

Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ: «ΦΟΙΤΗΤΡΙΕΣ ΣΕ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

ΜΕΤΕΧΟΥΣΕΣ ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ:

ΔΙΟΝΥΣΟΠΟΥΛΟΥ ΝΙΚΟΛΕΤΑ

ΝΙΚΟΛΑΚΟΠΟΥΛΟΥ ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ:

ΓΑΪΤΑΝΗ ΡΕΓΓΙΝΑ

***«Πτυχιακή εργασία για τη λήψη του πτυχίου στην Κοινωνική
Εργασία από το Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας της Σχολής
Επαγγελματιών Υγείας και Πρόνοιας του Τεχνολογικού
Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Τ.Ε.Ι) Πάτρας.»***

ΠΑΤΡΑ

ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 200

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ	4
ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ	5
ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ.....	7
ΟΡΙΣΜΟΙ.....	9
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	12

Α' ΜΕΡΟΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	13
-----------------------------	----

1.1. Η ΡΙΖΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΚΑΤΑΠΙΕΣΗΣ.....	17
--	----

1.2. ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	19
---	----

1.3. Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ.....	21
--	----

1.4 ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	23
------------------------------	----

1.4.1 ΠΛΗΡΗΣ ΚΑΙ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	23
--	----

1.4.2 ΜΙΣΘΩΤΗ ΜΟΝΙΜΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	25
---	----

1.4.3 Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ..	26
--	----

1.4.4 Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ.....	28
--	----

1.5. ΓΥΝΑΙΚΕΣ, ΦΤΩΧΕΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΣ	32
---	----

1.6. ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	36
---	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1. ΜΙΑ ΓΕΝΙΚΗ ΘΕΩΡΗΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ	
--	--

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	39
2.2. ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΘΥΜΑΤΩΝ- ΘΥΤΩΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ..	45
- Η σχέση με τον εργοδότη	
-Οι σχέσεις μεταξύ συναδέλφων	
-Η σχέση με τους πελάτες των υπηρεσιών	
2.3. ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ.....	49
2.4. ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	52

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	54
3.2. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΑ – ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ	63
3.3. ΥΠΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	66
3.4. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΜΗ ΕΚΠΛΗΡΩΣΗΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ.....	76

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ ΦΟΙΤΗΤΡΙΕΣ ΣΤΗΝ ΠΑΤΡΑ	80
---	----

Β' ΜΕΡΟΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	87
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	93
ΣΥΖΗΤΗΣΗ	139
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	146
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1	148
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	160

ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ

Η παρούσα μελέτη πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια Πτυχιακής εργασίας του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας του Α.Τ.Ε.Ι Πατρών, για τη λήψη του πτυχίου. Η καταγραφή αυτής της μελέτης και έρευνας δεν θα ήταν δυνατή χωρίς τη συμβολή κάποιων ανθρώπων που μας βοήθησαν, ο καθένας με το δικό του τρόπο, για την αποπεράτωσή της.

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε θερμά όλους όσους συνέβαλαν με τις απόψεις τους και τις ιδέες τους για την ολοκλήρωση της Πτυχιακής, ξεκινώντας από την υπεύθυνη καθηγήτρια κα Γαϊτάνη Ρεγγίνα, οι κατευθύνσεις της οποίας υπήρξαν πολύτιμες για την τελική διαμόρφωση της εργασίας.

Επίσης αισθανόμαστε την ανάγκη να ευχαριστήσουμε όλες εκείνες τις φοιτήτριες που υπήρξαν υποκείμενα της έρευνας η οποία δεν θα ήταν δυνατόν να πραγματοποιηθεί χωρίς τη συγκατάθεσή τους.

Θα ήταν παράλειψη να μην ευχαριστήσουμε όλους τους φίλους, οι οποίοι ενθάρρυναν και υποστήριξαν την προσπάθειά μας, ο καθένας με το δικό του ξεχωριστό τρόπο.

Τέλος, ευχαριστούμε τις οικογένειές μας που όλα τα χρόνια των σπουδών μας, μας στήριξαν και μας συμπαραστάθηκαν υλικά και ηθικά.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Στο πρώτο κεφάλαιο της παρακάτω μελέτης γίνεται μια παρουσίαση που αφορά την γυναίκα και την απασχόληση. Αναλυτικότερα παρουσιάζονται πληροφορίες για την ρίζα της γυναικείας καταπίεσης, το εργατικό δυναμικό των νέων γυναικών και το επίπεδο εκπαίδευσής τους.

Εν συνεχεία, αναλύονται οι σημαντικότερες μορφές απασχόλησης, παρουσιάζονται τα φαινόμενα της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού αναφορικά με τις γυναίκες, καθώς και οι συνθήκες τις γυναικείας απασχόλησης.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται ανάλυση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Επίσης προσδιορίζονται η ταυτότητα των θυμάτων και των θυτών της σεξουαλικής παρενόχλησης καθώς και οι σχέσεις των εργαζομένων γυναικών με τον εργοδότη, τους συναδέλφους και τους πελάτες των υπηρεσιών.

Επιπροσθέτως δίνεται έμφαση στις επιπτώσεις και παρατίθενται κάποια παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ακολουθεί το τρίτο κεφάλαιο στο οποίο μελετάται η αντιμετώπιση στο χώρο εργασίας καθώς και οι διακρίσεις που υπάρχουν. Σε αυτό το κεφάλαιο δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στη διαδικασία πρόσληψης, στην ασφάλιση και στις συνέπειες που υπάρχουν αν κάποιος εργοδότης δεν εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του.

Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται μια σύντομη προσέγγιση που αφορά ειδικότερα τις εργαζόμενες φοιτήτριες στην Πάτρα.

Το πέμπτο κεφάλαιο αποτελεί το ερευνητικό μέρος το οποίο περιλαμβάνει τη μεθοδολογία της έρευνας. Συμπεριλαμβάνει τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα της έρευνας, καθώς και σχετικές προτάσεις που αφορούν την καλύτερη ποιότητα ζωής των εργαζομένων φοιτητριών.

ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Σκοπός αυτής της μελέτης είναι η διερεύνηση και η ανάλυση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι φοιτήτριες οι οποίες ταυτόχρονα με τις σπουδές τους αναγκάζονται να εργασθούν για διάφορους λόγους. Για τους λόγους αυτούς καθώς και για τις συμπεριφορές που αντιμετωπίζουν στο χώρο εργασίας πραγματοποιήθηκε μελέτη η οποία βασίστηκε στη συγκέντρωση στοιχείων και πληροφοριών μέσα από βιβλιογραφική επισκόπηση και διεξαγωγή έρευνας.

Συγκεκριμένα στοχεύει:

- Στον εντοπισμό διαφόρων προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι φοιτήτριες στους χώρους εργασίας.
- Στον εντοπισμό των λόγων που ωθούν τις φοιτήτριες να εργασθούν.
- Στη διερεύνηση της στάσης των εργοδοτών που απασχολούν φοιτήτριες στον εργασιακό τους χώρο.
- Την καταγραφή των διακρίσεων που υφίστανται οι φοιτήτριες που εργάζονται.
- Την διερεύνηση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων φοιτητριών.
- Στην καταγραφή της επαγγελματικής θέσης της γυναίκας – φοιτήτριας στη σημερινή κοινωνία σε σχέση με το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Στην καταγραφή των διαστάσεων, προσεγγίσεων και αντιλήψεων που αφορούν το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Όλα τα παραπάνω προϋποθέτουν προσεκτική μελέτη της πορείας της γυναίκας – φοιτήτριας στον εργασιακό χώρο.

Ελπίζουμε μέσω αυτής της Πτυχιακής εργασίας να δώσουμε νέα ερεθίσματα για παραπάνω σκέψη, για ευρύτερη και αναλυτικότερη εμβάθυνση και ενασχόληση με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι φοιτήτριες στους εργασιακούς χώρους.

ΟΡΙΣΜΟΙ

ΑΝΔΡΑΣ: Το αρσενικό φύλο του ανθρώπινου είδους σε αντίθεση με το θηλυκό. (Γιοβάνης Χ., «Λεξικό όλης της ελληνικής γλώσσας, Θησαυρός», Παγκόσμιος Εκδοτικός Οργανισμός Χρήστος Γιοβάνης ΑΕΒΕ).

ΑΝΕΡΓΙΑ: Έλλειψη εργασίας, έλλειψη ευκαιριών απασχόλησης του εργατικού δυναμικού. (Ν. Μπουζάς , Α. Γκότζου – Γκοτσοπούλου, Θ. Κατογερίνη, Μ. Σωτηρίου, Χ. Ντόμβρη, Μ. Γιαννακοπούλου «Νέο Λεξικό της Ελληνικής», Εκδόσεις Σταφυλίδη).

ΑΝΕΡΓΟΣ: Αυτός που δεν εργάζεται («Ελληνικό Λεξικό» Τεγόπουλος – Φυτράκης).

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΠΡΩΤΟΓΕΝΗ ΤΟΜΕΑ: Ορίζεται ως το πηλίκο των απασχολούμενων στον Τομέα προς το σύνολο των απασχολούμενων μιας περιοχής. (Πληροφοριακό σύστημα περιφερειακής ανάπτυξης www.infopeloponisos.gr).

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗ ΤΟΜΕΑ: Ορίζεται ως το πηλίκο των απασχολούμενων στον Τομέα προς το σύνολο των απασχολούμενων μιας περιοχής. (Πληροφοριακό σύστημα περιφερειακής ανάπτυξης www.infopeloponisos.gr).

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΤΡΙΤΟΓΕΝΗ ΤΟΜΕΑ: Ορίζεται ως το πηλίκο των απασχολούμενων στον Τομέα προς το σύνολο των απασχολούμενων μιας περιοχής. (Πληροφοριακό σύστημα περιφερειακής ανάπτυξης www.infopeloponisos.gr) Εκφράζονται ως ποσοστό επί της εκατό των απασχολούμενων στην συγκεκριμένη περιοχή.

ΓΥΝΑΙΚΑ: Άνθρωπος θηλυκού φύλου (Γιοβάνης Χ., «Λεξικό όλης της ελληνικής γλώσσας, Θησαυρός», Παγκόσμιος Εκδοτικός Οργανισμός Χρήστος Γιοβάνης ΑΕΒΕ).

ΕΡΓΑΣΙΑ: Η διάθεση σωματικών ή πνευματικών δυνάμεων για την παραγωγή έργου, δουλειά, βιοποριστικό επάγγελμα, η καθημερινή επαγγελματική απασχόληση, (Κωνσταντίνος Κατσάνης, «Θεμέλιο στην έκθεση ιδεών», σελ. 141).

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ: Ο άνθρωπος που εργάζεται (Γιοβάνης Χ., «Λεξικό όλης της ελληνικής γλώσσας, Θησαυρός», Παγκόσμιος Εκδοτικός Οργανισμός Χρήστος Γιοβάνης ΑΕΒΕ).

ΚΟΙΝΩΝΙΑ: Σύνολο ανθρώπων που συμβιώνουν σε μια εποχή ή έναν τόπο .(Τεγόπουλος – Φυτράκης «Ελληνικό Λεξικό»).

ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΗ: Γνώμη διαμορφωμένη εκ των προτέρων από επηρεασμό και χωρίς μελέτη του θέματος κακή διάθεση απέναντι σε ορισμένο πρόσωπο, ρητορικό σχήμα κατά το οποίο ανασκευάζεται ενδεχόμενη αντίρρηση. (Τεγόπουλος – Φυτράκης «Ελληνικό Λεξικό»).

Ο ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΕΝΕΡΓΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ: Όλα τα άτομα ανεξαρτήτως φύλου που συμβάλλουν με την προσφορά εργασίας στην παραγωγή οικονομικών αγαθών και υπηρεσιών (Wilson & Clark, 1999).

Ο ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ: Τα άτομα ανεξαρτήτως φύλου που δεν συμβάλλουν με την προσφορά εργασίας στην παραγωγή οικονομικών αγαθών και υπηρεσιών (Wilson & Clark, 1999).

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ: Αποτελεί κάθε καταχρηστική διαγωγή η οποία εκδηλώνεται ιδίως με συμπεριφορές, λόγους, πράξεις, χειρονομίες, γραπτά και μπορεί να προσβάλει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα ενός ατόμου. (Ξένου – Βενάρδου Α., Περιοδικό «ΠΑΝΘΕΟΝ», 2 Μαΐου 1993).

ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ: Η γυναίκα που σπουδάζει (Γιοβάνης Χ., «Λεξικό όλης της ελληνικής γλώσσας, Θησαυρός», Παγκόσμιος Εκδοτικός Οργανισμός Χρήστος Γιοβάνης ΑΕΒΕ).

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η μισθωτή απασχόληση αποτελεί ένα σημαντικό χώρο οργάνωσης της ανθρώπινης ταυτότητας και έναν τόπο άσκησης οικονομικής και πολιτικής εξουσίας. Η μαζική είσοδος των γυναικών στη μισθωτή εργασία σήμανε ουσιαστικά την αφετηρία στους αγώνες για τη χειραφέτηση της γυναίκας και οδήγησε σε διαρθρωτικές αλλαγές στο χώρο της οικονομίας και της οικογένειας. Με άλλα λόγια, η μισθωτή εργασία επηρέασε σημαντικά το σύγχρονο καθημερινό τρόπο ζωής των γυναικών και άλλαξε τον κοινωνικό ρόλο της γυναίκας τόσο στο χώρο της δημόσιας όσο και της ιδιωτικής ζωής.

Πολλά έχουν γραφεί για τις συνθήκες της γυναικείας εργασίας ή απασχόλησης στο ευρύτερο πλαίσιο θεμάτων που αφορούν στις σχέσεις των δύο φύλων, στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών σε διάφορους τομείς και στη διάρθρωση του εργατικού δυναμικού. Η γυναικεία απασχόληση ως θέμα εμφανίζεται συχνά τόσο στην επιστημονική αρθρογραφία διαφόρων κλάδων (π.χ. κοινωνιολογίας, ανθρωπολογίας, οικονομίας, δικαίου, ψυχολογίας, ιστορίας) όσο και στον ημερήσιο ή περιοδικό τύπο.

(Γιωτοπούλου – Μαραγκοπούλου, Α. 1998)

Α' ΜΕΡΟΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Παρά τα βήματα προόδου τα οποία έχουν σημειωθεί τα τελευταία χρόνια, τόσο σε θεσμικό επίπεδο (νομοθετικό έργο), όσο και στην ανάπτυξη «ειδικευμένων πολιτικών και δράσεων» καταπολέμησης των διακρίσεων μεταξύ των φύλων, η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (ιδιαίτερα στον επαγγελματικό στίβο), δεν έχει ακόμη επιτευχθεί ουσιαστικά, παρά την ομολογουμένως σημαντική πρόοδο που έχει σημειωθεί τα τελευταία χρόνια στον συγκεκριμένο τομέα.

Η χώρα μας εξακολουθεί να εμφανίζει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικείας απασχόλησης εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με μια απόκλιση άνω των 10 ποσοστιαίων μονάδων του μέσου κοινοτικού όρου (περίπου 44% έναντι 55% των άλλων κρατών μελών).

Ταυτόχρονα, οι ανισότητες λόγω φύλου, είναι εμφανείς σε όλο το εύρος της πολιτικής, κοινωνικής και οικονομικής οργάνωσης της χώρας, ενώ ιδιαίτερα στην αγορά εργασίας, στην επιχειρηματικότητα καθώς και στη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης των αποφάσεων της χώρας, οι ανισότητες αποκτούν ακόμη μεγαλύτερες διαστάσεις.

Οι διακρίσεις λόγω φύλου, αναπαράγουν φαινόμενα αποκλεισμού και φτώχειας, τα οποία οδηγούν στην κοινωνική περιχαράκωση και στην αποκοπή από τον κοινωνικό και παραγωγικό ιστό της χώρας, ενός μεγάλου τμήματος του γυναικείου πληθυσμού, με οδυνηρά για αυτό αποτελέσματα.

Στην Ελλάδα, από το 1980 μέχρι σήμερα έχουν πραγματοποιηθεί σημαντικές νομοθετικές και θεσμικές αλλαγές για τη διασφάλιση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών. Η τροποποίηση και αναθεώρηση του οικογενειακού δικαίου, η εισαγωγή νέων νόμων σχετικά με την εξάλειψη των διακρίσεων στην εκπαίδευση, στην επαγγελματική κατάρτιση, στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις αποτελούν σημαντικά παραδείγματα. Άλλωστε, η Ελλάδα όφειλε να εναρμονιστεί και να ακολουθήσει συμβάσεις διεθνών οργανισμών, τη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Συμβουλίου της Ευρώπης, των οποίων αποτελεί μέλος. (Δουλκέρη, 1994)

Αναφέρουμε ενδεικτικά ότι η ισότητα των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων καθώς και το δικαίωμα των εργαζομένων για ίση αμοιβή, αδιακρίτως φύλου, κατοχυρώθηκαν συνταγματικά το έτος 1975 (Υπουργείο Εργασίας - Τμήμα Ισότητας, 1985). Νομοθετικά, με βάση το ίδιο Σύνταγμα, από το 1980 απαγορεύεται η απόλυση της εγκύου, ενώ από το 1983 προστατεύεται η μητρότητα με διάφορες διατάξεις. Από το 1984 απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση στις εργασιακές σχέσεις με βάση το φύλο, καθιερώνεται ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας και προβλέπεται ίδιος επαγγελματικός προσανατολισμός για αγόρια και κορίτσια (Υπουργείο Προεδρίας - Γενική Γραμματεία Ισότητας, 1995).

Παρ' όλες όμως τις παραπάνω σημαντικές νομοθετικές μεταρρυθμίσεις προς όφελος των γυναικών, και κατά των διακρίσεων απέναντί τους, η επαγγελματική θέση και ταυτότητα της γυναίκας εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από ουσιαστικές αντιφάσεις και επομένως να καταλήγει σε αδιέξοδα. Η νομοθετική ισότητα σε καμία περίπτωση δεν προεξοφλεί ούτε και εξασφαλίζει την ισότιμη πρόσβαση και εξέλιξη των δύο φύλων στην αγορά εργασίας.

Εξάλλου, τέτοιου είδους μεταρρυθμίσεις και ευρύτερες κοινωνικές αλλαγές είναι πολύ δύσκολο να πραγματοποιηθούν μέσα σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα. (Δουλκέρη, 1994)

Έτσι, οι γυναίκες εκπροσωπούν το 84% του εργατικού δυναμικού, ενώ το ποσοστό των ανέργων γυναικών στην Ελλάδα φτάνει το 16% και είναι ένα από τα υψηλότερα στην Ευρώπη - το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες είναι 6.5% (Ε.Σ.Υ.Ε). Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν σήμερα προβλήματα επαγγελματικής κατάρτισης, καταλαμβάνουν συνήθως τα κατώτερα κλιμάκια στην ιεραρχία των επαγγελματιών, απασχολούνται ευκαιριακά και προσωρινά σε διάφορες δουλειές (μειωμένο ωράριο, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εργολαβία ή φασόν), αμείβονται λιγότερο σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους και υφίστανται στερεότυπα και διακρίσεις εις βάρος τους. Ο γάμος και η γέννηση των παιδιών επηρεάζουν σημαντικά την επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών αφενός εξαιτίας της έλλειψης παιδικών σταθμών, αφετέρου εξαιτίας των παραδοσιακών απόψεων για την ανατροφή των παιδιών, ως πρωταρχική υπευθυνότητα της γυναίκας. (Καραμάνου, 1990)

Διαπιστώνουμε επομένως το εξής παράδοξο: την απόσταση που υπάρχει ανάμεσα στη νομοθετική αναγνώριση των ίσων ευκαιριών απασχόλησης και στην πρακτική εφαρμογή του νόμου. Ο αποκλεισμός ή η περιθωριοποίηση των γυναικών από την εργασία προσβάλλει τα νομοθετικά τους δικαιώματα και συντελεί στη συνολικότερη καταπίεση των γυναικών και σε άλλους τομείς. Η κατάσταση αυτή δεν αποτελεί φυσικά μόνον ελληνικό φαινόμενο αλλά παγκόσμιο. Η μισθωτή απασχόληση αποτελεί ένα σημαντικό χώρο οργάνωσης της ανθρώπινης ταυτότητας και έναν τόπο άσκησης οικονομικής και πολιτικής εξουσίας. Η μαζική είσοδος των γυναικών στη μισθωτή εργασία σήμανε ουσιαστικά την αφετηρία στους αγώνες για τη

χειραφέτηση της γυναίκας και οδήγησε σε διαρθρωτικές αλλαγές στο χώρο της οικονομίας και της οικογένειας. Με άλλα λόγια, η μισθωτή εργασία επηρέασε σημαντικά το σύγχρονο καθημερινό τρόπο ζωής των γυναικών και άλλαξε τον κοινωνικό ρόλο της γυναίκας τόσο στο χώρο της δημόσιας όσο και της ιδιωτικής ζωής.

Σύμφωνα με τον καταμερισμό της εργασίας κατά φύλα, ο οποίος αναφέρεται στη διαίρεση της κοινωνίας και της εργασίας σε δύο ξεχωριστές σφαίρες δραστηριοτήτων και επιρροής, οι άνδρες τοποθετούνται στη δημόσια σφαίρα της οικονομικής παραγωγής, ενώ οι γυναίκες στην ιδιωτική σφαίρα της αναπαραγωγής, όπου προσφέρουν άμισθη οικιακή εργασία . Ο παραπάνω καταμερισμός της εργασίας συνεπάγεται τη διαίρεση της εξουσίας και του ελέγχου. Με άλλα λόγια, «η κοινωνική αξιολόγηση και ιεράρχηση των διαφορετικών εργασιών προσδίδουν στα άτομα και τις ομάδες που τις εκτελούν διαφορετικό βαθμό κοινωνικής εξουσίας» .

