητα. Το ίδιο συμβαίνει με τεχνικά επαγγέλματα, σε σχέση με επαγγέλματα παροχής υπηρεσιών.

Οι διακρίσεις εις βάρος των έγγαμων γυναικών ως προς το οικογενειακό επίδομα ή επίδομα γάμου, μολονότι αντίθετες προς το κοινοτικό δίκαιο και τον Ν. 1414/1984 εξακολούθησαν έως το 1989, οπότε εξαλείφθηκαν από τις περισσότερες συλλογικές συμβάσεις. Το ότι όμως το επίδομα αυτό χορηγήθηκε και στις γυναίκες, χωρίς διάκριση, μόνο από το 1989, αποτελεί παράβαση του κοινοτικού δικαίου, το οποίο απαιτεί την εξάλειψη κάθε διάκρισης από 1.1.1981.

Β. Ίση μεταχείριση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό

1. Το Σύνταγμα

Το άρθρο 4 § 2 του Συντάγματος ορίζει ότι «Έλληνες και Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις». Στον τομέα της απασχόλησης απαγορεύει όλες τις διακρίσεις που απαγορεύει και το κοινοτικό δίκαιο.

Το άρθρο 116 § 2 Συντ. επιτρέπει «αποκλίσεις» από την προαναφερόμενη αρχή, μόνο για «αποχρώντες» λόγους, στις περιπτώσεις που ορίζει ειδικά ο νόμος. Το Συμβούλιο Επικρατείας έκρινε ότι οι αποκλίσεις αυτές επιτρέπονται, μόνον εάν προβλέπονται ρητά από ειδικές νομοθετικές διατάξεις και ότι οι «αποχρώντες» λόγοι, που δικαιολογούν αποκλίσεις, πρέπει να είναι σχετικοί είτε με την ανάγκη ειδικής προστασίας της γυναίκας (ιδίως σε ό,τι αφορά τη μητρότητα, τον γάμο και την οικογένεια) είτε με λόγους καθαρά βιολογικούς.

2. Το Κοινοτικό Δίκαιο

Η Οδηγία 76/207 που άρχισε να ισχύει για την Ελλάδα από 1.1.1981, απαγορεύει τις διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών σε ό,τι αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, τις προαγωγές, τις συνθήκες εργασίας και την απόλυση. Έχει εφαρμογή σε όλους τους εργαζόμενους σε σχέση ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου.

Επιβάλλει την εξάλειψη των διακρίσεων από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις, τους κανονισμούς επιχειρήσεων, τα καταστατικά ελεύθερων επαγγελμάτων και τις ατομικές συμβάσεις εργασίας.

Εξασφαλίζει το δικαίωμα διεκδίκησης των δικαιωμάτων «δια της δικαστικής οδού» και την προστασία από εκδικητική απόλυση.

Η Οδηγία προβλέπει τη δυνατότητα θετικών δράσεων, δηλαδή, μέτρων «που αποβλέπουν» στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, ιδίως με την άρση των ανισοτήτων που εκδηλώνονται στην πράξη και θίγουν τις ευκαιρίες των γυναικών.

Η Σύσταση 84/635 της Επιτροπής των Κοινοτήτων για την προώθηση των θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών συνιστά ως θετικές δράσεις, μεταξύ άλλων : την πληροφόρηση, τις έρευνες για τη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας, τη διαφοροποίηση των επαγγελματικών επιλογών, ιδίως διαμέσου της επαγγελματικής κατάρτισης, την ενθάρρυνση των υποψηφιοτήτων, των προσλήψεων και της προώθησης των γυναικών στους τομείς όπου έχουν μικρή συμμετοχή, την προώθηση συμπληρωματικών μέτρων, όπως π.χ. εκείνων που ενισχύουν τον καλύτερο καταμερισμό μεταξύ ανδρών και γυναικών των επαγγελματικών και κοινωνικών ευθυνών, την ενεργό συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Προστατευτική νομοθεσία

Η Οδηγία επιβάλλει τη μελέτη και αναθεώρηση της ειδικής προστατευτικής για τις γυναίκες νομοθεσίας, εφόσον εξακριβωθεί ότι οι συνθήκες που επέβαλαν την θέσπισή της έπαψαν να υπάρχουν. Αναθεώρηση δεν σημαίνει κατ' ανάγκη κατάργηση. Εφόσον π.χ. η νομοθεσία αυτή θεσπίστηκε για την προστασία της υγείας των γυναικών και εξακριβωθεί, με ειδική και εμπειριστατωμένη μελέτη, ή προκύπτει από μία διεθνή σύμβαση εργασίας ή από το ίδιο το κοινοτικό δίκαιο, ότι αντιμετωπίζεται έτσι πράγματι ένας συγκεκριμένος κίνδυνος για την υγεία και των δύο φύλων, η εξίσωση, κι εδώ, όπως και στις αμοιβές, θα πρέπει να γίνει προς τα επάνω, δηλαδή με την επέκταση της προστασίας και στους άνδρες. Αν εξακριβωθεί ότι ο κίνδυνος, για λόγους βιολογικούς, απειλεί μόνον τις γυναίκες, έστω και για μία περίοδο της ζωής τους, η προστατευτική νομοθεσία πρέπει να διατηρηθεί μόνο για τις γυναίκες και για όση περίοδο της ζωής τους αυτό είναι αναγκαίο. Η ισότητα δεν πρέπει με κανένα τρόπο να γίνεται πρόσχημα για χειροτέρευση της θέσης των εργαζομένων. Η μελέτη πάντως της προστατευτικής νομοθεσίας είναι επιβεβλημένη.

Προστασία μητρότητας

Η Οδηγία ορίζει ότι τα μέτρα προστασίας της μητρότητας δεν είναι αντίθετα προς την αρχή της ισότητας. Τα μέτρα αυτά δεν υπάγονται στα προστατευτικά μέτρα των οποίων πρέπει να μελετηθεί η αναθεώρηση. Τουναντίον μάλιστα, η δυσμενής μεταχείριση γυναικών που είναι σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας απαγορεύεται από την Οδηγία. Το ΔΕΚ έκρινε ότι η άρνηση πρόσληψης και η απόλυση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης καθώς και η απόλυση γυναίκας στη διάρκεια της μετά τον τοκετό άδεια μητρότητας αντίκεινται στην Οδηγία.

Πρέπει να υπενθυμιστεί, ότι η προστασία της μητρότητας, της οικογένειας και της παιδικής ηλικίας, καθώς και της υγείας των εργαζομένων, επιβάλλονται και από το άρθρο 21 του Συντάγματός μας.

Πρόσβαση και απασχόληση

Η Οδηγία δεν επιτρέπει να προκηρύσσονται θέσεις και να γίνονται προσλήψεις ατόμων του ενός φύλου μόνο, ούτε να γίνονται χωριστές προσλήψεις κατά φύλο, δηλαδή να προκηρύσσονται θέσεις και να γίνονται προσλήψεις κατά ποσοστό για κάθε φύλο ή με καθορισμό ορισμένου αριθμού ανδρών και γυναικών. Έτσι, το ΔΕΚ καταδίκασε τη Γαλλία γιατί η προκήρυξη ορισμένων θέσεων δημόσιων υπαλλήλων, μεταξύ των οποίων και θέσεων στην αστυνομία, γινόταν κατά ποσοστά, ανάλογα με το φύλο. Δεν έχει σημασία το ύψος του ποσοστού για κάθε φύλο. Πρέπει να καθορίζονται συγκεκριμένα οι θέσεις που προορίζονται για κάθε φύλο και τα καθήκοντα που συνεπάγονται, ώστε να είναι δυνατόν να ελεγχθεί από τα εθνικά δικαστήρια και την Επιτροπή των Κοινοτήτων, αν δικαιολογείται σε κάθε περίπτωση η πρόσληψη μόνον ανδρών ή μόνο γυναικών, δηλαδή, αν συντρέχουν οι προϋποθέσεις που επιτρέπουν απόκλιση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Απόλυση

Η Οδηγία απαγορεύει τη διαφοροποίηση των συνθηκών εργασίας ανάλογα με το φύλο. Περιλαμβάνει ανάμεσα στις συνθήκες εργασίας και τις

προϋποθέσεις της απόλυσης. Το ΔΕΚ έκρινε ότι απαγορεύεται να καθορίζεται διαφορετικό όριο ηλικίας για υποχρεωτική αποχώρηση από την εργασία, ανάλογα με το φύλο (π.χ. 60 για τις γυναίκες, 65 για τους άνδρες), ακόμη και αν το όριο αυτό ηλικίας συμπίπτει με την ηλικία συνταξιοδότησης, και ότι οι γυναίκες έχουν δικαίωμα να εξακολουθήσουν να εργάζονται έως το 65ο έτος όπως και οι άνδρες.

2. Ο Ν. 1414/1984

Ο Ν. 1414 απαγορεύει τις διακρίσεις ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, την επαγγελματική εξέλιξη και την απόλυση. Προβλέπει και τη δυνατότητα θετικών δράσεων με μία καλά διατυπωμένη διάταξη. Όπως όμως στο ζήτημα της ισότητας αμοιβών, έτσι και στα ζητήματα που ρυθμίζει η Οδηγία 76/207, ο Ν. 1414 παρουσιάζει ορισμένες ελλείψεις. Παρουσιάζει και ορισμένα προβλήματα που δημιουργούν σοβαρούς κινδύνους για την υγεία της νέας γενιάς.

Ο Ν. 1414 (άρθρο 3 § 3) απαγορεύει την άρνηση πρόσληψης γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης. Η γυναίκα όμως πρέπει να αποδείξει ότι η μη πρόσληψη οφείλεται στην εγκυμοσύνη και έτσι της είναι πολύ δύσκολο, και συχνά αδύνατο, να διεκδικήσει με επιτυχία τα δικαιώματά της. Για να είναι η προστασία πραγματική, θα έπρεπε να προβλέπεται ότι η γυναίκα θα έχει να αποδείξει μόνον την εγκυμοσύνη της και τη μη πρόσληψη και ο εργοδότης ότι η μη πρόσληψη οφείλεται σε άλλους, καθαρά αντικειμενικούς λόγους, σχετικούς με τη συγκεκριμένη εργασία, που δεν έχουν καμία άμεση ή έμμεση σχέση με την εγκυμοσύνη της γυναίκας.

Εξάλλου, η προστασία της μητρότητας που παρέχει ο Ν. 1414 είναι ελλιπής, αφού δεν καλύπτονται και όλες οι άλλες περιπτώσεις όπου συχνά παρατηρούνται διακρίσεις εις βάρος των εργαζομένων γυναικών λόγω μητρότητας, δηλαδή κυρίως λόγω εγκυμοσύνης και λοχείας (π.χ. εξέλιξη, τις συνθήκες εργασίας, την απόλυση).

Την έλλειψη αυτή κάλυψε εν μέρει ο Ν. 1483/1984 (άρθρο 15), που απαγορεύει την απόλυση κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και επί ένα έτος

μετά τον τοκετό, ή για μεγαλύτερο διάστημα που απουσιάζει η γυναίκα λόγω ασθένειας οφειλόμενης στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος. Ως σπουδαίος λόγος όμως δεν μπορεί να θεωρηθεί η ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης της γυναίκας, η οποία οφείλεται στην εγκυμοσύνη. Η προστασία στην περίπτωση αυτήν είναι αποτελεσματικότερη, γιατί το βάρος της απόδειξης ότι υπάρχει σπουδαίος λόγος το έχει ο εργοδότης.

Ο Ν. 1414 επιτρέπει αποκλίσεις από την ισότητα μεταχείρισης με γενικές και αόριστες διατάξεις (άρθρο 10 §§ 1β', 3).

Συνεπώς καμία απόκλιση δεν μπορεί να στηριχτεί στο Ν. 1414 και έτσι καμία απασχόληση ή επαγγελματική κατάρτιση δεν μπορεί νόμιμα να απαγορευτεί σε άτομα του ενός φύλου, ούτε και καμία αγγελία, διαφήμιση ή προκήρυξη θέσεων απευθυνόμενη σε άτομα του ενός φύλου μπορεί να θεωρηθεί νόμιμη με βάση τον Ν. 1414. Οι σχετικές με τις αποκλίσεις διατάξεις του Ν. 1414 δεν πρέπει να δημιουργήσουν καμία σύγχυση και οι γυναίκες πρέπει να ξέρουν ότι έχουν δικαίωμα να προσληφθούν σε οποιαδήποτε εργασία.

Τροποποίηση προστατευτικής νομοθεσίας - απασχόληση ανηλίκων σε επικίνδυνες εργασίες

Ο Ν. ΔΚΘ' του 1912 απαγόρευε την απασχόληση γυναικών σε ορισμένες εργασίες, και κυρίως σε επικίνδυνες μηχανές. Τις απαγορεύσεις αυτές διατήρησε ο Ν. 1414 για τους ανηλίκους κάτω των 18 ετών και των δύο φύλων. Αυτή ήταν, ασφαλώς, η ενδεδειγμένη, σύμφωνη με το κοινοτικό δίκαιο, το Σύνταγμα και τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας, καθώς και με τα σύγχρονα ιατρικά και κοινωνικά δεδομένα, λύση.

Για πολλές όμως επικίνδυνες εργασίες οριζόταν κατώτατο όριο το 18ο έτος για τα κορίτσια και το 16ο έτος για τα αγόρια. Σε πολύ λίγες περιπτώσεις το όριο αυτό εξισώθηκε στο 18ο έτος και για τα δύο φύλα. Στις περισσότερες όμως εργασίες, η εξίσωση έγινε με τον υποβιβασμό του ορίου στο 16ο έτος και για τα κορίτσια. Πρόκειται για αποδεδειγμένα επικίνδυνες βιομηχανικές

εργασίες, που μπορούν να σημαδέψουν τα παιδιά για όλη τους της ζωή (π.χ. εργασίες με επικίνδυνες χημικές ουσίες ή επικίνδυνα μηχανήματα, απασχόληση στην κλωστοϋφαντουργία, όπου η αιωρούμενη σκόνη και τα χνούδια προκαλούν την επαγγελματική ασθένεια της βυσσινίωσης και όπου απασχολείται σημαντικός αριθμός κοριτσιών κ.λπ.).

Η εξίσωση αυτή προς τα κάτω είναι αντίθετη τόσο προς το κοινοτικό δίκαιο, όσο και προς το Σύνταγμα (προστασία της παιδικής ηλικίας και της νεότητας καθώς και της υγείας, άρθρο 21 Συντάγματος) και τη διεθνή σύμβαση εργασίας 138, που έχει κυρωθεί με το Ν. 1182/1981, έχει επικυρωθεί και έχει έτσι δύναμη ανώτερη από του νόμου. Τόσο η σύμβαση αυτή όσο και η Σύσταση της Επιτροπής των Κοινοτήτων για την προστασία των εργαζομένων νέων προβλέπουν το 18ο έτος ως κατώτερη ηλικία για τις επικίνδυνες εργασίες, και για τα δύο φύλα. Γιατί λοιπόν ο Ν. 1414 νομιμοποίησε την εκμετάλλευση της εργασίας των ανηλίκων που γίνεται από τους εργοδότες, προς βλάβη της υγείας της νέας γενιάς.

3. Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης από τα ελληνικά δικαστήρια

Τα ελληνικά δικαστήρια δεν έχουν ακόμη εφαρμόσει την Οδηγία 76/207. Έχουν όμως εφαρμόσει την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση, στηριζόμενα στο άρθρο 4 § 2 του Συντάγματος. Έτσι, το Συμβούλιο Επικρατείας έκρινε ότι για την πρόσβαση ή τη μετάταξη σε θέσεις δημοσίων υπαλλήλων πρέπει να εφαρμόζονται κριτήρια αντικειμενικά και αξιοκρατικά, που να είναι σχετικά με τα καθήκοντα που συνεπάγεται η συγκεκριμένη θέση, ανεξάρτητα από το φύλο. Έτσι, η διάκριση των εργασιών σε «γυναικείες» και «ανδρικές» κρίθηκε αντισυνταγματική.

Επίσης κρίθηκε ότι οι «αποκλίσεις» από την αρχή της ισότητας των φύλων, που επιτρέπει το άρθρο 116 § 2 του Συντάγματος, πρέπει να προβλέπονται ειδικά και συγκεκριμένα από διάταξη νόμου και να δικαιολογούνται από την ανάγκη ειδικής προστασίας της γυναίκας, ιδίως σε ό,τι αφορά τη μητρότητα, τον γάμο και την οικογένεια, ή από λόγους καθαρά βιολογικούς.

Έως σήμερα, το Συμβούλιο Επικρατείας, έχει θεωρήσει επιτρεπτή μόνο μία απόκλιση: το ότι η στρατιωτική θητεία δεν είναι υποχρεωτική για τις γυναίκες (ΣΕ 2476/1986).

Εξάλλου, ο Άρειος Πάγος έκρινε ότι, όταν καθορίζεται για τις γυναίκες κατώτερο υποχρεωτικό όριο ηλικίας για τη λήξη της απασχόλησης, (60ό έτος) από ότι για τους άνδρες (65ο έτος) υπάρχει διάκριση εις βάρος των γυναικών ως προς τους όρους εργασίας, που είναι αντίθετη προς το άρθρο 4 § 2 Συντ. και τον Ν. 1414 και προσβάλλει και το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα των γυναικών για εργασία (άρθρο 22 § 1α). Έτσι, έγινε δεκτή σχετική αγωγή γυναίκας, θεωρήθηκε η απόλυσή της άκυρη και της επιδικάστηκαν οι αποδοχές της από την απόλυση και μετά. Όμοια απόφαση έχει εκδώσει και το ΔΕΚ ύστερα από σχετικό προδικαστικό ερώτημα αγγλικού δικαστηρίου.

4. Παραδείγματα διατηρούμενων διακρίσεων

α) Πρόσβαση στην απασχόληση

Σύμφωνα με το Δημοσιουπάλληλικό Κώδικα (ΥΚ) και τον Ν. 1735/1987, το γενικό κατώτατο όριο ηλικίας των υποψηφίων για θέσεις στον δημόσιο τομέα είναι ανεξάρτητα από φύλο, το 21ο έτος. Οι άνδρες όμως δεν μπορούν να είναι υποψήφιοι παρά μόνο μετά την εκπλήρωση της στρατιωτικής τους θητείας ή τη νόμιμη απαλλαγή από αυτήν. Αυτό σημαίνει ότι, στην πρώτη περίπτωση, το γενικό κατώτατο όριο είναι γι' αυτούς, στην πράξη, ανώτερο από το 21ο έτος. Πρόκειται για ανεπίτρεπτη έμμεση διάκριση εις βάρος των ανδρών.

Θα ήταν σύμφωνο προς το Σύνταγμα και την Οδηγία 76/207 αν επιτρεπόταν και στους άνδρες να είναι υποψήφιοι και να διορίζονται από το 21ο έτος και να μην εκτελούν τα καθήκοντά τους κατά την διάρκεια της στρατιωτικής θητείας.

Ο ΥΚ περιέχει εξαιρέσεις από το γενικό κατώτατο όριο ηλικίας που αποτελούν άμεσες διακρίσεις λόγω φύλου: Οι γυναίκες μπορούν να διοριστούν στο Δημόσιο ως δακτυλογράφοι, στενοδακτυλογράφοι ή στενογράφοι από 18 ετών και ως νηπιαγωγοί, βρεφοκόμοι ή νοσοκόμοι κάτω από 21 ετών.

Εξάλλου ο ΥΚ (άρθρο 19) ορίζει ότι οι γυναίκες μπορούν να διορίζονται σε βοηθητικές υπηρεσίες του στρατού της αστυνομίας, της χωροφυλακής, του λιμενικού σώματος, του πυροσβεστικού σώματος, της αγροτοφυλακής, της δασοφυλακής και της τελωνοφυλακής, κατά τους ορισμούς σχετικών διαταγμάτων.

Ο Ν. 705/1977 εισήγαγε τη στράτευση των γυναικών (εθελοντική κατά την περίοδο της ειρήνης, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις, υποχρεωτική, με ορισμένες προϋποθέσεις, «σε περίπτωση πολέμου ή γενικής επιστράτευσης»). Οι γυναίκες όμως δεν γίνονταν δεκτές έως φέτος στις παραστρατιωτικές σχολές αξιωματικών, ενώ, αντίθετα, στη σχολή αξιωματικών νοσοκόμων δεν γίνονταν δεκτοί άνδρες. Πρόσφατο νομοσχέδιο προβλέπει την είσοδο γυναικών σε ορισμένα τμήματα των στρατιωτικών σχολών και ανδρών στη σχολή αξιωματικών νοσοκόμων.

Οι γυναίκες γίνονται δεκτές στην Ελληνική Αστυνομία σε ποσοστό έως 10% στο Λιμενικό Σώμα σε ποσοστό 8% και στο σώμα των τελωνοφυλάκων σε ποσοστό 5%. Στην πυροσβεστική υπηρεσία και τη δασοφυλακή δεν προσλαμβάνονται γυναίκες. Όπως προκύπτει από όσα προαναφέρθηκαν, τόσο ο αποκλεισμός των γυναικών, όσο και ο γενικός και αόριστος καθορισμός ποσοστών κατά φύλο είναι αντίθετοι προς την Οδηγία 76/207.

Οι συλλογικές συμβάσεις που προβλέπουν ακόμη χωριστές επαγγελματικές κατηγορίες κατά φύλο περιέχουν άμεσες διακρίσεις όχι μόνο ως προς την αμοιβή, αλλά και ως προς την πρόσβαση στις αντίστοιχες θέσεις εργασίας.

Τη διατήρηση στην πράξη της διάκρισης των εργασιών σε γυναικείες και ανδρικές αποδεικνύει ο μεγάλος αριθμός αγγελιών, με τις οποίες ζητούνται για απασχόληση αποκλειστικά άνδρες ή αποκλειστικά γυναίκες. Οι αγγελίες αυτές συχνά δημόσιεύονται σε χωριστές, ανάλογα με το φύλο, στήλες των εφημερίδων, ορισμένες φορές μάλιστα κάτω από στίτσα με γυναικείες ή ανδρικές φιγούρες. Κλασικά παραδείγματα : οι ενδεικτικές στήλες για σερβιτόρες, μπαργούμεν, γραμματείς, υπαλλήλους γραφείου, γαζώτριες, από τη μια μεριά, για ανδρικό τεχνικό προσωπικό από την άλλη. Η κατάσταση αυτή εξακολουθεί ακόμη και μετά την ισχύ του Ν. 1414/1984,

που απαγορεύει ρητά τέτοιες αγγελίες και προβλέπει την επιβολή προστίμων στους εργοδότες που τις δημοσιεύουν. Οι παραβάσεις αυτές δεν συγκινούν κανένα, ούτε καν τα αρμόδια για την επιβολή των προστίμων κρατικά όργανα.

β) Συνθήκες εργασίας

Οι γυναίκες που εργάζονται στον δημόσιο τομέα δικαιούνται (μετά την πάροδο της υποχρεωτικής άδειας μητρότητας) μειωμένο ημερήσιο ωράριο κατά δύο ώρες, εφόσον έχουν παιδιά κάτω των δύο ετών και κατά μία ώρα εφόσον έχουν παιδιά 2-4 ετών. Νομίζουμε ότι πρόκειται για άμεση διάκριση εις βάρος των ανδρών, αντίθετη προς τα άρθρα 5 της Οδηγίας 76/207 και 4 § 2 Συντ. και όχι για μέτρο προστασίας της μητρότητας.

Η προστασία της μητρότητας, για την μετά τον τοκετό περίοδο αποσκοπεί στην προστασία του βρέφους και της μητέρας του, όσο διάστημα το βρέφος έχει ανάγκη από την συνεχή παρουσία της μητέρας για την επιβίωση και την ομαλή ψυχο-σωματική ανάπτυξή του και η μητέρα έχει ανάγκη να αποκατασταθεί ψυχο-σωματικά από τον τοκετό.

Όταν πρόκειται για περίοδο που φθάνει έως το τέταρτο έτος της ηλικίας του παιδιού, τα προστατευτικά μέτρα είναι αναγκαία για την προστασία όχι πλέον της μητρότητας, αλλά της παιδικής ηλικίας. Η προστασία όμως της παιδικής ηλικίας ανήκει και στους δύο γονείς, που είναι συνυπεύθυνοι για την ανατροφή του, στα πλαίσια της άσκησης της γονικής μέριμνας. Μέτρα προστασίας της παιδικής ηλικίας, των οποίων μόνο οι μητέρες μπορούν να επωφεληθούν, συνιστούν, ανεπίτρεπτες διακρίσεις σε ό,τι αφορά τις συνθήκες εργασίας. Αυτό προκύπτει και από τη νομολογία του ΔΕΚ.

Ο νόμος έπρεπε να παρέχει τη δυνατότητα και στους δύο γονείς να κάνουν χρήση του μειωμένου ωραρίου, εκ περιτροπής και κατ' επιλογή τους.

Έιση Κοινωνική μεταχείριση στην κοινωνική ασφάλιση

1. Το Σύνταγμα

Το άρθρο 4 § 2 του Συντάγματος απαγορεύει, μεταξύ άλλων, και τις διακρίσεις λόγω φύλου στην κοινωνική ασφάλιση.

2. Η Οδηγία 79/7

Η Οδηγία 79/7 εφαρμόζεται στα νομοθετικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Αφορά την προστασία κατά των κινδύνων ασθένειας, αναπηρίας, γήρατος, εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθένειας, ανεργίας, καθώς και την κοινωνική πρόνοια στους ίδιους τομείς. Δεν εφαρμόζεται στις συντάξεις και άλλες παροχές προς επιζώντες (όπως είναι οι συντάξεις χηρείας).

Η Οδηγία επιτρέπει αποκλίσεις, κυρίως σε ό,τι αφορά τα όρια ηλικίας για συνταξιοδότηση.

Ορίζει ότι η ασφαλιστική προστασία της μητρότητας δεν είναι αντίθετη προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην κοινωνική ασφάλιση.

