

ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ  
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ:1980-2004



Βλαχογιώργου Όλγα

Εποπτεία Εργασίας:Παπαδημητρίου Θάνος

ΣΧΟΛΗ ΣΕΥΠ  
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πάτρα 2004

ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	6070
----------------------	------



## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Μελετώντας κανείς τα ιστορικά κείμενα από την αρχή της εποχής που ονομάζεται πολιτισμένη, συναντά τον άνδρα κύριο κι αφέντη του σπιτιού και διαχειριστή των δημοσίων υποθέσεων και την γυναίκα υπεύθυνη για τα του οίκου, λιγότερο ή περισσότερο υποταγμένη.

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

Στις περισσότερες περιπτώσεις η γυναίκα δεν είχε καθόλου δικαιώματα, δημόσια ή ιδιωτικά. Γι'αυτό και την συναντάμε ως εξαίρεση στη Βαβυλώνα να ασχολείται με επιχειρήσεις και να της επιτρέπονται ορισμένες νομικές πράξεις σχετικά με την κυριότητα ή να μπορεί να καταθέτει ως μάρτυρας.

Στην Αίγυπτο επίσης, η γυναίκα είχε πολύ μεγάλη ανεξαρτησία σε σύγκριση με τον υπόλοιπο αρχαίο κόσμο καθώς μπορούσε να εργάζεται έξω από το σπίτι και είχε διακριθεί στις επιχειρήσεις.

Κάπως διαφορετικά ήταν τα πράγματα και στη Σπάρτη όπου η Σπαρτιάτισσα αν και κατώτερη από τον άνδρα, κυκλοφορούσε άνετα στην πόλη, συμμετείχε στα γυμνάσια, συναλλασόταν και διαχειριζόταν την περιουσία της και τα εισοδήματα της οικογένειας, επειδή ο άνδρας έπρεπε να μένει ελεύθερος και απερίσπαστος στις στρατιωτικές του απασχολήσεις.

Στην Ελλάδα, ως το 1917, η γυναίκα δεν μπορούσε να αναλάβει άλλο δημόσιο λειτουργήμα πλην της δασκάλας ωστόσο, στις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα η εκβιομηχάνιση από τη μια και η άφιξη των προσφύγων από την άλλη συνέβαλαν αποφασιστικά

στη ραγδαία αύξηση της απασχόλησης των γυναικών στην κλωστοϋφαντουργία, τη χαρτοποιία, τη βυρσοδεψία, τη χημική βιομηχανία και σε θέσεις που δεν απαιτούσαν μαθητεία και θεωρούνταν ανειδίκευτες. Σιγά σιγά άρχισε να επικρατεί μια ανοχή απέναντι στη μισθωτή εργασία των γυναικών με σποραδικές αντιδράσεις που αναφέρονταν στους κινδύνους από την εισαγόμενη ευρωπαϊκή ανηθικότητα, στην πεποίθηση ότι αυτή δεν συμβαδίζει με τη "γυναικεία φύση" και με επικλήσεις στην ανάγκη ιδιαίτερης προστασίας της γυναικείας εργασίας επειδή η έλλειψή της προκαλεί κρίση του γάμου.

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

- -το επίπεδο εκπαίδευσής τους. Όσο περισσότερο εκπαιδευμένη είναι η γυναίκα τόσο μεγαλύτερη είναι η αμοιβή της και γι'αυτό μεγαλώνει η πιθανότητα να εργαστεί ενώ αυξάνεται και η συνειδητοποίησή της για τις ικανότητες και τις δυνατότητές της οι οποίες δεν αξιοποιούνται με την παραμονή της στο σπίτι.

- -η παρουσία παιδιών προσχολικής ηλικίας μέσα στην οικογένεια.

- -οι αυξανόμενες ανάγκες του οικογενειακού προϋπολογισμού. Η πιθανότητα να εργαστεί η γυναίκα για να συμπληρώσει τα έσοδα του σπιτιού αυξάνεται όσο μικρότερο είναι το εισόδημα του συζύγου.

- -η κοινωνική θέση της οικογένειας είναι σημαντικός παράγοντας για την απόφαση της γυναίκας να δουλέψει.

- -ο βαθμός αστικοποίησης της οικογένειας επίσης επιδρά σημαντικά στην απόφαση της γυναίκας να εργαστεί. Έτσι οι παντρεμένες γυναίκες των αστικών περιοχών έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να δουλέψουν σε σχέση με εκείνες των αγροτικών περιοχών γιατί στις αστικές περιοχές υπάρχουν περισσότερες ευκαιρίες για απασχόληση,

ο κοινωνικός περίγυρος είναι λιγότερο συντηρητικός και ακόμη, οι διευκολύνσεις για το νοικοκυριό καθώς και για τη φροντίδα των παιδιών που μπορεί να βρεί η γυναίκα στις αστικές περιοχές είναι πολύ περισσότερες(Πανταζή-Τζίφα Κ., 1984)

Παρά την αύξηση του ποσοστού της γυναικείας εργασίας τα τελευταία τριάντα χρόνια, οι γυναίκες και οι άνδρες αντιμετωπίζουν πολύ διαφορετικές καταστάσεις στην αγορά εργασίας. Παρά τις διαφορές από κράτος σε κράτος, ο κοινός παρανομαστής είναι ότι οι γυναίκες κατά μέσο όρο βρίσκονται σε χειρότερη θέση σε σύγκριση με τους άνδρες καθώς αντιμετωπίζουν διακρίσεις στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εξέλιξη, στο συνδυασμό των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων και στους όρους αμοιβής.

Η παρούσα εργασία στόχο έχει να δώσει μια εικόνα των συνθηκών της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια όπως αυτές περιγράφονται στη σχετική βιβλιογραφία. Γίνεται λοιπόν, στην παρούσα εργασία, αναφορά στη δυσκολία συνδυασμού της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών και πως αυτές αλληλοεπηρεάζονται, στις λεγόμενες ευέλικτες μορφές απασχόλησης όπως είναι το φασόν, η τηλεεργασία και η μερική απασχόληση καθώς και στις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων γυναικών.

Γίνεται επιπλέον αναφορά στο διαχωρισμό της αγοράς εργασίας σε ανδρικούς και γυναικείους κλάδους απασχόλησης και στην ανισότητα των αμοιβών που αυτός ο διαχωρισμός επιφέρει. Θίγονται ακόμη προβλήματα όπως η γυναικεία ανεργία, η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας καθώς και η μειωμένη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης των αποφάσεων.

Τέλος, γίνεται λόγος για τις συνθήκες εργασίας των μεταναστριών και των προσφύγων στη χώρα μας και την ισχύουσα νομοθεσία ενώ η παρούσα εργασία ολοκληρώνεται με την παράθεση των

συμπερασμάτων και των προτάσεων προς τη  
βελτίωση των συνθηκών της γυναικείας εργασίας.

## Η ΑΣΥΜΒΑΤΟΤΗΤΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ.

### 1)ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το γεγονός ότι σε πολλές χώρες η οικιακή εργασία διαχωρίζεται από την επαγγελματική απασχόληση και το ωράριο εργασίας είναι συνήθως ανελαστικό,σε συνδυασμό με το γεγονός ότι οι γυναίκες είτε έχουν την αποκλειστική ευθύνη των οικιακών εργασιών είτε δαπανούν περισσότερο χρόνο στο νοικοκυριό τους από τους συζύγους τους,και δεδομένου ότι οι υπηρεσίες φροντίδας των παιδιών είναι δαπανηρές δημιουργούν την εξής τάση:οι γυναίκες τείνουν να προσπαθούν να "ισορροπήσουν" ανάμεσα στην οικογενειακή ζωή και την επαγγελματική τους δραστηριότητα περιορίζοντας τις υποχρεώσεις τους είτε στη μία είτε στην άλλη.(Μουσούρου Λ.,1993)

Ως αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας οι εργαζόμενες γυναίκες που προτιμούν την επαγγελματική απασχόληση,περιορίζουν το μέγεθος της οικογένειάς τους και τελούν γάμο σε μεγαλύτερη ηλικία.

### 2)ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΓΑΜΗΛΙΟΤΗΤΑ

Σύμφωνα με την Μουσούρου(1985)τα δημογραφικά στοιχεία επισημαίνουν μια αρνητική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής απασχόλησης των γυναικών και της γαμηλιότητας,η οποία ερμηνεύεται από το γεγονός πως η οικονομικά μη ενεργή γυναίκα ρέπει εντονότερα προς ένα πρόωρο γάμο ενώ αντίστροφα η άγαμη γυναίκα δυσκολεύεται να παραμείνει οικονομικά μη ενεργή μετά τα είκοσι χρόνια.

Επιπλέον, επιβεβαιωμένη φαίνεται να είναι και η αρνητική επίδραση της μόρφωσης των γυναικών στη γαμηλιότητα καθώς η υψηλή εκπαίδευση

μεταφράζεται σε υψηλάεισοδήματα.Όπως επισημαίνει η E.Havens(Μουσουρού Λ.,1985)οι γυναίκες που κερδίζουν τα περισσότερα είναι περισσότερο πιθανό να είναι άγαμες από ότι οι άνδρες και αυτό οφείλεται στη διαπίστωση ότι η "επιτυχημένη"γυναίκα είναι κυρίως εκείνη που εργάζεται χωρίς διακοπές(κυρίως,λοιπόν,οι άγαμες που δεν έχουν οικογενειακά βάρη.)

### 3)ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΓΟΝΙΜΟΤΗΤΑ.

Η σχέση της γυναικείας απασχόλησης και της γονιμότητας φαίνεται να επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες.

Κατ'αρχήν παρατηρείται αρνητική σχέση μεταξύ γυναικείας απασχόλησης και γονιμότητας σε περιπτώσεις όπου η φροντίδα των παιδιών και η εργασία δεν συμβιβάζονται μεταξύ τους όπως πχ.στις περιπτώσεις εργασίας στον δευτερογενή και τριτογενή τομέα της οικονομίας,στις αστικές περιοχές.Τα πράγματα είναι πιο θετικά για τις γυναίκες που απασχολούνται σε γεωργικά επαγγέλματα σε οικογενειακές επιχειρήσεις καθώς βοηθούν όλα τα μέλη της οικογένειας και συχνά η φροντίδα των παιδιών μοιράζεται και στα άλλα μέλη της εκτεταμένης οικογένειας.(Συμεωνίδου Χ., 1989)

Οι στάσεις για τους ρόλους των δύο φύλων είναι άλλος ένας παράγοντας που επηρεάζει τόσο την επαγγελματική απασχόληση όσο και την γονιμότητα.Οι γυναίκες λοιπόν που προσανατολίζονται σε παραδοσιακούς ρόλους είναι πιθανότερο να δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στην οικογενειακή ζωή και να θεωρούν ότι η επαγγελματική απασχόληση είναι το αποτέλεσμα οικονομικής ανάγκης και μόνο.Οι γυναίκες αυτές θεωρούν ότι είναι πρωταρχικά μητέρες και νοικοκυρές κι επειδή δεν έχουν έντονο ενδιαφέρον για τον μη οικογενειακό τους ρόλο,η γονιμότητά τους δεν μειώνεται ή μειώνεται λιγότερο σε σύγκριση με



τις γυναίκες που έχουν έντονο ενδιαφέρον για την εργασία τους.

Αντίθετα οι γυναίκες με πιο ριζοσπαστικές αντιλήψεις για τους ρόλους των φύλων δεν θεωρούν την εργασία τους ως αποτέλεσμα μόνο οικονομικής ανάγκης. Οι εργαζόμενες γυναίκες αυτής της κατηγορίας διακόπτουν κατά διαστήματα την εργασία τους για να αποκτήσουν παιδιά, ωστόσο το μέγεθος της οικογένειάς τους είναι μικρότερο από εκείνο των γυναικών με παραδοσιακές αντιλήψεις.

Εκτός από την εργασία αυτή καθ'εαυτήν, σε μειωμένη γονιμότητα οδηγούν και η ικανοποίηση από την εργασία και η αφοσίωση σε αυτήν. (Συμεωνίδου Χ., 1989) Οι γυναίκες που κατέχουν υψηλή θέση στο επάγγελμά τους θεωρούνται περισσότερο προσανατολισμένες στην εργασία, έχουν εργοδότες απρόθυμους να παρέχουν άδειες μητρότητας και γενικά περισσότερα εμπόδια στην διακοπή της εργασίας τους για την τεκνοποίηση σε σχέση με τις γυναίκες που έχουν χαμηλή θέση και αμοιβή από την εργασία τους.

Σύμφωνα με την Μουσούρου (1985) η μείωση της γονιμότητας συνδέεται κυρίως με το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών καθώς η άνοδος του εκπαιδευτικού όσο και του βιοτικού επιπέδου, που είναι συνάρτηση της οικονομικής ανάπτυξης, αποτελούν παράγοντες μείωσης του επιθυμητού αριθμού παιδιών και επιτυχούς άσκησης οικογενειακού προγραμματισμού για την απόκτηση αυτού του αριθμού.

Ένας ακόμη παράγοντας που επηρεάζει τη σχέση απασχόλησης-γονιμότητας είναι ο ρόλος των γυναικών ως προς τη λήψη αποφάσεων μέσα στην οικογένεια δεδομένου ότι όταν μια σύζυγος συμβάλει στο οικογενειακό εισόδημα, είναι σημαντικότερη η συμμετοχή της στη λήψη αποφάσεων μέσα στην οικογένεια, συμπεριλαμβανομένων και των αποφάσεων για την απόκτηση παιδιών.

Τέλος, αξίζει μια αναφορά στα στοιχεία της έρευνας «Κοινωνικοοικονομικοί προσδιοριστικοί παράγοντες της γονιμότητας των γυναικών στην

Ελλάδα» που πραγματοποιήθηκε από το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών το 1983-85 σε δείγμα 6.534 γυναικών, και σύμφωνα με τα οποία ο γάμος και γέννηση του πρώτου παιδιού φαίνεται να παίζουν αποφασιστικό ρόλο στη γυναικεία απασχόληση. Από τις 1.645 γυναίκες που σταμάτησαν και δεν επανήλθαν στο εργατικό δυναμικό, το 75% σταμάτησε είτε την εποχή του γάμου είτε με την γέννηση του πρώτου παιδιού. (Συμεωνίδου Χ., 1994) Αυτή η τάση δεν παρατηρείται σε άλλες χώρες όπου οι διακοπές εργασίας και οι επανακάμψεις είναι συνηθισμένες. Ο λόγος είναι ότι στην Ελλάδα το κόστος παραίτησης από την εργασία και επανένταξης στο εργατικό δυναμικό είναι πολύ υψηλό καθώς δεν υπάρχει ποικιλία εργασιακών σχημάτων, δεν προβλέπονται εκτεταμένες άδειες μητρότητας και η εξεύρεση εργασίας γίνεται πιο δύσκολη με την άνοδο της ηλικίας. Επιπλέον, στη χώρα μας, το ασφαλιστικό σύστημα και το σύστημα κοινωνικών παροχών είναι πολύπλοκα καθιστώντας συχνά προβληματική τη μεταβίβαση των δικαιωμάτων από τη μία εργασία στην άλλη.

Συμπερασματικά και σύμφωνα με την Χ. Συμεωνίδου (1989) η σταδιακή μεταβολή στις αντιλήψεις σχετικά με τους ρόλους των δυο φύλων (πχ. η αυξανόμενη συμμετοχή των ανδρών στη φύλαξη των παιδιών), οι αυξανόμενες κοινωνικές παροχές (πχ. παιδικοί σταθμοί) και οι μεταβολές στην εργασία λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης (δυνατότητα απασχόλησης στο σπίτι κ.ο.κ) πιθανόν να οδηγήσουν στη σταδιακή εξάλειψη της αρνητικής σχέσης της γονιμότητας και της γυναικείας απασχόλησης.

#### 4) ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΖΥΓΙΟ.

Τις τελευταίες δεκαετίες ως ένας από τους κύριους παράγοντες αύξησης των διαζυγίων θεωρείται η επαγγελματική απασχόληση της γυναίκας και αυτό οφείλεται στο αυξημένο ποσοστό εργαζομένων

γυναικών στο σύνολο των ζευγαριών που παίρνουν διαζύγιο.

Κύρια υπεύθυνη για το διαζύγιο(και κατ'επέκταση για την κρίση της οικογένειας και τις επιπτώσεις της κυρίως στα παιδιά)θεωρείται η γυναίκα καθώς όλες οι σχετικές με το διαζύγιο έρευνες υπογραμμίζουν ότι στις σύγχρονες κοινωνίες αυτό αντιμετωπίζεται περισσότερο από τις γυναίκες παρά από τους άνδρες, και ότι είναι πολύ πιθανότερο όταν η σύζυγος είναι οικονομικά ενεργή(μάλιστα όσο αυξάνει το ατομικό της εισόδημα τόσο αυξάνεται και η πιθανότητα αυτή.)(Μουσούρου Λ., 1993)

Φαίνεται λοιπόν ότι η αύξηση των διαζυγίων σχετίζεται με τον περιορισμό της εξάρτησης της συζύγου από τον σύζυγο.Πράγματι, όλες οι σχετικές με τη διάλυση του γάμου μελέτες καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι αυτή γίνεται προοδευτικά σπανιότερη όσο χαμηλότερο είναι το οικογενειακό εισόδημα,δηλαδή ότι οι γάμοι των πλουσίων διαλύονται ευκολότερα από τους γάμους των φτωχών(προφανώς γιατί λόγω περιορισμένων οικονομικών δυνατοτήτων των δεύτερων τα πρακτικά προβλήματα που δημιουργούνται από το διαζύγιο είναι δυσεπίλυτα)καθώς και ότι γίνεται προοδευτικά συχνότερη όσο υψηλότερο είναι το ατομικό εισόδημα της συζύγου(δηλαδή όσο λιγότερο εξαρτημένη είναι η σύζυγος τόσο πιο εύκολο γίνεται το διαζύγιο.

Θα μπορούσαμε λοιπόν να πούμε πως η επαγγελματική απασχόληση της γυναίκας,λόγω του εισοδήματος που της αποφέρει,αυξάνει τις πιθανότητες να επιζητήσει τη διάλυση ενός γάμου που είναι ή που της φαίνεται ότι είναι «κενό κέλυφος»(δηλαδή τα μέλη της συζούν και αποτελούν τυπικά και όχι ουσιαστικά οικογένεια)(Μουσούρου Λ., 1985)

Στο σημείο αυτό πρέπει να επισημανθεί ότι η επαγγελματική απασχόληση της γυναίκας δεν προστίθεται στους πολλούς λόγους που ενδέχεται να οδηγήσουν σε ένα διαζύγιο αλλά δημιουργεί τις υλικές προϋποθέσεις ενός τέτοιου ενδεχομένου.Εξάλλου η απασχόληση της γυναίκας

ενισχύει κοινωνικές και πολιτισμικές διαφοροποιήσεις του παραδοσιακού της ρόλου (που θεωρεί το ρόλο της γυναίκας ως συμπληρωματικό σε σχέση προς τον κυρίαρχο ανδρικό ρόλο) συμβάλλοντας έτσι στη διαμόρφωση καινούργιων σχημάτων συμπεριφοράς.