Ωστόσο, σήμερα πολλά πράγματα φαίνεται να έχουν αλλάξει σε σχέση με το παρελθόν, ιδιαίτερα στις αναπτυγμένες τεχνολογικά δυτικές κοινωνίες. Τα μέσα μαζικής ενημέρωσης προβάλλουν συχνά το πρότυπο της δυναμικής και επιτυχημένης εργαζόμενης γυναίκας. Όμως, οι σύγχρονες κοινωνικές συνθήκες φαίνεται ότι χαρακτηρίζονται τελικά από μια νέο-πατριαρχία, η οποία διαφέρει από παλιότερους τρόπους κοινωνικής οργάνωσης μόνον ως προς το βαθμό και τη μορφή . Για παράδειγμα, η γυναίκα σήμερα μπορεί να αναλάβει μια επαγγελματική ενασχόληση εφόσον οργανώσει τις δραστηριότητές της με τέτοιο τρόπο, ώστε η καθημερινή λειτουργία του νοικοκυριού να μην διακόπτεται.

Από την άλλη, η συμμετοχή των γυναικών στην παραγωγή έχει αποκτήσει συμπληρωματικό χαρακτήρα, καθώς αυτές προσλαμβάνονται ή εκδιώκονται ανάλογα με τις ανάγκες της σύγχρονης καπιταλιστικής ανάπτυξης. Οι πρακτικές που

χρησιμοποιούνται για τον αποκλεισμό και την περιθωριοποίηση των γυναικών από την εργασία είναι, είτε η απαγόρευση της εισόδου των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα, είτε οι διάφοροι τρόποι αποβολής των γυναικών από τα επαγγέλματα, άμεσοι και έμμεσοι . Έτσι, η απορρόφηση των γυναικών σε συγκεκριμένα γυναικεία επαγγέλματα αποτελεί έναν τρόπο για τη δημιουργία μιας υποβαθμισμένης εργατικής τάξης. Οι γυναίκες καταλαμβάνουν τελικά θέσεις εργασίας, οι οποίες είναι χαμηλόμισθες ή δίχως προοπτικές εξέλιξης, γεγονός που συμβάλλει στη διατήρηση του προσωρινού και ευκαιριακού χαρακτήρα της μισθωτής εργασίας τους.

Ιστορικά επίσης, ο θεσμός του οικογενειακού μισθού, ο οποίος προσέφερε στους άνδρες εργαζόμενους μεγαλύτερες αμοιβές ώστε να μπορούν να συντηρούν τη γυναίκα και τα παιδιά τους, επέβαλλε την οικονομική εξάρτηση και την ιδεολογική υποδούλωση των γυναικών . Ο παραπάνω θεσμός προϋποθέτει έναν άνδρα-σύζυγο, ο οποίος στηρίζει οικονομικά την οικογένεια, ενώ αδικεί τις εργαζόμενες και τις ανύπανδρες γυναίκες. Επιπλέον, πίσω από την ιδέα του οικογενειακού μισθού, κρύβεται η αντίληψη ότι οι πρωταρχικές υπευθυνότητες των γυναικών είναι το σπίτι και η οικογένεια, ακόμη κι όταν αυτές εργάζονται. Βεβαίως, στις μέρες μας ο οικογενειακός μισθός άλλαξε όνομα και έγινε διαφορετικός μισθός, ο οποίος επίσης ενθαρρύνει τον γάμο και καθορίζει την εργασία των γυναικών ως δευτερεύουσα σε σχέση με αυτήν των ανδρών. (Γιωτοπούλου – Μαραγκοπούλου, 1998)

1.1. Η ΡΙΖΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΚΑΤΑΠΙΕΣΗΣ

Ο περιορισμός της γυναίκας στο νοικοκυριό και την ανατροφή των παιδιών την αναγκάζει να σηκώνει ένα τεράστιο βάρος πρακτικής δουλειάς που την εμποδίζει να ασχοληθεί με την επιμόρφωση και την ψυχαγωγία της. Η δουλειά αυτή, που πέφτει

ολόκληρη στους δικούς της ώμους, δεν της επιτρέπει να έχει ελεύθερο χρόνο και να ασχοληθεί με θέματα ζωτικά όπως η εργασία και η κοινωνική ζωή.

Επιπλέον η γυναίκα έρχεται αντιμέτωπη με έναν κοινωνικό ρατσισμό που τη θέλει κατώτερη από τον άνδρα. Οι υποστηρικτές της θέσης αυτής λένε πως από την «φύση» της η γυναίκα ξέρει μόνο να ελκύει και όχι να μάχεται. Άρα δεν μπορεί να ασχοληθεί με την πολιτική και τον συνδικαλισμό. Είναι ευαίσθητη και συναισθηματική πράγμα που την εμποδίζει να διευθύνει, και να κατευθύνει. Δεν έχει δηλαδή την ικανότητα να ασκήσει επαγγέλματα που απαιτούν σημαντικές και πνευματικές δυνάμεις.

Από ότι φαίνεται όμως, ο διαχωρισμός αυτός εφαρμόζεται για να αποκλείσει τις γυναίκες από τα ανώτερα και όχι από τα βαριά επαγγέλματα. Τα επαγγέλματα που είναι «βοηθητικά» και έχουν κάποια υπευθυνότητα ή έχουν χαρακτήρα ρουτίνας αλλά δεν προσφέρουν καμία προώθηση ή εξέλιξη, παραμένουν στις γυναίκες. Ενώ αυτά που αποδίδουν χρήματα και προνόμια παραμένουν στα χέρια των ανδρών. Για παράδειγμα όσον αφορά τις διευθυντικές θέσεις οι οποίες έχουν περισσότερες ευθύνες, περισσότερες πρωτοβουλίες, αλλά αποδίδουν και περισσότερα χρήματα, τις καταλαμβάνουν περισσότερο οι άνδρες, γιατί υπάρχει ακόμα (βέβαια όλο και λιγότερο) αυτή η προκατάληψη εναντίον των γυναικών.

Απόδειξη της ικανότητας της είναι ότι τελικά κατόρθωσε να ξεπεράσει τις αντιξοότητες που συνάντησε και να εισαχθεί στον επαγγελματικό στίβο. Παρότι η προαγωγή αυτή είναι γεγονός εδώ και πολλά χρόνια δημιουργεί ακόμα προβληματισμούς και αποτελεί θέμα συζητήσεων, οι οποίες επικεντρώνονται περισσότερο στο αν οι αλλαγές αυτές είναι σε τελική ανάλυση θετικές ή αρνητικές.

Με την εργασία της γυναίκας δημιουργούνται κάποιες δυσκολίες στον οικογενειακό και κοινωνικό χώρο. Παλιές αξίες αμφισβητούνται, οι δομές αλλάζουν,

αυξάνονται οι απαιτήσεις και οι υποχρεώσεις στις οποίες καλείται να ανταποκριθεί. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα οι σχέσεις της να χαρακτηρίζονται από άγχος, στρες και ένταση (Σκόδρα 1993, Μίλλερ 1981).

1.2. ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Το εργατικό δυναμικό των νέων, συνολικά, χαρακτηρίζεται από υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο καθώς το 90% των νέων έχει δευτεροβάθμια εκπαίδευση και ανώτερες ή ανώτατες σπουδές (57,1% και 32,3% αντίστοιχα). Το ποσοστό των νέων γυναικών με τα αντίστοιχα εκπαιδευτικά προσόντα πλησιάζει το 95% του εργατικού δυναμικού των νέων γυναικών, με το ήμισυ σχεδόν των νέων γυναικών να έχει δευτεροβάθμια εκπαίδευση και το 44% να διαθέτει τριτοβάθμια εκπαίδευση. (Ιωακειμόγλου και κρητικίδη, 1998)

Το υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο που διαθέτει το εργατικό δυναμικό των νέων γυναικών έχει ως αποτέλεσμα να αποτελεί, περίπου το 1/3 του εργατικού δυναμικού των γυναικών στις δύο αυτές εκπαιδευτικές βαθμίδες, το 59% των νέων με τριτοβάθμια εκπαίδευση και το 38 % των νέων με δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Στην εξέταση των κατηγοριών του εργατικού δυναμικού, απασχολούμενοι - άνεργοι, παρατηρούμε ότι η συμμετοχή των νέων γυναικών με τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι ακόμα μεγαλύτερη στην απασχόληση (46%), ενώ η συμμετοχή της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι μεγαλύτερη στους άνεργους άνδρες (55,6%).

Τα ποσοστά συμμετοχής των απασχολούμενων νέων γυναικών με τριτοβάθμια εκπαίδευση στα αντίστοιχα σύνολα των νέων (57,5%) και των γυναικών που απασχολούνται (28%), είναι μικρότερα έναντι των αντίστοιχων του εργατικού δυναμικού των νέων γυναικών (59,1% και 31,8%), ενώ είναι μεγαλύτερα στις

αντίστοιχες κατηγορίες των ανέργων, καθώς αποτελούν περίπου τα 2/3 των νέων ανέργων (65,5%) και το 61,4% των ανέργων γυναικών με τριτοβάθμια εκπαίδευση. (Γαλατά, 1995)

Ανάλογα κυμαίνονται και τα ποσοστά συμμετοχής των νέων γυναικών με δευτεροβάθμια εκπαίδευση στις αντίστοιχες κατηγορίες: ως προς την απασχόληση είναι 33,4% στους νέους, 27,6% στις γυναίκες, ενώ ως προς τους ανέργους διαμορφώνονται σε 57% στους νέους και 51% στις γυναίκες.

Το ποσοστό ανεργίας των νέων γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι μικρότερο του μέσου των νέων γυναικών (22,3% έναντι 26,3%), και μεγαλύτερο στις άλλες εκπαιδευτικές βαθμίδες, (δευτεροβάθμια εκπαίδευση 29,5%, πρωτοβάθμια 29,0% και καθόλου σχολείο 28,0%). Σε αντίστροφη κατεύθυνση κυμαίνονται τα αντίστοιχα ποσοστά ανεργίας για τους νέους άνδρες.

Η μείωση του εργατικού δυναμικού των νέων συντελείται σε όλες τις εκπαιδευτικές βαθμίδες με εξαίρεση αυτής της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ στη συνολική απασχόληση αυξάνεται και η δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Ίδια πορεία έχουν οι μεταβολές τόσο μεταξύ των κατηγοριών του εργατικού δυναμικού (απασχολούμενοι και άνεργοι) των νέων, του συνόλου των απασχολούμενων όσο και των νέων γυναικών.

Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση όπου αυξάνεται το εργατικό δυναμικό των νέων γυναικών, καθώς και των νέων, οι αυξήσεις οφείλονται σε μεγάλο βαθμό (92%), στην μεταβολή της απασχόλησης, έναντι της μεταβολής των ανέργων (8%).

Η αρνητική μεταβολή του εργατικού δυναμικού των νέων με δευτεροβάθμια εκπαίδευση οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην μείωση των νέων γυναικών έναντι των νέων ανδρών (85%, 15%), ενώ μείωση των νέων απασχολούμενων με δευτεροβάθμια εκπαίδευση έχουμε μόνο στις νέες γυναίκες. (Κατσορίδας, 1998)

ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

1.3. Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Σήμερα η γυναίκα έχει μπει δυναμικά στο χώρο της απασχόλησης , παρ' όλα αυτά υπάρχουν ακόμη ζητήματα ανισότητας που πρέπει να επιλυθούν. «Η ισότητα των ανθρώπων σημαίνει σήμερα την ισότητα των αστικών ή πολιτικών δικαιωμάτων τους και όχι τα άτομα. Αυτά είναι ίδια τα μεν με τα δε ως προς τη φύση ή ακόμη ως προς τη θέση τους.» (Αγκασένσκι, 2000).