Όπως και οι άλλες δύο Οδηγίες, εξασφαλίζει την δυνατότητα διεκδίκησης των δικαιωμάτων δια της δικαστικής οδού.

Το ΔΕΚ έκρινε ότι οι αδικούμενοι σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης μπορούν να επικαλεστούν την Οδηγία από τις 23 Δεκεμβρίου 1984 που άρχισε να ισχύει, για να ζητήσουν από τα εθνικά δικαστήρια για να μην εφαρμόζεται η εθνική νομοθεσία που περιέχει διακρίσεις και να τους χορηγηθεί ό,τι χορηγείται στα άτομα του άλλου φύλου που βρίσκονται στις ίδιες συνθήκες. Οι διακρίσεις που δημιουργήθηκαν πριν από τις 23.12.1984 δεν επιτρέπεται να εξακολουθούν. Έτσι, π.χ. αν κάποιος πήρε σύνταξη πριν από τις 23.12.1984 μικρότερη από εκείνη που έπαιρναν άτομα του άλλου φύλου, που πληρούσαν τις ίδιες προϋποθέσεις, μετά την ημερομηνία αυτή δικαιούται την ανώτερη σύνταξη.

3. Η εφαρμογή της Οδηγίας 79/7 στην Ελλάδα

Η Οδηγία 79/7 άρχισε να ισχύει για την Ελλάδα, όπως και για όλα τα λοιπά Κράτη-μέλη της Κοινότητας, στις 23.12.1984. Τα μέτρα συμμόρφωσης προς την Οδηγία αυτήν έπρεπε να είχαν ληφθεί έως τότε. Εντούτοις, στην Ελλάδα, οι διακρίσεις στην κοινωνική ασφάλιση δεν έχουν ακόμη αντιμετωπιστεί με τρόπο σφαιρικό. Έγιναν μόνον ορισμένες αποσπασματικές ρυθμίσεις.

Εκείνο όμως που πρέπει να τονιστεί είναι ότι τα θύματα διακρίσεων στην κοινωνική ασφάλιση μπορούν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους προσφεύγοντας στα ελληνικά δικαστήρια και τα ελληνικά δικαστήρια έχουν καθήκον να εφαρμόσουν την Οδηγία από 23.12.1984. Η εξίσωση ως προς τις ασφαλιστικές παροχές (χρηματικές παροχές, ιατροφαρμακευτική ή νοσοκομειακή περίθαλψη κ.λπ.) θα γίνει κι εδώ, όπως και στις αμοιβές προς τα επάνω. Οι ασφαλισμένοι, δηλαδή, που αδικούνται λόγω φύλου θα πάρουν ό,τι παίρνουν και οι ασφαλισμένοι του άλλου φύλου που βρίσκονται υπό τις ίδιες συνθήκες.

Υπάρχουν ήδη δικαστικές αποφάσεις που εφαρμόζουν την Οδηγία 79/7 σε ό,τι αφορά το οικογενειακό επίδομα των συνταξιούχων. Οι σχετικές με το επίδομα αυτό διακρίσεις εις βάρος των γυναικών, που διατηρούνται ακόμη στη νομοθεσία διαφόρων ασφαλιστικών ταμείων, είναι παρόμοιες με τις διακρίσεις ως προς το επίδομα γάμου ή οικογενειακό επίδομα των μισθωτών.

Υπάρχουν και αποφάσεις του Συμβουλίου Επικρατείας, που, πριν αρχίσει να ισχύει η Οδηγία 79/7, βάσει του άρθρου 4 § 2 του Συντάγματος, θεώρησαν ανεπίτρεπτες ορισμένες διακρίσεις σε συνταξιοδοτικές παροχές εις βάρος των γυναικών.

Μεταξύ άλλων, και η ασφαλιστική προστασία της μητρότητας παρουσιάζει προβλήματα. Έτσι, ενώ ο χρόνος της άδειας μητρότητας θεωρείται χρόνος εργασίας για τη συνταξιοδότηση από το ΙΚΑ, δεν θεωρείται χρόνος εργασίας για την ασφάλιση κατά της ανεργίας, για την ασφάλιση στον ειδικό κλάδο ΙΚΑ-TEAM (Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών), για τον Οργανισμό Εργατικής Κατοικίας, την Εργατική Εστία.

Γενικότερα, πρέπει να επισημανθεί ότι η προστασία της μητρότητας στη χώρα μας είναι άνιση. Διαφοροποιείται ανάλογα με τη σχέση εργασίας, τον τομέα απασχόλησης και τον ασφαλιστικό φορέα σε ό,τι αφορά τη διάρκεια της άδειας και τις παροχές μητρότητας. Τελικά, οι γυναίκες που έχουν μεγαλύτερες οικονομικές ανάγκες και λιγότερο σταθερή σχέση εργασίας έχουν λιγότερη προστασία.

Διακρίσεις όμως υπάρχουν ακόμη, σε νόμους, συλλογικές συμβάσεις και ιδίως στην πράξη. Διακρίσεις άμεσες και έμμεσες. Οι πρώτες έχουν μειωθεί, ιδίως στους νόμους και τις συλλογικές συμβάσεις, αλλά εξακολουθούν στην πράξη, ενώ οι δεύτερες δεν έχουν καθόλου ερευνηθεί και αντιμετωπισθεί ούτε από τα αρμόδια πολιτειακά όργανα ούτε και από τους ίδιους τους εργαζόμενους.

Εντούτοις, οι προσφυγές στα δικαστήρια είναι ελάχιστες. Οι γυναίκες φοβούνται να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους, ενώ τα συνδικάτα άλλοτε αδιαφορούν και άλλοτε παρανομούν. Η Επιθεώρηση Εργασίας, υπερφορτωμένη με ποικίλα χρονοβόρα καθήκοντα, δεν επαρκεί για τον έλεγχο της εφαρμογής της νομοθεσίας και δεν επιβάλλει κυρώσεις.

Εκείνο όμως που πρέπει να τονιστεί είναι η επιτακτική ανάγκη αλλαγής νοοτροπίας παντού.

Οι γυναίκες θεωρούνται ακόμη εργαζόμενες δεύτερης κατηγορίας και αυτό αντικατοπτρίζεται τελευταία και σε μερικές ανησυχητικές δικαστικές αποφάσεις και επιτείνεται με την οικονομική κρίση που έχει ως αποτέλεσμα την υποτίμηση και τον παραμερισμό των δίκαιων αξιώσεων των γυναικών, την περιθωριοποίησή τους στην αγορά εργασίας και τη ραγδαία αύξηση της ανεργίας τους.

Όμως ο Νόμος 1414/84 δεν σταματά μόνο στην περιγραφή και απαγόρευση των διακρίσεων απέναντι στο ένα ή στο άλλο φύλο. Προσπαθεί να εξασφαλίζει την ενημέρωση των πολιτών σχετικά με τις νομοθετικές ρυθμίσεις αλλά και πέρα από τη θεωρία, να αντιμετωπίσει τις διακρίσεις με πράξεις (άρθρα 7, 8, 9).

6. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΛΟΓΟΙ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΗΜΕΡΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΑΝΕΡΓΙΑ (ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ)

Σ' αυτό το κεφάλαιο θα προσπαθήσουμε να κάνουμε ~~μ~~ μ αποτίμηση σε όλα όσα έχουμε διαβάσει ως τώρα. Θα αναφερθούμε στη θέση που έχουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας σήμερα και στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν.

Ξεκινάμε να μελετάμε τα χαρακτηριστικά και τα προβλήματα της γυναικείας εργασίας κατά κατηγορίες: γυναίκα - νοικοκυρά, γυναίκα αγρότισσα, με μερική απασχόληση, γυναίκα - εργαζόμενη κ.τ.λ.

A. Γυναίκα - νοικοκυρά:

Όπως υποστηρίζει η Σ. Φέντερικ η οικιακή εργασία όχι μόνο έχει επιβληθεί στις γυναίκες, αλλά και έχει «μεταμορφωθεί σε μια φυσική ιδιότητα της θηλυκής φυσικής της διάπλασης και προσωπικότητας, μια εσωτερική ανάγκη μια φιλοδοξία... Η οικιακή εργασία έπρεπε να μεταμορφωθεί σε φυσική ιδιότητα, παρά να αναγνωριστεί σαν κοινωνικό συμβόλαιο, γιατί η εργασία αυτή ήταν από την αρχή προορισμένη να μείνει απλήρωτη».

Η άμισθη ιδιότητα της οικιακής εργασίας υπήρξε το πιο ισχυρό όπλο για την ενίσχυση της κοινής αντίληψης, ότι τα «οικιακά» δεν είναι εργασία, έτσι ώστε οι γυναίκες να εμποδίζονται ν' αγωνιστούν γι' αυτή.

Εξάλλου γι' αυτό και οι γυναίκες ονομάζονται «νοικοκυρές» σε αντιδιαστολή με τις εργαζόμενες, που και αυτές ασχολούνται με τις οικιακές εργασίες.

Εκείνο που χαρακτηρίζει τις «νοικοκυρές» είναι η αποκλειστική απασχόλησή τους με τα οικιακά και όχι η φροντίδα με ταυτόχρονη παραγωγική εργασία.

Τώρα σχετικά με τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η γυναίκα - νοικοκυρά υπάρχουν 3 απόψεις:

Μια άποψη υποστηρίζει πως ναι μεν η εργαζόμενη υφίσταται διπλή εκμετάλλευση όμως η ζωή της είναι πιο άνετη, πιο ευχάριστη σε σύγκριση με τη ζωή της μη εργαζόμενης. Γιατί η εργαζόμενη, αποκτά κάποια οικονομική ανεξαρτησία απέναντι στο σύζυγο και ταυτόχρονα βοηθά στην αύξηση του οικογενειακού εισοδήματος, πράγμα που την κάνει σημαντικά χειραφετημένη. Μια άλλη, αντίθετη, άποψη υποστηρίζει πως η γυναίκα που έχει μόνο την σπιτική δουλειά, αναγκαστικά σηκώνει μικρότερο φορτίο ευθυνών και δεν αντιμετωπίζει το διδυμο φορτίο των οικογενειακών και επαγγελματικών καθηκόντων. Η άποψη αυτή ενισχύεται και από τη διαπίστωση πως ένα μέρος του νοικοκυριού είναι σήμερα μηχανοποιημένο με τη βοήθεια ηλεκτρικών συσκευών διαφόρων χρήσεων, πράγμα που εξασφαλίζει στη νοικοκυρά κάποιο χρόνο για συναναστροφή ή ψυχαγωγία, αν συγκριθεί ο σημερινός ελεύθερος χρόνος της με εκείνον του παρελθόντος.

Υπάρχει και μια τρίτη άποψη που υποστηρίζει πως το μέγεθος της προσφοράς της γυναίκας στο σπίτι είναι τέτοιο, που πρέπει να αντιστοιχεί με μηνιαίο μισθό. Οι οπαδοί αυτής της άποψης δεν ξεκαθαρίζουν αν «μισθό νοικοκυράς» πρέπει να εισπράττουν και οι εργαζόμενες, τη στιγμή που και αυτές σηκώνουν το μεγαλύτερο βάρος της σπιτικής δουλειάς και μάλιστα ύστερα από 8-9 ώρες δουλειά στον εργοδότη και ενώ έχει εξαντληθεί ένα μεγάλο μέρος της φυσικής και διανοητικής τους ικανότητας.

Το αίτημα για «μισθό νοικοκυράς έχει επανέλθει πολλές φορές στο προσκήνιο. Γνωρίζουμε πως σ' όλη τη γη σήμερα η δουλειά του νοικοκυριού είναι απλήρωτη και το προϊόν της δεν έχει ανταλλακτική εμπορική αξία, έχει όμως κοινωνική. Γιατί μέσα στο νοικοκυριό λογίζεται και η συντήρηση, αναπαραγωγή, κοινωνικοποίηση, ανατροφή και διαπαιδαγώγηση του παιδιού. Άρα μήπως είναι σωστό το αίτημα για «μισθό στη νοικοκυρά»; Ανεπιφύλακτα όχι, μας λέει η Α. Παπαρήγα στο βιβλίο της «η απελευθέρωση της γυναίκας» και αυτό για δύο λόγους:

Πρώτα - πρώτα, γιατί το ίδιο το αίτημα είναι ουτοπικό σήμερα, τη στιγμή που τα μονοπώλια πληρώνουν στην εργαζόμενη ένα ποσό που αντιστοιχεί σε πολύ μικρό μέρος της προσφοράς της, πως είναι δυνατό να αφαιρέσουν από τα ταμεία τους χρήματα για κάποιον που δεν τον

εκμεταλλεύονται άμεσα, άρα δεν κερδίζουν και άμεσα από αυτόν; Και αν προς στιγμή δεχτούμε πως είναι κάτι τέτοιο εφικτό, μήπως τα μονοπώλια δεν μπορούν να βρουν άλλους τρόπους, για να επανακτήσουν τα κέρδη τους, σε βάρος πάλι των εργαζομένων και των οικογενειών τους;

Χρειάζεται όμως να συνυπολογίσουμε και μια άλλη, εξίσου σοβαρή πλευρά. Το αίτημα για μισθό στη νοικοκυρά διαιωνίζει την αντίληψη πως ο άνδρας και η γυναίκα είναι από τη φύση τους προορισμένοι να έχουν διαφορετικούς ρόλους στην κοινωνία και στην οικογένεια. Κρύβει την αδικία που γίνεται σε βάρος της γυναίκας αναφορικά με το δικαίωμα στην εργασία.

Βέβαια αυτό δε σημαίνει πως δεν πρέπει να κατοχυρωθούν οι γυναίκες - νοικοκυρές και να μην αναγνωρίζεται η προσφορά τους στην κοινωνία.

Ήδη υπάρχει πρωτοβουλία του Ο.Η.Ε. το 1975, όταν η παγκόσμια διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών υιοθέτησε ένα σχέδιο δράσης για την υλοποίηση της ισότητας των φύλων, κάνοντας έκκληση στις κοινωνίες ώστε να τονίσουν, μεταξύ άλλων, και την αξία της δραστηριότητας της γυναίκας στο νοικοκυριό, σαν γονιός και εκπαιδευτρια, σύζυγος και ψυχή της οικογένειας. Το σχέδιο ορίζει:

- Θα πρέπει να κατοχυρωθούν τα δικαιώματα των γυναικών, σε όλες τις διάφορες μορφές που παίρνει η οικογένεια, με μια κατάλληλη νομοθεσία και μία μακρόπνοη πολιτική.
- Θα πρέπει να υπάρχει η κατάλληλη πρόβλεψη για μια κοινωνική ασφάλιση και μία συνταξιοδότηση, βασισμένη στη δουλειά που προσφέρει η νοικοκυρά στο σπίτι...

Επίσης, η απόφαση 75/28 του συμβουλίου της ΕΟΚ, αντιμετώπισε την εξασφάλιση της νοικοκυράς για αρρώστια και τοκετό, για ανικανότητα προς εργασία για προχωρημένη ηλικία, για το θάνατο του συντηρούντος την οικογένεια (άντρα), για τις οικογενειακές διευκολύνσεις, για την κοινωνική της ασφάλιση και αναγνώρισή της ως αναγκαίο στοιχείο της κοινωνίας.

Όμως, οι σημερινές συνθήκες ζωής, οι καινούργιες κοινωνικές υποδομές του τρόπου ζωής και οι νέες ιδέες των ανθρώπων πάνω στα κοινωνικά θέματα, δεν ευνοούν τη θέση της νοικοκυράς. Η οικογένεια,

λειτουργεί με βάση την αρχή της ισότητας στις ευθύνες και τις υποχρεώσεις ανάμεσα στα μέλη της. Η γυναίκα, απέκτησε μια κάποια θέση στην κοινωνία και την οικονομία με την ένταξή της στο ενεργό δυναμικό όπως και ο άντρας, ενώ αντίστοιχα μειώθηκε η θέση της νοικοκυράς. Και όσο η γυναικεία εργασία θα αξιοποιείται με τη συμμετοχή όλο και περισσότερων γυναικών στην παραγωγή και θα κατακτά ισότιμη θέση με τον άνδρα στην αγορά εργασίας, κατά την ίδια έννοια και ισόβαθμα θα μειώνεται ο ρόλος της νοικοκυράς.

Ελπίζουμε πως η μείωση του «ρόλου της νοικοκυράς» είναι παροδική και δεν θα παραμείνει για πάντα μηδαμινή η αξιολόγηση αυτής της πολύωρης και εξαντλητικής προσφοράς - εργασίας. Οι γυναίκες - νοικοκυρές αποτελούν το 2/3 του γυναικείου πληθυσμού και όπως έχουμε πει ανέρχονται στα 2 εκατ. στην Ελλάδα σήμερα είναι σίγουρα ένα υπολογίσιμο ποσοστό στο γενικό πληθυσμό της Ελλάδας, που προσφέρει στην οικογένεια, στην ανατροφή των παιδιών και στην κοινωνική ζωή μέσα από τον περιορισμένο χώρο του σπιτιού, όπου και ασκείται. Γι' αυτό και τα προβλήματά της επιβαρύνουν όχι μόνο τον εαυτό τους, αλλά και την οικογένειά τους και την κοινωνία.

B. Γυναίκα - Εργαζόμενη:

Πριν από το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, ο ρόλος της νοικοκυράς καθώς και οι εργασίες που γίνονται στο χώρο του σπιτιού ήταν απόλυτα συνδεδεμένα με τη γυναίκα. Νοικοκυριό σήμαινε γυναίκα και η νοικοκυρά αντιπροσώπευε ένα ρόλο και μία κατάσταση εκ των προτέρων καθορισμένα και προορισμένα για τη γυναίκα. Καμία γυναίκα δεν είχε διανοηθεί ν' αναρωτηθεί το γιατί. Όμως, ο μεγάλος καταστροφικός αυτός πόλεμος, ήταν για τη γυναίκα η δεύτερη μεγάλη ευκαιρία της ζωής της, ύστερα από τη βιομηχανική επανάσταση. Σήμερα, οι καταστάσεις έχουν αντιστραφεί. Η γυναίκα αισθάνεται μειωμένη όταν είναι μόνο νοικοκυρά, σύζυγος και μητέρα, γιατί κανένας δεν τη θεωρεί εργαζόμενο άτομο. Ζει περιθωριακά, μακριά από τα κοινωνικά προβλήματα και θέματα, τα οποία παρουσιάζονται στην πιο αληθινή τους όψη στο χώρο της δράσης.

Υποστηρίζεται η άποψη ότι, με τα σημερινά δεδομένα, οι νοικοκυρές αποτελούν την τάξη των αργόσχολων γυναικών, που συντηρούν κάποιοι εργαζόμενοι, στους οποίους παρέχουν ορισμένες υπηρεσίες, όσες ακόμα δεν έχει αναλάβει η νέα τεχνολογία και από τους οποίους εξαρτιόταν τόσο οικονομικά όσο και κοινωνικά. Έτσι, η άποψη για «μισθό στη νοικοκυρά» χάνει συνεχώς σπαδούς, γιατί προσκρούει και διαιωνίζει την προκατάληψη ότι ο άνδρας και η γυναίκα από τη φύση τους είναι προορισμένοι να έχουν διαφορετικούς ρόλους στην κοινωνία και στην οικογένεια.

Η άποψη που υποστηρίζει την εργαζόμενη γυναίκα, είναι αυτή που κυρίως παραδέχεται και υποστηρίζει η ίδια η γυναίκα, γιατί έχει γνωρίσει τα πλεονεκτήματα που της παρέχει η απασχόληση, παρόλο ότι επιφορτίζεται δύο και τρεις ρόλους. Ο κυριότερος λόγος είναι ότι με τη δημιουργική εργασία αποκαθίσταται ως κοινωνικό άτομο και αποκτά την οικονομική ανεξαρτησία και αυτοτέλεια, βασικά στοιχεία του απελευθερωμένου ατόμου που λειτουργεί με πλήρη ατομικά δικαιώματα.

Η καινούργια αυτή κατάσταση της γυναίκας βοηθά περισσότερο την ισότητα των δύο φύλων σε μία κοινωνία που εξακολουθεί να στηρίζεται σε ανισότητες και διακρίσεις. Όταν τα δύο φύλα φτάσουν σε ισότιμη κοινωνική θέση, τότε μπορούν οι άντρες και οι γυναίκες να επιλέξουν μεταξύ εργασίας έξω από το σπίτι και παραμονής στο σπίτι.

Σήμερα το 27% των γυναικών εργάζεται σύμφωνα με τα επίσημα στατιστικά στοιχεία. Ο ρόλος του 27% των γυναικών στην παραγωγή έχει ιδεολογική επίδραση και στις υπόλοιπες γυναίκες, τις μη εργαζόμενες. Η συμμετοχή της γυναίκας στην εργασία δείχνει ανάγλυφα ότι δεν υπάρχει κανένας προκαθορισμένος ρόλος γι' αυτή (εκτός από τη μητρότητα), αλλά ότι η ίδια μπορεί να επιδοθεί και σε άλλες νέες δραστηριότητες χωρίς να υπολείπεται σε τίποτα από τον άντρα, αρκεί βέβαια να έχει τις κατάλληλες ευκαιρίες.

Έχουμε ξαναφερθεί σε «γυναικεία» και «αντρικά» επαγγέλματα. Ίσως όμως και αυτό το κομμάτι της εργασίας μας είναι σκόπιμο να προσδιορίσουμε τους κυριότερους τομείς εργασίας των γυναικών. Έτσι σύμφωνα με έρευνα του Ε.Κ.Κ.Ε., παρατηρούμε (στην Ελλάδα):

α) Οι γυναίκες ασκούν κατά κανόνα μη χειρωνακτικά επαγγέλματα. Όσες ασχολήθηκαν στο «εργοστάσιο» ήταν μεγαλύτερων ηλικιών (πάνω από 50 ετών) και με εκπαιδευτικό επίπεδο Δημοτικού ή και ούτε.

β) Από τα μη χειρωνακτικά επαγγέλματα ο μεγάλος όγκος συγκεντρώνεται στα υπαλληλικά, με σαφή προτίμηση προς το δημόσιο τομέα. Σ' αυτά συσσωρεύονται κατά κύριο λόγο οι απόφοιτες της μέσης Εκπαίδευσης, αλλά και οι πτυχιούχοι Οικονομικών, Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, και νομικών σπουδών.

γ) Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού της Πρωτοβάθμιας και της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης συγκεντρώνει τις προτιμήσεις των πτυχιούχων γυναικών της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης σε μεγάλο ποσοστό.

δ) Στα Επαγγέλματα Παροχής Υπηρεσιών είναι έντονη επίσης η γυναικεία παρουσία.

Θα λέγαμε πως ο δημόσιος τομέας για πολλά χρόνια αποτελούσε πόλο έλξης για τις γυναίκες, μα και προσφέρει σταθερή δουλειά, διευκολύνσεις για τις μητέρες περισσότερες σε σχέση με τον ιδιωτικό. Πρόκειται για κατακτήσεις νομικές κυρίως, όπως:

- Ν. 1320/83 για μη ύπαρξη διακρίσεων σε θέσεις δημοσίου.
- Ν. 1082/80 για απαγόρευση απόλυσης εγκύου.
- Ν. 1302/83 για προστασία μητρότητας
- Ν. 1483/84 για προστασία και διευκολύνσεις για τα παιδιά. (χορήγηση «γονικής άδειας» λειτουργία παιδ. σταθμών).

Υπάρχουν και άλλες ρυθμίσεις πιο πρόσφατες που αποδεικνύουν ότι ο δημόσιος τομέας έγινε «πρόδρομος» για τη βελτίωση της θέσης της γυναίκας στον εργασιακό χώρο και για τον ιδιωτικό τομέα. Βέβαια πολλές από τις κατακτήσεις των γυναικών μπαίνουν σε αμφισβήτηση, λόγω ελλειμμάτων του Δημοσίου, κακοδιαχείριση κ.λπ. Όμως δεν είναι τα προνόμια που ευθύνονται για τα ελλείμματα του δημοσίου τομέα γιατί ήδη οι κατακτήσεις των εργαζόμενων γυναικών στην Ελλάδα είναι πιο πίσω σε σχέση με τις αντίστοιχες σε άλλες χώρες. Και θα έπρεπε η εξίσωση δημοσίου και ιδιωτικού τομέα να γίνει όχι με την αφαίρεση κεκτημένων, αλλά με την εξίσωση προς τα πάνω.

Είναι γεγονός πως τα τελευταία χρόνια μέσα από αυξομειώσεις σημειώνεται μια αύξηση της γυναικείας απασχόλησης και μια διεύρυνσή της σε νέα επαγγέλματα, που απαιτούν πιο σύνθετη δουλειά και διανοητικές ικανότητες. Ωστόσο, δεν καταργείται ο παραδοσιακός διαχωρισμός των επαγγελματιών σε ανδρικά και γυναικεία, όπως δεν καταργείται η διάκριση ανάμεσα σε χαμηλές βαθμίδες στην ιεραρχία με πολλές γυναίκες, και υψηλότερες βαθμίδες με περισσότερους άνδρες.

Την ίδια όμως περίοδο σημειώνεται και αύξηση της εφεδρικής γυναικείας εργασίας, του ανεκμετάλλετου πλεονάσματος γυναικείων εργατικών χεριών, από απολυμένες εργάτριες, από γυναίκες με ευκαιριακή απασχόληση, τέλος από μεγάλο αριθμό ιδιαίτερα νέων γυναικών, που ζητούν για πρώτη φορά δουλειά. Επόμενα, αν σταθεί κανείς στην στατιστική, μπορεί να θεωρήσει πως τα πράγματα στην Ελλάδα για την γυναικεία απασχόληση βαδίζουν σχετικά καλά.