Κλείνοντας το κεφάλαιο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι η μείωση της γαμηλιότητας, της γονιμότητας και η αύξηση των διαζυγίων είναι «φαινόμενα που συνδέονται με τον κοινωνικό-οικονομικό εκσυγχρονισμό και περιλαμβάνουν: την άνοδο του εκπαιδευτικού επιπέδου, την εξασθένηση της κοινότητας και της κοινωνικής ομάδας (άρα και της άσκησης κοινωνικού ελέγχου στα πλαίσιά τους), την έμφαση στις αξίες της δημοκρατίας, της ισότητας, της αυτοδιάθεσης και της υπευθυνότητας του πολίτη, την ρευστότητα του τρόπου οργάνωσης του ιδιωτικού βίου κλπ. (Μουσούρου Λ., 1993)

Επομένως η απόδοση ευθύνης στην γυναικεία απασχόληση για τις δυσάρεστες εξελίξεις που αναφέρθηκαν στο παρόν κεφάλαιο είναι μάλλον άδικη.

## ΟΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙ ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ.

### 1)ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ανάπτυξη της τεχνολογίας της ηλεκτρονικής, τις τελευταίες δεκαετίες, έδωσε την δυνατότητα να μεταβληθούν ριζικά πολλοί τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας.

Συχνά υποστηρίχτηκε ότι αυτή η εξέλιξη της τεχνολογίας σταδιακά θα οδηγούσε στην κατάργηση της διάκρισης των εργασιών σε «γυναικείες» και «ανδρικές» δεδομένου ότι τα μηχανήματα που κινούνται ηλεκτρονικά δεν απαιτούν μυϊκή δύναμη και μπορούν να εκτελεσθούν το ίδιο καλά και από τα δύο φύλα.

Ωστόσο σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα από το πανεπιστήμιο Πατρών σε δύο φάσεις(1987-1991 και 1991-1995) σε 137 γυμνάσια στα οποία διδάσκεται η τεχνολογία πληροφορικής σε 3755 μαθητές, η ανταπόκριση και η επίδοση των αγοριών στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές είναι πιο θετική από εκείνη των κοριτσιών.(Εθνική Έκθεση Ελλάδας, 1999)

Σύμφωνα με την παραπάνω έρευνα τα κορίτσια έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση σε ότι αφορά την ικανότητά τους να χειριστούν ηλεκτρονικούς υπολογιστές και αναπτύσσουν αρνητική στάση απέναντι στη χρήση τους. Η διαφορετική αυτή στάση κοριτσιών και αγοριών ακολουθεί τα κυρίαρχα κοινωνικά στερεότυπα. Συγκεκριμένα, το κυρίαρχο αρσενικό στερεότυπο συνδέει την αρρενωπότητα με τη μηχανή, την σύνθετη κατασκευή, τη συγκέντρωση της προσοχής σε ένα αντικείμενο, την αναλυτική και ορθολογιστική σκέψη κ.ο.κ.

Αντιθέτως, σύμφωνα με το θηλυκό στερεότυπο, οι γυναίκες αδυνατούν να γίνουν σωστές τεχνικοί γιατί είναι σωματικά και ψυχικά εύθραυστες, είναι

αφηρημένες, ελάχιστα υπεύθυνες, δεν καταλαβαίνουν τους περίπλοκους μηχανισμούς και διασπούν την προσοχή τους σε άλλες προτεραιότητες. (Στρατηγάκη Μ., 1989)

Μολονότι, λοιπόν, φαίνεται ότι ο υπολογιστής είναι γένους αρσενικού, η πληκτρολόγηση είναι θηλυκού γένους. Αυτή η διαπίστωση αποδεικνύεται και από το γεγονός ότι στον δημόσιο τομέα το 99,5% του προσωπικού που ασχολείται με την εισαγωγή στοιχείων στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές είναι γυναίκες δακτυλογράφοι ενώ στην ειδικότητα των προγραμματιστών-αναλυτών οι άνδρες καταλαμβάνουν το 90% των θέσεων και οι γυναίκες μόλις το 10%. (Εθνική Έκθεση Ελλάδας, 1999)

Η προνομιακή σχέση των ανδρών με την τεχνολογία δεν είναι μια φυσική σχέση που στηρίζεται σε κάποιες βιολογικά ιδιαίτερες ικανότητες, αλλά μια σχέση κοινωνική που αναπτύχθηκε έτσι ώστε να παγιώσει έναν καταμερισμό εργασίας που θα αφήνει στους άνδρες ελεύθερο το πεδίο στο χώρο της παραγωγής και αφετέρου τη δυνατότητα να απολαμβάνουν τις προσωπικές υπηρεσίες των γυναικών στο σπίτι.

Στο πλαίσιο αυτό η ιστορία μας δείχνει ότι οι άνδρες είναι οι χειριστές των νέων μηχανημάτων και εφαρμογών (πχ. υφαντικές μηχανές στην κλωστοϋφαντουργία, γραφομηχανή στα γραφεία κ.λ.π) για όσο διάστημα η εργασία αυτή περιορίζεται σε έναν μικρό αριθμό θέσεων εργασίας, απαιτεί περίπλοκους χειρισμούς και βρίσκεται ψηλά στην επαγγελματική ιεραρχία. Στη συνέχεια όταν η εφαρμογή της τεχνολογίας απλοποιείται και μαζικοποιείται, ο χειρισμός περιέρχεται στις γυναίκες ενώ ο έλεγχος της λειτουργίας και ο σχεδιασμός της εξέλιξής της παραμένει στην αρμοδιότητα των ανδρών. (Στρατηγάκη Μ., 1989)

Η παραπάνω διάκριση συντηρείται και για άλλους λόγους. Οι επιστήμονες της πληροφορικής (αναλυτές και προγραμματιστές) έχουν μεγάλα περιθώρια ανάληψης πρωτοβουλιών και υπευθυνότητων, φέρουν υψηλές αποδοχές, μεγάλο

κοινωνικό κύρος και προοπτικές εξέλιξης αλλά από την άλλη μεριά είναι απαραίτητη η αφοσίωσή τους στο επάγγελμα και συχνά η έκτακτη εργασία τους εκτός του κανονικού ωραρίου καθώς η λειτουργία της επιχείρησης εξαρτάται άμεσα από τις εξειδικευμένες γνώσεις τους και από την συνεχή διαθεσιμότητά τους να αντιμετωπίζουν έγκαιρα τυχόν βλάβες και προβλήματα.

Είναι σαφές λοιπόν ότι οι θέσεις αυτές ανταποκρίνονται περισσότερο στο ανδρικό πρότυπο εργασίας όπου η προτεραιότητα στην επαγγελματική σταδιοδρομία είναι δεδομένη ενώ άλλες υποχρεώσεις όπως το σπίτι ή τα παιδιά ακολουθούν.

## 2) ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ.

Οι κυριότερες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, που σχετίζονται άμεσα με την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών, είναι αυτές που ρυθμίζουν τις νέες μορφές απασχόλησης όπως η μερική, η ορισμένου χρόνου απασχόληση, η τηλεργασία και το φασόν.

### Α) ΤΟ ΦΑΣΟΝ.

Στις μέρες μας όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι δουλεύουν με μορφές απασχόλησης διαφορετικές από την τυπική σχέση εξαρτημένης εργασίας που κύρια χαρακτηριστικά έχει τη διάρκεια για αόριστο χρονικό διάστημα, το πλήρες ωράριο και την εκτέλεσή της στο χώρο της επιχείρησης.

Το φασόν είναι η μορφή απασχόλησης στην οποία η αμοιβή συμφωνείται με μονάδα μέτρησης το χρόνο ή το έργο που παράγει η μισθωτή. Όταν η αμοιβή καταβάλλεται ανάλογα με το έργο, μέσα όμως στην επιχείρηση ή σε χώρο που παρέχει ο εργοδότης, εξακολουθεί να θεωρείται σαν μορφή εξαρτημένης εργασίας και τότε εφαρμόζονται όλες οι σχετικές διατάξεις που υποχρεώνουν τον εργοδότη

να ασφαλίζει την εργαζόμενη, να την αποζημιώνει σε περίπτωση ατυχήματος, να της παρέχει πιστοποιητικό προϋπηρεσίας καθώς και όλες οι διατάξεις για τα χρονικά όρια εργασίας, για τις άδειες, τα επιδόματα, την εξειδίκευση, την αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης κ.ο.κ.

Στην περίπτωση που έχει συμφωνηθεί η εργασία με το κομμάτι να παρέχεται σε τόπο και χρόνο που διαλέγει η εργαζόμενη τότε η σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένης χαρακτηρίζεται σαν σύμβαση έργου και δεν ισχύει καμία από τις παραπάνω διατάξεις που προστατεύουν την μισθωτή.

Οι γυναίκες συνήθως καταφεύγουν στη λύση του φασόν λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, ιδιαίτερα όταν έχουν μικρά παιδιά ή τη φροντίδα κάποιου ηλικιωμένου στο σπίτι ή ακόμη όταν είναι ανειδίκευτες ή δεν βρίσκουν κάτι καλύτερο.

Από αυτήν την άποψη το φασόν είναι μια μορφή απασχόλησης που επιτρέπει στη γυναίκα να συνδυάζει όλα τα καθήκοντά της, ωστόσο όχι μόνο δεν έχει την προστασία και τα δικαιώματα της μισθωτής εργασίας αλλά φέρει και την ευθύνη της παραγωγής μέχρι να παραδώσει το έργο, τα έξοδα των πρώτων υλών, της κίνησης και επισκευής των μηχανημάτων και συχνά και της μεταφοράς των προϊόντων για να τα παραδώσει στον εργοδότη. (Αυδή-Καλκάνη Ι., 1989)

## Β) Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.

Σε αυτήν την μορφή απασχόλησης η εργαζόμενη, μετά από συμφωνία με τον εργοδότη της, απασχολείται για ορισμένο χρονικό διάστημα μετά από το οποίο απολύεται χωρίς να δικαιούται αποζημίωση.

Σε πολλούς γυναικείους κλάδους, όπως τα πολυκαταστήματα και τα super markets, που υπάρχει ανάγκη για πολλές εργαζόμενες, ένας σημαντικός αριθμός γυναικών προσλαμβάνεται με



αλληπάλληλες συμβάσεις ορισμένου χρόνου διάρκειας δύο-τριών μηνών.

Η εργοδοσία ωφελείται από αυτόν τον τρόπο απασχόλησης ιδιαίτερα καθώς οι εργαζόμενες με σύμβαση ορισμένου χρόνου γίνονται πιο υπάκουες, πιο αδιάφορες για την εξέλιξή τους στην εργασία και καθόλου διεκδικητικές αφού ζουν συνεχώς υπό την απειλή ότι δεν θα ανανεωθεί η σύμβασή τους.

Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί ότι η νομοθεσία δέχεται ότι στην περίπτωση αλληπάλληλων συμβάσεων ορισμένου χρόνου υπάρχει και πάλι σύμβαση αόριστου χρόνου και ότι αυτές οι προσλήψεις έγιναν ακριβώς με σκοπό την καταστρατήγηση της σχετικής νομοθεσίας και την αποφυγή της καταβολής αποζημίωσης, ωστόσο, για να δικαιωθεί η εργαζόμενη πρέπει να καταφύγει στην δικαιοσύνη. (Αυδή-Καλκάνη Ι., 1989)

### Γ) Η ΤΗΛΕΕΡΓΑΣΙΑ.

Ο όρος τηλεεργασία χρησιμοποιείται όταν οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν τα μικροηλεκτρονικά (προσωπικός υπολογιστής, γραφομηχανές αποθήκευσης κ.λ.π) και εργάζονται εξ αποστάσεως από τα κεντρικά γραφεία του εργοδότη τους ή του πελάτη τους. Η τηλεεργασία εξαιτίας της ευελιξίας που την χαρακτηρίζει όσον αφορά την επιλογή των ωρών εργασίας αλλά κυρίως την τοποθεσία της εργασίας, επιτρέπει πρόσβαση στην αγορά εργασίας σε ομάδες που αντιμετωπίζουν δυσκολίες όπως πχ. οι ανάπηροι, οι γυναίκες με μικρά παιδιά κ.ο.κ

Οι κλάδοι στους οποίους έχει εισχωρήσει η τηλεεργασία είναι οι τράπεζες, η επεξεργασία δεδομένων και ηλεκτρονική, οι ασφάλειες, οι τηλεπικοινωνίες, οι οργανισμοί διοίκησης, οι εμπορικές εταιρίες κ.λ.π (Moran R. & Tansey J., 1989)

Και σε αυτήν τη μορφή απασχόλησης στρέφονται κυρίως γυναίκες με παιδιά οι οποίες προσπαθούν με αυτόν τον τρόπο να συνδυάσουν τη μη αμειβόμενη

οικιακή εργασία με την αμειβόμενη επαγγελματική εργασία.

Όσο και γι' αυτήν τη μορφή εργασίας οι σχετικές έρευνες έδειξαν ότι οι αμοιβές όσων εργάζονται στο σπίτι είναι χαμηλότερες από εκείνες όσων εργάζονται στο χώρο της επιχείρησης με πλήρη απασχόληση κυρίως λόγω της έλλειψης συμπληρωματικών αποδοχών και ασφαλιστικής κάλυψης. (Στρατηγάκη Μ. 1996)

Επιπλέον τα άτομα που εργάζονται σε αυτή τη βάση έχουν λιγότερες επαγγελματικές επιλογές λόγω της περιορισμένης πρόσβασης στην αγορά εργασίας ενώ το κύριο μειονέκτημα της τηλεεργασίας, σύμφωνα με σχετική έρευνα, είναι το πρόβλημα της κοινωνικής απομόνωσης.

#### Δ) ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΑ.

Για την μερική απασχόληση γίνεται λόγος όταν συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων ότι η απασχόληση θα περιορίζεται σε ορισμένες μόνο ώρες με αντίστοιχη περικοπή του μισθού.

Αν και κατά τη δεκαετία του '60 στην Ευρώπη η μερική απασχόληση ήταν ένα περιθωριακό φαινόμενο καθώς αφορούσε ως επί το πλείστον τους μετανάστες ή τους ανειδίκευτους εργάτες, στις μέρες μας η μορφή αυτή διαδίδεται όλο και περισσότερο.

Στα πιο γνωστά γυναικεία επαγγέλματα όπως είναι αυτό της δακτυλογράφου, της καθαρίστριας, της γραμματέως, της τηλεφωνήτριας κ.ο.κ η απασχόληση με μειωμένο ωράριο τείνει να επικρατήσει.

Το συμφέρον του εργοδότη στην περίπτωση αυτή είναι ότι καταβάλλοντας μικρότερη αμοιβή από όση θα κατέβαλλε εάν απασχολούσε πλήρως τις εργαζόμενες, ρυθμίζει τον αριθμό του προσωπικού του ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης και ταυτόχρονα επωφελείται από την αυξημένη αποδοτικότητά τους και την χωρίς διακοπή εντατική τους εργασία. Αυτό συμβαίνει γιατί στα επαγγέλματα

αυτά η αποδοτικότητα πέφτει μετά από τις 4-5 πρώτες ώρες εξαιτίας της μεγάλης κόπωσης που απαιτεί η άσκησή τους. (Αυδή-Καλκάνη Ι., 1989)

Ο μεγάλος βαθμός ελευθερίας, λοιπόν, που παρέχεται στους μερικώς απασχολούμενους σχετικά με την επιλογή του ωραρίου είναι η απάντηση για το μεγάλο ποσοστό μερικής απασχόλησης των γυναικών. Με άλλα λόγια η μερική απασχόληση διευκολύνει την επαγγελματική κινητικότητα των γυναικών επιτρέποντάς τους να εργάζονται όταν και όσο επιθυμούν συνδυάζοντας έτσι τις εργασιακές με τις οικογενειακές τους ευθύνες. Επιπλέον γεγονός είναι ότι κάποια άτομα τα οποία θα έμεναν έξω από την αγορά εργασίας (όπως γονείς, φοιτητές, άτομα με την φροντίδα ηλικιωμένων κ.λ.π) βρίσκουν απασχόληση ικανοποιώντας τις επιθυμίες και τις ανάγκες τους.

Από την άλλη μεριά και η μερική απασχόληση έχει την αρνητική της διάσταση. Κατ' αρχήν δεν απαιτεί ιδιαίτερη ειδίκευση με αποτέλεσμα να συντηρεί τις παραδοσιακές γυναικείες εργασίες (δακτυλογράφος, νοσοκόμα, πωλήτρια κ.λ.π) και την διάκριση ανάμεσα σε ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα.

Δεύτερον, οι εργασίες μερικής απασχόλησης είναι συνήθως χαμηλά αμειβόμενες και οι μερικώς απασχολούμενοι αποτελούν μια κατηγορία εργαζομένων των οποίων το νομικό καθεστώς είναι κατώτερο από εκείνο των εργαζομένων με κανονική απασχόληση. Έτσι, οι κοινωνικές παροχές είναι μειωμένες έως ανύπαρκτες. (λ.χ δεν παίρνουν αποζημίωση όταν απολύονται, δεν δικαιούνται διάφορα επιδόματα κ.ο.κ)

Επιπλέον οι μερικώς εργαζόμενες δύσκολα προάγονται αφού δεν εργάζονται συνεχώς αλλά στην ουσία συμπληρώνουν κενά που υπό άλλες συνθήκες θα καλύπτονταν από τις υπερωρίες των πλήρως απασχολούμενων, ενώ δεν έχουν αρκετές προοπτικές μονιμότητας καθώς τις περισσότερες φορές καλύπτουν περιστασιακές ανάγκες. (Δήμου Α., 1989)

Τέλος, η μερική απασχόληση χαρακτηρίζεται συνήθως σαν αβέβαιη και ασταθής εργασία εξαιτίας του ότι σε περιόδους κάμψης της οικονομικής δραστηριότητας το μη μόνιμο εργατικό δυναμικό είναι εκείνο που υφίσταται πρώτο τον κίνδυνο της απόλυσης. Εμποδίζεται και πάλι λοιπόν με τον τρόπο αυτό η ανάπτυξη της διεκδικητικής στάσης απέναντι στον εργοδότη και της εργατικής της εργατικής συνείδησης. (Αυδή-Καλκάνη Ι., 1989)

## ΑΝΔΡΙΚΑ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ.

### 1) ΑΝΔΡΙΚΟΙ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟΙ ΚΛΑΔΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.