Ενώ αρχικά η γυναικεία απασχόληση αποτελούσε προκατάληψη, υποχρεώσεις, απαιτήσεις και ανάγκες του ρόλου της γυναίκας στη σύγχρονη κοινωνία οδήγησαν στην ανάπτυξη της γυναικείας απασχόλησης, ώθησαν την κοινωνία ευρύτερα στην ανάπτυξη και αύξηση της γυναικείας απασχόλησης. Οι παράγοντες που συντέλεσαν σε αυτό είναι οι ακόλουθοι :

- Η μείωση του μέσου αριθμού παιδιών και η απόκτησή τους κατά τα πρώτα χρόνια του γάμου, απελευθερώνει γρηγορότερα την σημερινή γυναίκα.
- Η άνοδος του βιοτικού επιπέδου, η βελτίωση των υπηρεσιών υγείας και των όρων υγιεινής και η μείωση του μέσου αριθμού παιδιών συνέβαλαν αποφασιστικά στη βελτίωση της φυσικής κατάστασης των γυναικών και της υγείας τους εν γένει.
- Δημιουργήθηκαν και επεκτάθηκαν υπηρεσίες που διευκόλυναν τη γυναικεία απασχόληση, όπως παιδικοί σταθμοί και νηπιαγωγεία. Η δημιουργία και η επέκταση των υπηρεσιών αυτών θεωρείται ως δικαίωμα των γυναικών και ως προϋπόθεση ικανοποίησης του δικαιώματός τους στην εργασία.

- Ανέβηκε σημαντικά το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών και όσο περισσότερο μορφωμένη είναι μια γυναίκα, τόσο περισσότερες οι πιθανότητες ότι θα μπει στην αγορά εργασίας και θα παραμείνει σε αυτή, γιατί τόσο περισσότερες οι πιθανότητες ότι θα βρει μια ενδιαφέρουσα εργασία με καλή αμοιβή και με προοπτικές.
- Υπάρχει μια σαφής τάση ενοποίησης των σπουδών, εξάλειψης της παραδοσιακής τους διάκρισης σε «ανδρικές» και «γυναικείες» και άρα μια τάση εξάλειψης της πίεσης που το κοινωνικό περιβάλλον ασκούσε στις γυναίκες να μην σπουδάζουν και να ασχοληθούν με πράγματα που «αρμόζουν στο φύλο» τους
- Εξοικονομήθηκε χρόνος από τις οικιακές εργασίες, λόγω της μείωσης του μεγέθους του νοικοκυριού (σαν συνέπεια της μείωσης του αριθμού των παιδιών, κυρίως) και λόγω της αυτοματοποίησης, απλοποίησης ή και εξάλειψης των εργασιών αυτών σαν συνέπεια της σύγχρονης τεχνολογίας και της καινούριας οργάνωσης της ζωής. Στην εξοικονόμηση του χρόνου που συζητάμε, συνέβαλε ασφαλώς και η αυξημένη συμβολή των σύγχρονων ανδρών στις οικιακές εργασίες. (Μουσούρου, 1993)

Ειδικότερα οι λόγοι που αφορούν την ίδια την γυναίκα να συμμετέχει στην αγορά εργασίας είναι οι εξής:

- Η οικονομική ανάγκη που έχει δημιουργηθεί από την σχετικά ανεπαρκή αμοιβή των συζύγων (ανδρών) ή άλλων μελών της οικογένειας που προσφέρουν οικονομική βοήθεια.
- Η επιθυμία της γυναίκας να είναι και να παραμείνει ανεξάρτητη οικονομικά – μία επιθυμία που έχει βέβαια καλλιεργήσει το φεμινιστικό κίνημα αλλά και

που περίπου επιβάλλει η απάθεια του σύγχρονου γάμου και η αβεβαιότητα για το μέλλον.

- Η αύξηση του αριθμού ελεύθερων ή ανύπαντρων γυναικών.
- Η επιθυμία της γυναίκας να ξεφύγει από την οικιακή ρουτίνα, από την ανία αλλά και την απάθεια που η ρουτίνα αυτή δημιουργεί.
- Η ανάγκη για συντροφιά, που δημιουργεί η απομόνωση στο χώρο του σπιτιού.
- Η επιθυμία της γυναίκας για βελτίωση της κοινωνικής θέσης της δικής της (με το γόητρο και την οικονομική ανεξαρτησία που παρέχει ένα επάγγελμα) αλλά και της οικογένειάς της.
- Η επιθυμία της γυναίκας για αυτοολοκλήρωση. Γυναίκες που έχουν περισσότερη παιδεία και μεγάλωσαν με τη νοοτροπία να εκφράζονται μέσα από την εργασία, όπως και οι άνδρες ή μπορεί να υπογραμμίζουν το ότι τους είναι ευχάριστα τα ερεθίσματα και τα ενδιαφέροντα της δουλειάς. (Βουτυράς, 1981)

1.4. ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

1.4.1 ΠΛΗΡΗΣ ΚΑΙ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Η απασχόληση συνολικά των γυναικών χαρακτηρίζεται από μεγάλα ποσοστά μερικής απασχόλησης, καθώς συμμετέχουν σε αυτήν την μορφή εργασίας με ποσοστό πολύ μεγαλύτερο (68,0%) έναντι της μέσης συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση (38,4%).

Παρόλο που το ποσοστό της μερικής απασχόλησης στις νέες γυναίκες είναι μεγαλύτερο του μέσου των γυναικών (9,0% έναντι 7,5%), εντούτοις συμμετέχουν με

ποσοστό μικρότερο σε αυτήν την μορφή εργασίας (62,4%), καθώς και οι νέοι άνδρες έχουν αυξημένο ποσοστό συμμετοχής. (Αβδέλα, 1986)

Οι νέες γυναίκες που απασχολούνται με μερική απασχόληση αποτελούν το 1/4 του συνόλου των γυναικών, ενώ το ποσοστό στους νέους άνδρες πλησιάζει το 1/3 των ανδρών που απασχολούνται με αυτή την μορφή απασχόλησης (32,1%) .

Οι λόγοι που ωθούν την απασχόληση των γυναικών σε αυτήν την μορφή εργασίας, έχουν σχέση κυρίως με την αποδοχή της προσφερόμενης θέσης μερικής απασχόλησης, καθώς το 1/3 των γυναικών επιλέγει να εργαστεί με αυτή την μορφή εργασίας, ενώ το 43,0% την αποδέχεται επειδή δεν εύρισκε θέση με πλήρη απασχόληση.

Επιπρόσθετα και σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΕΔ 2002, τα 3/4 περίπου των ατόμων που επιλέγουν αυτή την μορφή απασχόλησης (73,2%) και τα 2/3 περίπου όσων εργάζονται σε θέση μερικής απασχόλησης επειδή δεν εύρισκαν θέση πλήρους απασχόλησης (66,1%), είναι γυναίκες.

Όσον αφορά τις νέες γυναίκες, παραπλήσιο είναι το ποσοστό όσων επιλέγουν αυτήν την μορφή εργασίας (72,2%), ενώ είναι μικρότερο στην κατηγορία όσων δεν εύρισκαν θέση πλήρους απασχόλησης (60,6%). (Στοιχεία Έρευνας εργατικού Δυναμικού 2002)

Όσον αφορά την μεταβολή της απασχόλησης των νέων γυναικών την περίοδο 1993-2003, μειώνεται κυρίως η πλήρης απασχόληση κατά 18.800 περίπου ενώ η μείωση της μερικής απασχόλησης μόλις ξεπερνά τα 250 άτομα.

Η μείωση της απασχόλησης συνολικά των νέων ανέρχεται σε 46.000 άτομα περίπου από τα οποία τα 41.600 αντιστοιχούν σε μείωση της πλήρους απασχόλησης και τα 4.400 άτομα σε μείωση της μερικής απασχόλησης. Αποτέλεσμα των παραπάνω μεταβολών είναι η συμμετοχή των νέων γυναικών στις μειώσεις της

απασχόλησης των νέων, να είναι πολύ μικρή στη μεταβολή της μερικής έναντι της πλήρους απασχόλησης (6,0% έναντι 45,0%), (Δήμου, 1989).

1.4.2 ΜΙΣΘΩΤΗ ΜΟΝΙΜΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Οι νέες γυναίκες απασχολούνται κυρίως ως μισθωτές, καθώς πάνω από τα 4/5 αυτών βρίσκεται στη μισθωτή εργασία (82,3%, περίπου 264.700 στις 321.500). Μεγάλο είναι και το ποσοστό όμως της μισθωτής απασχόλησης στο σύνολο των γυναικών που εργάζονται (62,1%), με αποτέλεσμα η συμμετοχή των νέων γυναικών στην μισθωτή απασχόληση να πλησιάζει το 28,0%. Η συμμετοχή των νέων γυναικών με μισθωτή εργασία στο σύνολο των νέων με μισθωτή απασχόληση είναι μεγαλύτερη από το μέσο των νέων γυναικών και ανέρχεται στο 43,4%.

Αποτέλεσμα της μεγάλης συμμετοχής της μισθωτής εργασίας στην απασχόληση των νέων γυναικών είναι το ποσοστό των νέων γυναικών που εργάζονται με προσωρινές ή με συμβάσεις ορισμένου έργου να πλησιάζει το 1/5 των νέων μισθωτών γυναικών (περίπου 51.850 γυναίκες), οι οποίες αναλογούν στο 41,0% του συνόλου των γυναικών και στο 46,0% των νέων με την αυτή μορφή εργασίας.

Η μισθωτή απασχόληση των νέων την περίοδο 1997-2007 αυξάνεται σε αντίθεση με τη μείωση της συνολικής απασχόλησης αυτών, τόσο στη μόνιμη όσο και στη προσωρινή απασχόληση.

Η συμμετοχή της μεταβολής της μισθωτής απασχόλησης των νέων γυναικών στη μεταβολή των μισθωτών γυναικών είναι μικρή (7,7%), καθώς αυξάνονται με εντονότερους ρυθμούς η μισθωτή απασχόληση των γυναικών και ιδίως της ηλικιακής

ομάδας άνω των 30 ετών, ενώ συμμετέχει κατά 42,3% στη μεταβολή της μισθωτής απασχόλησης των νέων.

Τόσο η μόνιμη όσο και η προσωρινή απασχόληση αυξάνεται στις νέες γυναίκες, με το ρυθμό της μεταβολής της προσωρινής απασχόλησης είναι πολύ μεγαλύτερος έναντι της μόνιμης (18,5% έναντι 5,1%). Η συμβολή της μεταβολής της προσωρινής απασχόλησης των νέων γυναικών πλησιάζει το 44% στην αύξηση της μισθωτής απασχόλησης αυτών και το 82% στην αύξηση της προσωρινής απασχόλησης των νέων. Στην αύξηση της μόνιμης απασχόλησης των νέων η συμμετοχή των νέων γυναικών μειώνεται στο 31% περίπου. (www.ine.gr)

1.4.3 Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

Η απασχόληση των νέων γυναικών όσο και του συνόλου νέων συγκεντρώνεται κυρίως στους κλάδους του τριτογενή τομέα και στην βιομηχανία. Στον τριτογενή τομέα απασχολείται πάνω από το 80% των νέων γυναικών, ενώ σημαντικό μερίδιο έχει και η απασχόληση στην βιομηχανία (10,0%). Αντίστοιχα στους νέους συνολικά περίπου τα 2/3 αυτών απασχολούνται στον τριτογενή τομέα, 14,0% στην βιομηχανία και 9,4% στις κατασκευές.