Συνυπάρχουν όμως και οι δύο τάσεις, δηλαδή και εκτόπιση γυναικείων εργατικών χεριών και προσέλευσή τους σε μερικούς άλλους τομείς. Έχουν ήδη σημειωθεί κάποιες μεταβολές στη διάρθρωση της γυναικείας απασχόλησης, κύρια με κατεύθυνση τις ανάγκες της εξαρτημένης καπιταλιστικής οικονομίας μας.

Σύμφωνα με στοιχεία (όχι επίσημα και ολοκληρωμένα) φαίνεται σήμερα μείωση της απασχόλησης της γυναίκας στον παραγωγικό τομέα εξαιτίας της κρίσης, ένας υπερδιπλασιασμός στη σφαίρα του ιδιωτικού εμπορίου και σχεδόν διπλασιασμό στον τομέα της κοινής ωφέλειας και του δημοσίου.

Ερμηνεύοντας τα στοιχεία αυτά η Α. Παπαρήγα («Η απελευθέρωση της γυναίκας», σελ. 132) έχει να πει:

«Όποια όμως στοιχεία και αν προκύψουν δεν τροποποιούν το βασικό συμπέρασμα : πως ο καπιταλισμός είναι ανίκανος να εξασφαλίσει δουλειά σ' όλο τον οικονομικό ενεργό γυναικείο πληθυσμό, ούτε ν' αξιοποιήσει το γυναικείο εργατικό δυναμικό ανάλογα με τις γνώσεις, τις ικανότητες και τις κλίσεις του. Ένα συχνό φαινόμενο είναι η χρησιμοποίηση γυναικείας ανειδίκευτης εργασίας σε θέση ειδικευμένης και το αντίθετο. Δεν πρόκειται

για κάτι το τυχαίο αλλά για ένα τρόπο να πληρώνεται όλο και λιγότερο η γυναικεία δουλειά, ειδικά μετά την ψήφιση νόμων, που επιβάλλουν ίσα μεροκάματα και μισθούς στα κατώτατα όρια».

Αναλυτικά θα μπορούσαμε να αναφερθούμε στις τάσεις που υπάρχουν στον τομέα της γυν. απασχόλησης:

Πρώτη:

Μείωση συμμετοχής γυναικών σε μερικούς παραγωγικούς κλάδους, κύρια παραδοσιακούς, όπως είναι η ένδυση, το δέρμα, η κλωστοϋφαντουργία, λόγω της κρίσης που έφερε τη χρεοκοπία μιας σειράς μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, κάτω από τον ανταγωνισμό των μονοπωλίων και τις μονοπωλιακές τους τιμές στην αγορά. Πρόκειται για ένα φαινόμενο που συνδυάζεται με την παραγωγική στασιμότητα στη χώρα μας, που εντάθηκε τα τελευταία χρόνια.

Δεύτερη:

Εκεί που εφαρμόζεται, η νέα τεχνολογία πραγματοποιείται σε βάρος της ζωντανής εργασίας με εκτόπιση εργατικών γυναικείων χεριών. Η επιστήμη και η τεχνική στα χέρια των μονοπωλίων γίνεται μέσο μείωσης της απασχόλησης και αύξησης της ανεργίας.

Τρίτη:

Διοχέτευση γυναικών σε τομείς μη παραγωγικούς, μέχρι και παρασιτικούς. Αυξάνεται ο αριθμός των γυναικών που κάνουν δουλειές του «ποδαριού», κάνουν τον πλασιέ ή τις ντήλερς, που στην πραγματικότητα είναι μια παραλλαγή της αμοιβής με το κομμάτι και που σήμερα συντελείται συστηματικά με τη μορφή, «δέντρου με πλούσιες διακλαδώσεις».

Τέταρτη:

Χρησιμοποίηση των γυναικών σε δουλειά φασόν, στο σπίτι. Τα μονοπώλια για να πείσουν τις γυναίκες να δουλεύουν στο σπίτι με το κομμάτι διαδίδουν ψεύτικα και απατηλά συνθήματα ότι μ' αυτόν τον τρόπο συνδυάζουν αρμονικά τις επαγγελματικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις, πως έτσι, με τη δουλειά στο σπίτι, γίνονται αφεντικά, αφού τάχα το «μάτι» της εργοδοσίας δεν είναι στραμμένο πάνω τους. Και αν βρεθούν - και φυσικά πάντα βρίσκονται - εργαζόμενες που αρνούνται να

δουλέψουν μ' αυτό τον τρόπο εξαρτημένης εργασίας, η εργοδοσία καταφέρνει να προσελκύει άλλα θύματα - γυναίκες από τα πιο φτωχά λαϊκά στρώματα που ζουν κάτω από το όριο της φτώχειας. Η δουλειά της γυναίκας στο σπίτι, κάθε άλλο είναι παρά όπως την εμφανίζουν, σαν μια ανεξάρτητη δηλαδή δουλειά. Στην πραγματικότητα είναι άμεσα εξαρτημένη από τα μονοπώλια, των οποίων αποτελεί συμπληρωματικό παραγωγικό τμήμα. Η δουλειά στο σπίτι είναι στην ουσία ένας καταμερισμός δουλειάς των γυναικείων εργατικών χεριών που καθορίζεται από τα μονοπώλια με στόχο την υπερεκμετάλλευση της εργατικής τάξης. Η εργαζόμενη νοικοκυρά γίνεται κρίκος μιας τεράστιας παραγωγικής αλυσίδας, χωρίς να έχει και κείνα τα περιορισμένα δικαιώματα που αναγνωρίζει η εργατική νομοθεσία στις άλλες εργαζόμενες. Δουλεύοντας στο σπίτι μένει ακάλυπτη ουσιαστικά από τη βοήθεια που μπορεί να της δώσει το συνδικάτο, ξεκόβεται από το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα.

Πέμπτη:

Μεθοδεύεται η επιβολή και επίσημα της απασχόλησης της γυναίκας με ωρομίσθιο, με το λεγόμενο «ελαστικό ωράριο». Φυσικά, κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις, θα μπορούσε κανείς να συμφωνήσει μ' έναν τέτοιο τρόπο απασχόλησης, στο βαθμό που είχαμε να κάνουμε με μεγάλη κυβερνητική πολιτική υπέρ των συμφερόντων των εργαζομένων, με πολιτική που θα χτυπούσε την αδηφαγία των μονοπωλίων και επίσης με προϋπόθεση ότι το συνδικαλιστικό κίνημα θα ήταν πιο ισχυρό και σε επίπεδο ηγεσίας, ικανό να υπερασπισθεί στην πρώτη γραμμή κάθε παραβίαση από την πλευρά της εργοδοσίας, ιδιωτικής και κρατικής.

Οι «κλασσικές» μορφές εκμετάλλευσης των εργαζομένων είναι η παραβίαση του ωραρίου και οι υπερωρίες, καθώς και οι «βάρδιες», που είναι κερδοφόρα μέθοδος για τους εργοδότες, γιατί ενώ δεν είναι υπερωριακή είναι πολύ παραγωγική.

Ποιες είναι οι συνέπειες από τη βάρδια και την υπερωρία είναι γνωστό: περιφρονείται η ίδια η κοινωνική υπόσταση των εργαζομένων, εμποδίζεται η ανανέωση των εργατικών δυνάμεων, παίρνοντας ιδιαίτερα μάλιστα υπόψη το χρόνο που σπαταλιέται στις μεγάλες πόλεις για

μετακίνηση, αλλά και τις κακές συνθήκες περιβάλλοντος. Η εργοδοσία εξασφαλίζει οικονομία χρημάτων για το σταθερό της κεφάλαιο, αφού με το υπάρχον προσωπικό λύνει τις ανάγκες του. Μεγαλώνει η εντατικοποίηση της δουλειάς του εργαζομένου, δηλαδή αυξάνει η εντατικότητα της εργασίας με ξόδεμα περίσσειας προσπάθειας, σε βάρος της υγείας και της ψυχικής αντοχής των εργαζομένων.

Τα τελευταία χρόνια, παρουσιάζεται και ένας αντίστοιχος εκσυγχρονισμός των ψυχολογικών μεθόδων που χρησιμοποιούνται για να καλλιεργούν ένα «κλίμα», μέσα στο οποίο περνάνε πιο εύκολα οι νέες μέθοδοι εκμετάλλευσης. Είναι λαθεμένη και εντελώς επιφανειακή η αντίληψη πως ορισμένοι εργοδότες, βιομήχανοι είναι μοντέρνοι γιατί εγκατέλειψαν τάχα την αυταρχική μέθοδο. Ίσα - ίσα, η χρήση ψυχολογικών μεθόδων αποτελεί την πιο σύγχρονη έκφραση του αυταρχισμού και της τρομοκρατίας που είναι σύμφυτη με το κεφάλαιο. Ανάμεσα στα άλλα μέσα, χρησιμοποιούνται κάμερες τηλεόρασης, ακουστικά, ηλεκτρονικοί υπολογιστές, σύγχρονοι εγκέφαλοι, που δίνουν την αίσθηση, η οποία βέβαια είναι και πραγματικότητα, ότι κανείς δεν ξεφεύγει από το άγρυπνο μάτι της παρακολούθησης.

Αφήνουμε τελευταία τα σχόλια που προέρχονται από το χώρο της Αριστεράς, και του Κ.Κ.Ε. συγκεκριμένα, σχετικά με την πολιτική της Ε.Ο.Κ. για την εξύψωση της γυναικείας εργασίας και την αντιμετώπιση της γυναικείας ανεργίας.

Στο άρθρο της Μ. Ράννου (Σεπτέμβρης 1983, «Κομμουνιστική Επιθεώρηση») γίνεται λόγος για 4 βασικά σημεία, για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που αντιμετωπίζει η γυναίκα στον τομέα της εργασίας:

- α) άρση της προστατευτικής νομοθεσίας.
 - β) εισαγωγή γυναικών σε ανδρικά επαγγέλματα.
 - γ) ισομοιρασμός των προσλήψεων μεταξύ ανδρών και γυναικών και
 - δ) επιμόρφωση ανέργων γυναικών με πόρους του Κοινοτικού Ταμείου.
- Σχολιάζοντας η κα. Ράννου, αναφέρει:

«... Η άρση της προστατευτικής νομοθεσίας μεθοδεύεται από το υπουργείο Εργασίας με Νομοσχέδιο, όπως επανειλημμένα έχει γραφτεί στον

Τύπο, απ' το τέλος του 1982. Στα πλαίσια της «ίσης μεταχείρισης» οι γυναίκες θα μπορούν να δουλεύουν σε νυχτερινές, σε βαριές, σε υπόγειες δουλειές κ.ά. Πρόκειται για «δικαιώματα» που φυσικά ποτέ δεν ζήτησε το εργατικό γυναικείο κίνημα στη χώρα μας, αλλά που, αντίθετα, πάλεψε για να τα «στερήσει» από τις γυναίκες, λόγω των βλαβερών επιπτώσεών τους στην υγεία τους. Και μάλιστα, σήμερα παλεύει για τη διεύρυνση της προστατευτικής νομοθεσίας γιατί η υπάρχουσα χρονολογείται από το 1912-13 και είναι απαρχαιωμένη για τα σημερινά δεδομένα. Υπάρχουν ολόκληροι κλάδοι, όπως χημικά, πλαστικά, κ.λπ. που δεν υπήρχαν πριν το 1912 (...)

» Αλλά, η εισαγωγή γυναικών σε αντρικά επαγγέλματα μπορεί και πρέπει να γίνει κάτω απ' την κοινωνική απαίτηση να σταματήσουν να μπαίνουν τεχνητά εμπόδια στην εξέλιξη των γυναικών, να επικρατήσει η αξιοκρατία ανεξάρτητα από το φύλο. Η αγορά εργασίας είναι σήμερα χωρισμένη σε «αντρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα όχι κάτω από μια αυστηρή αξιολόγηση των αντίστοιχων προσόντων αλλά σαν αποτέλεσμα του γενικότερου κοινωνικού υποβιβασμού της γυναίκας. Αναγκαία η εισαγωγή των γυναικών σ' όλες τις δουλειές που δεν έχουν δυσμενείς επιπτώσεις στην υγεία τους - ειδικά στην τεκνοποίηση - πράγμα που διασφαλίζεται με επιστημονικό έλεγχο. (Κάτω από ποιον τέτοιο έλεγχο, αλήθεια, καταρτίζει τα προγράμματά του ο ΟΑΕΔ;). Φυσικά δεν είμαστε αντίθετοι να μπουν οι γυναίκες και στα προαναφερθέντα επαγγέλματα.

Αλλά η σημερινή τέτοια φροντίδα του υπουργείου Εργασίας είναι αρκετά μονόπλευρη κατ' αρχήν. Μήπως οι ικανότητες των γυναικών εξαντλούνται σ' αυτά τα επαγγέλματα; Και, τάχα αυτό που έχει αμφισβητηθεί ως τώρα (αν υποθεθεί ότι κάτι τέτοιο θα συμβάλει στην αλλαγή αντίληψης για τη γυναίκα) είναι η ικανότητα της γυναίκας για χειρωνακτική δουλειά, ή για δουλειά με απαιτήσεις σε γνώσεις, ευστροφία κ.λπ. (μηχανικοί, γιατροί κ.λπ.);

Βέβαια πρέπει να τονίσουμε και κάτι θετικό. Σχετικά με τους μισθούς των εργαζομένων βάση στατιστικών βλέπουμε πως η θέση των αποδοχών των γυναικών προς αυτή των αντρών βελτιώθηκε στα έτη 1981-93. Παρ' όλα αυτά παραμένουν χαμηλότερες και η βελτίωση δεν είναι σταθερή. Και η

μικρότερη ανταμοιβή με τη μορφή μισθού για τη γυναίκα δείχνει πόσο σκληρά εκμεταλλεύεται η οικονομία τη συμβολή της γυναίκας την παραγωγή.

B1. Η γυναίκα εργαζόμενη σε οικογ. επιχείρηση ή part - time

Μια άλλη μορφή γυναικείας εκμετάλλευσης που επικρατεί σε ορισμένες χώρες και στην Ελλάδα, είναι η εργασία που προσφέρουν χωρίς αμοιβή και ασφάλιση πάνω από 300.000 γυναίκες, οι οποίες βοηθούν τους συζύγους τους στην εμπορική τους επιχείρηση και αποτελούν την κατηγορία εργαζομένων: συμβοηθούνται και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας.

Στη χώρα μας, ο αριθμός των γυναικών αυτών έχει μειωθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια. Εξακολουθεί όμως να κατέχει ένα σεβαστό ποσοστό στη συνολική απασχόληση των γυναικών και δείχνει την νοοτροπία για τη βοηθητική θέση της γυναίκας στην παραγωγική διαδικασία και ακόμη ότι μάλλον δεν έχει ωριμάσει η σωστή αντίληψη της ισότητας των δύο φύλων.

Η ΕΟΚ για να πετύχει την αξιολόγηση της εξέλιξης και της προόδου της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και στις συνθήκες εργασίας, ανεξαρτήτως φύλου, υποστηρίζει ότι χρειάζεται να υπάρξουν πληροφορίες για να διαφανούν οι ειδικές περιπτώσεις της οικονομικής ύφεσης πάνω: στην ανάπτυξη των επισφαλών τύπων απασχόλησης και της ημι-απασχόλησης που περιέχουν τον κίνδυνο, εάν δεν δοθεί προσοχή, να αυξηθούν οι διακρίσεις των φύλων στην απασχόληση. Οι γυναίκες θα δελεαστούν περισσότερο από τους άντρες να δεχτούν αυτού του είδους τις εργασίες, επειδή βαρύνονται περισσότερο μέχρι στιγμής από τις οικογενειακές ευθύνες. Να δημιουργηθούν συγκριτικά στοιχεία για τα μέτρα αντιμετώπισης της απασχόλησής τους, ώστε να μην ενισχυθούν οι διακρίσεις των φύλων.

Παρακάτω θα αναλύσουμε τους κινδύνους που περιέχονται στην εντατικοποίηση του φαινομένου της ημιαπασχόλησης.

Η μερική απασχόληση είναι καταρχήν μία δυνατότητα που προσφέρεται σε όλα τα άτομα που έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Για αρκετά χρόνια υπήρξε και εξακολουθεί να είναι μια λύση που ακολουθούν οι γυναίκες, ιδιαίτερα οι παντρεμένες με παιδιά, προκειμένου να συνδυάσουν τις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις με μία

επαγγελματική απασχόληση, για να μπορέσουν ν' αποκτήσουν κάποια, έστω και σε περιορισμένα όρια, οικονομική ανεξαρτησία και αυτοτέλεια. Βασικά, αποτελεί μία μορφή υποαπασχόλησης για τη γυναίκα, ενώ με την ανάπτυξη και την τεράστια έκταση που έχει πάρει το φαινόμενο αυτό τελευταία σε πολλούς τομείς εργασίας, υπάρχει κίνδυνος να γίνει κατάχρηση αυτού του τύπου εργασίας και ν' απομονωθεί σ' αυτόν. Με τη μερική απασχόληση δικαιωνίζεται η οικονομική εξάρτησή της από ένα άντρα ή από το κοινωνικό σύνολο, όσο κι αν θέλει να πιστεύει το αντίθετο. Ακόμα, μπορεί κατά μία άποψη να βοηθά στην καταπολέμηση της ανεργίας, αλλά δεν αποτελεί την ορθολογιστική ή κατάλληλη αντιμετώπιση για τη λύση του κοινωνικού αυτού προβλήματος.

Εξάλλου, η μερική απασχόληση διευκολύνει τις καταστάσεις εκείνες, ώστε να εξακολουθεί να υπάρχει μια βασική ανισότητα μέσα στην οικογένεια, όσον αφορά την ευθύνη του νοικοκυριού και των παιδιών κι ακόμα να ικανοποιείται η παραδοσιακή προκατάληψη που θέλει την γυναίκα έγκλειστη στο σπίτι, χωρίς να την ενδιαφέρει πως και πόσο εργάζεται και με ποιες συνθήκες ζει μέσα σ' αυτό. Όσο για τους εργοδότες, αυτοί έχουν κάθε συμφέρον να προτιμούν τη μερική απασχόληση για τη γυναίκα, γιατί κερδίζουν πολλαπλά: από τη μικρή αμοιβή που της καταβάλλουν, την ασφάλιση υγείας και σύνταξης που δεν καταβάλλουν, καθώς και τόσα άλλα έξοδα που αποφεύγουν (κτίριο, γραφεία, υπαλλήλους κ.λπ.).

Το πλείστον των εργαζομένων που ασχολούνται με τη μερική απασχόληση κυρίως είναι γυναίκες, ενώ πολύ λίγοι άντρες διαλέγουν τη λύση αυτή. Η μερική απασχόληση αναπτύχθηκε με την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Σήμερα, περίπου μισό εκατομμύριο γυναίκες ασχολούνται μερικώς ή το 40% περίπου των εργαζομένων. Έχει διαπιστωθεί ότι έχουν εξασφαλίσει μία θέση στην αγορά εργασίας και το κυριότερο θεωρούνται εργαζόμενα άτομα και απολαβαίνουν κάποιες έστω και μικρής οικονομικής ανεξαρτησίας που τις επιβάλλει ως αυτόνομα άτομα στο κοινωνικό σύνολο. Αποτελούν το 90% των εργαζομένων με μερική απασχόληση.

Αλλά, η εντατικοποίηση του φαινομένου αυτού μπορεί να έχει δυσμενείς επιπτώσεις και συνέπειες στην ισότητα των φύλων, η οποία δεν

περιορίζεται στο να πετύχει την πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά και να τους εξασφαλίζει ίσες συνθήκες εργασίας με αυτές των αντρών. Γι' αυτό οι διαφορετικές συνθήκες πρόσβασης στη μερική απασχόληση, αντρικά και γυναικεία επαγγέλματα, είναι ένας παράγοντας που συμβάλλει στο διαχωρισμό κατά φύλο της αγοράς εργασίας.

Μερικά στοιχεία αποδειχνουν την ορθότητα της άποψης αυτής : 80% των γυναικών που έχουν μερική απασχόληση είναι συγκεντρωμένες σε 20 επαγγέλματα, που μπορούν να χωριστούν σε 5 ομάδες: κοινωνικός τομέας, υγεία, εκπαίδευση, υπηρεσίες, προσωπικό γραφείων και καταστημάτων. Σ' αυτές προστίθενται και οι οικιακές και ανεξάρτητες βοηθοί, που απασχολούνται μερικώς. Τα άτομα που απασχολούνται μερικώς χωρίζονται σε δύο κατηγορίες : σ' εκείνα που έχουν εκπαιδευτεί και προσληφθεί, και στα άτομα χωρίς σαφή επαγγελματικά προσόντα. Η πρώτη ομάδα αποτελείται από εργαζόμενους που αναζητούν πλήρη απασχόληση, ενώ η δεύτερη από εκείνους στους οποίους προσφέρεται μερική απασχόληση.

Στην Ελλάδα δεν υπάρχουν συγκεκριμένα στοιχεία, αλλά η ημιαπασχόληση των γυναικών είναι αρκετά διαδεδομένη ειδικά μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο.

Πολλές γυναίκες (χιλιάδες) κυρίως παντρεμένες είναι εργαζόμενες σε μερική απασχόληση, οικογενειακή επιχείρηση, ευκαιριακή απασχόληση, φασόν (δουλειά με το κομμάτι στο σπίτι γύρω στις 400.000 εργαζόμενες στην Ελλάδα).

Το ποσοστό υπολογίζεται γύρω στο 15% του γυναικείου εργατικού δυναμικού γιατί οι ίδιες οι γυναίκες θεωρούν ευεργέτημα ότι μπορούν να εργάζονται έστω και με μικρή αμοιβή, μεταφέροντας την εργασία στο χώρο του σπιτιού, έτσι ώστε να εξυπηρετούν την οικογένεια αλλά και να πετυχαίνουν κάποια έστω οικονομική ανεξαρτησία.

B2. Γυναίκα - αγρότισσα

Στη χώρα μας ένας μεγάλος αριθμός γυναικών δουλεύει σε σκληρές αγροτικές εργασίες, χωρίς πληρωμή. Αναλαμβάνει την αγροτική καλλιέργεια παράλληλα με τη φροντίδα του νοικοκυριού και της οικογένειας. (Έτσι, ο

αγρότης κερδίζει περισσότερα, τυπικά, αφού η γυναίκα του προσφέρει στην παραγωγή χωρίς να ανταμείβεται).

Μόλις το 1982 (με τους ν. 1257/82 και ν. 1287/82) οι γυναίκες αγρότισσες μπορούν να εγγράφονται οι ίδιες στους συνεταιρισμούς και να παίρνουν σύνταξη ίδια με τους άντρες αγρότες. Ενώ το 1985 με το ν. 1541/85 άρχισε να χορηγείται επίδομα τοκετού και λοχείας σε αγρότισσες ασφαλισμένες στον Ο.Γ.Α.

Στις αρχές της προηγούμενης δεκαετίας έγινε στη Λάρισα Πανελλαδική Συνάντηση αγροτισσών από όλη την Ελλάδα. Αρχικά τέθηκε το πρόβλημα της συνταξιοδότησης που ικανοποίησε ψυχολογικά τη γυναίκα αγρότισσα και έδειξε ότι εκτιμάται ο κόπος της.

Τον Μάρτη λοιπόν του 1980 3 προβλήματα αναφέρθηκαν ως ζωτικά από τις γυναίκες αγρότισσες:

- α) Έλλειψη ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης στα χωριά.
- β) Χαμηλό βιοτικό επίπεδο στις περισσότερες αγροτ. οικογ.
- γ) Γενικότερα αντίξοες συνθήκες ζωής στην ύπαιθρο.

Για την ποιότητα ζωής της αγρότισσας μιλούν από τα λόγια πιο καθαρά τα στοιχεία:

- Σε ορισμένες περιοχές, όπως είναι της Ευρυτανίας, μόνο το 5% των σπιτιών στις αγροτικές περιοχές έχουν λουτρό ή ντους και το 20% δεν έχει και αποχωρητήριο.
- Από τα 850.860 νοικοκυριά των αγροτικών περιοχών τα 350.720 είναι δίχως βρύση μέσα στο σπίτι, τα 546.260 έχουν αποχωρητήριο έξω από την κατοικία, και στα 157.366 δεν υπάρχει καθόλου αποχωρητήριο. Σοβαρό πρόβλημα για την αγρότισσα αποτελεί η μόρφωση, αν σκεφτούμε πως οι μισές δεν έχουν τελειώσει το Δημοτικό.
- Υπάρχει ένα ποσοστό 10%-15% γυναικών του χωριού που γεννούν ακόμη στο σπίτι.

Για την αγρότισσα, ακόμα και τη νέα στην ηλικία που μπορεί πιο εύκολα να μετακινείται, υπάρχει το επίσης ζωτικό πρόβλημα της έλλειψης ψυχαγωγίας. Στο χωριό η ψυχαγωγία ταυτίζεται με την παρακολούθηση της τηλεόρασης ή το πολύ - πολύ με τη διοργάνωση τοπικών πανηγυριών, που

και αυτά με την ερήμωση της ελληνικής υπαίθρου χάνουν σιγά-σιγά τη ζωντάνια και την πρωτοτυπία τους, παρά τις φιλότιμες προσπάθειες των ντόπιων που έχουν απομείνει. Αντί για κέντρα πολιτισμού, βιβλιοθήκες και αθλητικούς χώρους ξεφυτρώνουν κάθε μέρα στα επαρχιακά κέντρα, ακόμα και σε μικρά απόμερα χωριά ύποπτα κέντρα «ψυχαγωγίας», κέντρα που εξελίσσονται σε τόπους διαφθοράς και διακίνησης ναρκωτικών. Έχει δημοσιευθεί πως στην περιοχή της Μακεδονίας λειτουργούν πάνω από 3.000 τέτοια κέντρα.

B3. Γυναίκα ανώτερο στέλεχος (διευθύντρια ή πολιτικός)

Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων εξακολουθεί να είναι πολύ μικρή. Έχει γίνει εκτενής αναφορά σε προηγούμενο κεφάλαιο.