Παρά το γεγονός ότι σήμερα, περισσότερο από οποιαδήποτε άλλη εποχή, οι άνθρωποι του δυτικού κόσμου έχουν την δυνατότητα της επιλογής του επαγγέλματός τους, ωστόσο, φαίνεται ότι εξακολουθεί να υφίσταται η στερεότυπη κατανομή επαγγελμάτων μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Οι βιολόγοι επισημαίνουν ότι η γυναίκα έχει ικανότητες για επαγγελματικές απασχολήσεις πολύ ευρύτερες από αυτές που μέχρι σήμερα επιλέγει τονίζοντας ότι στη γενική ευφυΐα άντρες και γυναίκες παρουσιάζουν ισότητα. Επί του προκειμένου, φέρνουν ως παράδειγμα τη βεβαιωμένη επιδεξιότητα των γυναικών στα δάχτυλα, την ταχύτητα της παρατήρησης, της άμεσης μνήμης και την ταχύτητα της γραφής. Όσον αφορά στη διαφορά της σωματικής δύναμης οι βιολόγοι επισημαίνουν ότι η έλλειψη φυσικής άσκησης μπορεί να εξηγεί ένα μέρος της διαφοράς της μειωμένης σωματικής δύναμης στη γυναίκα, αν και η γυναίκα αγρότισσα το διαψεύδει κάνοντας τις ίδιες εργασίες με τον άνδρα στην καλλιέργεια της γης. Έχει ωστόσο αποδειχθεί πειραματικά ότι ακόμα και με την ίδια άσκηση οι μυώνες των γυναικών αναπτύσσονται λιγότερο από των ανδρών. Παρ'όλα αυτά, οι μέσοι όροι δεν είναι απόλυτοι και η δυνατή γυναίκα ή ο αδύνατος σωματικά άνδρας δεν αποτελούν σπανιότητες.

Επιλέγοντας την επαγγελματική τους σταδιοδρομία οι άνθρωποι τείνουν να στρέφονται προς την κατεύθυνση των δυνατοτήτων που προτιμούν ή θεωρούν ότι διαθέτουν.

Πολύ συχνά λοιπόν, η γυναίκα διαλέγει την επαγγελματική της απασχόληση ανάλογα με τις

επιθυμίες και τις τάσεις του οικογενειακού και κοινωνικού της περιβάλλοντος ενώ ο άνδρας κατά κανόνα επιλέγει επάγγελμα έχοντας ως κίνητρο το χρήμα και τη φιλοδοξία για κοινωνική επιτυχία, επιβολή και ανάδειξη. (Δαράκη Π., 1995)

Το αποτέλεσμα είναι ότι συνεχίζουμε να βλέπουμε περισσότερους άνδρες στους ρόλους που τυπικά ταιριάζουν στα κλασσικά ανδρικά επαγγέλματα ενώ οι γυναίκες εξακολουθούν να στρέφονται προς επαγγέλματα που ταιριάζουν στα γυναικεία πρότυπα. (βλ. πίνακες 1 και 2)

Είναι φανερό ότι αυτός ο προσανατολισμός των γυναικών είναι επηρεασμένος από τη νοοτροπία που αποδίδει το συγκεκριμένο φύλο στις διάφορες ειδικότητες σπουδών και στα αντίστοιχα επαγγέλματα. Έτσι η επιλογή του επαγγέλματος από τις γυναίκες εναρμονίζεται προς την κοινωνική αντίληψη για τη φύση και την αποστολή της γυναίκας όπως π.χ. η εκπαίδευση, η παροχή κοινωνικών υπηρεσιών, η εργασία γραφείου κλπ ενώ η τεχνολογία έχει ανδρική εικόνα. Αξίζει ακόμη να επισημανθεί ότι οι εκπαιδευτικές επιλογές των δύο φύλων ως προς την κατεύθυνση, την επιστήμη, την ειδίκευση στην τεχνική και ανώτατη εκπαίδευση συνδέονται ευθέως με τις διαφορετικές επαγγελματικές επιλογές των φύλων και τον επαγγελματικό διαχωρισμό με βάση το φύλο.

Η αλήθεια είναι ότι στις μέρες μας, δεν τίθεται θέμα διαφοράς ποσότητας εκπαίδευσης μεταξύ ανδρών και γυναικών αλλά είδους. Π.χ στην τριτοβάθμια εκπαίδευση οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στο Πολυτεχνείο ενώ υπερεκπροσωπούνται στις φιλοσοφικές σχολές και επιπλέον υποεκπροσωπούνται στις τεχνικές ειδικότητες και προτιμούν ειδικότητες που οδηγούν σε επαγγέλματα υπηρεσιών και γραφείου.

Θεωρείται πιθανό ότι τόσο στο χώρο των τεχνικών σπουδών όσο και των τεχνικών επαγγελμάτων οι γυναίκες κατέχονται από φόβο αποτυχίας απέναντι σε δραστηριότητες που θεωρούνται "ανδρικές". Σε αυτό φαίνεται να συντελεί

και η στάση του κοινωνικού περιβάλλοντος το οποίο χαρακτηρίζεται από έλλειψη εμπιστοσύνης απέναντι στη γυναίκα-επαγγελματία που ακολουθεί "μη παραδοσιακό επάγγελμα".

Συμπερασματικά μπορούμε να επισημάνουμε δύο σημαντικά προβλήματα που προκύπτουν από τα επαγγελματικά στερεότυπα των δύο φύλων. Το πρώτο είναι ότι τα στερεότυπα της ανδρικής εργασίας εκτιμώνται, επιβραβεύονται και αμείβονται καλύτερα από τα αντίστοιχα της γυναικείας εργασίας. Το δεύτερο εξίσου σημαντικό πρόβλημα είναι ότι οι άνδρες, ασυνείδητα ίσως, έχουν αποκλείσει τις γυναίκες από κάποιους τομείς στους οποίους αυτές θα μπορούσαν να έχουν σημαντική προσφορά όπως πχ. ο τομέας της ηγεσίας.(Chater K.& Gaster R.,1994)

## 2)ΔΙΑΦΟΡΑ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΟΠΤΙΚΩΝ.

Εξίσου σημαντική με τη διαφοροποίηση των επαγγελματιών σε ανδρικά και γυναικεία είναι και εκείνη των προοπτικών σταδιοδρομίας και επαγγελματικής κινητικότητας.

Η διαφοροποίηση αυτή αποδεικνύεται από το μικρό ποσοστό των γυναικών που κατέχουν θέσεις με υψηλό γόητρο και υψηλές αποδοχές.

Οι άτεκνες γυναίκες φαίνεται πως αποτελούν τη μόνη κατηγορία εργαζομένων γυναικών που περίπου ακολουθούν το σχήμα επαγγελματικής εξέλιξης των ανδρών, προφανώς γιατί δεν διακόπτουν την απασχόλησή τους όπως είναι συνήθως αναγκασμένες να κάνουν οι γυναίκες που έχουν παιδιά. Επιπλέον οι γυναίκες επειδή πρέπει συχνά να βρουν καινούργια εργασία μετά από διακοπές της απασχόλησής τους εξακολουθούν να βασίζονται, για την εύρεση εργασίας, στα εκπαιδευτικά τους εφόδια και λιγότερο σε εργασιακή εμπειρία. Αντιθέτως οι άνδρες βασίζονται πολύ στα εκπαιδευτικά τους εφόδια για την αρχική απασχόλησή τους αλλά η

μεταγενέστερη θέση τους στην επαγγελματική ιεραρχία εξαρτάται κυρίως από την προγενέστερη καθώς τείνουν να έχουν συνεχές επαγγελματικό ιστορικό. (Μουσούρου Λ., 1985)

Όπως φαίνεται η επιδίωξη κατάληψης θέσης γοήτρου και η αναζήτηση υψηλότερων αποδοχών, δηλαδή η επιδίωξη επαγγελματικής επιτυχίας, δεν περιλαμβάνονται στους γυναικείους στόχους και αυτό γιατί οι προσδοκίες από τον προσδιορισμένο από το φύλο ρόλο έχουν μεγάλη βαρύτητα για τις γυναίκες που τείνουν να τις ωθήσουν να προτιμήσουν ικανοποιήσεις από την εκπαίδευση αντί των επαγγελματικών βλέψεων.

Έχει άλλωστε παρατηρηθεί ότι οι γυναίκες αναφέρουν ότι ωθούνται για ανώτερες σπουδές από κίνητρα πνευματικά συχνότερα από τους άνδρες οι οποίοι αντιμετωπίζουν τις σπουδές πιο ωφελιμιστικά καθώς βαρύνονται με την ανδρική προσδοκία της επαγγελματικής επιτυχίας.

Σαν συνέπεια των παραπάνω δεν εκπλήσσει το εμπειρικά τεκμηριωμένο γεγονός ότι οι γυναίκες εισχωρούν στη δευτερεύουσα αγορά εργασίας που παρέχει τις κατώτερες αμοιβές, τη λιγότερη επαγγελματική ασφάλεια, τις μικρότερες δυνατότητες προαγωγής και εξέλιξης, τις λιγότερο ειδικευμένες δουλείες. (Μουσούρου Λ., 1985)

Στις περισσότερες χώρες η εξάλειψη των δυνατοτήτων σταδιοδρομίας και των άνισων αμοιβών μεταξύ των φύλων αποτελεί πρωταρχικό στόχο της πολιτικής παρέμβασης στην αγορά εργασίας και στα πλαίσια αυτού του στόχου τονίζεται πως οι γυναίκες είναι θύματα προκαταλήψεων που τις περιορίζουν σε κάποια επαγγέλματα και τα κατώτερα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας.



### 3)ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ.

Η πολιτική για την ίση αμοιβή στην Ελλάδα ξεκινά στις αρχές της δεκαετίας του 1970. Το σύνταγμα του 1975 όρισε στο άρθρο 22 παρ.1β ότι "όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας".

Αμοιβή κατά το κοινοτικό Δίκαιο δεν αποτελούν μόνο οι βασικοί ή κατώτατοι μισθοί 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. Η αμοιβή λοιπόν μπορεί να περιλαμβάνει επιδόματα κάθε είδους, πριμ, ποσοστά των κερδών, συγκοινωνιακές διευκολύνσεις κλπ.

Με την ψήφιση του Συντάγματος οι διαφορετικοί μισθοί και μισθολογικές κλίμακες που ίσχυαν μέχρι τότε για άνδρες και γυναίκες που έκαναν την ίδια εργασία καθώς και οι χωριστές επαγγελματικές κατηγορίες των συλλογικών συμβάσεων για άνδρες ή γυναίκες κατέστησαν παράνομες. Επίσης, οι ονομασίες των επαγγελματικών κατηγοριών έγιναν ουδέτερες ώστε να καλύπτουν και τα δύο φύλα.

Σύμφωνα με πρόσφατα στατιστικά στοιχεία του ΟΟΣΑ το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών-γυναικών στην Ελλάδα ανέρχεται σε 13 ποσοστιαίες μονάδες και είναι το έβδομο μικρότερο μεταξύ των 19 πιο αναπτυγμένων χωρών του ΟΟΣΑ και το έκτο μικρότερο μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Από την ίδια έρευνα προκύπτει επίσης για την Ελλάδα ότι το 1998 το μισθολογικό χάσμα στον ιδιωτικό τομέα ανερχόταν σε 21 ποσοστιαίες μονάδες και ήταν μικρότερο από το μέσο όρο της Ε.Ε. Αντίθετα στο δημόσιο τομέα ήταν μικρότερο από το μέσο όρο της Ε.Ε και ανερχόταν σε 9 ποσοστιαίες μονάδες. (Καραμεσίνη Μ. & Ιωακειμόγλου Η., 2003)

Σύμφωνα με την ανάλυση των Καραμεσίνη και Ιωακειμόγλου, οι κυριότεροι παράγοντες για την ερμηνεία του μισθολογικού χάσματος είναι η άνιση πρόσβαση στα επαγγέλματα, οι άμεσες διακρίσεις σε

βάρος των γυναικών και σε μικρότερο βαθμό η επαγγελματική εμπειρία και τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας(υπερωρίες, βάρδιες, θέση επίβλεψης, συμβάσεις αορίστου χρόνου).

Πιο συγκεκριμένα οι δύο κυριότεροι παράγοντες (άνιση πρόσβαση στα επαγγέλματα και άμεσες διακρίσεις) ερμηνεύουν το 50% έως 80% του χάσματος ενώ η επαγγελματική πείρα και τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας ερμηνεύουν το 15% έως 40% του χάσματος.

Η άνιση πρόσβαση αναφέρεται στον διαχωρισμό της απασχόλησης με βάση το φύλο που αποτελεί το βασικό προσδιοριστικό παράγοντα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.

Η έννοια του κατά φύλο διαχωρισμού περιλαμβάνει δύο διαστάσεις. Πρώτον, η κατά φύλο σύνθεση της απασχόλησης στα επαγγέλματα, τους κλάδους και τα είδη συμβάσεων εργασίας έχει ως αποτέλεσμα μερικοί κλάδοι, επαγγέλματα και μορφές απασχόλησης να είναι ανδροκρατούμενοι και άλλοι γυναικοκρατούμενοι. Δεύτερον, άνδρες και γυναίκες μισθωτοί δεν κατανέμονται ομοιόμορφα μεταξύ των επαγγελμάτων, των κλάδων και των μορφών απασχόλησης. Έτσι οι άνδρες συγκεντρώνονται περισσότερο σε επαγγέλματα, κλάδους και μορφές απασχόλησης που εξασφαλίζουν υψηλότερες αποδοχές ενώ οι γυναίκες σε αυτούς που καταβάλλουν χαμηλότερες αποδοχές.

Εκτός από την άνιση πρόσβαση στα επαγγέλματα, και τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας ερμηνεύουν ένα σημαντικό ποσοστό του μισθολογικού χάσματος. Εάν λοιπόν ο μισθωτός ασκεί καθήκοντα επίβλεψης(έχει δηλαδή θέση ευθύνης), εάν πραγματοποιεί υπερωρίες ή βάρδιες αναμένεται και ο μισθός του να είναι αυξημένος. Επίσης αν έχει σύμβαση αορίστου χρόνου, κατέχει δηλαδή μια θέση που τον θέτει σε υποδεέστερη διαπραγματευτική θέση εξαιτίας της ανασφάλειας που την χαρακτηρίζει, αναμένεται ο μισθός του να είναι μειωμένος.

Μολονότι η πραγματοποίηση υπερωριών αποτελεί ένα παράγοντα αύξησης του μισθού και για τα δύο φύλα, παρατηρείται ότι οι άνδρες πραγματοποιούν συγκριτικά περισσότερες υπερωρίες από τις γυναίκες και σε αυτό συμβάλλει και το γεγονός ότι οι γυναίκες είναι επιφορτισμένες με τη φροντίδα του σπιτιού και των παιδιών. Επίσης και οι βάρδιες αμείβονται κατά πολύ περισσότερο στην περίπτωση των ανδρών πράγμα που οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στο ότι στους κλάδους και τα επαγγέλματα που απασχολούνται οι γυναίκες, οι βάρδιες είναι σημαντικά σπανιότερες.

Σύμφωνα με την Αυδή-Καλκάνη Ι.(1989) η ανισότητα στις αμοιβές οφείλεται μεταξύ άλλων και στους εξής λόγους:

Πρώτον, η αμοιβή αυξάνεται με τα χρόνια υπηρεσίας. Πολλές γυναίκες ωστόσο, εξαιτίας του διαφορετικού τρόπου ζωής τους δεν μπορούν να εργάζονται συνεχώς για μεγάλα χρονικά διαστήματα καθώς διακόπτουν συχνά την εργασία τους είτε για να αναθρέψουν τα παιδιά τους, είτε για να ακολουθήσουν τον σύζυγο στον τόπο της δικής του μετάθεσης, είτε και για να φροντίσουν κάποιο άρρωστο ή ηλικιωμένο άτομο μέσα στην οικογένεια. Ακόμα όμως και η αργοπορία της ένταξης στην παραγωγή για τους ίδιους λόγους συχνά εμποδίζει τις γυναίκες να έχουν πολλά χρόνια υπηρεσίας ώστε να ξεφύγουν από τα κατώτερα μεροκάματα.

Δεύτερον, ο βασικός μισθός του εργαζόμενου αυξάνεται και με την προϋπηρεσία, προσμετράται δηλαδή και ο χρόνος εργασίας που τυχόν έχει ο εργαζόμενος σε άλλη ομοειδή εργασία. Πολλές γυναίκες δεν έχουν προϋπηρεσία σε σχετικό επάγγελμα καθώς δουλεύουν ευκαιριακά και για να επανενταχθούν στην παραγωγή κάνουν όποιο επάγγελμα τους προσφέρεται και μπορούν να ασκήσουν.

Ένας ακόμη παράγοντας που ευνοεί την ανισότητα συνδέεται με την καταβολή ορισμένων επιδομάτων. Το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας πχ δύσκολα το παίρνουν οι γυναίκες και αυτό γιατί οι

περισσότερες γυναικείες εργασίες ή κατηγορίες εργασιών στις οποίες απασχολούνται σχεδόν αποκλειστικά γυναίκες, δεν θεωρούνται ανθυγιεινές ή βαριές. Αποτέλεσμα είναι κλάδοι που απασχολούν γυναίκες να μην θεωρούνται ανθυγιεινοί και οι εργαζόμενοι σε αυτούς όπως δακτυλογράφοι, υπάλληλοι μεγάλων καταστημάτων κ.ο.κ να μην παίρνουν επίδομα ανθυγιεινής εργασίας παρόλο που οι συνθήκες εργασίας τους είναι ανθυγιεινές.

## ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ

### 1)ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η απόσταση που χωρίζει τα ποσοστά συμμετοχής ανδρών και γυναικών στην απασχόληση παραμένει στην Ελλάδα μια από τις υψηλότερες της Ευρώπης.

Τα τελευταία χρόνια η ισορροπία της απασχόλησης δείχνει μια μικρή μετατόπιση υπέρ των γυναικών. Σύμφωνα λοιπόν με στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας για την πενταετία 1995-2000, η παρουσία των γυναικών στην αγορά εργασίας αυξάνεται συνεχώς. Πιο συγκεκριμένα, το ποσοστό των γυναικών στην απασχόληση(για όλες τις ηλικίες)έχει ανέλθει από 36% το 1995 σε 38% το 2001. Ωστόσο, παρά την όποια πρόοδο που σημειώθηκε αναφορικά με τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα ανησυχητική είναι η εξέλιξη της ανεργίας.(Γιαννακούρου Μ.& Σουμέλη Ε.,2003)

Η ανάλυση της αγοράς εργασίας κατά ομάδες του πληθυσμού είναι απαραίτητη στο βαθμό που η κάθε ομάδα εντάσσεται με διαφορετικό τρόπο στην αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης διαφοροποιούνται ανάλογα με την ηλικία, το φύλο, το εκπαιδευτικό επίπεδο κλπ ενώ η ανεργία δεν πλήττει το ίδιο όλες τις ομάδες του πληθυσμού.