Οι κλάδοι του τριτογενή τομέα που συγκεντρώνεται κυρίως η απασχόληση των νέων γυναικών είναι κυρίως το εμπόριο, όπου απασχολείται το 1/4 των νέων γυναικών, τα ξενοδοχεία - εστιατόρια και η διαχείριση της ακίνητης περιουσίας, ενώ σημαντικά μερίδια της απασχόλησης των νέων έχουμε στην εκπαίδευση και στις άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες (9% και 8% αντίστοιχα).

Η συμμετοχή των απασχολούμενων νέων γυναικών στο σύνολο των γυναικών κυμαίνεται από 30,0% μέχρι 34,0% στους κλάδους του εμπορίου, της διαχείρισης της ακίνητης περιουσίας και των άλλων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.

Η συμμετοχή των νέων γυναικών στο σύνολο της απασχόλησης των νέων υπερβαίνει κατά πολύ το ήμισυ αυτών, μόνο στους κλάδους της εκπαίδευσης, στις άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες και της διαχείρισης της ακίνητης περιουσίας (84,6%, 61,3% και 55% αντίστοιχα), στο εμπόριο και τα ξενοδοχεία - εστιατόρια η συμμετοχή κυμαίνεται περίπου στο 44%, ενώ στη βιομηχανία οι νέες γυναίκες υπερβαίνουν το 1/5 των νέων.

Στους κλάδους της εκπαίδευσης και της διαχείρισης της ακίνητης περιουσίας το 95% και το 70% αντίστοιχα των νέων γυναικών έχει τριτοβάθμια εκπαίδευση, ενώ μεγάλη συμμετοχή της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν και οι άλλοι κλάδοι, με εξαίρεση τα ξενοδοχεία - εστιατόρια, όπου κυρίως απασχολούνται οι νέες γυναίκες (άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες 50%, περίπου, το 40% στη βιομηχανία και το 1/3 περίπου στο εμπόριο).

Η συμμετοχή της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αντίστοιχα στους κλάδους όπου κυρίως απασχολούνται οι νέες γυναίκες εντοπίζεται στα ξενοδοχεία - εστιατόρια 71%, στις άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες περίπου το 50%, στο εμπόριο πλησιάζει τα 2/3 και στη βιομηχανία το 55%.

Ως προς τις μεταβολές που λαμβάνουν χώρα την χρονική περίοδο 1997-2007 στην απασχόληση των νέων γυναικών, η απασχόληση μειώνεται στον πρωτογενή και τον δευτερογενή τομέα (με εξαίρεση τις κατασκευές), ενώ αυξάνεται στον τριτογενή τομέα, (με εξαίρεση τους κλάδους της υγείας, της εκπαίδευσης της δημόσιας διοίκησης και τους ετερόδικους οργανισμούς). Στον τριτογενή τομέα οι

σημαντικότερες αυξήσεις είναι στους κλάδους της διαχείριση της ακίνητης περιουσίας, στα ξενοδοχεία - εστιατόρια και το εμπόριο.

Οι μεταβολές στην απασχόληση των νέων γυναικών στο πρωτογενή και τον δευτερογενή τομέα, ακολουθούν τις μεταβολές τόσο του συνόλου της απασχόλησης όσο και των νέων συνολικά, ενώ διαφοροποιούνται στον τριτογενή τομέα.
(www.ine.gr)

1.4.4 Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ

Η απασχόληση των νέων γυναικών ως προς το επάγγελμα που ασκούν, εστιάζεται κυρίως στις κατηγορίες των πωλητών & παροχής υπηρεσιών και των υπαλλήλων γραφείου, σε ποσοστό που αντιστοιχεί πάνω από το ήμισυ της απασχόλησης των νέων γυναικών (30,6% και 22,4% αντίστοιχα). Πάνω δε από το 1/4 της συνολικής απασχόλησης των νέων γυναικών απορροφούν και οι κατηγορίες προσώπων που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά & άλλα επαγγέλματα, και των τεχνολόγων, τεχνικών & βοηθοί αυτών (14,7% και 13,5% αντίστοιχα). (Ραφιά, 1999)

Με εξαίρεση της κατηγορίας που ασκεί επιστημονικά κλπ επαγγέλματα, στις υπόλοιπες κατηγορίες η συμμετοχή των νέων γυναικών στις παραπάνω κατηγορίες των απασχολούμενων γυναικών κυμαίνεται από 30,0% μέχρι 33,0%.

Η συμμετοχή των νέων γυναικών στο σύνολο της απασχόλησης τους υπερβαίνει κατά πολύ το ήμισυ των νέων στις κατηγορίες όπου συναντάται και η μεγάλη συμμετοχή αυτών, (50,6% στους πωλητές, μέχρι 67,2% στα επιστημονικά και άλλα επαγγέλματα).

Το σύνολο των νέων γυναικών στα επιστημονικά και άλλα επαγγέλματα και το 86% των τεχνολόγων, τεχνικών & βοηθοί αυτών έχει τριτοβάθμια εκπαίδευση, ενώ στους υπαλλήλους γραφείου και στους πωλητές τριτοβάθμια εκπαίδευση έχει το 44% και το 25% αντίστοιχα.

Η συμμετοχή της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αντίστοιχα στα επαγγέλματα όπου κυρίως απασχολούνται οι νέες γυναίκες εντοπίζεται στους πωλητές 71% και στους υπαλλήλους γραφείου 56%.

Ως προς τις μεταβολές που λαμβάνουν χώρα την χρονική περίοδο 1997-2007 στην απασχόληση των νέων γυναικών, αυξάνονται μόνο οι κατηγορίες των πωλητών και των τεχνολόγων (αυξάνονται περί τα 19.300 και 14.500 αντίστοιχα), ενώ μειώνεται η απασχόληση των νέων γυναικών στις κατηγορίες κυρίως των ειδικευμένων αγροτών και των τεχνιτών (κατά 22.000 και 19.800 αντίστοιχα).

Οι αυξήσεις στην απασχόληση των επαγγελματιών στις νέες γυναίκες μόλις υπερβαίνουν το 1/5 των αντίστοιχων αυξήσεων που επήλθαν στην συνολική γυναικεία απασχόληση, ενώ πλησιάζουν το 60% των μεταβολών στην απασχόληση των αντίστοιχων επαγγελματιών των νέων.

Οι μειώσεις που κυρίως συντελέστηκαν στα επαγγέλματα των νέων γυναικών συμμετέχουν σε μεγαλύτερο βαθμό στις αντίστοιχες μεταβολές της γυναικείας απασχόλησης (47,4% και 44,5%) και σε σημαντικό βαθμό στις αντίστοιχες μεταβολές της απασχόλησης στους νέους (46,2% και 60%).

(INE/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ Κρητικής).

Πίνακας 1. Οικονομικά ενεργός και μη ενεργός πληθυσμός κατά φύλο και ομάδες ηλικιών

	2007 β' τρίμηνο					1997					Μεταβολές 2007-1997				
	Πληθυσμός	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολούμενοι	Άνεργοι	Μη ενεργοί	Πληθυσμός	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολούμενοι	Άνεργοι	Μη ενεργοί	Πληθυσμός	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολούμενοι	Άνεργοι	Μη ενεργοί
και τα δύο φύλα	9.077.184	4.406.922	4.014.709	392.212	4.670.263	8.350.229	4.112.443	3.715.363	397.080	4.237.787	726.955	294.479	299.346	-4.868	432.476
15-29	1.922.463	998.073	804.604	193.469	924.390	2.117.426	1.085.953	850.569	235.383	1.031.473	-194.963	-87.880	-45.965	-41.914	-107.083
30 ετών+	7.154.722	3.408.849	3.210.105	198.744	3.745.873	6.232.803	3.026.490	2.864.794	161.697	3.206.314	921.919	382.359	345.311	37.047	539.559
Άνδρες	4.359.229	2.624.291	2.474.095	150.196	1.734.938	3.993.317	2.580.545	2.416.545	164.000	1.412.771	365.912	43.746	57.550	-13.804	322.167
15-29	979.411	561.835	483.127	78.708	417.576	1.011.546	600.917	510.015	90.902	410.629	-32.135	-39.082	-26.888	-12.194	6.947
30 ετών+	3.379.818	2.062.456	1.990.968	71.488	1.317.361	2.981.771	1.979.628	1.906.530	73.098	1.002.142	398.047	82.828	84.438	-1.610	315.219
Γυναίκες	4.717.955	1.782.630	1.540.614	242.016	2.935.325	4.356.914	1.531.898	1.298.818	233.080	2.825.014	361.041	250.732	241.796	8.936	110.311
15-29	943.051	436.238	321.478	114.760	506.813	1.105.880	485.035	340.554	144.481	620.844	-162.829	-48.797	-19.076	-29.721	-114.031
30+	3.774.904	1.346.392	1.219.137	127.255	2.428.512	3.251.034	1.046.863	958.264	88.599	2.204.170	523.870	299.529	260.873	38.656	224.342

15-29	20,0%	24,5%	20,9%	47,4%	17,3%	25,4%	31,7%	26,2%	62,0%	22,0%
30 ετών+	80,0%	75,5%	79,1%	52,6%	82,7%	74,6%	68,3%	73,8%	38,0%	78,0%

Ποσοστιαία Συμμετοχή γυναικών

	2007 β' τρίμηνο					1997				
	Πληθυσμός	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολούμενοι	Άνεργοι	Μη ενεργοί	Πληθυσμός	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολούμενοι	Άνεργοι	Μη ενεργοί
Σύνολο	52,0%	40,5%	38,4%	61,7%	62,9%	52,2%	37,3%	35,0%	58,7%	66,7%
15-29	49,1%	43,7%	40,0%	59,3%	54,8%	52,2%	44,7%	40,0%	61,4%	60,2%
30 ετών+	52,8%	39,5%	38,0%	64,0%	64,8%	52,2%	34,6%	33,4%	54,8%	68,7%

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1997 (ετήσια), 2007 (β' τριμήνου)

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

1.5. ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΦΤΩΧΕΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΣ

Όπως προαναφέραμε, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα είναι 44%, όταν ο μέσος κοινοτικός όρος αγγίζει το 55%, ενώ το ποσοστό της ανεργίας των γυναικών στην χώρας μας ξεπερνά το 15% (15,3%), όταν το ίδιο ποσοστό στην ενωμένη Ευρώπη (μέσος κοινοτικός όρος) φτάνει το 10%.