Ενώ οι γυναίκες αποτελούν το 51% των ψηφοφόρων το μέγιστο ποσοστό γυναικών στη Βουλή ήταν το 6,7%, το 1989 (5/11/89) σε βουλευτικές εκλογές. Ενώ για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο το σύνολο των γυναικών έφτασε το 16% (4 γυναίκες σε 25 ευρωβουλευτές, 1994).

Η συμμετοχή των γυναικών στην κυβέρνηση έχει φτάσει αισίως το 12%, ενώ στον τομέα της Τοπικής Αυτοδιοίκησης τα πράγματα ακολουθούν μάλλον πτωτική πορεία. Σε επίπεδο νομαρχών το 1992 είχαμε ποσοστό 7,4% ενώ το 1985 18,18%.

Στο διπλωματικό σώμα υπάρχει συνεχής αύξηση της δύναμης των γυναικών, αλλά το ποσοστό της συμμετοχής των γυναικών είναι ιδιαίτερα χαμηλό στις ψηλότερες βαθμίδες.

Σύμφωνα με έρευνα το 1991 οι γυναίκες αποτελούν το 13,2% των διευθυντικών και ανωτέρων στελεχών. Βέβαια υπάρχουν κατηγορίες που παρουσιάζουν αύξηση απασχόλησης γυναικών, όπως επιστήμονες, ελευθ. επαγγελματίες, έμποροι - πωλητές. Σχετικά με το δημόσιο τομέα δεν υπάρχει καμιά διάκριση φύλου. Ωστόσο το ποσοστό των γυναικών υστερεί από το αντίστοιχο των αντρών για θέσεις διευθυντών ή τμηματάρχων.

Ας δούμε όμως πως σχολιάζουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι αυτό το φαινόμενο στην έρευνα της ΔΗΜΕΛ (1989).

ΣΧΕΣΕΙΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟΝ ΤΟΠΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

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

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

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

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

(ii) Σε περίπτωση που προϊστάμενός σας ήταν γυναίκα.

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

Παρατηρήσεις:

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

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

Από μια γυναίκα προϊσταμένη θα επιζητούσαν περισσότεροι/ες τη φιλία της, αλλά στο θέμα της γνώμης, της συνεργασίας και της αναγνώρισης

κάποιας υπεροχής, ένας άνδρας προϊστάμενος θα βρισκόταν σε ελαφρώς καλύτερη θέση.

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

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

	ΣΥΝΟΛΟ %	ΑΝΔΡΕΣ %	ΓΥΝΑΙΚΕΣ %
• Δεν τις εμπιστεύονται για θέσεις κλειδιά λόγω των αυξημένων άλλων υποχρεώσεων τους (μητρότητα - εγκυμοσύνη - φροντίδα σπιτιού)	61	54	67
• Υπάρχει έλλειψη ουσιαστικών προσόντων στη πλειοψηφία των γυναικών	20	27	13
• Υπάρχει άρνηση από πλευράς των γυναικών γιατί πιστεύουν ότι δεν θα μπορούσαν να συνδυάσουν σοβαρότερες επαγγελματικές ευθύνες με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις	11	10	12
• Υπάρχει αδιαφορία από πλευράς των γυναικών για την κάλυψη τέτοιων θέσεων	4	5	4
• Δεν ξέρω / Δεν απαντώ	4	4	4

Παρατηρήσεις

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

Γ. Γυναίκα και ανεργία

Το 1991 το 12,8% των οικονομικά ενεργών γυναικών είναι άνεργες, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άντρες είναι 4,7%. Η ανεργία των γυναικών τριπλασιάστηκε στη δεκαετία 1981-1991.

Πίνακας 6: Κατανομή πληθυσμού 15 ετών και άνω κατά κατάσταση απασχόλησης και φύλο

Απόλυτη
Μεταβολή

	1981		1985		1991		1981-1991	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	68,1	31,9	64,6	35,4	64,3	35,7	1,1	20,3
Απασχολούμενοι	68,7	31,3	66,1	33,9	66,3	33,7	-0,5	11,2
Άνεργοι	55,1	44,9	46,7	53,3	40,1	59,9	46,5	170,9
ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ	26,3	73,7	29,2	70,8	33,3	66,7	43,9	5,8

Ποσοστιαία
Μεταβολή
1981-1991

	1981		1985		1991		1981-1991	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ	72,3	30,3	70,1	34,7	64,7	33,1	-7,6	2,8
ΑΝΕΡΓΙΑ	3,3	5,7	5,6	11,7	4,7	12,8	1,5	7,1

ΠΗΓΗ: Ε.Σ.Υ.Ε., Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1981, 1985, 1991.

Ο μεγαλύτερος ρυθμός μεταβολής της ανεργίας των γυναικών την ίδια δεκαετία παρουσιάζεται κατά σειρά στις αγροτικές περιοχές, τις νομισματικές, τις λοιπές αστικές και την περιφέρεια της πρωτεύουσας. Επίσης παρατηρείται μεγάλη μετακίνηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού από τις αγροτικές περιοχές στις αστικές και κυρίως στην περιοχή της πρωτεύουσας.

Σχετικά με τους παράγοντες που προξενούν την ανεργία στις γυναίκες, ο κυριότερος είναι η απώλεια της κύριας απασχόλησης (54,3%), ενώ ακολουθεί η απόλυση (33%), η παραίτηση (14,6%) και τέλος η συνταξιοδότηση (0,1%). Έχει παρατηρηθεί ότι οι περιπτώσεις παραίτησης, στο γυναικείο πληθυσμό είναι περισσότερες απ' ότι στον αντρικό.

Το ίδιο ισχύει και για την περίπτωση της ευκαιριακής απασχόλησης η εκούσια διακοπή στις γυναίκες είναι 14,8% και στους άντρες 10,3%.

Ας ρίξουμε μια ματιά στα στοιχεία της Εθν. Στατ. Υπηρ. που αποδεικνύουν την ανισότητα που υπάρχει σχετικά με το φύλο στον τομέα της εργασίας και της ανεργίας.

Στους 100 ανέργους οι 54 είναι γυναίκες και οι 46 άντρες.

Η αναλογία αυτή προκύπτει από τα επίσημα στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας (πίνακας) σύμφωνα με τα οποία οι άνεργοι ανέρχονται σε 303.940 ως εξής:

γυναίκες	162.022	53,3%
άντρες	141.918	46,7%

Από το σύνολο των απασχολούμενων γυναικών, το 45,8% εργάζεται στον τριτογενή τομέα, δηλ. εμπόριο, ξενοδοχεία, τράπεζες, μεταφορές, επικοινωνίες κ.τ.λ.

Αν όμως δούμε το ποσοστό ανεργίας στο σύνολο του εργατικού δυναμικού, τότε οι αριθμοί δίνουν την εξής εικόνα:

• ποσ. ανεργίας	7,8%
• γυναικών	11,7%
• ανδρών	5,6%

Ας δούμε από πιο κοντά τους απασχολούμενους άντρες και γυναίκες, σύμφωνα πάντοτε με τα επίσημα στατιστικά στοιχεία:

Οι απασχολούμενοι άντρες και γυναίκες είναι 3,588.512. Απ' αυτούς οι γυναίκες είναι 1.217.474 και οι άντρες 2.371.038. Που απασχολούνται άντρες και γυναίκες;

• Στον πρωτογενή τομέα (γεωργία, κτηνοτροφία, δάση, αλιεία) η απασχόληση γυναικών και αντρών έχει ως εξής:

γυναίκες	462.896
άντρες	602.911

Δηλαδή από το σύνολο των απασχολούμενων γυναικών (1.217.474) στον πρωτογενή τομέα απασχολούνται 462.896 πρόσωπα, ήτοι το 38% του συνόλου τους, ενώ για τους άντρες το ποσοστό είναι 25,4%.

• Στο δευτερογενή τομέα (βιομηχανία, βιοτεχνία, ορυχεία, οικοδομές κ.τ.λ.) η απασχόληση παρουσιάζεται ως εξής:

γυναίκες	197.381
άντρες	512.975

Το ποσοστό εδώ των γυναικών είναι 16,2% (δηλ. οι 197.381 γυναίκες σε σχέση με τις 1.217.474 που είναι το σύνολο των απασχολούμενων γυναικών) και το ποσοστό των αντρών είναι 21,7%.

• Στον τριτογενή, τέλος, τομέα (εμπόριο, εστιατόρια, ξενοδοχεία, τράπεζες, επικοινωνίες, κ.τ.λ.), η εικόνα παρουσιάζεται ως εξής :

γυναίκες	577.191
άντρες	1.255.150

Το ποσοστό των γυναικών είναι εδώ 45,8% και των αντρών 52,9%.

Από τα στοιχεία αυτά προκύπτει ένα γενικότερο συμπέρασμα. Στον τριτογενή τομέα, δηλ. στις υπηρεσίες, απασχολείται το 45,8% του συνόλου των απασχολούμενων γυναικών (δηλ. 577.191 σε σύνολο 1.217.474) και το 52,9% των αντρών (δηλ. 1.255.150, σε σύνολο 2.371.038 απασχολούμενων αντρών).

Πάντως, πρέπει να σημειωθεί ότι τα στοιχεία αυτά είναι τα επίσημα, ενώ στην πραγματικότητα η ανεργία ξεπερνάει τις 303.920 που δίνει η στατιστική.

Πέρα από τον ψηλό συντελεστή ανεργίας των γυναικών είναι και το είδος της ανεργίας που δημιουργεί ιδιαίτερα προβλήματα. Πάνω από τις μισές άνεργες γυναίκες το 1986 ήταν άνεργες για περισσότερο από 12 μήνες, ενώ το ποσοστό αυτό για τους άνδρες ήταν πολύ χαμηλότερο. Επίσης αξίζει να σημειωθεί ότι το 54% των ανέργων γυναικών είναι νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας και δεν έχουν προηγούμενη εμπειρία, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες είναι μόνο 31%.

Το μεγαλύτερο μέρος των γυναικών απασχολείται στον τριτογενή και στον πρωτογενή τομέα, που συνήθως αποφέρουν και χαμηλότερα εισοδήματα, και μόνο 17% που είναι πολύ χαμηλό σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών (34%) απασχολείται στο δευτερογενή τομέα, δηλαδή στη βιομηχανία. Πέρα όμως από αυτή τη δυσμενή τομεακή διάρθρωση της γυναικείας απασχόλησης, είναι σε όλους γνωστό, ότι υπάρχει υπερβολικά μεγάλη συγκέντρωση των γυναικών σε κλάδους και επαγγέλματα με χαμηλά εισοδήματα και περιορισμένες προοπτικές για εξέλιξη. Σαν ένδειξη αναφέρω ότι το 1986 λιγότερο από το 1% των απασχολούμενων γυναικών ήταν διευθυντής και ανώτερα στελέχη. Επίσης το ποσοστό των γυναικών που κατά το ίδιο έτος ήταν εργοδότες ήταν περίπου πέντε φορές μικρότερο και το ποσοστό που εργάζονταν για δικό τους λογαριασμό δύομισι φορές μικρότερο από τα αντίστοιχα ποσοστά των ανδρών. Αντίθετα, το ποσοστό των γυναικών που απασχολούνταν ως συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας ήταν επτά φορές μεγαλύτερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών.

Τέλος, ας δούμε πάλι τις απόψεις των ίδιων των εργαζομένων στο θέμα της ανεργίας ανδρών - γυναικών μέσω των απαντήσεών τους στην έρευνα της ΔΗΜΕΑ (1989).

ΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΑ ΣΤΗΝ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

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

1β) Από κοινωνικής πλευράς;

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

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

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

2β) Για ποιο λόγο έχετε αυτή την άποψη; (ΑΝΟΙΧΤΗ ΕΡΩΤΗΣΗ)

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

Παρατηρήσεις

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

Η σημαντικότερη αιτία που οι Έλληνες πιστεύουν ότι ο άνδρας πρέπει να έχει προτεραιότητα στο δικαίωμα εργασίας είναι η υπάρχουσα κοινωνική

αντίληψη, δηλ. ότι η Ελληνική οικογένεια βασίζεται στον άνδρα, ο άνδρας βρίσκει ευκολότερα δουλειά, είναι ο αρχηγός της οικογένειας. Αν και δεν είναι λίγο το ποσοστό των Ελλήνων που πιστεύει στην ίση πρόσβαση στην εργασία, ανεξάρτητα από το φύλο, (άποψη που την υιοθετούν κύρια οι γυναίκες) παρόλα αυτά η πεποίθηση των Ελλήνων, στο πόσο μπορεί να αποδοκιμαστεί κοινωνικά ο άνδρας άνεργος είναι ισχυρότερη.

7. ΦΕΜΙΝΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ

Το φεμινιστικό κίνημα, είναι ένα κίνημα που έχει σαν στόχο να καταργήσει την εξάρτηση και καταπίεση των γυναικών μέσα κι έξω από το σπίτι. Αποβλέπει στη χειραφέτηση, απελευθέρωση των γυναικών, στην «ίση μεταχείριση» ανδρών και γυναικών τόσο στην οικογενειακή τους ζωή όσο και στην επαγγελματική τους. Το κίνημα αυτό επιδιώκει να καταργήσει την παραδοσιακή εικόνα της γυναίκας, που εμφανίζεται σαν αντικείμενο, χωρίς δική της οντότητα. Βασικός σκοπός του κινήματος είναι η ευαισθητοποίηση του προβλήματος από όλες τις γυναίκες, η μαζικοποίησή του. Σημασία δεν έχει η χειραφέτηση και απελευθέρωση μιας μερίδας γυναικών, αλλά η χειραφέτηση όλων των γυναικών. («Φεμινισμός και εργασία», σελ. 25).

Σε πολλές χώρες του εξωτερικού το φεμινιστικό κίνημα εμφανίστηκε και αναπτύχθηκε, με τη μία ή την άλλη μορφή, αρκετά πιο πριν από ότι στη χώρα μας. Ο λόγος είναι ότι στην Ελλάδα δεν επέτρεψαν την ανάπτυξη του συνθήκης όπως η Τουρκοκρατία. Αργότερα οι πόλεμοι και η δικτατορία ανέστειλαν τις προσπάθειες των γυναικών. Αυτό δεν σημαίνει ότι οι Ελληνίδες έμειναν αμέτοχες και αδιάφορες για την κατάκτηση των δικαιωμάτων τους. Μερικά χρόνια μετά την απελευθέρωση, το 1872 ιδρύεται γυναικείος σύλλογος, με πρωτοβουλία της Καλλιόπης Κεχαγιά, «Σύλλογος Κυριών υπέρ της γυναικείας παιδείσεως», γιατί τότε ο αναλφαβητισμός των γυναικών ήταν σχεδόν απόλυτος. Επίσης η Καλλιόπη Παρέν αγωνιζόταν και πρόβαλε συνθήματα όπως «ψήφο στις γυναίκες», με την εφημερίδα της «Η εφημερίς των Γυναικών» από το 1887. Τα επόμενα χρόνια με την είσοδο του νέου αιώνα ιδρύθηκαν πάρα πολλοί σύλλογοι, όπως ο «Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας». Στους συνδέσμους συμμετείχαν κυρίως γυναίκες από τα ψηλότερα κοινωνικά στρώματα και πρόσφεραν φιλανθρωπικές υπηρεσίες χωρίς να νοιάζονται ιδιαίτερα για τη φεμινιστική πλευρά των συλλόγων. Από τη μεταπολίτευση και μετά, δηλαδή το 1974 το γυναικείο κίνημα άρχισε να παίρνει νέα μορφή, δραστηριοποιείται. Σ' αυτό συνέβαλλαν κυρίως οι εξής παράγοντες: α) ο κλονισμός της συντηρητικής νοοτροπίας, β) η ανάγκη της εφαρμογής της αρχής της συμμετοχής των πολιτών, γ) ανάγκη

για εκσυγχρονισμό του δικαίου και δ) ανάγκη για την παύση της διεθνούς απομόνωσης που επικρατούσε τα επτά χρόνια της δικτατορίας και μια ανάγκη συνεργασίας με τα άλλα κράτη. Οι γυναίκες άρχισαν να ενεργοποιούνται και οι οργανώσεις να συνεργάζονται μεταξύ τους και με πολιτικές οργανώσεις.

Το φεμινιστικό κίνημα είναι υπέρ της απελευθέρωσης των γυναικών σε όλους τους τομείς, κοινωνικό, πολιτικό, οικονομικό και επαγγελματικό. Είναι αντίθετο στις απόψεις που θέλουν τις γυναίκες αναπληρωματικό εργατικό δυναμικό και μόνο στις περιπτώσεις οικονομικής κρίσης και άσχημων κοινωνικών συνθηκών να εργάζονται, για να καλύπτουν τα κενά. Και τις υπόλοιπες περιόδους να αναβιώνουν τα αναχρονιστικά πρότυπα που τις κλείνουν στο σπίτι. Υποστηρίζει πως η αποκλειστική ενασχόληση των γυναικών με τις δουλειές του σπιτιού οδηγεί στην απομόνωσή τους, στην αποξένωση από τα κοινωνικά προβλήματα, αποκλείει τη δυνατότητα αξιοποίησης τυχόν ικανοτήτων και κλίσεων που θα μπορούσαν να τις ικανοποιούν μέσα από την εργασία. Η ρίζα της ανισότητας και της υποδούλωσης βρίσκεται κατά κύριο λόγο στο γεγονός της άνιση κατανομής της αμειβόμενης και της μη αμειβόμενης εργασίας ανάμεσα στα φύλα. Οι γυναίκες από την εμφάνιση των ανθρώπων στον πλανήτη μέχρι τη σημερινή εποχή, δούλευαν σκληρά και ώρες ατελείωτες χωρίς αμοιβή, στο σπίτι, στο χωράφι, στην οικογενειακή επιχείρηση. Έτσι κατέληξαν να εξαρτώνται και να είναι υποταγμένες στον άνδρα, ο οποίος σχεδόν πάντοτε εργαζόταν έναντι αμοιβής και θεωρεί τις «γυναικείες» δουλειές μειωτικές.

Ο φεμινισμός επιδιώκοντας να αλλάξει αυτήν την κατάσταση, πρεσβεύει ότι οι γυναίκες πρέπει να εκτελούν περισσότερη αμειβόμενη εργασία αλλά και να επιδιωχθεί δίκαιη κατανομή της αμειβόμενης και της μη αμειβόμενης ανάμεσα στα δύο φύλα και ίση δραστηριότητα σταδιοδρομίας σε όλα τα επαγγέλματα και μέχρι τα ανώτερα αξιώματα. Αυτό το θεωρεί ως προϋπόθεση για την απελευθέρωση των γυναικών, την οικονομική ανεξαρτησία τους και την επαφή τους με την κοινωνία. Από την άλλη πλευρά, δέχεται πως δεν είναι όλα ρόδινα, πως υπάρχουν αμειβόμενες εργασίες που είναι σκληρές, ανιαρές και δεν αξιοποιούν τις ικανότητες των

εργαζομένων γυναικών σε αυτές. Αυτό όμως δεν αποτελεί σοβαρό λόγο για να σταματήσουν να εργάζονται, καθώς τα θετικά σημεία εξακολουθούν να ισχύουν. Έπειτα το ίδιο συμβαίνει και με τους άνδρες και κανένας δεν ανέφερε ότι θα πρέπει να σταματήσουν.

Το να σταματήσει η επαγγελματική εργασία των γυναικών θα ήταν ένα σοβαρό και επιζήμιο βήμα προς τα πίσω, θα οδηγούσε στην παλιά υποταγή στον άνδρα. Θα έβλαπτε το κοινωνικό σύνολο και τη χώρα, καθώς θα έχαναν τη δυνατότητα της χρησιμοποίησης των μισών μελών της σε δραστηριότητες πιο ποικίλες από αυτές του νοικοκυριού, και της φύλαξης των παιδιών και πραγματικής αξιοποίησης όλου αυτού του πληθυσμού. Ωστόσο θα ήταν επιζήμιο και για την οικογένεια, πρώτον γιατί το γυναικείο εισόδημα ανεβάζει το βιοτικό επίπεδό της, δεύτερον και πολύ σημαντικό γιατί οι μητέρες που δεν εργάζονται και είναι ανικανοποίητες, καταπιεσμένες επηρεάζουν την ψυχολογική εξέλιξη και κοινωνικοποίηση του παιδιού, πιέζοντάς το να ικανοποιήσει τις δικές της φιλοδοξίες που δεν πραγματοποιήσει. Γίνεται υπερπροστατευτική απέναντί του και επιδρά αρνητικά στην ανάπτυξη της πρωτοβουλίας και αυτονομίας του.

8. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΤΗΣ **ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ**

Όπως έχει αναφερθεί ήδη η αρχή της ισότητας των δύο φύλων καθιερώθηκε στην Ελλάδα με το Σύνταγμα του 1975 και θεμελιώθηκε με νόμους αργότερα, την περίοδο 1981-1985, που στόχευαν στην εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών. Αλλά και η προώθηση της ισότητας των δύο φύλων γίνεται πράξη με τη δημιουργία του κατάλληλου νομοθετικού πλαισίου και ορισμένων αρμόδιων φορέων. Ωστόσο παρά τα προοδευτικά μέτρα η ουσιαστική υλοποίηση της ισότητας δεν έχει επιτευχθεί σε κανέναν τομέα της ζωής μας και ιδιαίτερα της εργασίας, η οποία μας ενδιαφέρει. Η εργασία παίζει αποφασιστικό ρόλο στη ζωή της γυναίκας. Της εξασφαλίζει οικονομική αυτάρκεια και ανεξαρτησία. Συμβάλει στην ανάπτυξη της προσωπικότητάς της, στην μάθηση της συλλογικής αντιμετώπισης των προβλημάτων της και διεκδίκησης των δικαιωμάτων της. Μέσα από τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η εργαζόμενη στη δουλειά, συνειδητοποιεί και τις διακρίσεις που υπάρχουν εις βάρος της και την ανάγκη της πάλης για την ισότητα της. Για να επιτευχθεί αυτή μέσα στον εργασιακό χώρο και να μην υπάρχει μόνο μέσα από τις νομοθετικές ρυθμίσεις, παρόλο που αποτελούν πολύ σημαντικό βήμα, χρειάζεται να ληφθούν ορισμένα μέτρα κυρίως από την πολιτεία. Πάνω σ' αυτό το θέμα υπάρχουν πολλές απόψεις, σχετικά με το τι πρέπει ακόμη να γίνει.

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

τρόποι εργασίας, πιο αποδοτικοί. Και να αποκτήσουν οι γυναίκες ειδίκευση, για να μη θεωρείται ένα μεγάλο ποσοστό απ' αυτές ανειδίκευτοι εργάτες, πράγμα που επηρεάζει την αμοιβή και την εξέλιξή τους.

Σχετικά με την εργασία των γυναικών, μία μορφή της ευνοεί την εκμετάλλευσή τους. Ο λόγος για τη δουλειά στο σπίτι με το κομμάτι. Εργάζονται χωρίς συγκεκριμένο ωράριο πολλές φορές όλη την ημέρα και πιθανόν να μην είναι ούτε ασφαλισμένες. Μια κίνηση προς τη σωστή κατεύθυνση θα ήταν να δημιουργηθούν κανονικές θέσεις εργασίας και να μειωθεί ο χρόνος εργασίας. Να υποχρεώνονται οι εργοδότες να δηλώνουν πόσες γυναίκες απασχολούν με το κομμάτι, τι είδους δουλειά και ποιά η αμοιβή τους. Να εξασφαλιστούν τα δικαιώματα ασφάλισής τους και για τους παραβάτες να υπάρχουν κυρώσεις. Αλλά και για τις βαριές και ανθυγιεινές εργασίες, που επηρεάζουν βέβαια όλους τους εργαζόμενους, ωστόσο για το γυναικείο εργατικό πληθυσμό είναι επιβλαβείς ειδικά σε κάποιες ευαίσθητες στιγμές της ζωής τους. Γι' αυτό χρειάζεται να ληφθούν μέτρα για τη διασφάλιση των υγιεινών συνθηκών εργασίας που η παραβίασή τους θα τιμωρείται με κυρώσεις. («Η απελευθέρωση της γυναίκας», σελ. 210-211). Ένας ανασταλτικός παράγοντας για την εισαγωγή των γυναικών στον εργασιακό χώρο είναι η ηλικία, καθώς οι εργοδότες δεν προσλαμβάνουν άτομα πάνω από μια ορισμένη ηλικία. Το αποτέλεσμα είναι αρκετές να αναγκάζονται να μένουν στο σπίτι ενώ διαθέτουν γνώσεις, ικανότητες και διάθεση για εργασία. Πρέπει η Πολιτεία να μελετήσει το φαινόμενο και να λάβει μέτρα προς όφελός τους για να μη χάνεται ένας μεγάλος αριθμός εργατικού δυναμικού.

Όσον αφορά τη μητρότητα υπάρχουν διευκολύνσεις και προστασία της εγκύου και της νέας μητέρας. Η γονική άδεια και το μειωμένο ωράριο βοηθούν αρκετά τις εργαζόμενες γυναίκες. Η φύλαξη των παιδιών τις εργάσιμες ώρες είναι ένα πρόβλημα που τις απασχολεί, καθώς υπάρχει ανεπαρκής κάλυψη της ανάγκης για παιδική μέριμνα. Οι περισσότεροι παιδικοί και βρεφικοί σταθμοί βρίσκονται στα αστικά κέντρα, με αποτέλεσμα να υστερούν οι αγροτικές περιοχές και γενικά η επαρχία. Αναγκαία είναι η δημιουργία σταθμών παιδικής μέριμνας σε όλη την Ελλάδα λαμβάνοντας

υπόψην το εργατικό δυναμικό της κάθε περιοχής. Επίσης οι υπάρχοντες σταθμοί να βελτιωθούν για να εμπιστεύονται οι μητέρες τα παιδιά τους χωρίς να ανησυχούν. Η βελτίωση μπορεί να προχωρήσει και πιο πέρα με την προσαρμογή του ωραρίου των παιδικών, βρεφικών σταθμών ακόμα και των δημοτικών σχολείων στο ωράριο των εργαζομένων. Θα μπορούσαν τα παιδιά κυρίως στο δημοτικό να μελετούν για λίγο εκεί ή και να παίρνουν ένα γεύμα ώστε να διευκολύνονται οι εργαζόμενες μητέρες όπως γίνεται σε κάποιες χώρες του εξωτερικού.