Γεγονός είναι ότι ανάμεσα στις ομάδες του πληθυσμού που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία βρίσκονται και οι γυναίκες.

### 2)ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.

Η προσφορά εργασίας των γυναικών προσδιορίζεται από πολλούς παράγοντες. Το οικογενειακό περιβάλλον, η αντίληψη που έχει η κοινωνία για την θέση της γυναίκας, οικονομικοί

λόγοι, η δυνατότητα συμφιλίωσης της οικογενειακής με την εργασιακή ζωή, η επιθυμία για επαγγελματική εξέλιξη είναι παράγοντες που επηρεάζουν σημαντικά την απόφαση της γυναίκας να ενταχθεί στην αγορά εργασίας και αν θα παραμείνει σε αυτήν για μικρό ή μεγάλο χρονικό διάστημα.

Το 2000 το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών ήταν 49,7% και το 2002 αυξήθηκε ελαφρά σε 50,2% ενώ το αντίστοιχο ποσοστό συμμετοχής του 1992 ανερχόταν σε 42,3%. Αυτή η σημαντική αύξηση τα τελευταία χρόνια δείχνει ότι ολοένα και περισσότερες γυναίκες εντάσσονται στην αγορά εργασίας. Η ένταξη αυτή είναι συνέπεια της αλλαγής της στάσης της ελληνικής οικογένειας και κοινωνίας απέναντι στη γυναίκα και στο ρόλο της, στην ύπαρξη οικονομικών αναγκών, στην είσοδο περισσότερων γυναικών στο εκπαιδευτικό σύστημα και την επιθυμία τους να καταξιωθούν στον επαγγελματικό χώρο.

Αυτό που αξίζει να παρατηρήσουμε είναι ότι το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών αλλά και το ποσοστό απασχόλησης διαφοροποιείται ανάλογα με την ηλικία. Έτσι το ποσοστό συμμετοχής και απασχόλησης είναι ιδιαίτερα χαμηλό στις νέες γυναίκες (15-19 ετών) ενώ είναι ιδιαίτερα υψηλό στην ηλικιακή κατηγορία των 25-29 ετών αλλά μειώνεται στις επόμενες ηλικιακές κατηγορίες. Η μείωση του ποσοστού συμμετοχής στην ηλικιακή κατηγορία 30-40 ετών οφείλεται μάλλον στην απόφαση των γυναικών να αποχωρήσουν από την αγορά εργασίας λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων.

Η μείωση της απασχόλησης στις νεαρές ηλικίες και ειδικά στην ηλικιακή κατηγορία 15-19 ετών οφείλεται πιθανόν σε παράγοντες όπως η ανεπάρκεια προσόντων, δεξιοτήτων και επαγγελματικής εμπειρίας αλλά και σχετικής αδυναμίας τις αγοράς να απορροφήσει τις νέες άνεργες.

Σε ότι αφορά την κατανομή της απασχόλησης κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών είναι στον τριτογενή

τομέα(υπηρεσίες). Την περίοδο 2000-2002 η απασχόληση των γυναικών μειώνεται στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα ενώ αυξάνεται στον τριτογενή.

Ένα ακόμη χαρακτηριστικό των ανέργων γυναικών είναι η μακροχρονιότητα. Οι μακροχρόνια άνεργες γυναίκες αποτελούν τη μεγάλη πλειοψηφία των ανέργων γυναικών. Το 62,4% των ανέργων γυναικών το 2000 ήταν άνεργες για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 12 μηνών. Το ότι οι άνεργες γυναίκες για διάστημα μεγαλύτερο των 12 μηνών αποτελούν την πλειοψηφία των ανέργων γυναικών, αποτελεί πρόβλημα αλλά και πρόκληση για την ελληνική κοινωνία η οποία πρέπει να αναπροσαρμόσει τις πολιτικές και πρακτικές της ώστε να συμβάλλει στην γρηγορότερη και αποτελεσματικότερη ένταξη αυτών των γυναικών στην αγορά εργασίας.

### 3)ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ.

Η ανεργία πέρα από το κόστος που έχει για την οικονομία της χώρας έχει και σημαντικό ατομικό κόστος.

Οι αρνητικές επιπτώσεις συνδυάζονται σε ένα πρώτο επίπεδο με την απώλεια εισοδήματος και την οικονομική ανασφάλεια που αισθάνεται ο άνεργος.

Εκτός από τις οικονομικές δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο άνεργος υπάρχει και μια άλλη κατηγορία κόστους, λιγότερο εμφανής, δυσκολότερα μετρήσιμη και κατά συνέπεια περισσότερο επικίνδυνη από την απώλεια εισοδήματος. Πρόκειται για το ψυχολογικό και κοινωνικό κόστος της ανεργίας.

Όσο μεγαλύτερη είναι η διάρκεια της ανεργίας τόσο περισσότερο αρνητικές είναι και οι επιπτώσεις της. Το μεγαλύτερο σοκ για την άνεργη έρχεται όταν συνειδητοποιεί ότι η κατάσταση στην οποία βρίσκεται ενδέχεται να διαρκέσει για μήνες ή και χρόνια. Με την

πάροδο του χρόνου αυτή η οδυνηρή διαπίστωση οδηγεί την άνεργη στην απώλεια της αυτοπεποίθησης, στην απάθεια και την μοιρολατρεία. Σταδιακά χάνει το ενδιαφέρον της να αναζητήσει εργασία και επομένως μειώνονται και οι πιθανότητες να βρει εργασία ενώ ταυτόχρονα αρχίζει να χάνει τις δεξιότητές της, δηλαδή να "αποειδικεύεται". (Καραντινός Δ., 1989)

Οι άνεργοι δεν διαθέτουν οργανώσεις και αυτό αποδίδεται εν μέρει στην κατάσταση απάθειας στην οποία περιέρχονται και εν μέρει στο γεγονός ότι προκειμένου να εξασφαλίσουν απασχόληση πρέπει να ανταγωνισθούν με άλλους ανέργους ή και απασχολούμενους.

Ούτε όμως και τα εργατικά συνδικάτα μπορούν να αντιπροσωπεύσουν αποτελεσματικά τους άνεργους για τον απλό λόγο ότι οι ενώσεις αυτές αντιπροσωπεύουν απασχολούμενους, δηλαδή άτομα που θέλουν να κρατήσουν τις δουλείες τους και τα οποία έχουν λόγο να βλέπουν ανταγωνιστικά τους ανέργους.

Οι παραπάνω αρνητικές επιπτώσεις της ανεργίας αφορούν το ίδιο τους άνεργους άνδρες και τις άνεργες γυναίκες, στο βαθμό όμως που οι γυναίκες πλήττονται αναλογικά περισσότερο από την ανεργία τότε μοιραία θα υποφέρουν περισσότερο από τις συνέπειές της.

Επιπλέον για τις γυναίκες υπάρχει εντονότερος ο κίνδυνος να αποχωρήσουν από το εργατικό δυναμικό. Απογοητευμένες, δηλαδή, από την άσκοπη αναζήτηση εργασίας ενδέχεται να γυρίσουν στο σπίτι με όλα όσα κάτι τέτοιο συνεπάγεται αφήνοντας τους άνδρες να κυνηγήσουν τις περιορισμένες ευκαιρίες για απασχόληση.

Οι άξονες της πολιτικής για την καταπολέμηση της ανεργίας θα πρέπει να στοχεύουν, εκτός από την παροχή επιδομάτων ανεργίας, στην εφαρμογή ενεργών πολιτικών απασχόλησης μέσω:

- -προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για άνεργες γυναίκες



- -προγραμμάτων ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας ή επιδότησης για τη δημιουργία επιχειρήσεων και νέων θέσεων εργασίας
- -προγραμμάτων επιδότησης για να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας σε υπάρχουσες επιχειρήσεις
- -δημιουργίας δομών παροχής πληροφοριών και συμβουλευτικής για άνεργες γυναίκες
- -δημιουργίας δομών φύλαξης παιδιών που θα διευκολύνουν τις άνεργες γυναίκες να καταρτισθούν και να αναζητήσουν εργασία.

## ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ.

### 1)ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι εργαζόμενες γυναίκες εξαιτίας των βιολογικών τους και των ανατομικών τους διαφορών σε σχέση με τους άνδρες, παρουσιάζουν εξειδικευμένα προβλήματα που οφείλονται σε φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες.

Το περιβάλλον εργασίας τα τελευταία χρόνια έχει αλλάξει σημαντικά εξαιτίας της χρήσης χημικών ουσιών, των νέων τεχνολογιών και των ρυθμών εργασίας.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας υπολόγισε ότι στις αρχές της δεύτερης χιλιετίας ο αριθμός των εργαζομένων γυναικών φθάνει τα 900 εκατομμύρια, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το υψηλό ποσοστό των εργαζομένων γυναικών σε οικογενειακές επιχειρήσεις και στον αγροτικό τομέα. (Βαλαβανίδης Α., 1998)

Αυτή η σημαντική αύξηση του αριθμού των εργαζομένων γυναικών αφύπνισε την επιστημονική κοινότητα για τις πιθανές επιπτώσεις των διαφόρων παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος στην υγεία των εργαζομένων γυναικών.

### 2)ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΥΓΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ.

Η προστασία των εργαζομένων γυναικών στηρίζεται σε τεκμηριωμένες μελέτες που έχουν δώσει αξιοσημείωτα στοιχεία. Για παράδειγμα, ότι οι γυναίκες ηλικίας είκοσι ετών έχουν το 65% της μυϊκής δύναμης του μέσου όρου των ανδρών ενώ η δύναμη αυτή μειώνεται στο 54% όταν φθάνουν 55 ετών. Επίσης, ότι οι γυναίκες χρειάζονται μεγαλύτερη

κατανάλωση οξυγόνου όταν αναπνέουν και ότι δυσκολεύονται στην ανύψωση βαρέων αντικειμένων λόγω της ανατομίας της λεκάνης τους.(Βαλαβανίδης Α.,1998)

Από τις μελέτες αυτές φαίνεται ότι οι γυναίκες έχουν λιγότερους μυώνες και περισσότερο λίπος από τους άνδρες,γεγονός που τις καθιστά πιο ευαίσθητες κατά την έκθεση σε οργανικές χημικές ουσίες.

Σε αντίθεση κάποιες φυσιολογικές αδυναμίες των γυναικών που κάποτε πιστεύονταν ότι εμπόδιζαν στην απόδοση των γυναικών στην εργασία,όπως η εμμηνορρυσία και οι υψηλές θερμοκρασίες στους εργασιακούς χώρους(θερμικό στρές) δεν φαίνεται να αποτελούν σημαντικό εμπόδιο για το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών.

Σύμφωνα με τις κυριότερες μελέτες στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων γυναικών, οι εργαζόμενες στις φαρμακευτικές βιομηχανίες παρουσιάζουν αυξημένα ποσοστά αυτομάτων αποβολών που οφείλονται σε έκθεση σε συγκεκριμένες φαρμακευτικές ουσίες.Ανωμαλίες στον έμμηνο κύκλο, στη λειτουργία των ωοθηκών και στη γονιμότητα παρατηρήθηκαν σε γυναίκες που εργάζονται σε εργοστάσια παρασκευής ανδρικών ορμονών και αντισυλληπτικών χαπιών.

Επίσης,επιδημιολογικές μελέτες σε γυναίκες εργαζόμενες σε νοσοκομεία έδειξαν αυξημένα ποσοστά αυτομάτων αποβολών καθώς και ότι οι γυναίκες αναισθησιολόγοι παρουσιάζουν αυξημένη νοσηρότητα σε σχέση με τους άνδρες,ασθένειες των νεφρών και αυξημένο ποσοστό στειρότητας σε σχέση με άλλες γυναίκες γιατρούς.

Όσον αφορά τις εργαζόμενες στον αγροτικό τομέα,οι μελέτες με παρασιτοκτόνα έδειξαν ότι οι βλαπτικές επιδράσεις τους στον γυναικείο οργανισμό αφορούν και το αναπαραγωγικό σύστημα προκαλώντας επιπτώσεις στο έμβρυο κατά την εγκυμοσύνη και εμφάνιση δυσπλασιών ενώ οι ουσίες αυτές διαπερνούν τον πλακούντα και περνούν ακόμη και στο μητρικό γάλα.

Τέλος,ακόμη και οι εργαζόμενες σε εργασίες γραφείου φαίνεται να απειλούνται από τις επιπτώσεις

της μικροηλεκτρονικής.(ηλεκτρονικές μηχανές, ηλεκτρονικοί υπολογιστές,φωτοτυπικά μηχανήματα κ.ο.κ)

### 3)Η ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ.

Εδώ και πολλά χρόνια υπάρχουν πολλές διεθνείς συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την προστασία των εργαζομένων γυναικών από τη νυχτερινή εργασία,για την προστασία της μητρότητας καθώς και την προστασία από εργασίες που έχουν σχέση με μόλυβδο,ακτινοβολίες,βενζόλιο και ανύψωση μεγάλων βαρών.

Οι περισσότερες απαγορεύσεις στην απασχόληση των γυναικών αφορούν την νυχτερινή εργασία,τις υπόγειες στοές ορυχείων, τις υψηλές θερμοκρασίες και τις εργασίες που σχετίζονται με ουσίες που είναι επικίνδυνες κατά την εγκυμοσύνη.

### 4)ΟΙ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.

Στην Ελλάδα με τον Ν.1568/85 για την «Υγιεινή και Ασφάλεια των Εργαζομένων» έχει δημιουργηθεί το κατάλληλο κλίμα για βελτίωση των συνθηκών εργασίας και για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και των εργοδοτών στα προβλήματα υγείας και ασφάλειας.

Ο γιατρός εργασίας,ο τεχνικός ασφαλείας και οι επιτροπές υγιεινής και ασφαλείας των εργαζομένων μπορούν να συνεργάζονται για καλύτερες συνθήκες εργασίας και στον τόπο μας.

Στην Ελλάδα η νομοθετική προσαρμογή βάσει των Ευρωπαϊκών Οδηγιών ολοκληρώθηκε το 1999 με το ΠΔ 95/99 για τις Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης(ΕΞΥΠΠ). Σύμφωνα με την νομοθεσία του ΠΔ 17/96 στις επιχειρήσεις που έχουν υποχρέωση πλήρους απασχόλησης τουλάχιστον δύο τεχνικών ασφαλείας συνιστάται υποχρεωτικά ΕΣΥΠΠ(Εσωτερική Υπηρεσία Προστασίας και Πρόληψης).Στις ίδιες επιχειρήσεις εάν ο τεχνικός ασφαλείας ή ο γιατρός εργασίας δεν διαθέτουν τα κατάλληλα μέσα ο εργοδότης προσφεύγει στις

ΕΞΥΠΠ, δηλαδή οι υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας θα μπορούν να παρέχονται από ατομικές επιχειρήσεις ή νομικά πρόσωπα έξω από την επιχείρηση που ονομάζονται ΕΞΥΠΠ.(Εθνική Έκθεση Ελλάδας.,1999)

Οι παραπάνω ρυθμίσεις αποτελούν την έστω και καθυστερημένη νομοθετική προσαρμογή της χώρας μας στις Ευρωπαϊκές υποχρεώσεις για ελάχιστες προδιαγραφές υγιεινής και ασφάλειας

## Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.

### 1) ΟΡΙΣΜΟΣ.

Σύμφωνα με τη σύσταση και τον κώδικα συμπεριφοράς για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών στους χώρους εργασίας, που υιοθετήθηκε στις 27.11.1991 από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα, η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως: «Ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα ή άλλη συμπεριφορά που βασίζεται στη διαφορά φύλου, η οποία θίγει την αξιοπρέπεια ανδρών και γυναικών στην εργασία και η οποία εκφράζεται με σωματική, λεκτική ή μη προσέγγιση.»

Δεδομένου ότι πολλές συμπεριφορές μπορούν να θεωρηθούν ότι αποτελούν σεξουαλική παρενόχληση το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο διατύπωσε τροπολογία ως προς τον ορισμό η οποία κατατάσσει τις συμπεριφορές αυτές στις εξής κατηγορίες:

- -σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία σημαίνει ανεπιθύμητη σωματική επαφή που εκτείνεται από ανεπιθύμητα αγγίγματα και φθάνει μέχρι τη σεξουαλική επίθεση και τον βιασμό.

- -λεκτική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία μπορεί να συμπεριλαμβάνει προσβλητικό φλέρτ, πρόστυχα σχόλια, ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις κ.λ.π

- -μη λεκτική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία μπορεί να συμπεριλαμβάνει την επίδειξη πορνογραφικού υλικού, χειρονομίες με σεξουαλικά υπονοούμενα, σφυρίγματα κ.λ.π

- -συμπεριφορά που βασίζεται στο φύλο, η οποία μειώνει, γελοιοποιεί ή εκφοβίζει έναν εργαζόμενο λόγω φύλου και μπορεί να συμπεριλαμβάνει εχθρότητα, προσβλητικά σχόλια για επαγγελματικές ικανότητες, εμφάνιση, ενδυμασία κ.λ.π(Μαγγανάρα Ι., 1998)

## 2)Η ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.

Μολονότι οι σεξουαλικής φύσεως ανεπιθύμητες ενοχλήσεις είναι ένα πολύ διαδεδομένο φαινόμενο, οι γυναίκες που τις υφίστανται δεν τολμούν κατά κανόνα να αντιδράσουν αλλά και όταν αντιστέκονται βρίσκονται σε λεπτή θέση.

Σε περίπτωση που καταγγείλουν την προσβολή δημοσίως κινδυνεύουν κατ' αρχήν να απολυθούν, να μετατεθούν ή να μην προαχθούν. Μετά από τέτοιες καταγγελίες είναι στη συνέχεια δύσκολο για μια γυναίκα να συνεχίζει να εργάζεται με τρόπο ομαλό.