Ποσοστό Απασχόλησης Γυναικών στην Ελλάδα	44%
Ποσοστό Απασχόλησης Γυναικών στην Ε.Ε	55%
Ποσοστό Ανεργίας Γυναικών στην Ελλάδα	15%
Ποσοστό Ανεργίας Γυναικών στην Ε.Ε	10%

Οι παραπάνω αριθμοί είναι από μόνοι τους ενδεικτικοί για την προσπάθεια την οποία πρέπει να καταβάλει η οργανωμένη πολιτεία (σε όλες της τις εκφάνσεις και μορφές) για την βελτίωση της θέσης και του ρόλου της γυναίκας στην ζωή και το γίνεσθαι της χώρας. (Αυδή – Καλκάνη 1989)

Μιλώντας για το νομοθετικό πλαίσιο πάνω στο οποίο πρέπει να βασίζεται η ισότητα των φύλων όσον αφορά την επαγγελματική καθιέρωση και σταδιοδρομία, αυτό κατοχυρώνεται με διατάξεις υπερνομοθετικές, του Συντάγματος του 1975, του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Δικαίου και διεθνών συμβάσεων καθώς και νομοθετικές. Οι νομοθετικές διατάξεις πρέπει να είναι σύμφωνες προς τις υπερνομοθετικές αλλιώς είναι ανίσχυρες και

ανεφάρμοστες. Οι αρχές της ισότητας των φύλων συμππύσσονται στους εξής τομείς :

1. Την αρχή της Ισότητας των αμοιβών
2. Την αρχή της Ισότητας μεταχείρισης στην Απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και στον επαγγελματικό προσανατολισμό
3. Την αρχή της Ισότητας μεταχείρισης στην κοινωνική ασφάλιση.

Η άρση των διακρίσεων και των προκαταλήψεων απέναντι στο γυναικείο πληθυσμό, απαιτεί την σφαιρική ανάλυση των καταστάσεων που γεννούν και αναπαράγουν τις ανισότητες και τις διακρίσεις μεταξύ των φύλων. Μόνο έτσι μπορούμε να εφαρμόσουμε στοχευόμενες πολιτικές και δράσεις για την ορθολογική αντιμετώπισή τους (Κασιμάτη, 1998). Οι πολιτικές αυτές πρέπει να αφορούν:

A) Την καταπολέμηση του «ελλείμματος ισότητας» στην αγορά εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις τόσο στον ιδιωτικό όσο και δημόσιο τομέα. Μπορεί (σύμφωνα με στοιχεία της Α.Δ.Ε.Δ.Υ) στον Δημόσιο τομέα να υπηρετούν περισσότερες γυναίκες (περίπου 60%), όμως τόσο η διοικητική τους ανέλιξη όσο και οι θέσεις ευθύνης που καταλαμβάνουν είναι πολύ περιορισμένες σε σχέση με αυτές των ανδρών συναδέλφων τους. Ταυτόχρονα επιπρόσθετα κίνητρα πρέπει να δοθούν στο σύνολο των επιχειρήσεων για την προώθηση και την εφαρμογή επιμέρους δράσεων ισότητας στους εργασιακούς χώρους.

B) Την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας με θύματα γυναίκες και κατ' επέκταση την καταπολέμηση των στερεοτύπων

αντιλήψεων για το ρόλο των δύο φύλων στην κοινωνία. Απαραίτητη επίσης κρίνεται η ενίσχυση **της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων**, κάτι το οποίο οφείλει να αποτελεί προτεραιότητα πολιτικής για κάθε σύγχρονα οργανωμένη κοινωνία.

Ένα μεγάλο τμήμα του γυναικείου πληθυσμού που βιώνει τις διακρίσεις λόγω φύλου, αποστασιοποιείται από το γίνεσθαι της κοινωνίας που ζει και δραστηριοποιείται (κοινωνικός αποκλεισμός), ενώ τα αυξημένα ποσοστά ανεργίας το καθιστούν όμηρο των καταστάσεων της φτώχειας, αναγκάζοντάς το, είτε να περιπέσει σε κατάσταση “μόνιμης φτώχειας” είτε να συντηρείται από το συγγενικό (γονείς) ή φιλικό του περιβάλλον χωρίς καμιά επαγγελματική διέξοδο και κοινωνική προοπτική.

Ταυτόχρονα, η μη συμμετοχή του στην παραγωγική διαδικασία, αποστερεί από τη χώρα ένα σημαντικό κομμάτι του εργατικού της δυναμικού, το οποίο μάλιστα διαθέτει σε μεγάλο βαθμό υψηλό δείκτη εκπαιδευτικών προσόντων.

Τα ποσοστά της ανεργίας αλλά και αυτά της συμμετοχής των γυναικών στο κοινωνικό και πολιτικό γίνεσθαι της χώρας, παρότι βελτιωμένα τα τελευταία χρόνια, δεν παύει να είναι αρνητικά για τον ρόλο και τη θέση της στην σύγχρονη κοινωνία. Ειδικότερα όταν η γυναίκα άνεργος, συνδυάζει και κάποια άλλη κοινωνική ιδιότητα (μητέρα, έγκυος, αλλοδαπή, πρόσφυγας, μεσήλικος, θύμα κακοποίησης κ.α), τότε η κατάσταση αυτή επιβαρύνει δυστυχώς ακόμη πιο πολύ την θέση της στην αγορά εργασίας.

Η ανεργία ως κοινωνική κατάσταση, ειδικότερα όταν αποκτά χρονικά παρατεταμένα χαρακτηριστικά (μακροχρόνια ανεργία), και πλήττει ακόμη πιο ειδικές πληθυσμιακές ομάδες γυναικών (για παράδειγμα γυναίκες μονογονείς

με ανήλικα τέκνα) μπορεί πολύ εύκολα να περιθωριοποιηθεί και να αποκόψει κοινωνικά, επαγγελματικά και οικονομικά μεγάλο ποσοστό των πληττομένων γυναικών.

Απαιτούνται ολοκληρωμένες πολιτικές και δράσεις σε όλα τα διοικητικά επίπεδα της χώρας, που να προάγουν και να προωθούν την γυναικεία απασχόληση και την ενεργό συμμετοχή των τελευταίων στην κοινωνική και πολιτική ζωή της χώρας.

Ταυτόχρονα απαραίτητες είναι και οι ενέργειες για τον απεγκλωβισμό από την φτώχεια και τον αποκλεισμό (αλλά και την άρση των αρνητικών συνεπειών τους), για ένα μεγάλο κομμάτι του γυναικείου πληθυσμού της πόλης το οποίο ήδη τα βιώνει ως καθημερινή κατάσταση. (Κασιμάτη, 1998)

Τις διακρίσεις στις οποίες αναφερθήκαμε παραπάνω, τις επιβεβαιώνουν τα σύγχρονα στατιστικά στοιχεία. Η Ελληνίδα Επίτροπος Κοινωνικών Υποθέσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση κα Άννα Διαμαντοπούλου τονίζει το ακανθώδες πρόβλημα της ανισότητας των ευκαιριών ανδρών και γυναικών στο χώρο της εργασίας. «Οι γυναίκες έχουν λιγότερο τακτικά και σίγουρα επαγγέλματα.. Σχεδόν σε όλα τα κράτη – μέλη και στην πλειονότητα των υποψηφίων κρατών για ένταξη στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η ανεργία παραμένει συστηματικά πιο υψηλή για τις γυναίκες απ' ότι για τους άνδρες.. Η μακράς διάρκειας ανεργία πλήττει τις γυναίκες πολύ πιο σκληρά από τους άνδρες». Συγκεκριμένα, στην Ελλάδα η απασχόληση των γυναικών βρίσκεται στο 40,3%. Δηλαδή, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών είναι 20 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών συναδέλφων τους. Τέλος οι γυναίκες εργαζόμενες, αμείβονται με μικρότερους μισθούς απ' ότι οι άνδρες συνάδελφοί τους. Η ψαλίδα στους

μισθούς φτάνει το 9% στο δημόσιο τομέα και το 25% στον ιδιωτικό.
(www.diamantopoulou.gr)

1.6. ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Δίχως αμφιβολία, η δεκαετία του 1980 υπήρξε καθοριστική όσον αφορά την συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Η αύξηση που παρατηρείται οφείλεται στις μεταβολές των κοινωνικών αντιλήψεων, στην άνοδο του μορφωτικού επιπέδου, στις μεταβολές στα καταναλωτικά πρότυπα, στις πολιτικές και θεσμοθετημένες συνταγματικά πρακτικές που προωθούν την ισότητα, στην υφιστάμενη οικονομική κατάσταση και στις νέες θέσεις εργασίας (και ποιοτικότερες) που προκύπτουν από αυτή, στην αύξηση των θέσεων εργασίας για τον τριτογενή τομέα της παραγωγικής διαδικασίας καθώς και στην βελτίωση ολόκληρου του επενδυτικού κλίματος, ως απόρροια της παρουσίας της χώρας στα Κέντρα λήψης αποφάσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, εμφανίζεται ποσοστό ανεργίας δυσανάλογο με την συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό ενώ και η διάρκεια παραμονής των γυναικών στην ανεργία είναι μεγαλύτερη από εκείνη των ανδρών. Σύμφωνα με τις έως τώρα μελέτες μεγαλύτερο “κίνδυνο” συνεχίζουν να έχουν οι ηλικίες από 15-29.

Οι περισσότερες έρευνες καταδεικνύουν την απόσταση της νομοθετικής από την ουσιαστική εφαρμογή της ισότητας όσον αφορά την επαγγελματική καθιέρωση, ανέλιξη και εξέλιξη των γυναικών στην αγορά εργασίας. Παραδοσιακά, οι γυναίκες αποτελούν φθηνή εργατική δύναμη, με όχι και τόσο υψηλό ειδικό επαγγελματικό βάρος, που αυξάνεται η ζήτηση τους στην

παραγωγική διαδικασία όταν υφίσταται ανάγκη. Ταυτόχρονα είναι πασιφανής η διαφοροποίηση στα δύο φύλα επαγγελματικά, μιας και σε κάθε περίπτωση ανάλυσης του επιπέδου της ανεργίας για μια δεδομένη χρονική στιγμή, γίνεται καταμερισμός της εργασίας ανάλογα με την διάρθρωση ανά φύλο.

Όσον αφορά την δεκαετία 1991 – 2000 αναφέρονται και πάλι αλλαγές στην επαγγελματική απασχόληση των γυναικών. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες αποτελούν το 35% των εργαζομένων και το 60% των ανέργων ενώ ταυτόχρονα και 68,5% των μακροχρόνια ανέργων. Είναι δεδομένο και βάση της συνολικής παραγωγικής δραστηριότητας που εμφανίζεται ανά την ελληνική επικράτεια για τα συγκεκριμένα έτη, πως η συμμετοχή στις θέσεις εργασίας του Α' γενή και του Β' γενή τομέα εμφανίζουν πτωτική τάση ενώ αντισταθμίζονται από νέες θέσεις εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών και του εμπορίου. Σύμφωνα με μελέτη της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και του Υπουργείου Εσωτερικών (1999), οι μεταβολές της γυναικείας απασχόλησης συνοψίζονται στα εξής :

- Αύξηση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό
- Αύξηση της απασχόλησης της κατηγορίας των γυναικών
- Πτωτική τάση στα στοιχεία της ανεργίας για τις γυναίκες
- Μεγαλύτερη συμμετοχή στις θέσεις εργασίας του Τομέα των Υπηρεσιών, σε σύγκριση με τους άλλους δύο τομείς της παραγωγικής διαδικασίας
- Βελτίωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης των εργαζομένων γυναικών με στόχο να αντεπεξέλθουν στις ανάγκες της αγοράς και κατά συνθήκη στις δομές της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας.