Για να επιτευχθούν όλα τα παραπάνω και για να ακουστεί η φωνή των γυναικών εκτός από την ευαισθητοποίηση της Πολιτείας, είναι απαραίτητη και η δράση των γυναικών. Χρειάζεται να ενεργοποιηθούν και να ζητήσουν ουσιαστική και ισότιμη συμμετοχή τους σε όργανα λήψης αποφάσεων που τους αφορούν και ασχολούνται με την επεξεργασία προτάσεων και αποφάσεων της Πολιτείας και ελέγχουν την πορεία πραγματοποίησής τους. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να συμμετέχουν και εκπρόσωποι από τις γυναικείες οργανώσεις και τις εργαζόμενες με ουσιαστική συμβολή και αναγνώριση και υποχρέωση να ενημερώνουν τις γυναίκες για την πορεία και τα αποτελέσματα του έργου τους. Να αρχίσει μια εκστρατεία όλων με ομιλίες, σεμινάρια κ.λπ. για ενημέρωση της κοινής γνώμης σχετικά με τα προβλήματα που συναντούν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας, τις δυνατότητες για την αντιμετώπισή τους και τη ζημιά που δημιουργείται στην κοινωνία από τη μη πλήρη αξιοποίηση σχεδόν του μισού ανθρώπινου δυναμικού της χώρας. Να σπάσουν τα αναχρονιστικά πρότυπα να δημιουργηθούν καινούρια, να αλλάξει η υπάρχουσα αντίληψη για τους ρόλους των δύο φύλων, που οδηγεί στον αποκλεισμό των γυναικών από τα κέντρα εξουσίας και διαχείρισης των κοινωνικών, πολιτικών και οικονομικών παραγόντων. Κάτι άλλο σημαντικό είναι, μέσω της ενημέρωσης, να πειστούν οι ίδιες οι γυναίκες ότι μπορούν να καταλάβουν οποιαδήποτε θέση στην κοινωνία.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

Στο σημείο αυτό περνάμε στο εμπειρικό κομμάτι της εργασίας μας.

Αποφασίσαμε να πάρουμε συνεντεύξεις από εργαζόμενες και μη γυναίκες, ώστε να διαπιστώσουμε αν το θεωρητικό κομμάτι ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα. Αν δηλαδή οι θεσμοθετημένες ρυθμίσεις για την ισότητα, βρίσκουν εφαρμογή στην ζωή των Ελληνίδων σήμερα. Οι ερωτήσεις μας αναφέρονται σε όλα τα κεφάλαια της εργασίας μας.

Το δείγμα που επιλέξαμε είναι δύο γυναίκες για κάθε ξεχωριστή κατηγορία εργαζομένων που μελετήσαμε στο κεφάλαιο 6 αναλυτικά. Οι γυναίκες αυτές είναι κάτοικοι αγροτικών, αστικών περιοχών αλλά και της πρωτεύουσας.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

- 1) Πόσα χρόνια εργάζεστε; Με τι ακριβώς ασχολείστε;
- 2) Πώς επιλέξατε αυτό το επάγγελμα;
- 3) Τι εκπαίδευση έχετε;
- 4) Τρόποι αμοιβής. Σας ικανοποιούν;
- 5) Ποιες κρατικές παροχές υπήρχαν για τη διευκόλυνσή σας;
- 6) Ποια η αντιμετώπιση στο σπίτι και στο χώρο εργασίας;
- 7) Ποια τα θετικά και ποιά τα αρνητικά στοιχεία του εργαζομένου σας;
- 8) Τι θα ζητούσατε επιπλέον από το επάγγελμά σας;
- 9) Αν μπορούσατε να το αλλάζατε ποιο θα επιλέγατε και για ποιους λόγους;
- 10) Πόσο δύσκολο είναι να ανταποκρίνεστε στις προσδοκίες και της εργαζόμενης και της νοικοκυράς;
- 11) Ποια η άποψή σας για τις μη εργαζόμενες νοικοκυρές;

ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ

α) «Β.Κ.»

- 1) Πόσα χρόνια εργάζεστε; Με τι ακριβώς ασχολείστε;
- 1) Ασχολούμαι με γεωργικές δουλειές 8 χρόνια.
- 2) Πώς επιλέξατε αυτό το επάγγελμα;
- 2) Έτυχε, λόγω ιδιοκτησίας χωραφιών.
- 3) Τι εκπαίδευση έχετε;
- 3) Β΄ Γυμνασίου.
- 4) Τρόποι αμοιβής. Σας ικανοποιούν;
- 4) Αμείβομαι με την πώληση προϊόντων. Ναι ικανοποιούμαι.
- 5) Ποιες κρατικές παροχές υπήρχαν για τη διευκόλυνσή σας;
- 5) Επιδοτήσεις, αποζημιώσεις.
- 6) Ποια η αντιμετώπιση στο σπίτι και στο χώρο εργασίας;
- 6) Καλή αντιμετώπιση. Συνεργαζόμαστε κάποιες φορές.
- 7) Ποια τα θετικά και ποια τα αρνητικά στοιχεία του επαγγέλματός σας;
- 7) Το επάγγελμά μου είναι κουραστικό και απασχολούμαι με αυτό πολλές ώρες.
- 8) Τι θα ζητούσατε επιπλέον από το επάγγελμά σας;
- 8) Λιγότερες ώρες απασχόλησης.
- 9) Αν μπορούσατε να το αλλάζατε ποιο θα επιλέγατε και για ποιους λόγους;
- 9) Δημόσιος υπάλληλος, γιατί θα ήταν πιο ξεκούραστα.
- 10) Πόσο δύσκολο είναι να ανταποκρίνεστε στις προσδοκίες και της εργαζόμενης και της νοικοκυράς;
- 10) Λίγο δύσκολο είναι αλλά τα καταφέρνω.
- 11) Ποια η άποψή σας για τις μη εργαζόμενες νοικοκυρές;
- 11) Εγώ ικανοποιούμαι με το ρόλο της νοικοκυράς. Αλλά θεωρώ αν και έχω καλή γνώμη για τις νοικοκυρές, θα 'ταν καλύτερα να δούλευαν.

β) «Ζ.Ι.»

1) Πόσα χρόνια εργάζεστε; Με τι ακριβώς ασχολείστε;

1) 6 χρόνια είμαι αγρότισσα.

2) Πώς επιλέξατε αυτό το επάγγελμα;

2) Για να βοηθήσω στο σπίτι μου.

3) Τι εκπαίδευση έχετε;

3) Απόφοιτος δημοτικού.

4) Τρόποι αμοιβής. Σας ικανοποιούν;

4) Μόνη αμοιβή τα χρήματα, τα οποία είναι κοινά. Δεν ικανοποιούμαι.

5) Ποιες κρατικές παροχές υπήρχαν για τη διευκόλυνσή σας;

5) Αποζημιώσεις - επιδοτήσεις για τα προϊόντα.

6) Ποια η αντιμετώπιση στο σπίτι και στο χώρο εργασίας;

6) Καλή ήταν η αντιμετώπιση.

7) Ποια τα θετικά και ποιά τα αρνητικά στοιχεία του επαγγέλματός σας;

7) Το θετικό είναι η οικονομική ευχέρεια. Τα αρνητικά είναι κούραση, όχι πάντα αμοιβή, πολλές ώρες εργασίας.

8) Τι θα ζητούσατε επιπλέον από το επάγγελμά σας;

8) --

9) Αν μπορούσατε να το αλλάζατε ποιο θα επιλέγατε και για ποιους λόγους;

9) Θα ασχολούμουν με το εμπόριο.

10) Πόσο δύσκολο είναι να ανταποκρίνεστε στις προσδοκίες και της εργαζόμενης και της νοικοκυράς;

10) Είναι δύσκολο γιατί λείπω πολλές ώρες από το σπίτι.

11) Ποια η άποψή σας για τις μη εργαζόμενες νοικοκυρές;

11) Παρ' όλο που εμένα δεν με ικανοποιεί ο ρόλος της νοικοκυράς, πρέπει να πω ότι η προσφορά της είναι μεγάλη.

II. ΓΥΝΑΙΚΑ - ΝΟΙΚΟΚΥΡΑ

α) «N.Z.»

- 1) Πόσα χρόνια εργάζεστε; Με τι ακριβώς ασχολείστε;
- 1) Ασχολούμαι πολλά χρόνια με τα οικιακά.
- 2) Πώς επιλέξατε αυτό το επάγγελμα;
- 2) Δεν το επέλεξα αλλά δεν έχω βρει δουλειά.
- 3) Τι εκπαίδευση έχετε;
- 3) Έχω παρακολουθήσει τη ΣΒΙΕ, αναγνωρισμένη ιδιωτική σχολή ιατρικών βοηθών.
- 4) Τρόποι αμοιβής. Σας ικανοποιούν;
- 4) Δεν υπάρχει αμοιβή από το κράτος. Δεν ικανοποιούμαι.
- 5) Ποιες κρατικές παροχές υπήρχαν για τη διευκόλυνσή σας;
- 5) Δεν είχα καμία παροχή από το κράτος.
- 6) Ποια η αντιμετώπιση στο σπίτι και στο χώρο εργασίας;
- 6) Στο σπίτι σέβονται αυτό που κάνω και αναγνωρίζουν την προσφορά μου.
- 7) Ποιά τα θετικά και ποιά τα αρνητικά στοιχεία των εργαζομένων σας;
- 7) Αρνητικά στοιχεία είναι ότι δεν προσφέρει οικονομικά στο σπίτι, η γυναίκα κλείνεται στο σπίτι (βασικός παράγοντας), δεν κάνει κοινωνικές σχέσεις. Θετικό είναι ότι είμαι μαζί με τα παιδιά και φροντίζω για την ανατροφή τους όπως επιθυμώ.
- 8) Τι θα ζητούσατε επιπλέον από το επάγγελμά σας;
- 8) Να αναγνωριστεί ο ρόλος της νοικοκυράς, να καταλάβουν όλοι την προσφορά της και να της δίνεται μισθός και σύνταξη.
- 9) Αν μπορούσατε να το αλλάζατε ποιο θα επιλέγατε και για ποιους λόγους;
- 9) Νηπιαγωγός γιατί αγαπώ τα παιδιά. Θα μου άρεσε επίσης να ήμουν στα σώματα ασφαλείας.
- 10) Πόσο δύσκολο είναι να ανταποκρίνεστε στις προσδοκίες και της εργαζόμενης και της νοικοκυράς;
- 10) --
- 11) Ποια η άποψή σας για τις μη εργαζόμενες νοικοκυρές;
- 11) Νομίζω ότι φαίνεται από τις απαντήσεις μου πόσο εκτιμώ την προσφορά τους.

β) «Ρ.Τ.»

1) Πόσα χρόνια εργάζεστε; Με τι ακριβώς ασχολείστε;

1) Εργάστηκα 9 χρόνια ως ιδιωτική υπάλληλος. Τα τελευταία δέκα χρόνια είμαι μόνο νοικοκυρά.

2) Πώς επιλέξατε αυτό το επάγγελμα;

2) Δεν ήταν δική μου επιλογή να είμαι μόνο νοικοκυρά. Ένα χρόνο μετά τη γέννηση των παιδιών μου ο εργοδότης μου προσπαθούσε να με εξαναγκάσει σε παραίτηση ώσπου στο τέλος με απέλυσε.

3) Τι εκπαίδευση έχετε;

3) Απολυτήριο λυκείου, δίπλωμα γαλλικών.

4) Τρόποι αμοιβής. Σας ικανοποιούν;

4) Δεν ικανοποιούμαι με το να κάθομαι σπίτι.

5) Ποιες κρατικές παροχές υπήρχαν για τη διευκόλυνσή σας;

5) Αν έβρισκα μια δουλειά όταν έψαχνα πριν από 5-6 χρόνια θα έβρισκα και κάποια «διευκόλυνση» σε τοπικό επίπεδο. Υπάρχουν συνοικιακοί παιδικοί σταθμοί που κρατούν όλα τα παιδιά άνω των 3 ετών σε εργαζόμενες γυναίκες.

6) Ποια η αντιμετώπιση στο σπίτι και στο χώρο εργασίας;

6) Η πατρική μου οικογένεια δεν είχε κανένα πρόβλημα ούτε και ο σύζυγός μου. Αντιθέτως με στηρίζουν πολύ.

7) Ποια τα θετικά και ποια τα αρνητικά στοιχεία των εργαζομένων σας;

7) Θετικό είναι ότι τώρα είμαι πιο ξεκούραστη και κάνω πιο άνετα το νοικοκυριό και δε με καταπιέζει κανένας εργοδότης.

Αρνητικά είναι ότι είμαι μέσα στο σπίτι και μου λείπει η συνδιαλλαγή με τον κόσμο και δεν έχω οικονομική αμοιβή.

8) Τι θα ζητούσατε επιπλέον από το επάγγελμά σας;

8) Τίποτα. Αξιοποιώ τον ελεύθερό μου χρόνο διαβάζοντας και περιμένω για προγράμματα «ανοιχτού πανεπιστημίου». Ίσως ενταχτώ για να παρακολουθήσω μαθήματα κοινωνιολογίας και ψυχολογίας.

9) Αν μπορούσατε να το αλλάζατε ποιο θα επιλέγατε και για ποιους λόγους;

9) Όταν πριν 20 χρόνια έδωσα εξετάσεις ήθελα να μπω στην Πάντειο για σπουδές κοινωνιολογίας. Σήμερα θα'θελα να ήμουν ψυχολόγος ή κοινωνική λειτουργός.

10) Πόσο δύσκολο είναι να ανταποκρίνεστε στις προσδοκίες και της εργαζόμενης και της νοικοκυράς;

10) Καμία δυσκολία. Υπάρχει λίγη πίεση παραπάνω, αλλά όταν εργαζόμουν αισθανόμουν πιο «ισορροπημένο» άτομο.

11) Ποια η άποψή σας για τις μη εργαζόμενες νοικοκυρές;

11) Υπάρχον νοικοκυρές που είναι εκ πεπιοθήσεως, είναι επιλογή τους και τους αρέσει. Εγώ είμαι κατ' ανάγκη. Δεν μου αρκεί. Θα έλεγα πως είμαι άνεργη-νοικοκυρά.

III. Γυναίκα απασχολούμενη σε οικογενειακή επιχείρηση

α) «Θ.Ζ.»

- 1) Πόσα χρόνια εργάζεστε; Με τι ακριβώς ασχολείστε;
- 1) Δουλεύω στο μαγαζί της οικογένειάς μου είκοσι χρόνια.
- 2) Πώς επιλέξατε αυτό το επάγγελμα;
- 2) Δεν το επέλεξα παρά μόνο για να βοηθήσω.
- 3) Τι εκπαίδευση έχετε;
- 3) Απόφοιτος δημοτικού.
- 4) Τρόποι αμοιβής. Σας ικανοποιούν;
- 4) Δεν έχω μισθό, απλώς συντηρούμαι. Δεν ικανοποιούμαι.
- 5) Ποιες κρατικές παροχές υπήρχαν για τη διευκόλυνσή σας;
- 5) καμία παροχή.
- 6) Ποια η αντιμετώπιση στο σπίτι και στο χώρο εργασίας;
- 6) Υπάρχει αναγνώριση από την οικογένεια. Βοηθάνε λίγο.
- 7) Ποια τα θετικά και ποια τα αρνητικά στοιχεία ζω εργασιακά σας;
- 7) Αρνητικά η κούραση, οι πολλές ώρες εργασία. Θετικό το ότι υπάρχει οικονομική ευχέρεια στο σπίτι.
- 8) Τι θα ζητούσατε επιπλέον από το επάγγελμά σας;
- 8) Μηνιαίο μισθό, ασφάλιση, σύνταξη.
- 9) Αν μπορούσατε να το αλλάζατε ποιο θα επιλέγατε και για ποιους λόγους;
- 9) Θα μου άρεσε να ήμουν μοδίστρα.
- 10) Πόσο δύσκολο είναι να ανταποκρίνεστε στις προσδοκίες και της εργαζόμενης και της νοικοκυράς;
- 10) Είναι πολύ δύσκολο.
- 11) Ποια η άποψή σας για τις μη εργαζόμενες νοικοκυρές;
- 11) --

β) «Α.Φ.»

1) Πόσα χρόνια εργάζεστε; Με τι ακριβώς ασχολείστε;

1) 22 χρόνια δουλεύω σε οικογενειακή επιχείρηση.

2) Πώς επιλέξατε αυτό το επάγγελμα;

2) Για να βοηθήσω το σύζυγό μου.

3) Τι εκπαίδευση έχετε;

3) Απόφοιτος δημοτικού.

4) Τρόποι αμοιβής. Σας ικανοποιούν;

4) Με ικανοποιεί αν και δεν έχω προσωπικό μισθό.

5) Ποιες κρατικές παροχές υπήρχαν για τη διευκόλυνσή σας;

5) καμία παροχή.

6) Ποια η αντιμετώπιση στο σπίτι και στο χώρο εργασίας;

6) Αναγνωρίζουν τον κόπο μου, όχι όμως πάντα.

7) Ποια τα θετικά και γιατί τα αρνητικά έσοχά των εργαζομένων σας;

7) Θετικά το ότι δεν έχω εργοδότη, έχουμε οικονομική ευχέρεια στην οικογένεια.

Αρνητικά πολλές ώρες εργασίας, σκληρή δουλειά, σωματική κούραση και ψυχική, άγχος.

8) Τι θα ζητούσατε επιπλέον από το επάγγελμά σας;

8) Κανονικό ωράριο.

9) Αν μπορούσατε να το αλλάζατε ποιο θα επιλέγατε και για ποιους λόγους;

9) Δημόσιος υπάλληλος (όχι άγχος, κανονική αμοιβή, καλές συνθήκες).

10) Πόσο δύσκολο είναι να ανταποκρίνεστε στις προσδοκίες και της εργαζόμενης και της νοικοκυράς;

10) Πολύ δύσκολο.

11) Ποια η άποψή σας για τις μη εργαζόμενες νοικοκυρές;

11) Η καλύτερη. Προσφέρει πολλά.

IV. Γυναίκες - υπάλληλοι

α) «B.I.»

- 1) Πόσα χρόνια εργάζεστε; Με τι ακριβώς ασχολείστε;
- 1) Είμαι 22 χρόνια βοηθός γραμματέας.
- 2) Πώς επιλέξατε αυτό το επάγγελμα;
- 2) Επειδή μου άρεσε.
- 3) Τι εκπαίδευση έχετε;
- 3) Απόφοιτος λυκείου.
- 4) Τρόποι αμοιβής. Σας ικανοποιούν;
- 4) Αρμείβομαι με μηνιαίο μισθό. Ικανοποιούμαι, ναι.
- 5) Ποιες κρατικές παροχές υπήρχαν για τη διευκόλυνσή σας;
- 5) Μόνο η σύνταξη που θα πάρω σε λίγο καιρό.
- 6) Ποια η αντιμετώπιση στο σπίτι και στο χώρο εργασίας;
- 6) Πολύ καλή αντιμετώπιση.
- 7) Ποια τα θετικά και ποια τα αρνητικά βίωχία του επαγγέλματός σας;
- 7) Θετικά έρχομαι σε επαφή με κόσμο, ένιωθα ότι πρόσφερα και ότι δημιουργούσα. Αρνητικά κανένα.
- 8) Τι θα ζητούσατε επιπλέον από το επάγγελμά σας;
- 8) Τίποτα, εκτός από περισσότερα χρήματα.
- 9) Αν μπορούσατε να το αλλάζατε ποιο θα επιλέγατε και για ποιους λόγους;
- 9) Δε θα το άλλαζα με τίποτα.
- 10) Πόσο δύσκολο είναι να ανταποκρίνεστε στις προσδοκίες και της εργαζόμενης και της νοικοκυράς;
- 10) Καθόλου δύσκολο, αν έχεις καλές σχέσεις.
- 11) Ποια η άποψή σας για τις μη εργαζόμενες νοικοκυρές;
- 11) Εμένα δε με ικανοποιεί να είμαι μόνο νοικοκυρά. Πρέπει κι αυτή να συμβάλλει στο σπίτι και με άλλο τρόπο εκτός τη φροντίδα του νοικοκυριού και της οικογένειας.

β) «Λ.Π.»

- 1) Πόσα χρόνια εργάζεστε; Με τι ακριβώς ασχολείστε;
- 1) 15 χρόνια ιδιωτική υπάλληλος.
- 2) Πώς επιλέξατε αυτό το επάγγελμα;
- 2) Τυχαία, από αγγελία βρήκα την πρώτη μου δουλειά.
- 3) Τι εκπαίδευση έχετε;
- 3) Απολυτήριο λυκείου, 3 ξένες γλώσσες, Computer.
- 4) Τρόποι αμοιβής. Σας ικανοποιούν;
- 4) Θα έλεγα αν η αμοιβή χρηματική με ικανοποιούσε στο 60%, η ηθική μου ανταμοιβή θα'ταν 50% μόνο.
- 5) Ποιες κριτικές παροχές υπήρχαν για τη διευκόλυνσή σας;
- 5) καμία ουσιαστικά.
- 6) Ποια η αντιμετώπιση στο σπίτι και στο χώρο εργασίας;
- 6) Θετική αντιμετώπιση από το σπίτι. Στο χώρο εργασίας η συνεργασία με τους άντρες είναι πολύ καλύτερη από την αντίστοιχη με τις γυναίκες.
- 7) Ποια τα θετικά και γιατί τα αρνητικά στοιχεία του επαγγελματίως σας;
- 7) Θετικά : Βγαίνεις από το σπίτι, αποκτάς επιπλέον γνώσεις, έρχεσαι σε επαφή με κόσμο.
Αρνητικά : Κούραση και περιορισμένος ελεύθερος χρόνος.
- 8) Τι θα ζητούσατε επιπλέον από το επάγγελμά σας;
- 8) Μεγαλύτερη οικονομική ανταμοιβή, περισσότερη αναγνώριση.
- 9) Αν μπορούσατε να το αλλάζατε ποιο θα επιλέγατε και για ποιους λόγους;
- 9) Αρχαιολόγος ή να ασκούσα ελεύθερη δικηγορία.
- 10) Πόσο δύσκολο είναι να ανταποκρίνεστε στις προσδοκίες και της εργαζόμενης και της νοικοκυράς;
- 10) Συνδυάζοντας κούραση και οικονομική δυσπραγία.
- 11) Ποια η άποψή σας για τις μη εργαζόμενες νοικοκυρές;
- 11) Θεωρώ ότι είναι σε πιο μειονεκτική θέση.

V. Γυναίκες - ελεύθεροι επαγγελματίες

α) κα ΠΦ, Πρόεδρος συνδέσμου επαγγελματιών και επιχειρηματιών γυναικών Αθηνών.

1) *Πόσα χρόνια εργάζεστε; Με τι ακριβώς ασχολείστε;*

1) Δουλεύω 40 χρόνια. Κληρονόμησα μια εμπορική αντιπροσωπεία από τον πατέρα μου. Τα τελευταία χρόνια δουλεύω στην ελεύθερη ραδιοφωνία (πολιτικό - πολιτιστικό σχόλιο).

2) *Πώς επιλέξατε αυτό το επάγγελμα;*

2) Ξεκίνησα το ραδιόφωνο σαν χόμπυ. Το θεωρώ παράθυρο στον κόσμο. Με φέρνει σε άμεση επαφή με χιλιάδες ανθρώπους κάθε μέρα, με τους οποίους επικοινωνώ σαν να βρίσκομαι στο σαλόνι του σπιτιού τους. Νιώθω ζεστασιά και αγάπη.

3) *Τι εκπαίδευση έχετε;*

3) Ελληνική και αγγλική φιλολογία.

4) *Τρόποι αμοιβής. Σας ικανοποιούν;*

4) Αμοιβή μου θεωρώ, όταν λείπω με άδεια για παράδειγμα από το ρ. σταθμό, τηλεφωνούν οι ακροατές να ρωτήσουν για μένα. Ξέρω ότι με νοιάζονται και ρωτούν εναγωνίως για το πότε θα επιστρέψω.

5) *Ποιες κρατικές παροχές υπήρχαν για τη διευκόλυνσή σας;*

5) καμία παροχή από το κράτος. Βέβαια δε χρειάστηκα κιόλας να ζητήσω π.χ. παιδικό σταθμό για τα παιδιά μου, γιατί τα κρατούσαν οι γονείς μου.

6) *Ποια η αντιμετώπιση στο σπίτι και στο χώρο εργασίας;*

6) Στο ραδιόφωνο οι γυναίκες που δουλεύουν είναι περισσότερες από τους άνδρες. Έτσι κανείς δεν ξεπελάγη.

Σχετικά με την οικογένειά μου, οι γιοι μου έχουν συνηθίσει οι γυναίκες να εργάζονται. Θεωρούν παράλογο να κάθεται στο σπίτι η γυναίκα, ενώ έχουν σα δεδομένο πως και οι γυναίκες τους θα εργάζονται.

Η μητέρα μου μόνο, όταν πρωτοξεκίνησα να εργάζομαι μου είπε πως ο κόσμος θα νομίζει ότι ο σύζυγός μου δεν μπορεί να συντηρήσει την οικογένειά του και ότι με βάζει να δουλέψω. Δεν με επηρέασε όμως γιατί και ο σύζυγός μου δεν μου έφερε καμία αντίρρηση στην επιλογή μου να εργαστώ.