Οι αρνητικές επιπτώσεις συσσωρεύονται σε πολλά επίπεδα:στην καριέρα της αλλά ενδεχομένως και στην ποιότητα της δουλειάς της και στην ίδια την ψυχική της υγεία. Ωστόσο η ενδεχόμενη-και συνηθισμένη-σιωπηλή παραίτησή της από τα δικαιώματά της λόγω φόβου κυρώσεων και αντιποίνων εξουδετερώνει όλη τη νομοθεσία για την ισότητα στις εργασιακές σχέσεις.(Κραβαρίτου Γ., 1991)

## 3)Η ΣΥΣΤΑΣΗ ΚΑΙ Ο ΚΩΔΙΚΑΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΞΙΟΠΡΕΠΕΙΑΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΔΡΩΝ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Εδώ και αρκετά χρόνια η συνειδητοποίηση της σοβαρότητας της σεξουαλικής παρενόχλησης έχει αρχίσει να επεκτείνεται σε πολλές χώρες της Ευρώπης, ορισμένες από τις οποίες (Αγγλία, Δανία, Ολλανδία) έχουν υιοθετήσει πολιτικές για να αντιμετωπίσουν το φαινόμενο αυτό.

Στην Ελλάδα μολονότι το ποσοστό των γυναικών που έχει υποστεί τέτοια συμπεριφορά ανέρχεται σε 60%(σύμφωνα με στοιχεία της έρευνας που έκανε ο Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας)δεν έχει ληφθεί μέχρι σήμερα κανένα μέτρο πολιτικής.

Σύμφωνα με την έκθεση του Michael Rubinstein (ανεξάρτητου εμπειρογνώμονα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής) η σε σεξουαλική παρενόχληση έχει σοβαρές επιπτώσεις στην υγεία, την εμπιστοσύνη, το

ηθικό και την απόδοση των θυμάτων. Το άγχος και η αγωνία μπορεί να οδηγήσει σε ατυχήματα ή να αναγκάζει τα θύματα να ζητούν πολλές άδειες λόγω ασθένειας από την εργασία τους, να είναι λιγότερο αποδοτικά ή να επιζητούν να αλλάξουν εργασία.

Οι επιπτώσεις ωστόσο είναι δυσμενείς και για τους εργοδότες καθώς η αποδοτικότητα της επιχείρησης μειώνεται όταν η παραγωγικότητα των εργαζομένων υπονομεύεται από ένα εργασιακό περιβάλλον όπου δεν υπάρχει σεβασμός της ατομικής αξιοπρέπειας. Επίσης μειώνεται και το κέρδος της επιχείρησης όταν το προσωπικό παίρνει συνεχείς αναρρωτικές άδειες ή παραιτείται από τη θέση του λόγω αυτού του φαινομένου.

Με την υιοθέτηση, στις 27.11.91, της σύστασης και του κώδικα συμπεριφοράς για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών στους χώρους εργασίας η Ευρωπαϊκή Κοινότητα εμπράκτως απέδειξε πως έχει πεισθεί ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα σοβαρό πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες γυναίκες (και σε μικρότερο βαθμό οι άνδρες) σε όλες της χώρες της Κοινότητας.

Είναι χαρακτηριστικό ότι από όλες τις έρευνες και από την ελληνική προκύπτει ότι αντίθετα με τα στερεότυπα που επικρατούν, δεν είναι η γοητεία μιας γυναίκας που προκαλεί συμπεριφορά σεξουαλικής παρενόχλησης αλλά το πόσο τρωτή είναι από άποψη επαγγελματικής και κοινωνικής θέσης. Φαίνεται λοιπόν ότι μεγαλύτερες πιθανότητες να υποστούν τέτοιες συμπεριφορές έχουν οι νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας, αυτές που δεν έχουν μονιμότητα στην εργασία τους, όσες εργάζονται σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα, οι νέες γυναίκες, οι χωρισμένες, οι ανάπηρες, οι γυναίκες από φυλετικές μειονότητες, οι λεσβίες και οι ομοφυλόφιλοι.

Από όλα τα παραπάνω προκύπτει ότι ένα βασικό χαρακτηριστικό της συμπεριφοράς αυτής είναι ότι αποτελεί διάκριση λόγω φύλου και εμπόδιο για την ενσωμάτωση των γυναικών στην αγορά εργασίας, στοιχείο που η σύσταση και ο κώδικας θεωρούν ως το πιο σημαντικό της σεξουαλικής παρενόχλησης.



Η σύσταση και ο κώδικας αποτελούν δύο πολύ βασικά κείμενα για τους εξής λόγους:

-πρώτον προσφέρουν έναν ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης διευκολύνοντας την ομοιόμορφη αντιμετώπιση τέτοιων συμπεριφορών από όλες τις χώρες της Κοινότητας.

-δεύτερον προωθούν τη συνειδητοποίηση ότι η συμπεριφορά αυτή είναι αντίθετη με την αρχή της ίσης μεταχείρισης που περιέρχεται στη σχετική οδηγία της Κοινότητας

-και τρίτον ενθαρρύνουν την υιοθέτηση πρακτικών μέτρων μέσα στο χώρο της εργασίας με στόχο την πρόληψη της συμπεριφοράς αυτής αλλά και διαδικασίες στις οποίες θα μπορούν να προσφεύγουν τα θύματα προκειμένου να βρουν λύση στο πρόβλημα αυτό. (Μαγγανάρα Ι., 1998)

### 3.1 ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΓΙΑ ΜΕΤΡΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΟΔΟΣΙΑ.

Ο κώδικας συστήνει στην εργοδοσία να υιοθετήσει πολιτική η οποία να δηλώνει ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε μεταχείριση που να βασίζεται στην αξιοπρέπεια, ότι η σεξουαλική παρενόχληση απαγορεύεται και οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα προσφυγής μέσα στην επιχείρηση όταν υφίστανται τέτοια συμπεριφορά.

Η πολιτική αυτή θα πρέπει να επιβάλει στους προϊστάμενους και στα ανώτερα διοικητικά στελέχη την υποχρέωση να την εφαρμόζουν και στους εργαζομένους να συμμορφώνονται με αυτήν και να διασφαλίζουν ότι οι συνάδελφοί τους τυγχάνουν μεταχείρισης που βασίζεται στο σεβασμό και την αξιοπρέπεια.

Απαραίτητη προϋπόθεση για την επιτυχία αυτής της πολιτικής είναι:

Α) να γίνει γνωστή σε όλους τους εργαζόμενους και να πεισθούν ότι η διοίκηση έχει δεσμευθεί να ασχοληθεί σοβαρά με το πρόβλημα.

Β) να εκπαιδευτούν κατάλληλα οι προϊστάμενοι, τα διοικητικά στελέχη και όσοι θα ασχοληθούν με τις προσφυγές ώστε να μπορούν να χειρισθούν το πρόβλημα.

Όταν κάποιο άτομο δυσκολεύεται από μόνο του να αντιμετωπίσει το θύτη τότε θα πρέπει να μπορεί να προσφεύγει σε κάποιο σύμβουλο που θα έχει εκπαιδευθεί για να παρέχει βοήθεια στα θύματα τέτοιων συμπεριφορών μέσα στην επιχείρηση. Το άτομο αυτό θα πρέπει να έχει ορισθεί με τη σύμφωνη γνώμη των συνδικαλιστικών φορέων ή των εργαζομένων.

Επιπλέον, η επιχείρηση θα πρέπει να θεσμοθετήσει επίσημη διαδικασία καταγγελίας στις περιπτώσεις που οι προσπάθειες σε ατομικό επίπεδο αποτυγχάνουν. Θα πρέπει να προσδιορισθούν οι διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται από τα θύματα τέτοιων συμπεριφορών και σε ποιόν θα μπορούν να προσφεύγουν. Επίσης θα πρέπει να είναι σαφές ότι οι προσφεύγοντες θα προστατεύονται έναντι αυθαιρεσιών της διοίκησης ή αντεκδίκησης εκ μέρους του θύτη.

Οι προσφυγές θα πρέπει να εξετάζονται με σεβασμό στα δικαιώματα του θύματος και του θύτη. Η διερεύνηση θα πρέπει να είναι ανεξάρτητη, αντικειμενική και όχι μακροχρόνια και η διαδικασία θα πρέπει να θέτει χρονικά όρια εντός των οποίων θα πρέπει να εξετάζεται μια προσφυγή.

Όπου αποδεικνύεται ότι υπήρχε τέτοια συμπεριφορά ο θύτης θα πρέπει να τιμωρείται με πειθαρχική ποινή και όλοι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν ποιες είναι αυτές οι ποινές.

### 3.2 ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΓΙΑ ΜΕΤΡΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν να παίξουν σημαντικό ρόλο στην πρόληψη αυτής της συμπεριφοράς.

Θα πρέπει να ενσωματώσουν κατάλληλους όρους στις συλλογικές συμβάσεις με στόχο την επίτευξη ενός περιβάλλοντος εργασίας απαλλαγμένου από συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης και από καταστάσεις κατατρεγμού του καταγγέλλοντος ή άλλου ατόμου που επιθυμεί να

παρέχει αποδεικτικά στοιχεία σε περίπτωση καταγγελίας.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να ενημερώνουν τα μέλη τους ως προς το δικαίωμά τους να μην υφίστανται τέτοια συμπεριφορά και να τα καθοδηγούν στο τι πρέπει να κάνουν για να αντιμετωπίσουν ένα τέτοιο πρόβλημα.

Επί του προκειμένου μπορούν να ορίσουν συμβούλους ειδικά εκπαιδευμένους γι' αυτό το θέμα ώστε να προσφέρουν βοήθεια και οδηγίες στα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης αλλά και για να τα αντιπροσωπεύουν όταν κάνουν προσφυγές.

Η συνδικαλιστική οργάνωση πρέπει να ενημερώνεται για οποιαδήποτε συμπεριφορά σεξουαλικής παρενόχλησης και οποιαδήποτε τέτοια πληροφορία θα πρέπει να θεωρείται εμπιστευτική.

Τέλος η προτεραιότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης θα πρέπει να είναι η παροχή βοήθειας στο θύμα. Όπου η οργάνωση αντιπροσωπεύει τον θύτη θα πρέπει να καθίσταται σαφές ότι η οργάνωση δεν ανέχεται την προσβλητική συμπεριφορά λόγω του ότι παρέχει εκπροσώπηση. Ωστόσο δεν θα πρέπει το ίδιο συνδικαλιστικό στέλεχος να εκπροσωπεί και το θύμα και το θύτη. (Μαγγανάρα Ι., 1998)

#### 4)ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΘΗΚΕ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΓΙΑ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.

Το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης τέθηκε για πρώτη φορά στην Ελλάδα από τον Σύνδεσμο για τα Δικαιώματα της Γυναίκας στα πλαίσια έρευνας που πραγματοποιήθηκε στην ευρύτερη περιφέρεια της Αθήνας, σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, κατά τα έτη 1988-91.

Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι όσον αφορά την έκταση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, από τις απαντήσεις της έρευνας προκύπτει ότι 68% των ανδρών και 69,6% των γυναικών έχουν ακούσει για περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στο περιβάλλον της

εργασίας τους ενώ 74,2% των ανδρών και 79,1% των γυναικών γνωρίζουν συγκεκριμένες περιπτώσεις που εργαζόμενες γυναίκες υπήρξαν αντικείμενο σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία.

Αναφορικά με τις αντιδράσεις ως προς τη σεξουαλική παρενόχληση, από τις απαντήσεις προκύπτει ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων(ανδρών και γυναικών) θεωρεί ότι η πιο ουσιαστική αντίδραση, τόσο στην περίπτωση που η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από προϊστάμενους όσο και από συναδέλφους, είναι η αποφασιστική αντίκρουση. Ωστόσο όσον αφορά την παρενόχληση, τόσο από προϊστάμενο όσο και από συνάδελφο, οι άνδρες επιλέγουν σε μεγαλύτερο ποσοστό από τις γυναίκες ως αντίδραση την αναφορά στη συνδικαλιστική οργάνωση, την αναφορά στον προϊστάμενο και την αποκάλυψη σε συναδέλφους.(Μαγγανάρα Ι., 1998)

## ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΕΞΟΥΣΙΑ ΚΑΙ ΣΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ.

### 1)ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το ελληνικό Σύνταγμα εγγυάται το δικαίωμα των γυναικών στην ισότητα και στην ίση συμμετοχή σύμφωνα με το άρθρο 4.Ωστόσο, παρά το νομοθετικό πλαίσιο, η σημερινή εικόνα δείχνει την άνιση συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην πολιτική.

Κατά το Human Development Report του 1995,το οποίο είναι αφιερωμένο στην ισότητα των δύο φύλων, υπάρχουν ορισμένοι δείκτες που μετρούν την ισότητα αυτή στην πράξη.

Ο πρώτος δείκτης GDI(gender related development index) μετράει την πρόοδο μιας χώρας σε βασικούς τομείς όπως η υγεία, η εκπαίδευση, το επίπεδο ζωής, αλλά επικεντρώνεται στο κατά πόσο υφίστανται ανισότητες στις επιπτώσεις αυτής της προόδου τα δύο φύλα.

Ένας άλλος δείκτης αυτής της έκθεσης, ο δείκτης GEM(gender empowerment measure) μετράει κατά πόσο γυναίκες και άνδρες μπορούν να συμμετέχουν δραστήρια στην οικονομική, πολιτική και επαγγελματική ζωή καθώς και στη λήψη αποφάσεων.

Η Ελλάδα, όσον αφορά τον δείκτη GDI, βρίσκεται σε πολύ καλή σειρά(27<sup>η</sup> από τις 130 χώρες της κατάταξης) ενώ τις τέσσερις πρώτες θέσεις κατέχουν η Σουηδία, η Φιλανδία, η Νορβηγία και η Δανία.

Όσον αφορά όμως τον δείκτη GEM, η Ελλάδα εμφανίζεται πολύ χαμηλά στην κατάταξη(67<sup>η</sup> σειρά) ενώ τις πρώτες θέσεις κατέχουν και πάλι οι σκανδιναβικές χώρες.

Τέλος, σύμφωνα με την ίδια έκθεση, ορισμένες αναπτυσσόμενες χώρες έχουν καλύτερους δείκτες GEM από ορισμένες πλούσιες βιομηχανικές χώρες, γεγονός που αποδεικνύει ότι σε πολλές ανεπτυγμένες χώρες οι ευκαιρίες στον οικονομικό και πολιτικό τομέα για τις γυναίκες παραμένουν περιορισμένες.(Μαγγανάρη Ι., 1998)

## 2)ΛΟΓΟΙ ΓΙΑ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ.

Αδιαμφισβήτητος λόγος για την συμμετοχή των γυναικών στη διαμόρφωση της πολιτικής για την οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική ανάπτυξη της χώρας είναι η προώθηση ουσιαστικής πολιτικής ίσων ευκαιριών.

Σύμφωνα με την έκθεση της Επιτροπής του Ευρωκοινοβουλίου για τα δικαιώματα της γυναίκας, σχετικά με το θέμα αυτό, από 27/1/94, βασικά επιχειρήματα για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην πολιτική είναι τα εξής:

Μια από τις βασικές αρχές των δημοκρατικών συστημάτων είναι ότι οι πολίτες πρέπει να μπορούν να ασκούν επιρροή στη λήψη των αποφάσεων που τους αφορούν με βάση την ισότητα. Αυτή η ισότητα ευκαιριών όμως που υποτίθεται ότι χαρακτηρίζει την δημοκρατία δεν φαίνεται να υπάρχει, τη στιγμή που οι γυναίκες εκπροσωπούνται ευρύτερα σε μικρότερο βαθμό από ότι οι άνδρες, μολονότι αντιπροσωπεύουν το 50% της ανθρωπότητας.

Ένα δεύτερο επιχείρημα έχει σχέση με την αποτελεσματική αξιοποίηση των γνώσεων και των εμπειριών των γυναικών μιας που θεωρείται σημαντική απώλεια ανθρώπινου δυναμικού για κάθε κοινωνία εάν αφήνει αναξιοποίητα τα προσόντα του μισού της πληθυσμού.

Τέλος, υποαντιπροσώπευση των γυναικών φαίνεται ότι δεν είναι παρά το πιο φανερό παράδειγμα του τρόπου αντιπροσώπευσης μιας σειράς κοινωνικών ομάδων και καταδεικνύει την αδυναμία της δημοκρατίας(δηλαδή τη συνύπαρξη της πολιτικής ισότητας με την κοινωνική ανισότητα) αφού ο παράγων δύναμη καθορίζει ποιοι βρίσκονται στα κέντρα λήψης των αποφάσεων, σε κάθε κοινωνία(Μαγγανάρα Ι., 1998)

### 3) ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΧΑΜΗΛΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ.

Τα αίτια της χαμηλής γυναικείας συμμετοχής στα κέντρα λήψης αποφάσεων και ειδικότερα στην πολιτική ποικίλλουν από κοινωνικοοικονομικά και πολιτιστικά μέχρι ψυχολογικά αίτια ή αίτια οφειλόμενα στην οργανωτική δομή των πολιτικών θεσμών κ.ο.κ.

Το γεγονός ότι οι γυναίκες βρίσκονται συγκεντρωμένες σε ένα περιορισμένο φάσμα εργασιών, συνήθως στις κατώτερες βαθμίδες της ιεραρχίας, καθώς και το ότι συμμετέχουν περιορισμένα σε συνδικαλιστικά όργανα και σε άλλες ομάδες συμφερόντων με σημαντική επιρροή στην πολιτική, έχει ως αποτέλεσμα οι γυναίκες να έχουν λίγες ευκαιρίες για σταδιοδρομία και για δημιουργία επαφών που θα τους χρησίμευαν για την είσοδό τους στην πολιτική.

Επιπλέον, η διαθεσιμότητα του χρόνου των γυναικών και επομένως οι δυνατότητές τους για συμμετοχή στη δημόσια ζωή, περιορίζονται από το γεγονός ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι οι κύριες υπεύθυνες για την ανατροφή των παιδιών και το νοικοκυριό. Οι ανεπαρκείς υπηρεσίες φροντίδας των παιδιών μάλιστα, κάνουν το πρόβλημα του χρόνου πιο σημαντικό. Έτσι οι γυναίκες αναγκάζονται συχνά να διακόπτουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία ή να διαλέγουν είδη απασχόλησης (όπως η μερική) που αυξάνουν τη μειονεκτικότητά τους και την ανασφάλεια και επομένως περιορίζουν τις δυνατότητές τους να εισέλθουν στην πολιτική ή να εξελιχθούν επαγγελματικά.

Τα ψυχολογικά αίτια είναι μια εξίσου σημαντική παράμετρος. Η κοινωνικοποίηση, λοιπόν, σε πρότυπα γυναικείων ρόλων που χαρακτηρίζονται από εξάρτηση και παθητικότητα παρά από αυτονομία και αυτάρκεια που απαιτούνται για την επιβίωση στον πολιτικό στίβο, δημιουργεί αισθήματα προσωπικής ανικανότητας για ανάληψη ανωτέρων αξιωμάτων και δεν κατευθύνει σε προσπάθεια

διάκρισης. Για να διακριθεί εξάλλου κανείς, απαιτείται συγκέντρωση σε ένα σκοπό κάτι που για την σύγχρονη γυναίκα είναι ιδιαίτερος δύσκολο λόγω των πολλαπλών υποχρεώσεων της.