Οι γυναίκες, σύμφωνα με τις έρευνες, αποτελούν το 70% των συμβοηθούντων και μη αμειβομένων μελών, το 40% των μισθωτών, καλύπτουν ένα ποσοστό της τάξης του 26% αυτοαπασχολούμενων και ένα 15,8% των εργοδοτών. Όσον αφορά το κομμάτι των οικονομικών απολαβών και την κατάτμηση του ανά φύλο, η αμοιβή των γυναικών δεν ξεπερνά το 80% της αμοιβής των ανδρών, μιλώντας πάντα για τις ίδιες θέσεις εργασίας. Στην πραγματικότητα αυτό που τελικά ίσχυσε είναι πως οι γυναίκες απορροφήθηκαν στον Γ' γενή τομέα της παραγωγικής διαδικασίας (υπηρεσίες) σε επαγγέλματα "παραδοσιακά γυναικεία" τα οποία δεν απαιτούν μεγάλη εξειδίκευση και ειδίκευση, εποχιακά, με εισόδημα βοηθητικού χαρακτήρα. Τέλος όσον αφορά την κάλυψη των θέσεων του Δημοσίου Τομέα, οι γυναίκες καταλαμβάνουν και σε αυτή την περίπτωση θέσεις σταθερά χαμηλόμισθες, δίχως προοπτικές εξέλιξης, ακολουθώντας σε πολλά σημεία το παράδειγμα και την δεδομένη κατάσταση του ιδιωτικού τομέα. Με πιο πρόσφατα δεδομένα που εμφανίζει ο νόμος 3205, κατοχυρώνεται ενιαίο μισθολόγιο σε άνδρες και γυναίκες που κατέχουν ίδιες θέσεις εργασίας. (Γενική Γραμματεία Ισότητας, Υπουργείο Εσωτερικών, 1999).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ

ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 ΜΙΑ ΓΕΝΙΚΗ ΘΕΩΡΗΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Ένα κοινωνικό φαινόμενο που προσβάλλει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης είναι η σεξουαλική παρενόχληση. Αποτελεί δε, ιδιαίτερα στο χώρο της εργασίας, μία σχετικά συχνή, προσβολή εις βάρος των εργαζομένων και κυρίως των γυναικών (Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, 1994).

Η σεξουαλική παρενόχληση συνιστούσε για δεκαετίες - και εν μέρει συνεχίζει να συνιστά - μία υπαρκτή αλλά αθέατη κατάσταση, την οποία η κοινωνία τη θεωρούσε και την αντιμετώπιζε ως ένα ταμπού, όταν δε φρόντιζε να αποκρύπτει επιμελώς την ύπαρξή της. Στους χώρους της εργασίας το φαινόμενο αυτό είχε ως συνέπεια τη θυματοποίηση των εργαζόμενων και κυρίως των γυναικών, οι οποίες αφενός υφίσταντο μία άνιση μεταχείριση και αφετέρου αποσιωπούσαν το γεγονός, φοβούμενες κυρίως τον διασυρμό και την κοινωνική κατακραυγή, αλλά και την επιδείνωση των εργασιακών τους συνθηκών .

Το φεμινιστικό κίνημα επέδρασε καταλυτικά στην ανατροπή αυτής της κατάστασης. Μέσα από τους αγώνες και τις πιέσεις που άσκησε, επέτυχε να

δοθεί μεγαλύτερη προσοχή σε θέματα όπως η ισότητα, η κακοποίηση, ο βιασμός και η σεξουαλική παρενόχληση. Το φεμινιστικό κίνημα, ως κοινωνικό κίνημα, συνέδεσε άμεσα την ισότητα της μεταχείρισης και των όρων εργασίας με τα προβλήματα της ανάπτυξης και της δομής της κοινωνίας, προσδίδοντας στον καταγγελτικό λόγο των γυναικών τα στοιχεία της διεκδίκησης συγκεκριμένων δικαιωμάτων, νομοθετικά κατοχυρωμένων .

Οι εν λόγω αγώνες και πιέσεις στις ΗΠΑ και στην Ευρώπη είχαν ως αποτέλεσμα τόσο την κοινωνική ευαισθητοποίηση για το εύρος του φαινομένου και των συνεπειών του σε ψυχολογικό, κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο σε βάρος των θυμάτων, όσο και την κινητοποίηση των εθνικών και διεθνών νομοθετικών οργάνων για την αντιμετώπισή του και την αποτελεσματική προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Έτσι, από τις αρχές της δεκαετίας του 90 στις ΗΠΑ και στην Ευρώπη ελήφθησαν μέτρα τα οποία συνέτειναν στην ποινικοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης, ιδιαίτερα στον εργασιακό χώρο, καθιστώντας αντικείμενο του δημόσιου διαλόγου ένα φαινόμενο, το οποίο μπορεί μεν να συνιστά μια προσβολή της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας, τροφοδοτείται δε από μία ιδιότυπη κοινωνική ανοχή, συντηρούμενη από τις κυρίαρχες αντιλήψεις για τη θέση της γυναίκας στην κοινωνική δομή (Ντάσιος, 1981).

Στην Ελλάδα, μέχρι πρόσφατα, η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία δεν είχε προκαλέσει -αυτή καθ' αυτή- το ενδιαφέρον του ποινικού νομοθέτη. Δεν υπήρχε καμία ποινική τυποποίηση που αναφέρεται και να τιμωρεί την πράξη αυτή. Η κυρίαρχη νομική θέση ήταν ότι η εργατική, αστική και ποινική νομοθεσία διασφαλίζει επαρκώς τα δικαιώματα των θυμάτων, ώστε να μην υφίσταται νομική ή κοινωνική ανάγκη για την περαιτέρω

ποινικοποίηση αυτής της συμπεριφοράς.(Κακουλέ, 1996) Βέβαια τώρα πια τα πράγματα έχουν αλλάξει προς το καλύτερο αφού υπάρχει πια σχετική νομοθεσία και στην Ελλάδα για την σεξουαλική παρενόχληση (Ν. 3488/2006) Η σεξουαλική παρενόχληση τώρα πια θεωρείται ως «αυτοτελώς κολάσιμη συμπεριφορά». Επίσης προβλέπονται ποινές φυλάκισης από 6 μήνες έως και 3 χρόνια, χρηματική ποινή τουλάχιστον 10.000 ευρώ, και αναστολή λειτουργίας της επιχείρησης για όποιον διαπράττει σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.(Νομαρχιακή Επιτροπή Ισότητας)

Σύμφωνα με την τελευταία σχετική οδηγία που εξέδωσε το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2002) υιοθετείται ο ακόλουθος ορισμός της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας:

«Η παρενόχληση αφορά σε οποιαδήποτε ανεπιθύμητη συμπεριφορά, συνοδευόμενη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Η σεξουαλική παρενόχληση αφορά σε οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος». (ΚΕΘΙ 2004).

Το "σπάσιμο της σιωπής" σχετικά με το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης συνιστά μια κατάκτηση των τελευταίων δεκαετιών.

Η αναφορά στον όρο σεξουαλική παρενόχληση αρχίζει κυρίως από το 1975. Είναι η χρονιά που γίνεται και η πρώτη αναφορά από τα Μέσα Μαζικής

Ενημέρωσης, σε άρθρο των New York Times με τίτλο «Women begin to speak out against sexual harassment at Work» (Nemecy 1975).

Το 1976 πραγματοποιήθηκε η πρώτη έρευνα στην Αμερική για την σεξουαλική παρενόχληση και δημοσιεύθηκε στο Red Book magazine. Τα πορίσματά της κατέδειξαν ότι το 88% από 9.000 ερωτηθέντες είχαν δεχθεί κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Τούτο ώθησε το Working Women's Institute (Ινστιτούτο Εργαζομένων Γυναικών) να διεξαγάγει μία μελέτη για την εμφάνιση της κατανόησης του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Την ίδια χρονιά διενεργήθηκε και η πρώτη εκστρατεία ενημέρωσης για το θέμα αυτό στη Βοστώνη από της Alliance Against Sexual Coercion, με πρωτοβουλία τριών εργαζόμενων γυναικών, θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, ακόμα και σεξουαλικής κακοποίησης, στο χώρο εργασίας. Ήταν όμως η έκδοση του βιβλίου της καθηγήτριας Νομικής και φεμινίστριας Catherine McKinnon, το 1979, "Sexual Harassment of Working Women" καθώς και η έκδοση του βιβλίου της Lin Farley το 1978, "Sexual Shake-down" που ανέδειξαν το θέμα. Πέτυχαν να δημοσιοποιήσουν αυτό που οι εργαζόμενοι αποσιωπούσαν και αντιμετώπιζαν ως πρόβλημα ιδιωτικής υφής. Το μετέφεραν έξω από το χώρο εργασίας, στην κοινή γνώμη, μετατρέποντάς το σε αντικείμενο δημόσιου διαλόγου.

Όπως υποστήριξε η Catherine McKinnon (1979) η έλλειψη των κατάλληλων όρων για να μπορέσει να δημοσιοποιηθεί, έκαναν το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης κυριολεκτικά ανομολόγητο, στο βαθμό που δημιούργησε ένα γενικό κλίμα ντροπής και καθιστούσε δύσκολο ένα κοινωνικό ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η ονοματοδοσία και ο μετέπειτα ορισμός του έδωσαν κοινωνική υπόσταση στο πρόβλημα και άλλαξαν τη μορφή του το έκαναν ορατό στα μάτια και στη συνείδηση του κοινού. Έτσι η αναγνώριση του προβλήματος έδωσε στα θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης την ευκαιρία να καταγγείλουν, να κοινοποιήσουν αυτή τη δυσάρεστη εμπειρία, σπάζοντας τη σιωπή.

Στην Ευρώπη η πρώτη αναφορά για το θέμα γίνεται κατά την χρονική περίοδο 1981-82 και συγκεκριμένα στην Αγγλία. Οφείλεται κυρίως σε δύο φεμινίστριες κοινωνιολόγους τη Sue Wise και τη Liz Stanley, οι οποίες έθεσαν το θέμα ύπαρξης της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Προσδιόρισαν δε ως σεξουαλική παρενόχληση κάθε μη επιθυμητή σεξουαλική πρόταση, η προσφορά για ανταλλαγή σεξουαλικής εύνοιας έναντι κάποιων πλεονεκτημάτων στο χώρο εργασίας και έξω από αυτόν, καθώς και άλλες λεκτικές προκλήσεις ή σωματικές επαφές .

Αυτά αποτέλεσαν τα πρώτα ερεθίσματα στην κατεύθυνση της κοινωνικής ευαισθητοποίησης και του κοινωνικού ενδιαφέροντος για τη συγκέντρωση στοιχείων, εξέταση περιστατικών και διενέργειας ελέγχου για τη συχνότητα, τον τρόπο εμφάνισης του φαινομένου και τις επιπτώσεις του.