7) Ποια τα θετικά και ποια τα αρνητικά στοιχεία των ερωτημάτων σας;

7) Σαν εμπορική αντιπρόσωπος το αρνητικό που αντιμετώπισα ήταν η δυσπιστία με την οποία αρχικά με αντιμετώπιζαν οι άντρες συνάδελφοι. Ήμουν εξάλλου η πρώτη γυναίκα στο σύνδεσμο επαγγελματιών από λειτουργίας του (1933). Επίσης με μποϊκοτάρισαν σε εκλογές μέσα στο σύνδεσμο, αλλά κατάφερα να φτάσω να γίνω γεν. γραμματέας της ομοσπονδίας (η μόνη γυναίκα).

Το ραδιόφωνο είναι για μένα πανεπιστήμιο που ποτέ δεν ολοκληρώνεις τις σπουδές σου. Εγώ αυτό το θεωρώ θετικό. Επίσης λόγω της ηλικίας μου με σέβονται όλοι. Ο προϊστάμενός μου δείχνει εμπιστοσύνη στην εμπειρία μου. Ίσως αν ήμουν νεότερη να είχα άλλα «αρνητικά».

8) Τι θα ζητούσατε επιπλέον από το επάγγελμά σας;

8) Χρήματα. Ως τώρα η ανταμοιβή μου είναι μόνο ηθική.

9) Αν μπορούσατε να το αλλάζατε ποιο θα επιλέγατε και για ποιους λόγους;

9) Θα ήθελα να ασχοληθώ με την πολιτική. Ήδη έχω κάνει κάποιες προσπάθειες (2 φορές υποψήφια βουλευτής, 1 φορά υποψήφια δημοτική σύμβουλος), αλλά αποτυχημένες.

10) Πόσο δύσκολο είναι να ανταποκρίνεστε στις προσδοκίες και της εργαζόμενης και της νοικοκυράς;

10) Δεν υπάρχουν δυσκολίες ιδιαίτερες. Εγώ είχα και τη στήριξη από την οικογένειά μου και πάντα κατάφερα να έχω χρόνο και για τη δουλειά και για το νοικοκυριό. Μακάρι να μου 'χε δώσει ο Θεός κι άλλα παιδιά. Πάλι θα τα κατάφερα καλά, είμαι σίγουρη.

11) Ποια η άποψή σας για τις μη εργαζόμενες νοικοκυρές;

11) Άλλες γυναίκες δε δοκίμασαν ποτέ να εργαστούν. Δεν δημιουργούν έτσι. Ίσως γι' αυτό ασχολούνται πολύ με το σπίτι τους. Άλλες πάλι δεν είχαν την έφεση ή μάλλον τη δύναμη και λύγισαν κάτω από την πίεση της οικογένειάς τους ή των αντρών.

β) «Δ.Μ.»

1) Πόσα χρόνια εργάζεστε; Με τι ακριβώς ασχολείστε;

1) Εργάζομαι ως μοδίστρα περίπου 40 χρόνια. Δούλεψα στο σπίτι μου, σε ατελιέ.

2) Πώς επιλέξατε αυτό το επάγγελμα;

2) Το επάγγελμα αυτό το διάλεξα από ανάγκη. Είχα έρθει στην Αθήνα πολύ μικρή και έπρεπε κάτι να μάθω να κάνω.

3) Τι εκπαίδευση έχετε;

3) Απόφοιτος δημοτικού.

4) Τρόποι αμοιβής. Σας ικανοποιούν;

4) Η αμοιβή μου ήταν πάντα το μεροκάματο. Ποτέ όμως δεν έμεινα ικανοποιημένη ούτε οικονομικά, ούτε ηθικά γιατί πάντα ήμουν τελειομανής.

5) Ποιες κρατικές παροχές υπήρχαν για τη διευκόλυνσή σας;

5) καμία βοήθεια από το κράτος.

6) Ποια η αντιμετώπιση στο σπίτι και στο χώρο εργασίας;

6) Η αντιμετώπιση που είχα στο σπίτι, αλλά και στην εργασία, τα πρώτα χρόνια ήταν οίκτρη. Ήμουν μόνη μου στην Αθήνα, χωρίς οικογενειακή υποστήριξη. Άσχημα με αντιμετώπιζαν αρχικά και όπου πήγαινα να μάθω τη δουλειά, γιατί ήμουν μικρή και είχα την «ανάγκη» τους.

7) Ποια τα θετικά και ποια τα αρνητικά στοιχεία των εργασιών σας;

7) Θετικό ήταν οι εμπειρίες που κέρδισα στη ζωή μου και αρνητικό η ταλαιπωρία που είχα.

8) Τι θα ζητούσατε επιπλέον από το επάγγελμά σας;

8) Λιγότερες ώρες, ανθρώπινο ωράριο και περισσότερα χρήματα.

9) Αν μπορούσατε να το αλλάζατε ποιο θα επιλέγατε και για ποιους λόγους;

9) Δεν θα διάλεγα με τίποτα αυτό το επάγγελμα. Αν είχα κάποια υποστήριξη θα επέλεγα να ασχοληθώ με κάποιο επάγγελμα που βοηθά τον άνθρωπο

ουσιαστικά σε βασικές του ανάγκες και όχι με το να ασχολούμαι με τον καλλωπισμό του.

10) Πόσο δύσκολο είναι να ανταποκρίνεστε στις προσδοκίες και της εργαζόμενης και της νοικοκυράς;

10) Είναι πολύ δύσκολο.

11) Ποια η άποψή σας για τις μη εργαζόμενες νοικοκυρές;

11) Θεωρώ μεγάλο λάθος οι γυναίκες να είναι μόνο νοικοκυρές.

VI. Γυναίκες - υψηλόβαθμα στελέχη

α) «Μ.Μ.»

1) Πόσα χρόνια εργάζεστε; Με τι ακριβώς ασχολείστε;

1) Είμαι στρατιωτικός για 17 χρόνια τώρα.

2) Πώς επιλέξατε αυτό το επάγγελμα;

2) Από ανάγκη, για επαγγελματική αποκατάσταση.

3) Τι εκπαίδευση έχετε;

3) Λύκειο και εκπαίδευση σε ειδική σχολή στρατού.

4) Τρόποι αμοιβής. Σας ικανοποιούν;

4) Αμείβομαι με μηνιαίο μισθό και ικανοποιούμαι.

5) Ποιες κερτικές παροχές υπήρχαν για τη διευκόλυνσή σας;

5) Όλες και κάποιες επιπλέον (π.χ. επίδομα στολής).

6) Ποια η αντιμετώπιση στο σπίτι και στο χώρο εργασίας;

6) Υπάρχει συνεργασία και συνεννόηση και στους δύο χώρους.

7) Ποια τα θετικά και ποια τα αρνητικά στοιχεία των επαγγελματιών σας;

7) Αρνητικά: Συνεχείς μετακινήσεις, εργάσιμες 30 μέρες το μήνα και 24 ώρες

/ 24ωρο.

Θετικό: Καλή αμοιβή.

8) Τι θα ζητούσατε επιπλέον από το επάγγελμά σας;

8) Λιγότερο συχνές μετακινήσεις.

9) Αν μπορούσατε να το αλλάζατε ποιο θα επιλέγατε και για ποιους λόγους;

9) Δεν θα το άλλαζα.

10) Πόσο δύσκολο είναι να ανταποκρίνεστε στις προσδοκίες και της εργαζόμενης και της νοικοκυράς;

10) Πολλές δυσκολίες. Δεν συμβαδίζουν εργασία και νοικοκυριό.

11) Ποια η άποψή σας για τις μη εργαζόμενες νοικοκυρές;

11) Έχω την καλύτερη γνώμη γιατί ενώ δεν αμείβονται οι νοικοκυρές εργάζονται.

β) «Χ.Σ.»

- 1) Πόσα χρόνια εργάζεστε; Με τι ακριβώς ασχολείστε;
- 1) Έχω 13 χρόνια φροντιστήριο ξένων γλωσσών. Προϊσταμαι στο τμήμα εκμάθησης γαλλικής γλώσσας.
- 2) Πώς επιλέξατε αυτό το επάγγελμα;
- 2) Πάντα ήθελα να γίνω καθηγήτρια. Μπόρεσα όμως και αξιοποίησα όλες τις ευκαιρίες που μου δόθηκαν ώστε να μην είμαι μια καθηγήτρια - υπάλληλος.
- 3) Τι εκπαίδευση έχετε;
- 3) Γαλλική φιλολογία.
- 4) Τρόποι αμοιβής. Σας ικανοποιούν;
- 4) Αρκετά χρήματα. Αλλά και ηθική ικανοποίηση γιατί είμαι συνεχώς μαζί με παιδιά και ανανεώνομαι.
- 5) Ποιες κριτικές παροχές υπήρχαν για τη διευκόλυνσή σας;
- 5) καμία παροχή από το κράτος δε χρησιμοποίησα.
- 6) Ποια η αντιμετώπιση στο σπίτι και στο χώρο εργασίας;
- 6) Η οικογένεια μου ήταν πολύ στηρικτική στις προσπάθειές μου αν και είμαι από επαρχία. Με στήριξαν ηθικά και οικονομικά από την πρώτη στιγμή που ήρθα στην Αθήνα και ήθελε να κάνω συνέχεια βήματα προς τα πάνω.
- 7) Ποια τα θετικά και ποια τα αρνητικά στοιχεία των επαγγελματιών σας;
- 7) Δεν έχω κανένα προϊστάμενο, είμαι αφεντικό του εαυτού μου, κάνω αυτό που θέλω και είμαι μαζί με τα παιδιά συνέχεια. Αυτά τα θετικά. Αρνητικό κανένα. Ίσως μόνο ο λίγος ελεύθερος χρόνος.
- 8) Τι θα ζητούσατε επιπλέον από το επάγγελμά σας;
- 8) Τώρα πια τίποτα.
- 9) Αν μπορούσατε να το αλλάζατε ποιο θα επιλέγατε και για ποιους λόγους;
- 9) Δε θα το άλλαζα με τίποτα.
- 10) Πόσο δύσκολο είναι να ανταποκρίνεστε στις προσδοκίες και της εργαζόμενης και της νοικοκυράς;
- 10) Είναι αρκετά δύσκολο αν δεν έχεις βοήθεια.
- 11) Ποια η άποψή σας για τις μη εργαζόμενες νοικοκυρές;
- 11) Είναι αξιέπαινες. Εγώ δε θα τόκανα ποτέ.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

- Οι γυναίκες νοικοκυρές δε δείχνουν ικανοποιημένες, δε φαίνεται να επέλεξαν να μείνουν μόνο νοικοκυρές και κατατάσσουν τους εαυτούς τους στους ανέργους. Θα ήθελαν να ασχοληθούν με ανθρωπιστικά επαγγέλματα.
- Οι γυναίκες υπάλληλοι είναι σχετικά ικανοποιημένες, θεωρούν ότι κερδίζουν με τη δουλειά έξω από το σπίτι και ποτέ δε θα μπορούσαν να είναι μόνο νοικοκυρές.
- Οι γυναίκες που εργάζονται σε οικογενειακή επιχείρηση το επιλέγουν για να βοηθήσουν την οικογένειά τους και φαίνεται πως μέσα στην οικογένειά τους έχουν και την αναγνώριση.
- Οι γυναίκες - αγρότισσες θεωρούν το επάγγελμά τους πολύ κουραστικό, είναι όμως οι μόνες που δήλωσαν ότι έχουν κρατικές παροχές.
- Οι γυναίκες ελεύθεροι επαγγελματίες δουλεύουν πολλά χρόνια, οικονομικά δεν είναι ικανοποιημένες, όπως πιστεύαμε. Δε σνομπάρουν τις νοικοκυρές, αλλά δε το θεωρούν και σωστό για μια γυναίκα.
- Τέλος, οι γυναίκες σε υψηλότερες θέσεις είναι λίγες, είναι όμως ικανοποιημένες - δε θα άλλαζαν επάγγελμα με τίποτα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Στο σημείο αυτό και μετά από το εμπειρικό κομμάτι των συνεντεύξεων θα θέλαμε να ανακεφαλαιώσουμε για το τι ισχύει στην Ελλάδα σε θεωρητική βάση και τι εφαρμόζεται τελικά.

Γι' αυτό στο παράρτημα επαναλαμβάνονται οι πίνακες ερευνών, η ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με απασχόληση - επαγγελματική κατάρτιση

Έτσι διαβάζοντας κανείς το παράρτημα θα κατανοήσει το νόημα της εργασίας μας: Τη διάσταση που υπάρχει μεταξύ θεωρίας και πραγματικότητας, νόμων και αληθινής ζωής των γυναικών στο χώρο της εργασίας τους.

Α. ΠΙΝΑΚΕΣ

Πίνακας 1 : Απασχολούμενοι στο επάγγελμα κατά θέση και φύλο

Θέση στο επάγγελμα	Σύνολο	Ανδρες	Γυναίκες	%
Σύνολο	3632437	2406784	1225653	33,7
Εργοδότης	229433	199704	29729	13,0
Αυτοαπασχολούμενος	1049072	832062	217010	20,7
Μισθωτός	1930468	1260553	669915	34,7
Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση	423463	114465	308998	73,0

Πηγή : Ε.Σ.Υ.Ε., Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1991.

Πίνακας 2: Κατανομή απασχολούμενων στο επάγγελμα κατά θέση και φύλο

Έτος	1981		1985		1991		Ποσοστιαία Μεταβολή 1981-1991		Απόλυτη Μεταβολή 1981-1991	
	Ανδρες	Γυναίκες	Ανδρες	Γυναίκες	Ανδρες	Γυναίκες	Ανδρες	Γυναίκες	Ανδρες	Γυναίκες
Σύνολο	100	100	100	100	100	100				
Εργοδότης	8,9	1,7	6,9	1,3	8,3	2,4	-0,6	0,7	-7,0	59,0
Αυτοαπασχολούμενος	37,3	18,2	37,2	18,7	34,6	17,7	-2,7	-0,4	-7,9	8,1
Μισθωτός	50,1	43,9	51,0	46,0	52,4	54,7	2,3	10,7	3,9	37,9
Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση	3,8	36,2	4,8	34,0	4,8	25,2	1,0	-11,0	24,1	-22,9

Πηγή : Ε.Σ.Υ.Ε., Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1981, 1985, 1991.

Πίνακας 3: Απασχόληση γυναικών κατά επίπεδο εκπαίδευσης

Κατηγορίες οικονομικής δραστηριότητας γυναικών	Σύνολο	Πρωτ. Δευτερ. των Σχολ. Διαν.	Δομη. συν. ή φοιτ. αν. Σχ.	Επιμ. αν. τεχν. εν. Διο. Διαν.	Απολ. υπηρ. ο. ή. Εκπ.	Π. Τριτ. ή. Εκπ.	Απολ. υπηρ. ο. Δημοτ. Ικτού	Ενδο. κτικό μαρ. τισθ. Δημ.	Δεν ήνε. κού. Διο. Διο.
Σύνολο	100	14,0	0,6	5,5	25,0	6,2	38,7	7,1	2,6
Γεωργία	100	0,2	0,0	0,1	3,0	2,8	68,3	18,2	7,4
Ορυχεία	100	13,6	0,0	9,1	22,7	4,6	45,4	4,6	0,0
Βιομηχανία, βιοτεχνία	100	3,4	0,3	3,6	26,1	11,6	50,2	3,9	0,9
Ηλεκτρισμός, φωτ., ύδρευση	100	14,9	1,5	7,5	62,7	1,5	10,5	1,5	0,0
Οικοδομήσεις, Δημ. έργα	100	17,5	0,0	15,0	32,5	12,5	22,5	0,0	0,0
Εμπόριο, εστ/ρια, ξεν/χεία	100	5,6	0,5	4,1	39,2	9,9	35,5	4,1	1,0
Μεταφορές, επικοινωνίες	100	10,6	1,9	7,9	62,2	3,4	11,4	1,3	0,5
Τράπεζες	100	35,7	1,9	9,3	44,1	2,1	4,1	1,1	0,1
Λοιπές υπηρεσίες	100	36,0	0,9	11,8	27,2	4,5	15,2	2,4	0,8
Δεν δήλωσαν	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1991.

Πίνακας 4: Συμμετοχή γυναικών στο Ελληνικό Κοινοβούλιο κατά

πολιτικό κόμμα και εκλογική περίοδο.

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΤΑ ΠΟΛΙΤΙΚΟ ΚΟΜΜΑ ΚΑΙ ΕΚΛΟΓΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟ															
02.06.1985			18.06.1989			05.11.1989			08.04.1990			10.10.1993			
Σ	Γ	%	Σ	Γ	%	Σ	Γ	%	Σ	Γ	%	Σ	Γ	%	
Σύνολο	300	13	4,3	Σύνολο	300	13	4,3	Σύνολο	300	20	6,7	Σύνολο	300	16	5,3
ΠΑΣΟΚ	157	8	5,1	ΠΑΣΟΚ	125	4	3,2	ΠΑΣΟΚ	128	7	5,5	ΠΑΣΟΚ	124	8	6,5
Ν.Δ.	111	3	2,7	Ν.Δ.	145	7	4,8	Ν.Δ.	147	10	6,8	Ν.Δ.	150	6	4,0
Κ.Κ.Ε.	9	1	11,1	Δ.Α.	1	0	0,0	ΣΥΝ	21	2	9,5	ΣΥΝ	12	1	8,3
ΑΝΕΞ.	14	1	7,1	ΣΥΝ	28	2	7,1	ΟΙΚΟΛΟΓΟΙ	1	1	100,0	Κ.Κ.Ε.	7	0	0,0
ΕΛ.ΑΡ.	1	0	0,0	ΑΝΕΞ.	1	0	0,0	ΑΝΕΞ.	3	0	0,0	ΟΙΚΟΛΟΓΟΙ	1	1	100,0
Δ.Α.	8	0	0,0					ΑΝΕΞ.	6	0	0,0				

ΠΗΓΗ: Ελληνικό Κοινοβούλιο, 1994.

Πίνακας 5: Συμμετοχή Ελληνίδων Ευρωβουλευτών στο Ευρωπαϊκό

Κοινοβούλιο ανά εκλογική περίοδο

	1981-1984	1984-1989	1989-1994	1994-1999
Σύνολο	24	24	24	25
Γυναίκες	2	2	0	4
Ποσοστό Γ (%)	8,3	8,3	0,0	16,0

Πηγή: Γ.Γ.Ι., 1994.

Πίνακας 6: Κατανομή πληθυσμού 15 ετών και άνω κατά κατάσταση

απασχόλησης και φύλο

Απόλυτη
Μεταβολή

	1981		1985		1991		1981-1991	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	68,1	31,9	64,6	35,4	64,3	35,7	1,1	20,3
Απασχολούμενοι	68,7	31,3	66,1	33,9	66,3	33,7	-0,5	11,2
Άνεργοι	55,1	44,9	46,7	53,3	40,1	59,9	46,5	170,9
ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ	26,3	73,7	29,2	70,8	33,3	66,7	43,9	5,8

Ποσοστιαία
Μεταβολή
1981-1991

	1981		1985		1991		1981-1991	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ	72,3	30,3	70,1	34,7	64,7	33,1	-7,6	2,8
ΑΝΕΡΓΙΑ	3,3	5,7	5,6	11,7	4,7	12,8	1,5	7,1

ΠΗΓΗ: Ε.Σ.Υ.Ε., Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1981, 1985, 1991.

Β. ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

Οι πηγές του δικαίου της ισότητας

- Υπερνομοθετικές

1. Σύνταγμα

Το Σύνταγμα 1975 καθιερώνει:

α) τη γενική αρχή της ισότητας των φύλων (άρθρο 4 § 2), β) την ειδικότερη αρχή της ισότητας αμοιβών (άρθρο 22 § 1β').

2. Κοινοτικό Δίκαιο

Το κοινοτικό δίκαιο της ισότητας, που ισχύει και για την Ελλάδα, ακριβώς όπως και για όλα τα λοιπά Κράτη-μέλη της Κοινότητας, περιέχεται: α) στο άρθρο 119 της Συνθήκης Ίδρυσης της ΕΟΚ (Συνθ. ΕΟΚ), που θεσπίζει τον κανόνα της ισότητας αμοιβών και β) σε πέντε ισχύουσες «Οδηγίες ισότητας», κυρίως οι οδηγίες 75/117, 76/207 και 79/7, όπως έχουν ερμηνευτεί με πλούσια νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ).

3. Διεθνείς συμβάσεις

Την ισότητα των φύλων στην απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση κατοχυρώνουν και διάφορες διεθνείς συμβάσεις. Μεταξύ αυτών που έχει επικυρώσει η Ελλάδα είναι: η Σύμβαση του ΟΗΕ για την εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων κατά των γυναικών, το Σύμφωνο του ΟΗΕ για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα, ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας αριθ. 100 (ισότητα αμοιβών), 111 (απαγόρευση διακρίσεων στην απασχόληση), 156 (ισότητα μεταχείρισης εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις).

- Νομοθετικές

Οι κυριότερες διατάξεις για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση περιέχονται στους νόμους 1414/1984 και 1483/1984.

1. Ο Ν. 1414/1984 «εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις»

Σκοπός του Ν. 1414 είναι η εφαρμογή, στο πεδίο της απασχόλησης, των συνταγματικών και κοινοτικών διατάξεων της ισότητας.

Ο νόμος εφαρμόζεται στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, σε όσους ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα, και όσους παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες (οι τελευταίου προστέθηκαν με τον Ν. 1835/1989). Τα άτομα που δεν ασκούν ελευθέριο επάγγελμα και παρέχουν υπηρεσίες με σύμβαση έργου δεν καλύπτονται από το νόμο. Έτσι, μεταξύ άλλων, οι εργαζόμενοι «κατ' οίκον», δηλαδή, «με το κομμάτι», σε δικό τους χώρο, χωρίς να έχουν προσληφθεί ή να απασχολούνται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο και χωρίς άμεση εποπτεία του εργοδότη, δεν καλύπτονται

από τον νόμο. Τους εργαζομένους αυτούς που, όπως είναι γνωστό, είναι κυρίως γυναίκες, τους καλύπτει όμως το κοινοτικό δίκαιο.

Εξάλλου, ο Ν. 1414 δεν εφαρμόζεται στους εργαζομένους σε σχέση δημόσιου δικαίου (στο Δημόσιο, τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, τα Ν.Π.Δ.Δ.). Οι εργαζόμενοι αυτοί καλύπτονται απευθείας από το Σύνταγμα. Εντούτοις, υπάρχουν διακρίσεις.

Θα ήταν σκόπιμο και σύμφωνο προς κοινοτικό δίκαιο να καλύπτονται και όλες οι προαναφερόμενες κατηγορίες από νομοθετικές διατάξεις, που να απαγορεύουν όλες τις διακρίσεις - άμεσες και έμμεσες - που απαγορεύει και το κοινοτικό δίκαιο.

Πάντως, όσοι εργαζόμενοι δεν καλύπτονται από τον Ν. 1414/1984 ή άλλες νομοθετικές διατάξεις, μπορούν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους στηριζόμενοι απευθείας στο κοινοτικό δίκαιο, που έχει δύναμη ανώτερη από τη δύναμη του νόμου.

Ο Ν. 1414/1984 προβλέπει ότι ο Επιθεωρητής Εργασίας μπορεί να επιβάλει πρόστιμο 20.000-300.000 δρχ. στους εργοδότες που παραβαίνουν τις διατάξεις του. Ο εργοδότης που δεν παραδέχεται ότι διέπραξε παράβαση μπορεί να προσφύγει στα διοικητικά δικαστήρια και να ζητήσει την ακύρωση της πράξης επιβολής του προστίμου και την επιστροφή του ποσού που κατέβαλε. Δυστυχώς, ενώ είναι πολύ εύκολο να επιβληθεί αυτό το πρόστιμο, δεν επιβάλλεται στην πράξη. Αυτό προκύπτει και από τις ετήσιες εκθέσεις της Επιθεώρησης Εργασίας.

Ας προχωρήσουμε τώρα στην κατ' άρθρο ανάλυση του Νόμου.

Ειδικότερα πεδίο εφαρμογής του Ν. 1414/84, είναι οι εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και όσοι ασκούν ελεύθερα επαγγέλματα, δηλ. δεν εφαρμόζεται ο Νόμος στους εργαζομένους στο δημόσιο τομέα.

Με το άρθρο διασφαλίζεται η ισότητα μεταχείρισης των δύο φύλων στον επαγγελματικό προσανατολισμό και σε κάθε μορφή επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης και δίνονται στους ενδιαφερόμενους οι ίδιες ευκαιρίες που εξαρτώνται από τις ατομικές τους ικανότητες μόνο και όχι από το φύλο.

Η ισότητα πρόσβασης στην απασχόληση διασφαλίζεται με το άρθρο 3, αφορά δε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας. Τονίζεται επίσης ότι η πρόσκληση των ενδιαφερομένων για κάλυψη κενής θέσης εργασίας όπως και να γίνει δεν μπορεί να αναφέρεται άμεσα ή έμμεσα στο φύλο ή την οικογενειακή κατάσταση των.

Με την παρ. 3 του ίδιου άρθρου καθιερώνεται προστασία της εγκυμοσύνης από τυχόν άρνηση του εργοδότη να προσλάβει γυναίκα λόγω εγκυμοσύνης.

Με το άρθρο 4 διασφαλίζεται η ισότητα στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών επαναλαμβάνοντας κατά το μέρος που αναφέρεται στις διακρίσεις του φύλου το άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος.

Προσδιορίζεται επίσης η έννοια της αμοιβής και λαμβάνεται μέριμνα στην περίπτωση ύπαρξης συστημάτων κατάταξης επαγγελματιών να μην υπάρχουν διαφορετικά κριτήρια για άνδρες και γυναίκες.

Διευκρινίζεται ότι δικαιούχοι των επιδομάτων είναι, του μεν γάμου η οικογένεια, των δε παιδιών, τα παιδιά.