Ένα ακόμη αίτιο που συνδέεται με τα κριτήρια επιλογής των κομμάτων είναι η ιδιαίτερη σημασία που δίνεται στην κομματική και επαγγελματική εμπειρία όσων ενδιαφέρονται να επιλεγούν ως υποψήφιοι σε βουλευτικές εκλογές. Η απαίτηση όμως για επαγγελματική εμπειρία αποτελεί μειονέκτημα για τις γυναίκες οι οποίες συγκεντρώνονται σε επαγγέλματα φροντίδας, στην παροχή υπηρεσιών, σε διοικητικές θέσεις, επαγγέλματα που δεν χαρακτηρίζονται από ιδιαίτερη ελαστικότητα του χρόνου εργασίας.

Κλείνοντας, αξίζει να αναφερθεί ότι η πλειοψηφία των γυναικών (68,3% έναντι 58,6% των ανδρών) πιστεύει ότι οι πολιτικοί δεν ασχολούνται αρκετά με τα προβλήματα που αφορούν τις γυναίκες, όπως προκύπτει από σχετική έρευνα του ΕΚΚΕ. Επίσης οι γυναίκες, κατά 41% έναντι 26,9% των ανδρών, θεωρούν ότι οι πολιτικές αποφάσεις επηρεάζουν λίγο ή καθόλου τη ζωή τους.

Φαίνεται λοιπόν, ότι η μειωμένη σε σχέση με τους άνδρες αίσθηση προσωπικής συνάφειας με την πολιτική διαδικασία που χαρακτηρίζει τις γυναίκες αποτελεί και παράγοντα μειωμένης πολιτικής συμμετοχής, ενώ όπως προκύπτει από πολλές έρευνες οι γυναίκες συμμετέχουν κυρίως σε οργανώσεις που ασχολούνται με συγκεκριμένα θέματα και έχουν αντικείμενο την προσφορά σε άλλους (Μαγγανάρα Ι., 1998)

#### 4) ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ.

Για την επίτευξη μιας ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στην πολιτική ζωή, χρειάζεται να ξεπεραστεί ο παραδοσιακός ρόλος της αναπαραγωγής και της ενασχόλησης με τα οικιακά καθήκοντα, που συνιστά ένα από τα δυσκολότερα εμπόδια.



Ακόμη, οι συμπεριφορές και οι μορφές πρακτικής, που συνιστούν διάκριση στον πολιτικό τομέα, θα πρέπει να περιοριστούν κάτι που για να γίνει χρειάζεται να αλλάξει η νοοτροπία και να ανοίξουν οι συνδυασμοί υποψηφίων στις γυναίκες.

Προκειμένου, τέλος, να ξεπεραστεί η έλλειψη αυτοπεποίθησης που οφείλεται στην ελλιπή εκπαίδευση και το αρνητικό ιστορικό και πολιτισμικό φορτίο, θα πρέπει να καλλιεργηθεί η ικανότητα των γυναικών να συμμετέχουν σε ηγετικές θέσεις μέσω της ανάπτυξης της επαγγελματικής εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένης της επιμόρφωσης σε ηγετικά καθήκοντα και σε θέσεις λήψης αποφάσεων, σε δημόσιες ομιλίες και στην αυτόνομη διεκδίκηση δικαιωμάτων καθώς και στην προώθηση πολιτικών εκστρατειών και άλλων σχετικών προγραμμάτων. (Ευρωπαϊκό Συνέδριο, 2001)

Ενδεικτικά κάποια μέτρα που θα μπορούσαν να ληφθούν σε συνεργασία με γυναικείες οργανώσεις είναι τα εξής:

- -η σύνταξη και η έκδοση σε τακτά χρονικά διαστήματα μιας κατάστασης στην οποία να φαίνεται με αριθμητικά στοιχεία η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων .

- -η προώθηση σε τακτά διαστήματα εκστρατειών ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης που θα δώσουν υλικό για δημόσια συζήτηση και θα δημιουργήσουν πιο προοδευτικές νοοτροπίες.

- -η δημιουργία τράπεζας πληροφοριών για γυναίκες με κατάλληλα προσόντα, από όπου να μπορούν να αντλούν τα κόμματα και η τοπική αυτοδιοίκηση γυναίκες για αξιώματα είτε για υποψηφιότητες στις δημοτικές, τις βουλευτικές εκλογές και τις ευρωεκλογές.

- -η δημιουργία ταμείου για οικονομική επιχορήγηση υποψηφίων γυναικών, οι οποίες διαθέτουν περιορισμένα οικονομικά μέσα.

Επίσης σύμφωνα με την Εθνική Έκθεση της Ελλάδας απαραίτητη είναι και η συνεργασία με τα γυναικεία τμήματα των συνδικάτων για την προώθηση της συμμετοχής γυναικών στα εκτελεστικά τους όργανα ανάλογα με τη συμμετοχή τους στη βάση της οργάνωσης, καθώς και η μελέτη

του πολιτικού συστήματος και των εκλογικών νόμων για τον εντοπισμό κάθε έμμεσης διάκρισης που προωθεί τον αποκλεισμό των γυναικών.(Εθνική Έκθεση Ελλάδας, 1999)

#### 5)ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.

Συμπερασματικά, οι γυναίκες θα πρέπει να συμμετέχουν στα κέντρα λήψης των αποφάσεων για όλους τους λόγους που προαναφέρθηκαν αλλά και για έναν ακόμη, το ευνοϊκό κοινωνικό κλίμα που υπάρχει για τη γυναικεία συμμετοχή στην πολιτική και στα κέντρα λήψης αποφάσεων την τελευταία δεκαετία στη χώρα μας.

Στην Ελλάδα, η κοινή γνώμη είναι όλο και περισσότερο ανοικτή στην προώθηση των γυναικών ακόμη και στις υψηλότερες βαθμίδες, ειδικότερα στον τομέα της πολιτικής. Σύμφωνα, λοιπόν, με έρευνα του ΕΚΚΕ για την πολιτική συμπεριφορά των Ελλήνων, το 58,5% των γυναικών και το 45,5% των ανδρών πιστεύουν ότι τα πράγματα θα ήταν καλύτερα αν υπήρχαν περισσότερες γυναίκες στη Βουλή.

Επιπλέον, σύμφωνα με την ίδια έρευνα, σχετικά με τα αίτια της μειωμένης συμμετοχής των γυναικών στη Βουλή και στην κυβέρνηση, το 64,9% των γυναικών και το 57,5% των ανδρών πιστεύουν ότι τα αίτια οφείλονται στο ότι οι γυναίκες δεν έχουν τις απαραίτητες ικανότητες(Μαγγανάρα Ι., 1998)

Η γενική ανάγκη να προωθηθούν οι γυναίκες στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων ως προϋπόθεση για τη δημοκρατία και την ειρήνη αναγνωρίζεται απολύτως τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Οι γυναίκες, άλλωστε, συνδέονται με την έλλειψη βίας καθώς το σύστημα αξιών τους είναι συνυφασμένο με τον διάλογο, το συμβιβασμό, τη συμφιλίωση και τη διευθέτηση των διαφορών με ειρηνικά μέσα.

Εκτιμάται λοιπόν ότι εάν η πολιτική ζωή υιοθετούσε τις αξίες των γυναικών, θα υπήρχε μεγαλύτερη κοινωνική αλληλεγγύη μεταξύ των λαών, δικαιότερη κατανομή των πόρων του πλανήτη ενώ θα υπήρχε μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση σε

κοινωνικά θέματα που συνδέονται με την ποιότητα της ζωής όπως η προστασία του περιβάλλοντος, η παιδεία, η κοινωνική πολιτική και η πρόνοια κ.ο.κ(Ευρωπαϊκό Συνέδριο, 2001)

## ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ.

### 1)ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η μετανάστευση αποτελεί ένα από τα φαινόμενα που χαρακτηρίζουν την εποχή μας και μολονότι είναι κατά βάση οικονομικό φαινόμενο, έχει τόσο πολιτικές όσο και κοινωνικές και πολιτισμικές προεκτάσεις.

Η μετανάστρια, οι ιδιαιτερότητες και τα προβλήματα της οποίας ως μετακινούμενου ατόμου συνειδητοποιήθηκαν με μεγάλη καθυστέρηση, κατανοήθηκαν ελλιπώς και αντιμετωπίστηκαν ελάχιστα, κινδυνεύει να υποστεί εντονότερα από τον μετανάστη τις δυσμενείς επιπτώσεις της νέας εποχής.(Μουσούρου Λ., 1993)

Η ξένη γυναίκα, μετανάστρια ή πρόσφυγας, και στη χώρα υποδοχής υφίσταται ξανά πολύ περισσότερο απ' ότι οι άλλες γυναίκες την ανισότητα των φύλων και την εκμετάλλευσή. Επί του προκειμένου, σύμφωνα με την Μουσούρου όλοι οι μελετητές έχουν επισημάνει ότι η μετακινούμενη γυναίκα υφίσταται τις επιπτώσεις της κοινωνικής της θέσης που είναι διττά υποδεέστερη τόσο γιατί ανήκει στην κατηγορία των αλλοδαπών όσο και γιατί ανήκει στην κατηγορία των γυναικών.

Οι γυναίκες μετανάστριες προέρχονται συνήθως από τις Φιλιππίνες, την Ταϊλάνδη, τη Σρι Λάνκα, την Πολωνία κι άλλες ανατολικές χώρες ενώ, γυναίκες από το Ιράκ, το Ιράν, το Κουρδιστάν και από αφρικανικές χώρες έρχονται συνήθως σαν πρόσφυγες στη χώρα μας.

Συχνά οι γυναίκες αυτές έρχονται με τη συμφωνία και την πεποίθηση ότι θα τους εξασφαλισθεί άδεια παραμονής και εργασίας και ανακαλύπτουν μετά από μήνες ή και χρόνο ότι δεν έχει εκδοθεί καμία άδεια, δεν υπάρχει καμία κάλυψη και θεωρούνται παράνομες.

Η πλειονότητα των μεταναστριών απασχολούνται στην Ελλάδα ως οικιακές βοηθοί, baby sitters ή αποκλειστικές νοσοκόμες. Έρχονται μάλιστα με ειδικά συμβόλαια και συμφωνίες για να ασκήσουν αυτό το τελευταίο επάγγελμα αλλά τις περισσότερες φορές βρίσκονται να εκτελούν χρέη

οικιακής βοηθού. Κάποιες λίγες εργαζόμενες απασχολούνται σε άλλες εργασίες ενώ ένα μεγάλο μέρος απασχολείται σε μπάρ και νυκτερινά κέντρα.

Ανεξάρτητα από το που εργάζονται αξίζει να σημειωθεί ότι οι εργαζόμενες αυτές έχουν συχνά υψηλό μορφωτικό επίπεδο(λυκειακές ή πανεπιστημιακές σπουδές) και συχνά ειδικά διπλώματα.

## 2)ΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ.

Ο νόμος που ρυθμίζει την κατάσταση των αλλοδαπών στη χώρα μας είναι ο 1975/91 που εφαρμόζεται από τις αρχές του Ιουνίου του 1992.

Θεμελιώδης προϋπόθεση που θέτει όλο το νομικό πλαίσιο της Ελλάδας για την αναγνώριση της μετανάστριας στη χώρα είναι η ύπαρξη άδειας παραμονής και-όταν εργάζεται-άδειας εργασίας. Επι του προκειμένου προβλέπεται ποινή φυλάκισης από 3 μήνες έως 5 έτη για την αλλοδαπή που έχει έρθει λαθραία στη χώρα, ενώ για πρώτη φορά θεωρείται αδίκημα και η εργασία χωρίς την σχετική άδεια και τιμωρείται με ποινές από 10 ημέρες μέχρι 5 χρόνια .Επίσης προβλέπονται αυστηρές ποινές και για τους εργοδότες που απασχολούν αλλοδαπούς χωρίς άδεια ή μετά τη λήξη της άδειας εργασίας με ποινές από 3 μήνες μέχρι 5 χρόνια και με υψηλά πρόστιμα.

Ο αλλοδαπός χωρίς άδεια δεν έχει κανένα απολύτως δικαίωμα, δεν μπορεί να αναφερθεί σε καμία αρχή, δεν μπορεί να υποβάλει οποιοδήποτε αίτημα, δεν μπορεί να έχει καμία μορφή προστασίας αφού με ρητή διάταξη του νόμου οι δημόσιες υπηρεσίες και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου υποχρεούνται να μη δέχονται για εξέταση αίτημα αλλοδαπού αν δεν έχει άδεια παραμονής.

Αυτή η διάταξη αντίκειται στις διατάξεις του Συντάγματος που προστατεύουν τα θεμελιώδη δικαιώματα, αφού καταργεί το δικαίωμα του αναφέρεσθαι στις αρχές.

Η άδεια παραμονής και εργασίας κατά κανόνα αποκτάται μόνο με πρόσκληση από τη χώρα προέλευσης, από συγκεκριμένο εργοδότη και για

συγκεκριμένη θέση εργασίας, ύστερα από άδεια της νομαρχίας υπό ειδικές προϋποθέσεις και η μεταβολή οποιουδήποτε από αυτά τα στοιχεία συνεπάγεται ανάκληση της άδειας εργασίας, εκτός αν υπάρχει έγκριση του Υπουργού Δημοσίας Τάξης. Πρόκειται για μια ρύθμιση που δημιουργεί πρόβλημα κοινωνικό και ηθικό αφού θέτει τον εργαζόμενο σε πλήρη εξάρτηση από τον εργοδότη του.

Επιπλέον με το νόμο 1975/91 τίθεται ως ανώτατο όριο ανανέωσης της άδειας παραμονής η πενταετία, γεγονός που ωθεί στην καταχρηστική μετανάστευση μεγάλο μέρος των μεταναστριών που έρχονται στη χώρα μας ακόμη και νόμιμα. Αυτό συμβαίνει γιατί μετά από πέντε χρόνια παραμονής και εργασίας εδώ έχουν αναπτυχθεί κοινωνικοί και συναισθηματικοί δεσμοί της αλλοδαπής με το χώρο που ζει και η επιστροφή στη χώρα της δεν είναι δυνατή. (Κούρτοβικ Γ., 1998)

### 3)ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ.

Σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία δεν προβλέπεται διάκριση ανάμεσα σε Έλληνες πολίτες και ξένους εργαζόμενους όσον αφορά τα εργασιακά δικαιώματα και το ύψος του μισθού με εξαίρεση τους αλλοδαπούς που είναι ναυτολογημένοι σε ελληνικά πλοία.

Θεωρητικά αυτό σημαίνει ότι η αλλοδαπή έχει αγωγή δικαιώματα κατά του εργοδότη όμως η προσφυγή μιας ξένης εργαζόμενης στα δικαστήρια, με ή χωρίς άδεια εργασίας, είναι ιδιαίτερα δύσκολη. Πέρα από τα προβλήματα που και οι Έλληνες εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν σχετικά με την αδυναμία απόδειξης της παραβίασης των δικαιωμάτων (πράγμα σχεδόν αδύνατον σε περίπτωση οικόσιτων εργαζόμενων), η αλλοδαπή αντιμετωπίζει πρόσθετα το πρόβλημα ότι η άδεια εργασίας και άρα η άδεια παραμονής της συνδέεται άμεσα με τον εργοδότη της οπότε αν καταφύγει στα δικαστήρια, ο εργοδότης θα ανακαλέσει με δήλωσή του την άδεια εργασίας και παραμονής και η εργαζόμενη θα εγκαταλείψει τη χώρα. Άλλωστε ακόμη και αν επιδικασθεί δικαστικά κάποιο ποσό, η

αλλοδαπή δεν έχει το δικαίωμα να το εξαγάγει αφού η εξαγωγή συναλλάγματος απαγορεύεται.

Τα ποσά λοιπόν που θα επιδικασθούν κατατίθενται στην τράπεζα της Ελλάδας σε δεσμευμένο λογαριασμό και η αλλοδαπή έχει το δικαίωμα να αναλαμβάνει μόνο ορισμένο ποσό κατά μήνα για να το διαθέσει αποκλειστικά στην Ελλάδα.

Τέλος, όσον αφορά τα δικαιώματα της οικόσιτης εργαζόμενης ο νόμος δέχεται ότι οι όροι εργασίας και το ύψος του μισθού αποτελεί αντικείμενο συμφωνίας και δεν υπάγεται στη ρύθμιση του νόμου ούτε δεσμεύεται από τις εθνικές συλλογικές διατάξεις.

#### 4)ΑΣΦΑΛΙΣΗ.

Η αλλοδαπή εργαζόμενη, με ή χωρίς άδεια εργασίας, είναι ασφαλιστέα στα αντίστοιχα ταμεία και όσον αφορά τις οικιακές βοηθούς, η ασφάλιση γίνεται με βάση ασφαλιστικά κλιμάκια που ορίζει το ΙΚΑ τα οποία είναι πολύ υψηλότερα από τους μισθούς.

Η αλλοδαπή μπορεί να συμμετάσχει στα οφέλη της μόνον όσον αφορά στον κλάδο της περίθαλψης και όχι της σύνταξης αφού δεν υπάρχει η δυνατότητα μεταφοράς των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων. Ωστόσο αν η αλλοδαπή στερείται άδειας παραμονής και εργασίας δεν δικαιούται ούτε τις παροχές του κλάδου περίθαλψης ακόμη κι αν έχουν καταβληθεί οι εισφορές.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Συμπερασματικά, παρά τη μαζική είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας και την ανατροπή της πατριαρχικής δομής της απασχόλησης, η γυναικεία εργασία υπολείπεται σημαντικά της ανδρικής, η γυναικεία ανεργία είναι σαφώς υψηλότερη, οι γυναίκες απειλούνται πολύ περισσότερο από το φαινόμενο της μακροχρόνιας ανεργίας ενώ προτιμούνται στις θέσεις ευέλικτης απασχόλησης όπως είναι η μερική και προσωρινή απασχόληση. Παράλληλα, εξακολουθούν να απασχολούνται σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης, υποεκπροσωπούνται σε θέσεις υψηλής ειδίκευσης καθώς και στα κέντρα λήψης αποφάσεων, ενώ καλύπτουν ένα μεγάλο μέρος των θέσεων απασχόλησης στην παραοικονομία.

Ενδεικτικά αναφέρεται ότι μισό περίπου εκατομμύριο γυναικών στην Ελλάδα (μαζί με αρκετές εκατοντάδες χιλιάδες μεταναστών) εργάζεται σε συνθήκες που διαφεύγουν από τη στατιστική, τη φορολογία και τη νομοθεσία, εργάζεται δηλαδή είτε σε μικρές επιχειρήσεις (στην πλειοψηφία τους οικογενειακές), είτε στην αδήλωτη εργασία, κυρίως σε οικονομικές δραστηριότητες όπως η ένδυση και η υπόδηση, η κατ' οίκον πληκτρολόγηση και επεξεργασία κειμένου και οι πωλήσεις από το σπίτι. Στην κατηγορία αυτή εντάσσεται και η πλειοψηφία των μεταναστριών που απασχολούνται κυρίως ως οικιακοί βοηθοί και βοηθητικές νοσοκόμες.

Τα χαρακτηριστικά αυτά καθιστούν τη γυναίκα όχι απλά σε μειονεκτική θέση σε σχέση με τον άνδρα, αλλά αρκετές φορές την εξαναγκάζουν να ζει σε συνθήκες ανασφάλειας στα πλαίσια τόσο του οικονομικού όσο και κοινωνικού χώρου.

Οι προτάσεις για τη βελτίωση της θέσης της εργαζόμενης γυναίκας αφορούν πολλούς τομείς.

Κατ' αρχήν βασικό ρόλο παίζει η επαγγελματική εκπαίδευση και ειδίκευση ως τομέας που καθορίζει το είδος της απασχόλησης και την επαγγελματική εξέλιξη. Τα άτομα που απασχολούνται με τον επαγγελματικό προσανατολισμό των νεαρών



κοριτσιών ή των γυναικών θα πρέπει να καταβάλουν προσπάθεια να διευρύνουν τους επαγγελματικούς ορίζοντες των κοριτσιών και να ενθαρρύνουν την επιλογή μη στερεότυπων γυναικείων επαγγελμάτων. Παράλληλα θα πρέπει να προωθούνται οι νέες γυναίκες σε νέα επαγγέλματα που ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της εποχής ώστε να μειωθεί σημαντικά το φαινόμενο της ειδίκευσης των γυναικών σε παραδοσιακά επαγγέλματα.

Όσον αφορά την ασυμβατότητα της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών, κρίνεται απαραίτητο να αυξηθούν οι κοινωνικές παροχές για την παιδική μέριμνα και την προστασία των ηλικιωμένων ώστε η γυναίκα εργαζόμενη να μην βαρύνεται με τόσους πολλούς ρόλους (εργασία, φροντίδα παιδιών, σπιτιού κ.ο.κ) Σημαντικό επίσης είναι να δημιουργηθούν περισσότεροι παιδικοί και βρεφικοί σταθμοί στην επαρχία λαμβάνοντας υπόψη το εργατικό δυναμικό της κάθε περιοχής. Είναι σαφές ότι η αναγκαιότητα μιας κοινωνικής πολιτικής που έχει ως μέλημά της την εργασία της γυναίκας δεν αφορά μόνο αυτή την ίδια αλλά και το κοινωνικό σύνολο καθώς η έλλειψη κοινωνικής πολιτικής για την μητρότητα μεταφράζεται σε χαμηλό ποσοστό γεννήσεων και γήρανση του πληθυσμού.

Ένας ακόμη παράγοντας, ζωτικής σημασίας, για την βελτίωση της θέσης της εργαζόμενης γυναίκας είναι η αύξηση της συμμετοχής της στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Θα πρέπει η γυναίκα να συμμετέχει δραστήρια στα όργανα που ασχολούνται με την επεξεργασία των προτάσεων και αποφάσεων της πολιτείας γιατί από τις θέσεις αυτές θα μπορεί να συναποφασίζει και για τα ζητήματα που την αφορούν.

Αναφορικά με την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων, απαιτούνται μέτρα πολιτικής που να ενθαρρύνουν τη μείωση του διαχωρισμού της απασχόλησης με βάση το φύλο και τη βελτίωση της σχετικής αμοιβής των επαγγελμάτων και κλάδων που συγκεντρώνουν τον κύριο όγκο της γυναικείας απασχόλησης.

Τέλος, απαραίτητη είναι η διευκόλυνση των γυναικών ώστε να μην διακόπτουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα καθώς και η βελτίωση των προοπτικών προαγωγής και επαγγελματικής τους εξέλιξης. Δράσεις προς αυτήν τη κατεύθυνση μπορεί να αναληφθούν είτε από το κράτος (γονικές άδειες, βελτίωση υποδομών και υπηρεσιών φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων), είτε από τους εργοδότες και τα συνδικάτα, είτε από τις γυναικείες οργανώσεις ή από έναν συνδυασμό φορέων.

# ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

## 1. Ο ΝΟΜΟΣ 1414/84

### *«Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις»*

όπως έχει συμπληρωθεί και από μεταγενέστερες νομοθετικές ρυθμίσεις.

#### **Άρθρο 1, Πεδίο Εφαρμογής.**

Οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται στους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών και σε όσους ασκούν ελεύθερα επαγγέλματα.

#### **Άρθρο 2, Επαγγελματικός προσανατολισμός και επαγγελματική κατάρτιση.**

Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 10 του παρόντος νόμου, απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση: α) στην πρόσβαση, στο περιεχόμενο και στην εφαρμογή προγραμμάτων ή συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, μαθητείας, μετεκπαίδευσης, επιμόρφωσης, εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος, λαϊκής επιμόρφωσης, ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων ή των οικογενειών τους και γενικά προγραμμάτων που συντελούν στην πνευματική, οικονομική και κοινωνική τους εξέλιξη και ανάπτυξη και β) στη συμμετοχή σε εξετάσεις και στον καθορισμό προϋποθέσεων απόκτησης ή απονομής διπλωμάτων, πιστοποιητικών ή άλλων τίτλων σπουδών, καθώς και στη χορήγηση υποτροφιών και εκπαιδευτικών αδειών ή στην παροχή άλλων σπουδαστικών ευεργετημάτων.

#### **Άρθρο 3, Πρόσβαση στην απασχόληση.**

1. Η πρόσβαση σε όλους τους κλάδους και βαθμίδες κάθε απασχόλησης γίνεται αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής κατάστασης. 2. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 10 του παρόντος νόμου, στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών, απαγορεύεται να γίνεται αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή

κατάσταση ή να χρησιμοποιούνται κριτήρια και στοιχεία που έστω και έμμεσα καταλήγουν σε διάκριση των φύλων. 3. Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης. Σε εργασίες όπου για την πρόσληψη είναι αναγκαία η προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης, η έγκυος προσλαμβάνεται χωρίς την ιατρική αυτή βεβαίωση, εφόσον οι ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εμβρύου. Στην περίπτωση αυτή, η προσκόμιση της βεβαίωσης γίνεται μετά τη λήξη της λοχείας.

#### **Άρθρο 4, Αμοιβή εργαζομένων.**

Άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία. 2. Ως αμοιβή νοείται ο μισθός και κάθε άλλη πρόσθετη αμοιβή που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος, ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας. 3. Η κατάταξη των επαγγελματιών για τον καθορισμό των αμοιβών πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να εφαρμόζεται χωρίς διακρίσεις φύλου. 4. Δικαιούχος των επιδομάτων γάμου είναι η οικογένεια και των επιδομάτων παιδιών τα παιδιά. 5. 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.

#### **Άρθρο 5, Όροι εργασίας και επαγγελματική εξέλιξη.**

1. Απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο του εργαζόμενου, όσον αφορά τους όρους, τις συνθήκες εργασίας και την επαγγελματική του εξέλιξη και σταδιοδρομία. 2. Η υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων και η απασχόλησή τους κατά τις Κυριακές και αργίες γίνεται με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις για τα δύο φύλα. 3. Είναι άκυρος όρος συλλογικής σύμβασης εργασίας ή κανονισμών επιχειρήσεων που έχει διάκριση με βάση το φύλο του εργαζόμενου ως προς τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

#### **Άρθρο 6, Απαγόρευση καταγγελίας.**

Απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας και α) για λόγους που αναφέρονται στο φύλο και β) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη εξαιτίας δικαστικής ή

άλλης ενέργειας του εργαζόμενου, που έχει ως σκοπό την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

### **Άρθρο 7, Πληροφόρηση των εργαζομένων**

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν δικαίωμα να ενημερώνουν τους εργαζόμενους για το περιεχόμενο του νόμου αυτού και τα μέτρα που λαμβάνονται για την υλοποίησή του και για την εξασφάλιση της αρχής της ισότητας αμοιβής και ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων.

2. Οι εργοδότες υποχρεούνται να διευκολύνουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στην ενημέρωση αυτή που γίνεται ή εγγράφως σε πίνακες ανακοινώσεων που βρίσκονται στην επιχείρηση ή προφορικά ή με διανομή εντύπων στους χώρους εργασίας, εκτός του χρόνου απασχόλησης ή με άλλο πρόσφορο τρόπο.

3. Οι υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας υποχρεούνται να παρέχουν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στους εργαζόμενους ατομικά, κάθε πληροφορία και στοιχείο που αναφέρεται στα θέματα που ρυθμίζονται με το νόμο αυτό.

### **Άρθρο 8, Σύσταση υπηρεσιών ισότητας των φύλων.**

1. Στη Διεύθυνση Όρων Εργασίας της κεντρικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας συνιστάται «Τμήμα Ισότητας των Φύλων». Στην αρμοδιότητα του Τμήματος ανήκει: α) συλλογή στοιχείων και στατιστικών δεδομένων για τη θέση της εργαζόμενης γυναίκας στην Ελλάδα και η παρακολούθηση της εφαρμογής ειδικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τα δύο φύλα και την εξάλειψη των ανισοτήτων στις εργασιακές σχέσεις β) η ενημέρωση των εργοδοτών, των εργαζομένων, των συνδικαλιστικών και των γυναικείων οργανώσεων, σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνονται για την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις γ) η συνεργασία με το Συμβούλιο Ισότητας των δύο Φύλων του άρθρου 6 του Ν.1288/1982 (ΦΕΚ 120/Α') καθώς και η επεξεργασία σχεδίων νόμων και διοικητικών πράξεων που αναφέρονται στην ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

2. Σε όλες τις Επιθεωρήσεις Εργασίας (Διευθύνσεις, Τμήματα και Γραφεία) συνιστάται Γραφείο Ισότητας των Φύλων. Στην κατηγορία του Γραφείου ανήκει: α) η παρακολούθηση της εφαρμογής των διατάξεων του νόμου αυτού, η επισήμανση διακρίσεων και η άμεση ενημέρωση του τμήματος ισότητας των

φύλων της προηγούμενης παραγράφου β) η συνεργασία και ενημέρωση των κατά τόπους νομαρχιακών επιτροπών ισότητας και γ) η κατάρτιση και υποβολή κατά τους μήνες Ιανουάριο και Ιούλιο κάθε έτους, έκθεσης, στην οποία αναφέρεται η δραστηριότητά του κατά το προηγούμενο εξάμηνο, τα προβλήματα που εμφανίστηκαν κατά την εφαρμογή των σχετικών με την ισότητα των φύλων διατάξεων και προτάσεις για την αντιμετώπισή τους.

### **Άρθρο 9, Σύσταση τμήματος στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας.**

1. Συνιστάται στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας ειδικό Τμήμα «Ισότητας των Φύλων». Το τμήμα αυτό απαρτίζεται: α) από το Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας ως Πρόεδρο, β) από ένα μέλος του Συμβουλίου Ισότητας των Φύλων του άρθρου 6 του Ν.1288/1982, γ) από έναν ανώτερο υπάλληλο της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας, δ) από έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων και ε) από έναν εκπρόσωπο των εργοδοτών. Εισηγητής είναι ο κατά περίπτωση αρμόδιος υπάλληλος της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας. Τα μέλη του τμήματος, τακτικά και αναπληρωματικά, ορίζονται με απόφαση του Υπουργείου Εργασίας. Τα τρία τουλάχιστον από τα μέλη είναι γυναίκες. 2. Η λειτουργία του τμήματος, η απαρτία και η θητεία των μελών διέπονται από τις διατάξεις που ισχύουν για το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας. 3. 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.

### **Άρθρο 10, Ειδικές ρυθμίσεις**

1. Δεν θίγονται με το νόμο αυτό: α) ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών που ρυθμίζουν θέματα προστασίας της εγκυμοσύνης και της μητρότητας και β) διατάξεις που θεσπίζουν απαγόρευση απασχόλησης προσώπων του ενός φύλου σε ορισμένες επαγγελματικές δραστηριότητες ή απαγόρευση επαγγελματικής τους κατάρτισης για τις δραστηριότητες αυτές, εφόσον το φύλο συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας. 2. Δεν αποτελούν διάκριση ούτε θίγονται τα μέτρα που

λαμβάνονται υπέρ του ενός μόνο φύλου, όταν συμβάλλουν στην καταπολέμηση της ανισότητας και στην αποκατάσταση της ισότητας ευκαιριών. Τέτοια μέτρα είναι ιδίως προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, κίνητρα για την απασχόληση σε επαγγελματικούς τομείς, όπου η εκπροσώπηση του ενός φύλου είναι μικρή και ειδική μέριμνα για πρόσωπα με ιδιαίτερες οικογενειακές υποχρεώσεις. 3. Η ειδική αναφορά του ενός μόνο φύλου σε διαφημίσεις, αγγελίες και προκηρύξεις δεν συνιστά διάκριση σε βάρος του άλλου φύλου, όταν είναι αναγκαία, επειδή η εργασία και το αποτέλεσμά της μόνο από το φύλο αυτό μπορούν να παρασχεθούν.

### **Άρθρο 11, Τροποποιούμενες διατάξεις**

Από την έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού τροποποιούνται οι παρακάτω διατάξεις: 1. Το πρώτο εδάφιο του άρθρου 33 του Β.Δ/τος της 14/26.8.1913 (ΦΕΚ 165/Α') ως εξής: «Δεν επιτρέπεται η χρησιμοποίηση προσώπων κάτω του 18<sup>ου</sup> έτους τους για τον καθαρισμό και λίπανση αξόνων των κινητήρων, των μηχανισμών μετάδοσης της κινητήριας δύναμης και μηχανημάτων, ενόσω βρίσκονται σε κίνηση, καθώς επίσης και στους ατμοκρουνοίς των εργοστασίων». 2. Η εισαγωγική φράση του άρθρου 36 του Β. Δ/τος της 14/26.8.1913 ως εξής: «Θεωρούνται, κατά το άρθρο 17 του Ν. ΔΚΘ', επικίνδυνες για την υγεία και την σωματική ακεραιότητα προσώπων κάτω των 16 ετών, οι εργασίες των εξής βιομηχανικών κλάδων και απαγορεύεται η απασχόλησή τους σε τέτοιες επικίνδυνες εργασίες». 3. Η εισαγωγική φράση του άρθρου 37 του Β Δ/τος της 14/26.8.1913 ως εξής: «θεωρούνται, κατά το άρθρο 17 του Ν. ΔΚΘ' επικίνδυνες για την υγεία και την σωματική ακεραιότητα προσώπων κάτω των 16 ετών και απαγορεύονται οι εξής ειδικές εργασίες στις ακόλουθες βιομηχανίες». 4. Το άρθρο 21 του Β. Δ/τος της 16.3.1923 (ΦΕΚ 91/Α) ως εξής: «Άρθρο 21 οι χειριζόμενοι τα μηχανήματα εξετάζονται προηγουμένως από το μηχανοδηγό, ο οποίος οφείλει να πεισθεί ότι είναι ικανοί για την εργασία αυτή. Σε κανένα δεν επιτρέπεται να αναμιγνύεται σε εργασία ξένη προς την ειδικότητά του. Οι παραβάτες της διάταξης αυτής αποβάλλονται από την εργασία». 5. Τα δύο πρώτα εδάφια του άρθρου μόνο του Π. Δ/τος της 18/23.12.1926 (ΦΕΚ 437/Α') ως εξής:



«Απαγορεύεται η χρησιμοποίηση ατόμων κάτω του 15<sup>ου</sup> έτους στην επεξεργασία καπνού. Η απαγόρευση αυτή αφορά την εργασία του ανοίγματος των δεμάτων και διαλογής των φύλλων, της ζύμωσης και καθάρσις των σωρών που έχουν ζυμωθεί, της αποξήρασης σε κλειστά μέρη, καθώς και την εργασία στη βιομηχανία του καπνού, της κοπής και συσκευασίας και της κατασκευής σιγαρέττων». 6. Το άρθρο μόνο του Π. Δ/τος της 11/17.10.1932 (ΦΕΚ 371/Α') ως εξής: «Απαγορεύεται η χρησιμοποίηση στα ορειχαλκουργεία προσώπων κάτω του 18<sup>ου</sup> έτους». 7. Το άρθρο 4 του Β. Δ/τος της 10.9.1937 (ΦΕΚ 405 Α') ως εξής: «Άρθρο 4 απαγορεύεται η απασχόληση προσώπων ηλικίας κάτω των 18 ετών σε μηχανήματα κατεργασίας ξύλου». 8. Η περίπτωση 3 του άρθρου 11 του Α.Ν 1204/1938 (ΦΕΚ 177/Α') ως εξής: «3. Να να μην προσλαμβάνουν στις εργασίες τους πρόσωπα κάτω των 18 ετών. Στους κάτω των 18 ετών μισθωτούς απαγορεύεται και η ανάθεση της σάρωσης και γενικά της καθαριότητας των εργαστηρίων και των τόπων εργασίας. Σε όλη τη διάρκεια της σάρωσης οι καθαριστές πρέπει να φορούν αναπνευστικές προσωπίδες. Πρόσωπα κάτω των 18 ετών, εφόσον έχουν συμπληρώσει το 15<sup>ο</sup> έτος, μπορεί να προσλαμβάνονται μόνο ως μαθητευόμενοι για επαγγελματική εκπαίδευση και να απασχολούνται στην παρασκευή και χρήση μολυβδούχων χρωμάτων μέχρι 4 ώρες τη μέρα». 9. Το άρθρο 15 του Β. Δ/τος 590/1968 (ΦΕΚ 199/Α') ως εξής: «Άρθρο 15 απαγορεύεται σε πρόσωπα ηλικίας κάτω των 18 ετών η είσοδος σε στοιχειοθετήρια, στερεοτυπία, λινοτυπικές μηχανές, χυτήρια μονοτυπίας και τσιγκογραφεία».

### **Άρθρο 12, κυρώσεις...**

Ο εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις του νόμου αυτού τιμωρείται με πρόστιμο που επιβάλλεται με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου επιθεωρητή εργασίας και εισπράττεται υπέρ της εργατικής εστίας. 2. Ο εργοδότης στον οποίο επιβλήθηκε το πρόστιμο δικαιούται να προσφύγει σε 1<sup>ο</sup> και 2<sup>ο</sup> βαθμό στα τακτικά διοικητικά δικαστήρια.