Τονίζεται επίσης ότι με την εξίσωση των ανδρών και γυναικών, μετά από την τροποποίηση των διατάξεων του οικογενειακού δικαίου τα επιδόματα γάμου και παιδιών που καθιερώνονται για πρώτη φορά ή επαναρυθμίζονται, χορηγούνται στο εξής στο ακέραιο σε κάθε εργαζόμενο σύζυγο ή γονέα ανεξαρτήτως φύλου.

Με το άρθρο 5 που συμπορεύεται με τις διατάξεις του άρθρου 5 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ απαγορεύεται η διάκριση με βάση το φύλο όσον αφορά τους όρους και τις συνθήκες εργασίας καθώς και την επαγγελματική εξέλιξη και σταδιοδρομία των εργαζομένων και ακόμη ορίζεται ότι η παροχή υπερωριακής εργασίας και η απασχόληση των μισθωτών τις Κυριακές και αργίες, γίνεται με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις και για τα δύο φύλα.

Με το άρθρο 6 απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας όταν γίνεται, είτε για λόγους διακρίσεως των φύλων, είτε για αντίδραση του εργοδότη σε ενέργειες του εργαζόμενου που αποβλέπουν στην εξάλειψη τέτοιων διακρίσεων.

Η πληροφόρηση των εργαζομένων για το περιεχόμενο του Νόμου εξασφαλίζεται με το άρθρο 7.

Θεσπίζονται

1. Δικαίωμα ενημέρωσης των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών Οργανώσεων.

2. Υποχρέωση των εργοδοτών να διευκολύνονται οι εργατικές οργανώσεις στην ενημέρωση αυτή.

3. Υποχρέωση των Υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας για παροχή κάθε πληροφορίας που σχετίζεται με την ισότητα των φύλων.

Ενόψει των Συνταγματικών διατάξεων για την ισότητα των φύλων, των σχετικών κοινοτικών κανόνων αλλά και της απόφασης της Κυβέρνησης να υλοποιήσει τις επιταγές αυτές, κρίθηκε απολύτως αναγκαία η σύσταση

Υπηρεσιών αρμοδίων για τα θέματα ισότητας των φύλων στο Υπουργείο Εργασίας.

Έτσι με το άρθρο 8 του Νόμου συνιστάται στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, Υπηρεσία, σε επίπεδο τμήματος με επιτελικές αρμοδιότητες. Το τμήμα συνεργάζεται με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των δύο φύλων και εισηγείται τα θέματα αρμοδιότητάς του στο τμήμα ισότητας του ΑΣΕ.

Συνιστάται σε κάθε Επιθεώρηση Εργασίας γραφείο ισότητας των φύλων με εκτελεστικές αρμοδιότητες.

Με το άρθρο 9 συνιστάται στο ΑΣΕ τμήμα ισότητας των φύλων για τη σωστή και σφαιρική μελέτη και αντιμετώπιση των προβλημάτων που αναφέρονται στην ισότητα των δύο φύλων στον τομέα των Εργασιακών Σχέσεων.

Το τμήμα γνωμοδοτεί για σχέδια Νόμων, Διοικητικών Πράξεων και γενικά για θέματα που αναφέρονται στην ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, εφόσον παραπέμπονται σ' αυτό από τις αρμόδιες Υπηρεσίες.

2. Ο Ν. 1483/1984 «προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις»

Ο Ν. 1483/1984 εφαρμόζοταν αρχικά μόνο στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή σχέση έμμισθης εντολής. Με το Π.Δ. 193/6.5.1988 επεκτάθηκε η εφαρμογή του και στους απασχολούμενους στο Δημόσιο, τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης και τα Ν.Π.Δ.Δ. με οποιαδήποτε σχέση. Μεταξύ άλλων, ο νόμος αυτός θεσπίζει τη γονική άδεια. Την άδεια αυτή δικαιούνται και οι δύο γονείς, αφότου λήξει η άδεια μητρότητας και έως ότου το παιδί γίνει 2 ½ ετών. Η διάρκειά της είναι 3 μήνες για κάθε γονέα και παρέχεται στους εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή υπηρεσίες που απασχολούν τουλάχιστον 100 άτομα, με βάση τη σειρά και ώσπου να καλυφθεί το 8% του συνόλου των απασχολουμένων στην επιχείρηση ή υπηρεσία για κάθε έτος. Μετά τη λήξη της άδειας αυτής, ο εργαζόμενος δικαιούται να επανέλθει στην ίδια ή παρόμοια, και πάντως όχι κατώτερη, θέση.

Ένα σημαντικό μειονέκτημα αυτής της άδειας είναι ότι είναι πάντοτε χωρίς αποδοχές και ότι στη διάρκειά της η έλλειψη του μισθού δεν καλύπτεται, ούτε καν εν μέρει, από κάποια παροχή (επίδομα) κοινωνικής ασφάλισης. Επιπλέον, για να διατηρήσει την ασφαλιστική του κάλυψη κατά την διάρκεια της άδειας, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να καταβάλει ολόκληρη την ασφαλιστική εισφορά, τη δική του και του εργοδότη, που αντιστοιχεί στο διάστημα της άδειας. Έτσι, η άδεια αυτή είναι ασύμφορη και

οι χαμηλού οικονομικού επιπέδου εργαζόμενοι, που την έχουν και περισσότερο ανάγκη, δεν μπορούν να την πάρουν.

Ειδικότερες αρχές ισότητας

A. Ισότητα αμοιβών.

1. Το Σύνταγμα

Το άρθρο 22 § 1β' του Συντάγματος ορίζει ότι «όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».

Ο κανόνας αυτός είναι ταυτόσημος με εκείνον του άρθρου 119 Συνθ. ΕΟΚ.

2. Το Κοινοτικό Δίκαιο

Το άρθρο 119 Συνθ. ΕΟΚ, που ισχύει για την Ελλάδα από 1.1.1981, επιβάλλει την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών για εργασία «όμοια», δηλαδή όχι μόνον ίδια αλλά επίσης ίσης αξίας.

Το άρθρο 119 έχει άμεση εφαρμογή στις σχέσεις εργασίας ιδιωτικού και δημοσίου δικαίου, καλύπτει, δηλαδή όλους τους εργαζομένους τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Θεμελιώνει δικαιώματα των εργαζομένων αυτών, την ικανοποίηση των οποίων οφείλουν να εξασφαλίζουν τα ελληνικά δικαστήρια, παραμερίζοντας κάθε αντίθετη διάταξη της εθνικής νομοθεσίας ή των συλλογικών συμβάσεων ή ιδιωτική συμφωνία.

Το άρθρο 119 αποκλείει κάθε διαφοροποίηση των προϋποθέσεων ή του ύψους της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας. Περιέχει και ορισμό της αμοιβής:

«Αμοιβή» αποτελούν όχι μόνο οι βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές, αλλά και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα σε χρήμα ή είδος από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσης εργασίας ή εξαιτίας της απασχόλησης.

Όπως βλέπουμε, η έννοια της αμοιβής είναι ευρύτατη. Ευρύτερη από την έννοια του μισθού ή του ανταλλάγματος της εργασίας. Περιλαμβάνει όλες τις παροχές που καταβάλλονται πραγματικά από τον εργοδότη, ανεξάρτητα ή και πέρα από τις νόμιμες (από συλλογικές συμβάσεις ή τον νόμο) ή συμφωνημένες παροχές και ανεξάρτητα από την ονομασία τους Π.χ. επιδόματα κάθε είδους (γάμου ή οικογενειακά, ειδικών συνθηκών εργασίας, αλλαγής τόπου διαμονής κ.λπ.), πριμ, ποσοστά των κερδών, αποζημίωση αποχώρησης, συγκοινωνιακές διευκολύνσεις κ.λπ.

Και η έννοια της ίσης αξίας είναι ευρύτατη. Δεν καλύπτει μόνον ίδιες, αλλά και διαφορετικές εργασίες. Αναφέρεται στο συγκεκριμένο περιεχόμενο της εργασίας, δηλαδή στα συγκεκριμένα επιμέρους έργα που εκτελεί ο

εργαζόμενος. Έτσι, π.χ. τα αγγλικά δικαστήρια έχουν κρίνει ότι έχουν ίση αξία οι εργασίες συσκευάστριας και εργάτη, γαζώτριας και ταπεταιέρη, μαγείρισσας και ελαιοχρωματιστή, συναρμολογητή μηχανών και τεχνικού μονώσεων και έχουν εξισώσει τις αντίστοιχες αμοιβές των γυναικών με εκείνες των ανδρών.

Η αξιολόγηση των εργασιών και η κατάταξή τους σε κλιμάκια αμοιβών πρέπει να γίνεται με κριτήρια αντικειμενικά. Δεν αρκεί να μην υπάρχει εμφανής διαφοροποίηση της αμοιβής κατά φύλο (π.χ. χωριστές κατηγορίες με διαφορετική αμοιβή κατά φύλο ή διαφορετική μονάδα μέτρησης της εργασίας.).

Εκείνο που έχει σημασία είναι η όλη διάρθρωση του συστήματος κατάταξης. Το σύστημα αυτό δεν πρέπει να στηρίζεται αποκλειστικά ή κυρίως σε κριτήρια που αντιστοιχούν σε ιδιότητες ή προσόντα που απαντούν συνήθως στο ένα φύλο (π.χ. μυϊκή δύναμη και αντοχή), τεχνική κατάρτιση - «ανδρικά» κριτήρια) και να ευνοεί έτσι τις αντίστοιχες εργασίες, αλλά, τουναντίον, ενόψει της φύσης των εργασιών, να λαμβάνει υπόψη και άλλα κριτήρια (π.χ. επιδεξιότητα, ακρίβεια, συνεχή προσοχή, νευρική ένταση, μονότονη επανάληψη των ίδιων εργασιών - «γυναικεία» κριτήρια), ώστε το σύστημα, στο σύνολό του, να αποκλείει κάθε (άμεση ή έμμεση) διάκριση λόγω φύλου. Αυτό ισχύει ανεξάρτητα από το αν η κατάταξη γίνεται από τη νομοθεσία ή από συλλογική σύμβαση, διαιτητική απόφαση, ιδιωτική συμφωνία ή πρακτική του εργοδότη) και ανεξάρτητα από το πεδίο εφαρμογής του συστήματος (αν αφορά, δηλαδή, επιχείρηση ή τμήμα της, υπηρεσία, κλάδο απασχόλησης ή επάγγελμα κ.λπ.).

Έχει παρατηρηθεί ότι, συχνά και κατά παράδοση, υποαξιολογούνται και κατατάσσονται σε χαμηλές κλίμακες αμοιβών εργασίες εκτελούμενες αποκλειστικά ή κυρίως από γυναίκες, σε σύγκριση με εργασίες εκτελούμενες αποκλειστικά ή κυρίως από άνδρες, λόγω ακριβώς της υποαξιολόγησης ορισμένων κριτηρίων.

Το ΔΕΚ, εξάλλου, έχει αποφανθεί ότι η δυσμενής μισθολογική μεταχείριση των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο, σε σύγκριση με τους εργαζομένους με πλήρες ωράριο, μπορεί να θεωρηθεί έμμεση διάκριση λόγω φύλου, εφόσον, στη συγκεκριμένη περίπτωση, οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο είναι αποκλειστικά ή κυρίως άτομα του ενός φύλου.

Η απόδοση των εργαζομένων επιτρέπεται να αποτελεί βάση καθορισμού των αμοιβών, μόνον αν μετριέται με συγκεκριμένα αντικειμενικά και κοινά για όλους κριτήρια (π.χ. κατά μονάδα εργασίας - εργασία «με το κομμάτι»).

Εξάλλου, το ΔΕΚ έχει επανειλημμένα κρίνει ότι η εξίσωση των αμοιβών πρέπει να γίνεται προς τα επάνω, δηλαδή με την αύξηση της κατώτερης αμοιβής και όχι με την μείωση της ανώτερης.

Η Οδηγία 75/117

Η Οδηγία 75/117 που άρχισε και ισχύει για την Ελλάδα την 1.1.1981, επαναλαμβάνει τον κανόνα του άρθρου 119, διευκρινίζοντάς τον σε ορισμένα σημεία, και επιβάλλει στα Κράτη να λάβουν ορισμένα συμπληρωματικά μέτρα, κυρίως για τη βελτίωση της δικαστικής προστασίας των εργαζομένων και την προστασία τους από εκδικητική απόλυση, δηλαδή, από απόλυση που αποτελεί αντίδραση του εργοδότη στη δικαστική ή εξώδικη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.

3. Ο Νόμος 1414/1984

Ο Ν. 1414 (άρθρο 4 § 1) περιέχει ορισμό της αμοιβής, που είναι περιοριστικός, σε σχέση με τον ορισμό του άρθρου 119. Χαρακτηρίζει την αμοιβή ως «αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας», ενώ, όπως σημειώσαμε, η κοινοτική έννοια της αμοιβής είναι πολύ ευρύτερη. Γι' αυτό πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η έννοια της αμοιβής όπως την ορίζει το άρθρο 119 Συνθ. ΕΠΚ, που έχει δύναμη ανώτερη από του νόμου.

Ο Ν. 1414, ορίζει ότι τα επιδόματα νόμου η οικογενειακά επιδόματα «στο εξής» (δηλαδή μετά τη δημοσίευση του νόμου, που έγινε στις 2.2.1984), πρέπει να χορηγούνται στο ακέрайο και στους δύο συζύγους ή γονείς. Το δικαίωμα όμως των εργαζομένων γυναικών να παίρνουν τα επιδόματα αυτά στο ακέрайο, με τις ίδιες ακριβώς προϋποθέσεις που τα παίρνουν και οι άνδρες, υπήρχε ήδη, από 1.1.1981, βάσει του άρθρου 119 Συνθ. ΕΟΚ, αλλά και πριν από την ημέρα αυτή, βάσει του άρθρου 22 παρ. 1β' του Συντάγματος και της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 100, ανεξάρτητα από το αν οι συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις περιείχαν διακρίσεις εις βάρος τους. Αυτό το δικαίωμα δεν μπορεί να το αφαιρέσει ούτε να το περιορίσει ο Ν. 1414.

4. Η εφαρμογή της αρχής της ισότητας αμοιβών στην Ελλάδα.

Τα ελληνικά δικαστήρια έχουν ήδη εφαρμόσει τον κανόνα της ισότητας αμοιβών και έχουν δικαιώσει εργαζόμενες γυναίκες, στηριζόμενα είτε το Σύνταγμα ή τη Σύμβαση 100, είτε και στο άρθρο 119 Συνθ. ΕΟΚ. Οι αποφάσεις αυτές αφορούν διακρίσεις ως προς το επίδομα γάμου ή οικογενειακών βαρών, καθώς και άλλες διακρίσεις στην αμοιβή.

Αλλά ακόμη και όταν οι χωριστές κατηγορίες έχουν εξαλειφθεί διατηρούνται συχνά έμμεσες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών, γιατί οι ονομασίες των κατηγοριών γράφονται μεν και στα δύο γένη, αλλά η κατάταξή τους δεν έχει αλλάξει ή έχει αλλάξει μόνο σε ορισμένο βαθμό.

Γενικότερα, παρατηρείται στις συλλογικές συμβάσεις κατάταξη των επαγγελματιών και εργασιών που απαιτούν μυϊκή δύναμη σε υψηλότερες κλίμακες αμοιβών, σε σχέση με εργασίες που απαιτούν συγκέντρωση και επιδεξιότητα. Το ίδιο συμβαίνει με τεχνικά επαγγέλματα, σε σχέση με επαγγέλματα παροχής υπηρεσιών.

Οι διακρίσεις εις βάρος των έγγαμων γυναικών ως προς το οικογενειακό επίδομα ή επίδομα γάμου, μολονότι αντίθετες προς το κοινοτικό δίκαιο και τον Ν. 1414/1984 εξακολούθησαν έως το 1989, οπότε εξαλείφθηκαν από τις περισσότερες συλλογικές συμβάσεις. Το ότι όμως το επίδομα αυτό χορηγήθηκε και στις γυναίκες, χωρίς διάκριση, μόνο από το 1989, αποτελεί παράβαση του κοινοτικού δικαίου, το οποίο απαιτεί την εξάλειψη κάθε διάκρισης από 1.1.1981.

Β. Ίση μεταχείριση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό

1. Το Σύνταγμα

Το άρθρο 4 § 2 του Συντάγματος ορίζει ότι «Έλληνες και Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις». Στον τομέα της απασχόλησης απαγορεύει όλες τις διακρίσεις που απαγορεύει και το κοινοτικό δίκαιο.

Το άρθρο 116 § 2 Συντ. επιτρέπει «αποκλίσεις» από την προαναφερόμενη αρχή, μόνο για «αποχρώντες» λόγους, στις περιπτώσεις που ορίζει ειδικά ο νόμος. Το Συμβούλιο Επικρατείας έκρινε ότι οι αποκλίσεις αυτές επιτρέπονται, μόνον εάν προβλέπονται ρητά από ειδικές νομοθετικές διατάξεις και ότι οι «αποχρώντες» λόγοι, που δικαιολογούν αποκλίσεις, πρέπει να είναι σχετικοί είτε με την ανάγκη ειδικής προστασίας της γυναίκας (ιδίως σε ό,τι αφορά τη μητρότητα, τον γάμο και την οικογένεια) είτε με λόγους καθαρά βιολογικούς.

2. Το Κοινοτικό Δίκαιο

Η Οδηγία 76/207 που άρχισε να ισχύει για την Ελλάδα από 1.1.1981, απαγορεύει τις διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών σε ό,τι αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, τις προαγωγές, τις συνθήκες εργασίας και την απόλυση. Έχει εφαρμογή σε όλους τους εργαζόμενους σε σχέση ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου.

Επιβάλλει την εξάλειψη των διακρίσεων από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις, τους κανονισμούς επιχειρήσεων, τα καταστατικά ελεύθερων επαγγελματιών και τις ατομικές συμβάσεις εργασίας.

Εξασφαλίζει το δικαίωμα διεκδίκησης των δικαιωμάτων «δια της δικαστικής οδού» και την προστασία από εκδικητική απόλυση.

Η Οδηγία προβλέπει τη δυνατότητα θετικών δράσεων, δηλαδή, μέτρων «που αποβλέπουν» στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, ιδίως με την άρση των ανισοτήτων που εκδηλώνονται στην πράξη και θίγουν τις ευκαιρίες των γυναικών.

Η Σύσταση 84/635 της Επιτροπής των Κοινοτήτων για την προώθηση των θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών συνιστά ως θετικές δράσεις, μεταξύ άλλων : την πληροφόρηση, τις έρευνες για τη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας, τη διαφοροποίηση των επαγγελματικών επιλογών, ιδίως διαμέσου της επαγγελματικής κατάρτισης, την ενθάρρυνση των υποψηφιοτήτων, των προσλήψεων και της προώθησης των γυναικών στους τομείς όπου έχουν μικρή συμμετοχή, την προώθηση συμπληρωματικών μέτρων, όπως π.χ. εκείνων που ενισχύουν τον καλύτερο καταμερισμό μεταξύ ανδρών και γυναικών των επαγγελματικών και κοινωνικών ευθυνών, την ενεργό συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Προστατευτική νομοθεσία

Η Οδηγία επιβάλλει τη μελέτη και αναθεώρηση της ειδικής προστατευτικής για τις γυναίκες νομοθεσίας, εφόσον εξακριβωθεί ότι οι συνθήκες που επέβαλαν την θέσπισή της έπαψαν να υπάρχουν. Αναθεώρηση δεν σημαίνει κατ' ανάγκη κατάργηση. Εφόσον π.χ. η νομοθεσία αυτή θεσπίστηκε για την προστασία της υγείας των γυναικών και εξακριβωθεί, με ειδική και εμπειριστατωμένη μελέτη, ή προκύπτει από μία διεθνή σύμβαση εργασίας ή από το ίδιο το κοινοτικό δίκαιο, ότι αντιμετωπίζεται έτσι πράγματι ένας συγκεκριμένος κίνδυνος για την υγεία και των δύο φύλων, η εξίσωση, κι εδώ, όπως και στις αμοιβές, θα πρέπει να γίνει προς τα επάνω, δηλαδή με την επέκταση της προστασίας και στους άνδρες. Αν εξακριβωθεί ότι ο κίνδυνος, για λόγους βιολογικούς, απειλεί μόνον τις γυναίκες, έστω και για μία περίοδο της ζωής τους, η προστατευτική νομοθεσία πρέπει να διατηρηθεί μόνο για τις γυναίκες και για όση περίοδο της ζωής τους αυτό είναι αναγκαίο. Η ισότητα δεν πρέπει με κανένα τρόπο να γίνεται πρόσχημα για χειροτέρευση της θέσης των εργαζομένων. Η μελέτη πάντως της προστατευτικής νομοθεσίας είναι επιβεβλημένη.

Προστασία μητρότητας

Η Οδηγία ορίζει ότι τα μέτρα προστασίας της μητρότητας δεν είναι αντίθετα προς την αρχή της ισότητας. Τα μέτρα αυτά δεν υπάγονται στα προστατευτικά μέτρα των οποίων πρέπει να μελετηθεί η αναθεώρηση. Τουναντίον μάλιστα, η δυσμενής μεταχείριση γυναικών που είναι σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας απαγορεύεται από την Οδηγία. Το ΔΕΚ έκρινε ότι η άρνηση πρόσληψης και η απόλυση γυναίκας λόγω

εγκυμοσύνης καθώς και η απόλυση γυναίκας στη διάρκεια της μετά τον τοκετό άδεια μητρότητας αντίκεινται στην Οδηγία.

Πρέπει να υπενθυμιστεί, ότι η προστασία της μητρότητας, της οικογένειας και της παιδικής ηλικίας, καθώς και της υγείας των εργαζομένων, επιβάλλονται και από το άρθρο 21 του Συντάγματός μας.

Πρόσβαση και απασχόληση

Η Οδηγία δεν επιτρέπει να προκηρύσσονται θέσεις και να γίνονται προσλήψεις ατόμων του ενός φύλου μόνο, ούτε να γίνονται χωριστές προσλήψεις κατά φύλο, δηλαδή να προκηρύσσονται θέσεις και να γίνονται προσλήψεις κατά ποσοστό για κάθε φύλο ή με καθορισμό ορισμένου αριθμού ανδρών και γυναικών. Έτσι, το ΔΕΚ καταδίκασε τη Γαλλία γιατί η προκήρυξη ορισμένων θέσεων δημόσιων υπαλλήλων, μεταξύ των οποίων και θέσεων στην αστυνομία, γινόταν κατά ποσοστά, ανάλογα με το φύλο. Δεν έχει σημασία το ύψος του ποσοστού για κάθε φύλο. Πρέπει να καθορίζονται συγκεκριμένα οι θέσεις που προορίζονται για κάθε φύλο και τα καθήκοντα που συνεπάγονται, ώστε να είναι δυνατόν να ελεγχθεί από τα εθνικά δικαστήρια και την Επιτροπή των Κοινοτήτων, αν δικαιολογείται σε κάθε περίπτωση η πρόσληψη μόνον ανδρών ή μόνο γυναικών, δηλαδή, αν συντρέχουν οι προϋποθέσεις που επιτρέπουν απόκλιση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Απόλυση

Η Οδηγία απαγορεύει τη διαφοροποίηση των συνθηκών εργασίας ανάλογα με το φύλο. Περιλαμβάνει ανάμεσα στις συνθήκες εργασίας και τις προϋποθέσεις της απόλυσης. Το ΔΕΚ έκρινε ότι απαγορεύεται να καθορίζεται διαφορετικό όριο ηλικίας για υποχρεωτική αποχώρηση από την εργασία, ανάλογα με το φύλο (π.χ. 60 για τις γυναίκες, 65 για τους άνδρες), ακόμη και αν το όριο αυτό ηλικίας συμπίπτει με την ηλικία συνταξιοδότησης, και ότι οι γυναίκες έχουν δικαίωμα να εξακολουθήσουν να εργάζονται έως το 65ο έτος όπως και οι άνδρες.

2. Ο Ν. 1414/1984

Ο Ν. 1414 απαγορεύει τις διακρίσεις ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, την επαγγελματική εξέλιξη και την απόλυση. Προβλέπει και τη δυνατότητα θετικών δράσεων με μία καλά διατυπωμένη διάταξη. Όπως όμως στο ζήτημα της ισότητας αμοιβών, έτσι και στα ζητήματα που ρυθμίζει η Οδηγία 76/207, ο Ν. 1414 παρουσιάζει ορισμένες ελλείψεις. Παρουσιάζει και ορισμένα προβλήματα που δημιουργούν σοβαρούς κινδύνους για την υγεία της νέας γενιάς.

Ο Ν. 1414 (άρθρο 3 § 3) απαγορεύει την άρνηση πρόσληψης γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης. Η γυναίκα όμως πρέπει να αποδείξει ότι η μη

πρόσληψη οφείλεται στην εγκυμοσύνη και έτσι της είναι πολύ δύσκολο, και συχνά αδύνατο, να διεκδικήσει με επιτυχία τα δικαιώματά της. Για να είναι η προστασία πραγματική, θα έπρεπε να προβλέπεται ότι η γυναίκα θα έχει να αποδείξει μόνον την εγκυμοσύνη της και τη μη πρόσληψη και ο εργοδότης ότι η μη πρόσληψη οφείλεται σε άλλους, καθαρά αντικειμενικούς λόγους, σχετικούς με τη συγκεκριμένη εργασία, που δεν έχουν καμία άμεση ή έμμεση σχέση με την εγκυμοσύνη της γυναίκας.

Εξάλλου, η προστασία της μητρότητας που παρέχει ο Ν. 1414 είναι ελλιπής, αφού δεν καλύπτονται και όλες οι άλλες περιπτώσεις όπου συχνά παρατηρούνται διακρίσεις εις βάρος των εργαζομένων γυναικών λόγω μητρότητας, δηλαδή κυρίως λόγω εγκυμοσύνης και λοχείας (π.χ. εξέλιξη, τις συνθήκες εργασίας, την απόλυση).