### **Άρθρο 13, Μεταβατικές διατάξεις**

1. Αν και οι δύο σύζυγοι ή γονείς εργάζονται, τα επιδόματα γάμου και παιδιών καταβάλλονται σε εκείνον

που υποδεικνύεται με κοινή δήλωσή τους. Αν οι σύζυγοι ή γονείς δεν συμφωνούν ή αδυνατούν να υποβάλουν την παραπάνω κοινή δήλωση, ο κάθε εργοδότης καταβάλλει το 50% του προβλεπόμενου επιδόματος γάμου ή παιδιών στο σύζυγο ή γονέα, εφόσον ο άλλος δεν εργάζεται ή εργάζεται και δεν παίρνει επίδομα ή δεν συνταξιοδοτείται ή δεν ζει ή έχει κηρυχθεί σε αφάνεια. 2. Δεν τίγονται διατάξεις νόμων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων, αποφάσεων διαιτησίας κ.λπ που προβλέπουν την καταβολή των πιο πάνω επιδομάτων και στους δύο εργαζόμενους συζύγους ή γονείς. 3. Οι διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου αυτού εφαρμόζονται αναλογικά και στις περιπτώσεις χορήγησης επιδόματος παιδιών από τον ΟΑΕΔ.

#### **Άρθρο 14, Εφαρμογή προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης.**

1. Ο οργανισμός εργατικής κατοικίας μπορεί να εκτελεί προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης στις οικοδομικές και συναφείς ειδικότητες για άνδρες και γυναίκες με τη συνδρομή του ΟΑΕΔ ως προς το εκπαιδευτικό μέρος και με κάλυψη από τον ΟΕΚ των σχετικών δαπανών. 2. Στους εκπαιδευόμενους καταβάλλεται από τον ΟΕΚ εκπαιδευτικό επίδομα για κάθε μέρα κατάρτισης. 3. Με κοινές αποφάσεις των υπουργών οικονομικών και εργασίας καθορίζονται το ύψος και ο τρόπος καταβολής του εκπαιδευτικού επιδόματος, ως και τα δικαιολογητικά των δαπανών εκτέλεσης των προγραμμάτων.

#### **2. Οι διατάξεις της ΕΓΣΣΕ του 1993 που αφορούν την ισότητα των φύλων.**

1. Θεσπίζονται για 1<sup>η</sup> φορά άδεια γάμου 5 εργάσιμων ημερών με αποδοχές και άδεια για τη γέννηση παιδιού στον πατέρα

2. Η άδεια μητρότητας γίνεται 16 βδομάδες από 15 που ήταν πριν

3. Άδεια ανατροφής χωρίς αποδοχές μέχρι 3,5 μήνες μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα 3 του έτη για εργαζόμενους γονείς που δουλεύουν σε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα

4. Άδεια θηλασμού και φροντίδας του παιδιού με αποδοχές. Μειωμένο ωράριο κατά 1 ώρα την ημέρα επι 2 χρόνια μετά τον τοκετό ή κατά 2 ώρες επι 1 χρόνο.

5. Νυχτερινή εργασία εγκύων: Οι επιχειρήσεις αναλαμβάνουν την υποχρέωση να αποφεύγουν να τις τοποθετούν σε νυχτερινή βάρδια και οποιαδήποτε στιγμή η έγκυος το ζητήσει θα πρέπει να μετακινείται σε θέση ημερήσιας απασχόλησης

6. Ισότητα των 2 φύλων: Τα συμβαλλόμενα μέρη αναγνωρίζουν την αρχή της ισότητας των 2 φύλων στην εργασία. Συμφωνούν να συμβάλλουν από κοινού αφενός στην προώθηση της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία (ειδικότερα σε θέματα απασχόλησης, αμοιβής, εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης) και αφετέρου στη λήψη μέριμνας για αξιοπρεπή μεταχείριση στους χώρους εργασίας σε ζητήματα που συνδέονται με το φύλο

7. Σύσταση επιτροπής ισότητας που θα αποτελείται από 3 μέλη κάθε πλευράς με σκοπό:

-να παρακολουθεί την εφαρμογή της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση των εργαζομένων ανδρών και γυναικών

-να προωθεί τις κοινές απόψεις σε θέματα ίσης μεταχείρισης, ίσων ευκαιριών και αξιοπρεπούς μεταχείρισης σε ζητήματα φύλου

-να ανακοινώνει τις διαπιστώσεις της στις διοικήσεις των συμβαλλομένων μερών και να τους προτείνει συγκεκριμένα μέτρα για την εξάλειψη κάθε άνισης μεταχείρισης.

## **2. Ομοσπονδία Ασφαλιστικών Συλλόγων Ελλάδας, Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 1997, Άρθρο 8.**

### **«Προστασία από τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας»**

«Σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι η μονομερής επιβολή μη επιθυμητών σεξουαλικών απαιτήσεων που ασκούνται στο πλαίσιο μιας άνισης υπηρεσιακής σχέσης ή εξουσίας. Συνιστά θεμελιώδη διάκριση σε βάρος εργαζόμενης ή εργαζόμενου. Η διάκριση αυτή βασίζεται στο φύλο, εκδηλούμενη με συμπεριφορές που θίγουν την υπόσταση και την προσωπικότητά τους ως εργαζομένων, την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, την αρχή της ισότητας, τις ίδιες τις

συνθήκες εργασίας. Δράστες συνήθως είναι πρόσωπα που έχουν τη δυνατότητα να αποφασίσουν για τους όρους, τη σχέση εργασίας ή την υπηρεσιακή εξέλιξη του θιγόμενου ατόμου. Εύλογο είναι ότι η σεξουαλική παρενόχληση οφείλει να διακρίνεται σαφώς από τις προσωπικές προσεγγίσεις που γίνονται αποδεκτές ως βασιζόμενες στην αμοιβαία συναίνεση.

Η επιτροπή της παρ. 7 του άρθρου 7 της ΣΣΕ 1996 αναλαμβάνει την υποχρέωση να μελετήσει τη διεθνή και την Ελληνική εμπειρία αντιμετώπισης αυτού του προβλήματος και να υποβάλει το πόρισμά της στα 2 μέρη μέχρι τέλους του 1997. Το πόρισμα αυτό θα συμπεριληφθεί στην επόμενη ΣΣΕ».

υνδυσασμό φορέων.

Πίνακας 1.Κλασικά ανδρικά επαγγέλματα

Μαθηματικός	Επιστήμονας	Μηχανολόγος
Πολιτικός	Μηχανικός	Αρχιτέκτονας
Τραπεζικός	Λογιστής	Δικηγόρος
Χτίστης/υδραυλικός	Τεχνικός	Αστροναύτης
Πρόεδρος	Διευθύνων σύμβουλος	Αγρότης
Στέλεχος επιχείρησης	Οδηγός λεωφορείου	Πιλότος
Διευθυντής εταιρίας	Μάγειρας	Διευθυντής ορχήστρας
Εργάτης σε εργοστάσιο	Οδοντίατρος	Χειρουργός
Γιατρός	Προγραμματιστής	

Πίνακας 2.Κλασικά γυναικεία επαγγέλματα

Δασκάλα	Νοσοκόμα	Μαία
Γραμματέας	Υπεύθυνη προσωπικού	Κομμώτρια
Πωλήτρια	Καθαρίστρια	Τηλεφωνήτρια
Γκαρσόνα	Αισθητικός	Φυσιοθεραπεύτρια
Ρεσεψιονίστ	Γαζώτρια	Εκπαιδεύτρια
Επόπτρια	Υπεύθυνη καταστήματος	Βιβλιοθηκονόμος
Παιδοκόμος	Νοικοκυρά	Ιδιοκτήτρια μικρής επιχείρησης
Υπάλληλος	Δακτυλογράφος	Υπεύθυνη δημοσίων σχέσεων
Βιβλιοθηκάριος	Κοινωνική λειτουργός	

Πηγή:Chater K.& Gaster R.(1994)

Πίνακας 3. Ποσοστά ανεργίας γυναικών κατά ηλικία την περίοδο 2000-2002

	2000	2002
Σύνολο	16,9	14,9
15-19 ετών	53,1	42,6
20-24 ετών	34,2	32,4
25-29 ετών	24,9	22,6
30-44 ετών	14,1	12,8
45-64 ετών	7,2	6,7

Πηγή: ΕΣΥΕ Έρευνα Εργατικού Δυναμικού,  
Υπολογισμοί: Π.Α.Ε.Π. Α.Ε

Πίνακας 4. Ποσοστιαία κατανομή της ανεργίας των γυναικών ανάλογα με το χρόνο αναζήτησης εργασίας την περίοδο 2000-2002

	2000	2002
ΤΑΕ	0,3	0,7
<1 μήνα	2,3	2,4
1-2 μήνες	6,4	7,0
3-5 μήνες	12,2	13,4
6-11 μήνες	16,3	18,8
>12 μήνες	62,4	57,8
Σύνολο	100	100
Νέοι	49,7	42,1

Πηγή: ΕΣΥΕ Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Υπολογισμοί  
Π.Α.Ε.Π. Α.Ε

Πίνακας 5. Μέσος γυναικείος προς ανδρικό μισθό(%)

Ωριαίες αποδοχές μισθωτών 20-64 ετών(έτος 1998)

Αυστραλία	89
Αυστρία	79
Βέλγιο	93
Γαλλία	89
Γερμανία	81
Δανία	89
Ελβετία	78
Ελλάδα	87
Ηνωμένο Βασίλειο	75
Ηνωμένες Πολιτείες	78
Ιρλανδία	79
Ισπανία	86
Ιταλία	91
Καναδάς	81
Νέα Ζηλανδία	84
Ολλανδία	79
Πορτογαλία	95
Σουηδία	83
Φινλανδία	82

ΟΟΣΑ-μη σταθμισμένος μέσος όρος 84

Πηγή:ΟΟΣΑ(2002)

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Αρβανιτάκη Κ., Γυναίκες στα συνδικαλιστικά κέντρα αποφάσεων: το χρονικό μιας απουσίας, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας 2004
2. Αυδή-Καλκάνη Ι., Φεμινισμός και εργασία στην Ελλάδα σήμερα Νέοι Καιροί, Αθήνα 1989
3. Βαλαβανίδης Α., Προβλήματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων γυναικών στο εργασιακό περιβάλλον, στο:Ι.Μαγγανάρα, Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των Φύλων, εισηγήσεις σεμιναρίου, Οδυσσέας, Αθήνα 1998
4. Γιαννακούρου Μ.& Σουμέλη Ε., Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, στο:Ίση αμοιβή προσοχή στο κενό:μελέτες-έρευνες, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας 2003
5. Δαράκη Π., Το όραμα της ισοτιμίας της γυναίκας, Καστανιώτης, Αθήνα 1995
6. Δήμου Α., Η μερική απασχόληση:ένα γυναικείο φαινόμενο της αγοράς εργασίας, Σύγχρονα Θέματα, 40, 1989
7. Διεθνείς Συμβάσεις Δικαιωμάτων του Ανθρώπου που δεσμεύουν την Ελλάδα, Ίδρυμα Μαραγκοπούλου για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, Νομική Βιβλιοθήκη 2003
8. Εθνική Έκθεση της Ελλάδας, Για την εφαρμογή του "Προγράμματος Δράσης" της 4<sup>ης</sup> παγκόσμιας διάσκεψης για τις γυναίκες, Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Γενική Γραμματεία Ισότητας, Αθήνα 1999
9. Ευρωπαϊκό Συνέδριο, Στρατηγικές για την ισότητα των φύλων.Ευρώπη-Ελλάδα 1996-2005, πρακτικά συνεδρίου 12-14 Οκτωβρίου 2000, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας 2001
- 10.Ιωάννου Χρ., Συνθήκες εργασίας(υγιεινή και ασφάλεια), στο:Εργασία 2002-Εξελίξεις, Αναλύσεις, Τεκμηρίωση-αφιέρωμα:εργασιακές σχέσεις, Ινστιτούτο αστικού περιβάλλοντος και ανθρωπίνου δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα 2002



- 11.Κακλαμανάκη Ρ., Η θέση της Ελληνίδας στην οικογένεια, στην κοινωνία, στην πολιτεία, Καστανιώτης, Αθήνα 1984
- 12.Καραμεσίνη Μ.& Ιωακειμόγλου Η., Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, στο:Ίση αμοιβή προσοχή στο κενό:μελέτες-έρευνες, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας 2003
- 13.Καραντινός Δ., Η ανεργία των γυναικών στην Ελλάδα, στο:Γυναίκες, Εργασία, Νέες Τεχνολογίες, Σύνδεσμος για τα δικαιώματα της γυναίκας, Αθήνα 1989
- 14.Κούρτοβικ Γ., Εργασία Μεταναστριών και Προσφύγων, στο:Ι.Μαγγανάρα, Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των Φύλων, εισηγήσεις σεμιναρίου, Οδυσσέας, Αθήνα 1998
- 15.Κραβαρίτου Γ., Εργασία και δικαιώματα της γυναίκας, Σάκκουλας, Θεσ/νίκη 1991
- 16.Μαγγανάρα Ι., Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία:η περίπτωση της Ελλάδας, στο:Ι.Μαγγανάρα, Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των Φύλων, εισηγήσεις σεμιναρίου, Οδυσσέας, Αθήνα 1998
- 17.Μαγγανάρα Ι., Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, στο:Ι.Μαγγανάρα, Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των Φύλων, εισηγήσεις σεμιναρίου, Οδυσσέας. Αθήνα 1998
- 18.Μουσούρου Λ., Γυναικεία απασχόληση και οικογένεια στην Ελλάδα και αλλού, Βιβλιοπωλείο της Εστίας 1985
- 19.Μουσούρου Λ., Γυναίκα και απασχόληση:Δέκα ζητήματα, Gutenberg, Αθήνα 1993
- 20.Μουσούρου Λ., Κοινωνιολογία της σύγχρονης οικογένειας, Gutenberg, Αθήνα 1996
- 21.Πανταζή-Τζίφα Κ., Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα, Νέα Σύνορα, Αθήνα 1984
- 22.Παπαλεξανδρή Ν., Νέες τάσεις στην απασχόληση, στο:Οικογένεια και εργασία:νέες τάσεις στην απασχόληση, Ίδρυμα Μελετών Λαμπράκη, Αθήνα 1996
- 23.Πετρινώτη Ξ., Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και η περίπτωση της Ελλάδας, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 74, 1989

24. Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ., Η επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών, στο:Ι.Μαγγανάρα, Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των Φύλων, εισηγήσεις σεμιναρίου, Οδυσσέας, Αθήνα 1998
25. Στρατηγάκη Μ., Τεχνολογικές εξελίξεις και ειδικότητες με φύλο, Σύγχρονα Θέματα, 40, 1989
26. Στρατηγάκη Μ., Φύλο, Εργασία, Τεχνολογία, Ο Πολίτης, Αθήνα 1996
27. Συμεωνίδου Χ., Γεγονότα του κύκλου ζωής και γυναικεία απασχόληση, Σύγχρονα Θέματα, 40, 1989
28. Συμεωνίδου Χ., Η σύγκρουση των ρόλων της μητρότητας και της γυναικείας απασχόλησης, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 74, 1989
29. Συμεωνίδου Χ., Απασχόληση και γονιμότητα των γυναικών στην περιοχή της πρωτεύουσας, ΕΚΚΕ, Αθήνα 1990
30. Συμεωνίδου Χ., Η ασυμβατότητα της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών, Δίνη, 7, 1994
31. Chater K.& Gaster R., Ο μύθος της ισότητας, Φυτράκης, Αθήνα 1994
32. Moran R.& Tansey J., Τηλεεργασία-δουλειά εξ'αποστάσεως, γυναίκες, σπίτι και περιβάλλον, στο:Γυναίκες, Εργασία, Νέες Τεχνολογίες, Σύνδεσμος για τα δικαιώματα της γυναίκας, Αθήνα 1989

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	2
<b>Η ΑΣΥΜΒΑΤΟΤΗΤΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ</b>	
1.Εισαγωγή.....	6
2.Γυναικεία απασχόληση και γαμηλιότητα.....	6
3.Γυναικεία απασχόληση και γονιμότητα.....	7
4.Γυναικεία απασχόληση και διαζύγιο.....	9
<b>ΟΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙ ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ</b>	
1.Εισαγωγή.....	12
2.Νέες μορφές απασχόλησης και γυναικεία εργασία.....	14
Α) το φασόν.....	14
Β) η σύμβαση ορισμένου χρόνου.....	15
Γ) η τηλεεργασία.....	16
Δ) μερική απασχόληση και γυναίκα.....	17
<b>ΑΝΔΡΙΚΑ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ</b>	
1.Ανδρικοί και γυναικείοι κλάδοι απασχόλησης.....	20
2.Διαφορά κατά φύλο επαγγελματικών προοπτικών.....	22
3.Ανισότητα των αμοιβών.....	24
<b>ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ</b>	
1.Εισαγωγή.....	28

2.Χαρακτηριστικά της γυναικείας ανεργίας.....28

3.Συνέπειες της ανεργίας και μέτρα καταπολέμησής της.....30

## ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

1.Εισαγωγή.....33

2.Τα προβλήματα υγείας των εργαζομένων γυναικών.....33

3.Η εργατική νομοθεσία για την προστασία των εργαζομένων  
γυναικών.....35

4.Οι εξελίξεις στην Ελλάδα.....35

## Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1.Ορισμός.....37

2.Η δυσκολία καταγγελίας της σεξουαλικής παρενόχλησης....38

3.Η σύσταση και ο κώδικας συμπεριφοράς για την προστασία της  
αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών στους χώρους  
εργασίας.....38

3.1.Συστάσεις του κώδικα για μέτρα πολιτικής από την εργοδοσία  
.....40

3.2.Συστάσεις του κώδικα για μέτρα πολιτικής από  
συνδικαλιστικούς φορείς.....41

4.Ενδεικτικά στοιχεία έρευνας που πραγματοποιήθηκε στην  
Ελλάδα για την σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών στην  
εργασία.....42

## ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΕΞΟΥΣΙΑ ΚΑΙ ΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

1.Εισαγωγή.....44

2.Λόγοι για αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στα κέντρα  
λήψης αποφάσεων.....45

3.Αίτια της χαμηλής συμμετοχής στα κέντρα λήψης αποφάσεων.....46

4.Μέτρα για την αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στα κέντρα λήψης αποφάσεων.....47

5.Συμπεράσματα.....49

## ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ

1.Εισαγωγή.....51

2.Το νομικό καθεστώς.....52

3.Εργατική νομοθεσία.....53

4.Ασφάλιση.....54

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ –ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....55

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....58

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....71