Την έλλειψη αυτή κάλυψε εν μέρει ο Ν. 1483/1984 (άρθρο 15), που απαγορεύει την απόλυση κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και επί ένα έτος μετά τον τοκετό, ή για μεγαλύτερο διάστημα που απουσιάζει η γυναίκα λόγω ασθένειας οφειλόμενης στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος. Ως σπουδαίος λόγος όμως δεν μπορεί να θεωρηθεί η ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης της γυναίκας, η οποία οφείλεται στην εγκυμοσύνη. Η προστασία στην περίπτωση αυτήν είναι αποτελεσματικότερη, γιατί το βάρος της απόδειξης ότι υπάρχει σπουδαίος λόγος το έχει ο εργοδότης.

Ο Ν. 1414 επιτρέπει αποκλίσεις από την ισότητα μεταχείρισης με γενικές και αόριστες διατάξεις (άρθρο 10 §§ 1β', 3).

Συνεπώς καμία απόκλιση δεν μπορεί να στηριχτεί στο Ν. 1414 και έτσι καμία απασχόληση ή επαγγελματική κατάρτιση δεν μπορεί νόμιμα να απαγορευτεί σε άτομα του ενός φύλου, ούτε και καμία αγγελία, διαφήμιση ή προκήρυξη θέσεων απευθυνόμενη σε άτομα του ενός φύλου μπορεί να θεωρηθεί νόμιμη με βάση τον Ν. 1414. Οι σχετικές με τις αποκλίσεις διατάξεις του Ν. 1414 δεν πρέπει να δημιουργήσουν καμία σύγχυση και οι γυναίκες πρέπει να ξέρουν ότι έχουν δικαίωμα να προσληφθούν σε οποιαδήποτε εργασία.

Τροποποίηση προστατευτικής νομοθεσίας - απασχόληση ανηλίκων σε επικίνδυνες εργασίες

Ο Ν. ΔΚΘ' του 1912 απαγόρευε την απασχόληση γυναικών σε ορισμένες εργασίες, και κυρίως σε επικίνδυνες μηχανές. Τις απαγορεύσεις αυτές διατήρησε ο Ν. 1414 για τους ανηλίκους κάτω των 18 ετών και των δύο φύλων. Αυτή ήταν, ασφαλώς, η ενδεδειγμένη, σύμφωνη με το κοινοτικό δίκαιο, το Σύνταγμα και τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας, καθώς και με τα σύγχρονα ιατρικά και κοινωνικά δεδομένα, λύση.

Για πολλές όμως επικίνδυνες εργασίες οριζόταν κατώτατο όριο το 18ο έτος για τα κορίτσια και το 16ο έτος για τα αγόρια. Σε πολύ λίγες περιπτώσεις το όριο αυτό εξισώθηκε στο 18ο έτος και για τα δύο φύλα. Στις περισσότερες όμως εργασίες, η εξίσωση έγινε με τον υποβιβασμό του ορίου στο 16ο έτος και για τα κορίτσια. Πρόκειται για αποδεδειγμένα επικίνδυνες βιομηχανικές εργασίες, που μπορούν να σημαδέψουν τα παιδιά για όλη τους της ζωή (π.χ. εργασίες με επικίνδυνες χημικές ουσίες ή επικίνδυνα μηχανήματα, απασχόληση στην κλωστοϋφαντουργία, όπου η αιωρούμενη σκόνη και τα χνούδια προκαλούν την επαγγελματική ασθένεια της βυσσινίωσης και όπου απασχολείται σημαντικός αριθμός κοριτσιών κ.λπ.).

Η εξίσωση αυτή προς τα κάτω είναι αντίθετη τόσο προς το κοινοτικό δίκαιο, όσο και προς το Σύνταγμα (προστασία της παιδικής ηλικίας και της νεότητας καθώς και της υγείας, άρθρο 21 Συντάγματος) και τη διεθνή σύμβαση εργασίας 138, που έχει κυρωθεί με το Ν. 1182/1981, έχει επικυρωθεί και έχει έτσι δύναμη ανώτερη από του νόμου. Τόσο η σύμβαση αυτή όσο και η Σύσταση της Επιτροπής των Κοινοτήτων για την προστασία των εργαζομένων νέων προβλέπουν το 18ο έτος ως κατώτερη ηλικία για τις επικίνδυνες εργασίες, και για τα δύο φύλα. Γιατί λοιπόν ο Ν. 1414 νομιμοποίησε την εκμετάλλευση της εργασίας των ανηλίκων που γίνεται από τους εργοδότες, προς βλάβη της υγείας της νέας γενιάς.

3. Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης από τα ελληνικά δικαστήρια

Τα ελληνικά δικαστήρια δεν έχουν ακόμη εφαρμόσει την Οδηγία 76/207. Έχουν όμως εφαρμόσει την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση, στηριζόμενα στο άρθρο 4 § 2 του Συντάγματος. Έτσι, το Συμβούλιο Επικρατείας έκρινε ότι για την πρόσβαση ή τη μετάταξη σε θέσεις δημοσίων υπαλλήλων πρέπει να εφαρμόζονται κριτήρια αντικειμενικά και αξιοκρατικά, που να είναι σχετικά με τα καθήκοντα που συνεπάγεται η συγκεκριμένη θέση, ανεξάρτητα από το φύλο. Έτσι, η διάκριση των εργασιών σε «γυναικείες» και «ανδρικές» κρίθηκε αντισυνταγματική.

Επίσης κρίθηκε ότι οι «αποκλίσεις» από την αρχή της ισότητας των φύλων, που επιτρέπει το άρθρο 116 § 2 του Συντάγματος, πρέπει να προβλέπονται ειδικά και συγκεκριμένα από διάταξη νόμου και να δικαιολογούνται από την ανάγκη ειδικής προστασίας της γυναίκας, ιδίως σε ό,τι αφορά τη μητρότητα, τον γάμο και την οικογένεια, ή από λόγους καθαρά βιολογικούς.

Έως σήμερα, το Συμβούλιο Επικρατείας, έχει θεωρήσει επιτρεπτή μόνο μία απόκλιση: το ότι η στρατιωτική θητεία δεν είναι υποχρεωτική για τις γυναίκες (ΣΕ 2476/1986).

Εξάλλου, ο Άρειος Πάγος έκρινε ότι, όταν καθορίζεται για τις γυναίκες κατώτερο υποχρεωτικό όριο ηλικίας για τη λήξη της απασχόλησης, (60ό έτος) από ότι για τους άνδρες (65ο έτος) υπάρχει διάκριση εις βάρος των γυναικών ως προς τους όρους εργασίας, που είναι αντίθετη προς το άρθρο 4 § 2 Συντ. και τον Ν. 1414 και προσβάλλει και το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα των γυναικών για εργασία (άρθρο 22 § 1α). Έτσι, έγινε δεκτή σχετική αγωγή γυναικας, θεωρήθηκε η απόλυσή της άκυρη και της επιδικάστηκαν οι αποδοχές της από την απόλυση και μετά. Όμοια απόφαση έχει εκδώσει και το ΔΕΚ ύστερα από σχετικό προδικαστικό ερώτημα αγγλικού δικαστηρίου.

4. Παραδείγματα διατηρούμενων διακρίσεων

α) Πρόσβαση στην απασχόληση

Σύμφωνα με το Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα (ΥΚ) και τον Ν. 1735/1987, το γενικό κατώτατο όριο ηλικίας των υποψηφίων για θέσεις στον δημόσιο τομέα είναι ανεξάρτητα από φύλο, το 21ο έτος. Οι άνδρες όμως δεν μπορούν να είναι υποψήφιοι παρά μόνο μετά την εκπλήρωση της στρατιωτικής τους θητείας ή τη νόμιμη απαλλαγή από αυτήν. Αυτό σημαίνει ότι, στην πρώτη περίπτωση, το γενικό κατώτατο όριο είναι γι' αυτούς, στην πράξη, ανώτερο από το 21ο έτος. Πρόκειται για ανεπίτρεπτη έμμεση διάκριση εις βάρος των ανδρών.

Θα ήταν σύμφωνο προς το Σύνταγμα και την Οδηγία 76/207 αν επιτρεπόταν και στους άνδρες να είναι υποψήφιοι και να διορίζονται από το 21ο έτος και να μην εκτελούν τα καθήκοντά τους κατά την διάρκεια της στρατιωτικής θητείας.

Ο ΥΚ περιέχει εξαιρέσεις από το γενικό κατώτατο όριο ηλικίας που αποτελούν άμεσες διακρίσεις λόγω φύλου: Οι γυναίκες μπορούν να διοριστούν στο Δημόσιο ως δακτυλογράφοι, στενοδακτυλογράφοι ή στενογράφοι από 18 ετών και ως νηπιαγωγοί, βρεφοκόμοι ή νοσοκόμοι κάτω από 21 ετών.

Εξάλλου ο ΥΚ (άρθρο 19) ορίζει ότι οι γυναίκες μπορούν να διορίζονται σε βοηθητικές υπηρεσίες του στρατού της αστυνομίας, της χωροφυλακής, του λιμενικού σώματος, του πυροσβεστικού σώματος, της αγροτοφυλακής, της δασοφυλακής και της τελωνοφυλακής, κατά τους ορισμούς σχετικών διαταγμάτων.

Ο Ν. 705/1977 εισήγαγε τη στράτευση των γυναικών (εθελοντική κατά την περίοδο της ειρήνης, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις, υποχρεωτική, με ορισμένες προϋποθέσεις, «σε περίπτωση πολέμου ή γενικής επιστράτευσης»). Οι γυναίκες όμως δεν γίνονταν δεκτές έως φέτος στις παραστρατιωτικές σχολές αξιωματικών, ενώ, αντίθετα, στη σχολή αξιωματικών νοσοκόμων δεν γίνονταν δεκτοί άνδρες. Πρόσφατο νομοσχέδιο

προβλέπει την είσοδο γυναικών σε ορισμένα τμήματα των στρατιωτικών σχολών και ανδρών στη σχολή αξιωματικών νοσοκόμων.

Οι γυναίκες γίνονται δεκτές στην Ελληνική Αστυνομία σε ποσοστό έως 10% στο Λιμενικό Σώμα σε ποσοστό 8% και στο σώμα των τελωνοφυλάκων σε ποσοστό 5%. Στην πυροσβεστική υπηρεσία και τη δασοφυλακή δεν προσλαμβάνονται γυναίκες. Όπως προκύπτει από όσα προαναφέρθηκαν, τόσο ο αποκλεισμός των γυναικών, όσο και ο γενικός και αόριστος καθορισμός ποσοστών κατά φύλο είναι αντίθετοι προς την Οδηγία 76/207.

Οι συλλογικές συμβάσεις που προβλέπουν ακόμη χωριστές επαγγελματικές κατηγορίες κατά φύλο περιέχουν άμεσες διακρίσεις όχι μόνο ως προς την αμοιβή, αλλά και ως προς την πρόσβαση στις αντίστοιχες θέσεις εργασίας.

Τη διατήρηση στην πράξη της διάκρισης των εργασιών σε γυναικείες και ανδρικές αποδεικνύει ο μεγάλος αριθμός αγγελιών, με τις οποίες ζητούνται για απασχόληση αποκλειστικά άνδρες ή αποκλειστικά γυναίκες. Οι αγγελίες αυτές συχνά δημοσιεύονται σε χωριστές, ανάλογα με το φύλο, στήλες των εφημερίδων, ορισμένες φορές μάλιστα κάτω από στίγμα με γυναικείες ή ανδρικές φιγούρες. Κλασικά παραδείγματα : οι ενδεικτικές στήλες για σερβιτόρες, μπαργούμεν, γραμματείς, υπαλλήλους γραφείου, γαζώτριες, από τη μια μεριά, για ανδρικό τεχνικό προσωπικό από την άλλη. Η κατάσταση αυτή εξακολουθεί ακόμη και μετά την ισχύ του Ν. 1414/1984, που απαγορεύει ρητά τέτοιες αγγελίες και προβλέπει την επιβολή προστίμων στους εργοδότες που τις δημοσιεύουν. Οι παραβάσεις αυτές δεν συγκινούν κανένα, ούτε καν τα αρμόδια για την επιβολή των προστίμων κρατικά όργανα.

β) Συνθήκες εργασίας

Οι γυναίκες που εργάζονται στον δημόσιο τομέα δικαιούνται (μετά την πάροδο της υποχρεωτικής άδειας μητρότητας) μειωμένο ημερήσιο ωράριο κατά δύο ώρες, εφόσον έχουν παιδιά κάτω των δύο ετών και κατά μία ώρα εφόσον έχουν παιδιά 2-4 ετών. Νομίζουμε ότι πρόκειται για άμεση διάκριση εις βάρος των ανδρών, αντίθετη προς τα άρθρα 5 της Οδηγίας 76/207 και 4 § 2 Συντ. και όχι για μέτρο προστασίας της μητρότητας.

Η προστασία της μητρότητας, για την μετά τον τοκετό περίοδο αποσκοπεί στην προστασία του βρέφους και της μητέρας του, όσο διάστημα το βρέφος έχει ανάγκη από την συνεχή παρουσία της μητέρας για την επιβίωση και την ομαλή ψυχο-σωματική ανάπτυξή του και η μητέρα έχει ανάγκη να αποκατασταθεί ψυχο-σωματικά από τον τοκετό.

Όταν πρόκειται για περίοδο που φθάνει έως το τέταρτο έτος της ηλικίας του παιδιού, τα προστατευτικά μέτρα είναι αναγκαία για την

προστασία όχι πλέον της μητρότητας, αλλά της παιδικής ηλικίας. Η προστασία όμως της παιδικής ηλικίας ανήκει και στους δύο γονείς, που είναι συνυπεύθυνοι για την ανατροφή του, στα πλαίσια της άσκησης της γονικής μέριμνας. Μέτρα προστασίας της παιδικής ηλικίας, των οποίων μόνο οι μητέρες μπορούν να επωφεληθούν, συνιστούν, ανεπίτρεπτες διακρίσεις σε ό,τι αφορά τις συνθήκες εργασίας. Αυτό προκύπτει και από τη νομολογία του ΔΕΚ.

Ο νόμος έπρεπε να παρέχει τη δυνατότητα και στους δύο γονείς να κάνουν χρήση του μειωμένου ωραρίου, εκ περιτροπής και κατ' επιλογή τους.

Γ.1ση Κοινωνική μεταχείριση στην κοινωνική ασφάλιση

1. Το Σύνταγμα

Το άρθρο 4 § 2 του Συντάγματος απαγορεύει, μεταξύ άλλων, και τις διακρίσεις λόγω φύλου στην κοινωνική ασφάλιση.

2. Η Οδηγία 79/7

Η Οδηγία 79/7 εφαρμόζεται στα νομοθετικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Αφορά την προστασία κατά των κινδύνων ασθένειας, αναπηρίας, γήρατος, εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθένειας, ανεργίας, καθώς και την κοινωνική πρόνοια στους ίδιους τομείς. Δεν εφαρμόζεται στις συντάξεις και άλλες παροχές προς επιζώντες (όπως είναι οι συντάξεις χηρείας).

Η Οδηγία επιτρέπει αποκλίσεις, κυρίως σε ό,τι αφορά τα όρια ηλικίας για συνταξιοδότηση.

Ορίζει ότι η ασφαλιστική προστασία της μητρότητας δεν είναι αντίθετη προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην κοινωνική ασφάλιση.

Όπως και οι άλλες δύο Οδηγίες, εξασφαλίζει την δυνατότητα διεκδίκησης των δικαιωμάτων δια της δικαστικής οδού.

Το ΔΕΚ έκρινε ότι οι αδικούμενοι σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης μπορούν να επικαλεστούν την Οδηγία από τις 23 Δεκεμβρίου 1984 που άρχισε να ισχύει, για να ζητήσουν από τα εθνικά δικαστήρια για να μην εφαρμόζεται η εθνική νομοθεσία που περιέχει διακρίσεις και να τους χορηγηθεί ό,τι χορηγείται στα άτομα του άλλου φύλου που βρίσκονται στις ίδιες συνθήκες. Οι διακρίσεις που δημιουργήθηκαν πριν από τις 23.12.1984 δεν επιτρέπεται να εξακολουθούν. Έτσι, π.χ. αν κάποιος πήρε σύνταξη πριν από τις 23.12.1984 μικρότερη από εκείνη που έπαιρναν άτομα του άλλου φύλου, που πληρούσαν τις ίδιες προϋποθέσεις, μετά την ημερομηνία αυτή δικαιούται την ανώτερη σύνταξη.

3. Η εφαρμογή της Οδηγίας 79/7 στην Ελλάδα

Η Οδηγία 79/7 άρχισε να ισχύει για την Ελλάδα, όπως και για όλα τα λοιπά Κράτη-μέλη της Κοινότητας, στις 23.12.1984. Τα μέτρα συμμόρφωσης προς την Οδηγία αυτήν έπρεπε να είχαν ληφθεί έως τότε. Εντούτοις, στην Ελλάδα, οι διακρίσεις στην κοινωνική ασφάλιση δεν έχουν ακόμη αντιμετωπιστεί με τρόπο σφαιρικό. Έγιναν μόνον ορισμένες αποσπασματικές ρυθμίσεις.

Εκείνο όμως που πρέπει να τονιστεί είναι ότι τα θύματα διακρίσεων στην κοινωνική ασφάλιση μπορούν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους προσφεύγοντας στα ελληνικά δικαστήρια και τα ελληνικά δικαστήρια έχουν καθήκον να εφαρμόσουν την Οδηγία από 23.12.1984. Η εξίσωση ως προς τις ασφαλιστικές παροχές (χρηματικές παροχές, ιατροφαρμακευτική ή νοσοκομειακή περίθαλψη κ.λπ.) θα γίνει κι εδώ, όπως και στις αμοιβές προς τα επάνω. Οι ασφαλισμένοι, δηλαδή, που αδικούνται λόγω φύλου θα πάρουν ό,τι παίρνουν και οι ασφαλισμένοι του άλλου φύλου που βρίσκονται υπό τις ίδιες συνθήκες.

Υπάρχουν ήδη δικαστικές αποφάσεις που εφαρμόζουν την Οδηγία 79/7 σε ό,τι αφορά το οικογενειακό επίδομα των συνταξιούχων. Οι σχετικές με το επίδομα αυτό διακρίσεις εις βάρος των γυναικών, που διατηρούνται ακόμη στη νομοθεσία διαφόρων ασφαλιστικών ταμείων, είναι παρόμοιες με τις διακρίσεις ως προς το επίδομα γάμου ή οικογενειακό επίδομα των μισθωτών.

Υπάρχουν και αποφάσεις του Συμβουλίου Επικρατείας, που, πριν αρχίσει να ισχύει η Οδηγία 79/7, βάσει του άρθρου 4 § 2 του Συντάγματος, θεώρησαν ανεπίτρεπτες ορισμένες διακρίσεις σε συνταξιοδοτικές παροχές εις βάρος των γυναικών.

Μεταξύ άλλων, και η ασφαλιστική προστασία της μητρότητας παρουσιάζει προβλήματα. Έτσι, ενώ ο χρόνος της άδειας μητρότητας θεωρείται χρόνος εργασίας για τη συνταξιοδότηση από το ΙΚΑ, δεν θεωρείται χρόνος εργασίας για την ασφάλιση κατά της ανεργίας, για την ασφάλιση στον ειδικό κλάδο ΙΚΑ-TEAM (Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών), για τον Οργανισμό Εργατικής Κατοικίας, την Εργατική Εστία.

Γενικότερα, πρέπει να επισημανθεί ότι η προστασία της μητρότητας στη χώρα μας είναι άνιση. Διαφοροποιείται ανάλογα με τη σχέση εργασίας, τον τομέα απασχόλησης και τον ασφαλιστικό φορέα σε ό,τι αφορά τη διάρκεια της άδειας και τις παροχές μητρότητας. Τελικά, οι γυναίκες που έχουν μεγαλύτερες οικονομικές ανάγκες και λιγότερο σταθερή σχέση εργασίας έχουν λιγότερη προστασία.

Διακρίσεις όμως υπάρχουν ακόμη, σε νόμους, συλλογικές συμβάσεις και ιδίως στην πράξη. Διακρίσεις άμεσες και έμμεσες. Οι πρώτες έχουν μειωθεί, ιδίως στους νόμους και τις συλλογικές συμβάσεις, αλλά εξακολουθούν στην πράξη, ενώ οι δεύτερες δεν έχουν καθόλου ερευνηθεί και αντιμετωπισθεί ούτε από τα αρμόδια πολιτειακά όργανα ούτε και από τους ίδιους τους εργαζόμενους.

Εντούτοις, οι προσφυγές στα δικαστήρια είναι ελάχιστες. Οι γυναίκες φοβούνται να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους, ενώ τα συνδικάτα άλλοτε αδιαφορούν και άλλοτε παρανομούν. Η Επιθεώρηση Εργασίας, υπερφορτωμένη με ποικίλα χρονοβόρα καθήκοντα, δεν επαρκεί για τον έλεγχο της εφαρμογής της νομοθεσίας και δεν επιβάλλει κυρώσεις.

Εκείνο όμως που πρέπει να τονιστεί είναι η επιτακτική ανάγκη αλλαγής νοοτροπίας παντού.

Οι γυναίκες θεωρούνται ακόμη εργαζόμενες δεύτερης κατηγορίας και αυτό αντικατοπτρίζεται τελευταία και σε μερικές ανησυχητικές δικαστικές αποφάσεις και επιτείνεται με την οικονομική κρίση που έχει ως αποτέλεσμα την υποτίμηση και τον παραμερισμό των δίκαιων αξιώσεων των γυναικών, την περιθωριοποίησή τους στην αγορά εργασίας και τη ραγδαία αύξηση της ανεργίας τους.

Όμως ο Νόμος 1414/84 δεν σταματά μόνο στην περιγραφή και απαγόρευση των διακρίσεων απέναντι στο ένα ή στο άλλο φύλο. Προσπαθεί να εξασφαλίσει την ενημέρωση των πολιτών σχετικά με τις νομοθετικές ρυθμίσεις αλλά και πέρα από τη θεωρία, να αντιμετωπίσει τις διακρίσεις με πράξεις (άρθρα 7, 8, 9).

ΕΝΤΥΠΟ ΥΛΙΚΟ

- Εθνική έκθεση της Ελλάδας (περίοδο 1984-1994) για το 4ο παγκόσμιο συνέδριο του ΟΗΕ για τις γυναίκες (Πεκίνο, 1995).
- Εισηγήσεις επιθεωρητών εργασίας.
 - α) Ισότητα των φύλων μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας.
 - β) Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.
- Εκδόσεις ευρωπαϊκής επιτροπής. Αντιπροσωπεία Ελλάδος.
 - α) Προγράμματα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.
 - β) Νεότητα και Εκπαίδευση. Οδηγός κοινοτικών προγραμμάτων.
- Έκδοση του ελληνικού τμήματος της Διεθνούς Αμνηστίας. «Τα ανθρώπινα δικαιώματα. Τι εννοούμε».
- Έκθεση Ελλάδος (2η) προς CEDAW ΟΗΕ (άρθρο 11).
- Έρευνα της ΔΗΜΕΛ 1989.
- Κομμουνιστική Επιθεώρηση, Σεπτέμβριος 1983.
- Περιοδικό «Ο Αγώνας της Γυναίκας» Τεύχη 32, 37, 41, 45.
- ΘΕΜΕΛΙΟ στην έκθεση ιδεών. Μιχ. Μπαχαράκης 11η Αναθεωρημένη έκδοση, Θεσ/νίκη 1989. 3ος τόμος.

ΆΛΛΕΣ ΠΗΓΕΣ ΒΟΗΘΕΙΑΣ

- Δημοτική βιβλιοθήκης Λαμίας (Αινιάνων).
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Αντιπροσωπεία Ελλάδος. (Βασ. Σοφίας 2).
- Ι.Α.Κ.Ε. (Ματζάρου 6).
- Κ.Ε.Θ.Ι. (Μουσαίου 2).
- ΚΕΤΕΜΕ Αρχείο και βιβλιοθήκη (Σόλωνος 41).
- Ομοσπονδία Επιχειρηματιών και Επαγγελματιών Γυναικών Ελλάδας (Αγ. Ζώνης 57).
- Σύλλογος για τα δικαιώματα των γυναικών (Σόλωνος 41).
- Υπουργείο Εργασίας - Σύμβουλος Ισότητας (Πειραιώς).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΒΙΒΛΙΑ

- Αυδή - Καλκάνη Ίρις: Φεμινισμός και εργασία στην Ελλάδα σήμερα. Νέοι Καιροί.
- Δουλκέρη Τέσσα: Η συμμετοχή της Ελληνίδας στην οικογένεια και την εργασία. Απ. Σάκκουλα.
- Δουλκέρη Τέσσα: Μ.Μ.Ε. και ισότητα των δύο φύλων. Παπαζήση.
- Η Ελλάδα των γυναικών. Εναλλακτικές Εκδόσεις Γαία.
- Καρζή Θ.: Η γυναίκα στην αρχαιότητα. Φιλιππούτη. Αθήνα 1987.
- Καρζή Θ.: Η γυναίκα της νέας εποχής. Φιλιππούτη. Αθήνα 1990.
- Μουσούρου Λουκία: Γυναικεία απασχόληση και οικογένεια στην Ελλάδα και Αλλού. Εστία 1985.
- Πανταζή - Τζίφα Κων. : Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα. Ν. Σύνορα - Α.Α. Λιβάνη. Αθήνα 1984.
- Παπαρήγα Αλέκα: Για την απελευθέρωση της γυναίκας. Σύγχρονη Εποχή 1986.
- Τάκαρη Ντίνα: Η γυναίκα στην αρχαιότητα ως την τεχνολογική επανάσταση.
- Τάκαρη Ντίνα: Η κοινωνική και επαγγελματική θέση της σημερινής γυναίκας. Αθήνα 1978.