Σύμφωνα με μία έρευνα που έγινε το 1980 στο San Francisco μέσω ερωτηματολογίου σε 23.000 άντρες και γυναίκες διαπιστώθηκε ότι το 42% των γυναικών που απάντησαν είχε υπάρξει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως και το 15% των αντρών μέσα στους τελευταίους 24 μήνες. Τα δύο στοιχεία που προβλημάτισαν ιδιαίτερα τους ερευνητές ήταν: i) αν είχαν ερωτηθεί για όλη τη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής, τα νούμερα θα ήταν κατά πολύ υψηλότερα και ii) το υψηλό ποσοστό θυματοποίησης στους άντρες.

Την ίδια περίοδο πραγματοποιήθηκαν και στην Αγγλία δύο έρευνες με θέμα την σεξουαλική παρενόχληση, σε τοπικό επίπεδο, στις πόλεις Camden και Liverpool, από τη National Association of Local Government Officers. Το αποτέλεσμα ήταν ότι το 52% των γυναικών και το 20% των ανδρών είχαν βιώσει την εμπειρία της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Εξάλλου, το 1981 διεξήχθη έρευνα από τον οργανισμό Canadian Woman Right's Commission από την οποία προέκυψε ότι το 49% των γυναικών και το 33% των ανδρών υπήρξαν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης .

Τέλος σύμφωνα με στοιχεία του Equal Employment Opportunity Commission, το 1994, υποστηρίχθηκε ότι μία στις δύο γυναίκες πρόκειται να παρενοχληθεί σεξουαλικά στο χώρο εργασίας, στη διάρκεια της εργασιακής της ζωής.

Στο πλαίσιο αυτών των ερευνών που πραγματοποιήθηκαν στην Αγγλία, τον Καναδά και την Αμερική, άρχισε η αναφορά στο θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης, η ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης και η προσπάθεια για τη δημιουργία κωδίκων πρακτικής και τη λήψη μέτρων αντιμετώπισης.

Παράλληλα ορισμένοι συγγραφείς αναλύοντας την εν λόγω συμπεριφορά υποστήριξαν ότι η σεξουαλική πίεση στην εργασία είναι προϊόν της κοινωνικής ιστορίας στο βαθμό που το αντρικό φύλο, παραδοσιακά, απολαμβάνει το προνόμιο της σεξουαλικής πρωτοβουλίας. Αυτό το γεγονός με τη σειρά του εκθέτει τη γυναίκα στο ενδεχόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα στερεότυπα της κοινωνίας που ακόμα σηματοδοτούν «κατάλληλους ρόλους» για το γυναικείο και το αντρικό φύλο, μαζί με τη φυσική αλληλεπίδραση μεταξύ των δύο φύλων, ενθαρρύνει τους άντρες,

κυρίως, να φέρονται στις εργαζόμενες γυναίκες ως σεξουαλικά αντικείμενα πρώτα και έπειτα ως ισότιμα με αυτούς εργαζόμενα άτομα με την ίδια αξία και τις ίδιες ανάγκες. (www.kethi.gr)

2.2. ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΘΥΜΑΤΩΝ - ΘΥΤΩΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης μπορούν να πέσουν όλες οι γυναίκες –εργαζόμενες σε ανύποπτο χρόνο κατά την εργασία τους και αυτό εξαιτίας της ευρύτητας της έννοιας της σεξουαλικής παρενόχλησης. Μπορεί να είναι μια τυχαία ματιά, ένα σχόλιο, ένα αθώο πείραγμα, ένα φλερτ που μπορεί να φθάσει μέχρι την επίδειξη πορνογραφικού υλικού και τον βιασμό.

Υπάρχουν όμως ορισμένες ομάδες γυναικών που είναι πιο ευάλωτες, τουλάχιστον αυτό αποδεικνύουν διάφορες έρευνες. Έρευνα που έγινε στην Γερμανία δείχνει ότι εργαζόμενες που υφίστανται περισσότερο τις ενοχλήσεις των ανδρών συναδέλφων τους είναι ελεύθερες γυναίκες ηλικίας 20-30 ετών με μικρή διάρκεια στην επιχείρηση, με χαμηλή ιεραρχική θέση, καθώς και σπουδάστριες.

Ανάλογη έρευνα στο Βέλγιο δείχνει ότι ειδικές ομάδες γυναικών, όπως διαζευγμένες, ανύπαντρες, χωρισμένες, πολύ νέες, είναι ιδιαίτερα εκτεθειμένες στον κίνδυνο της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Αξίζει στη συνέχεια να αναφερθεί ποιοι είναι οι θύτες στην σεξουαλική παρενόχληση. Οι γυναίκες έχουν να αντιμετωπίσουν τους άνδρες σε τρεις διαφορετικές θέσεις – ρόλους:

1. Ως εργοδότες ή ιεραρχικά ανωτέρους

2. Ως συναδέλφους

3. Ως πελάτες

Ας δούμε όμως αναλυτικότερα τις κατηγορίες αυτές των θυτών:

Η σχέση με τον εργοδότη

Ο εργοδότης ή ο προϊστάμενος έχει μια ιδιαίτερη και μάλιστα ιεραρχικά κατοχυρωμένη θέση πάνω στους υπαλλήλους του. Έτσι αυτή η ειδικού βάρους εξουσία του παρέχει την δυνατότητα να ευνοήσει από την ιδιότητα του ως εργοδότης, μια εργαζόμενη παρέχοντας της για παράδειγμα μια καλύτερη από πλευράς εξέλιξης και πιο επικερδή εργασία. Εδώ η σεξουαλική παρενόχληση δεν βλάπτει μόνο το εργασιακό κλίμα αλλά επιπλέον χρησιμοποιείται ως βάση για τη λήψη αποφάσεων σχετικά με την απασχόληση.

Ο σεξουαλικός εκβιασμός, εξ ορισμού, περιέχει κατάχρηση εξουσίας διότι μόνο κάποιος με εξουσία εργοδότη ή προϊστάμενου έχει το δικαίωμα να απειλήσει ή να λάβει απόφαση σχετικά με την απασχόληση που έχει επιπτώσεις στον θιγμένο. Βασικό στοιχείο για την απόδειξη του κατά πόσο υπήρξε παρενόχληση τέτοιου είδους είναι η ύπαρξη κάποιας σχέσης μεταξύ της απόρριψης της σεξουαλικής πρότασης και της βλαπτικής μεταχείρισης του θύματος: για παράδειγμα η απόρριψη ερωτικών προτάσεων συνετέλεσε στην απώλεια της απασχόλησης ή της προαγωγής μιας γυναίκας ή στην μετάθεσή της. Βρίσκεται λοιπόν η εργαζόμενη μπροστά σε ένα δίλημμα: να δεχθεί ή όχι τις σεξουαλικές πιέσεις του ιεραρχικά ανωτέρου. Αν τις ανεχθεί τότε θα βγει «κερδισμένη» αφού αυτός θα την ανταμείψει είτε με αύξηση του μισθού είτε με προαγωγή, ακόμη και με καλύτερη μεταχείριση έναντι των άλλων

συναδέλφων. Αν δεν ανεχθεί τις σεξουαλικές πιέσεις τότε θα βγει «χαμένη» αφού πιθανότατα θα δημιουργηθεί αυτόματα μια αφόρητη κατάσταση εις βάρος της στο χώρο εργασίας που μπορεί να την οδηγήσει ουσιαστικά σε αναγκαστική παραίτηση από την εργασιακή της θέση. (ΚΕΘΙ 2004)

Οι σχέσεις μεταξύ συναδέλφων

Ο υπάλληλος ο οποίος απευθύνει τις οποιοσδήποτε ανεπιθύμητες ερωτικές του προτάσεις στις γυναίκες συναδέλφους του, κάνει κατάχρηση στην ουσία, της δυνατότητας συγχρωτισμού, συνύπαρξης που έχει με αυτές μέσα στον εργασιακό χώρο. Έτσι μπορεί και επιμένει στις προτάσεις του, δίνοντας ταυτόχρονα τη δυνατότητα επανάληψής τους. Εάν η προσπάθεια προσέγγισης γίνει σε κάποιο εξωεργασιακό χώρο η γυναίκα έχει την δυνατότητα να αντιδράσει και να την αποφύγει. Αυτό όμως δεν μπορεί να γίνει στην εργασία χωρίς την παράλληλη πρόκληση κάποιας αναταραχής και αποδιοργάνωσης για την οποία είναι δυνατόν και πολύ πιθανόν να θεωρηθεί υπεύθυνη η ίδια γυναίκα – εργαζόμενη. Έτσι αυτή αναγκάζεται να σιωπά προκειμένου να βρεθεί σε θέση κατηγορούμενης. (ΚΕΘΙ 2004)

Η σχέση με τους πελάτες των υπηρεσιών

Οι πελάτες δημιουργούν άλλα προβλήματα στις εργαζόμενες γυναίκες. Καταρχήν η κρατούσα νοοτροπία ορίζει ότι για χάρη τους οι γυναίκες – υπάλληλοι πρέπει να έχουν φροντισμένη εμφάνιση. Για τον άνδρα, την ώρα της δουλειάς η επιμέλεια της εμφάνισης φθάνει μόνο στα όρια της καθαριότητας και γενικά της αξιοπρεπούς εμφάνισης. Η γυναίκα, με εξαίρεση ίσως τις ανειδίκευτες εργάτριες, οι οποίες δεν έρχονται σε άμεση επαφή με το

κοινό, πρέπει να είναι περιποιημένη, αλλιώς κινδυνεύει με τη δυσμενή εντύπωση που προκαλεί, είτε να μην προσληφθεί, είτε ακόμη και να χάσει τη θέση της. «Ζητείται υπάλληλος καλής εμφάνισης» αναφέρουν πολλές μικρές αγγελίες και κάθε γυναίκα ξέρει πως αν δεν έχει ελκυστική εμφάνιση ή δεν είναι αρκετά νέα, καλύτερα να μην επιχειρήσει να απευθυνθεί στον εργοδότη. Για ένα μεγάλο ποσοστό εργαζόμενων γυναικών, η εξωτερική εμφάνιση είναι μάλιστα απαραίτητη προϋπόθεση και φροντίζουν να διατηρούν το προσόν αυτό πάση θυσία σε καλή κατάσταση. (ΚΕΘΙ 2004)

Παραθέτουμε εδώ μερικές μικρές αγγελίες, προκειμένου να δείξουμε καλύτερα την κατάσταση που επικρατεί:

- 1) ΠΩΛΗΤΡΙΑ 18-28 ετών εμφανίσιμη ζητείται από αλυσίδα καταστημάτων νεανικής ένδυσης στο Κέντρο της Πάτρας, προϋπηρεσία στις πωλήσεις επιθυμητή όχι απαραίτητη.
- 2) ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ εμφανίσιμη με γνώσεις Η/Υ ζητείται για εκδοτικό οίκο.
- 3) ΚΟΠΕΛΑ εμφανίσιμη έως 25 ετών με γνώσεις αγγλικών και Η/Υ ζητείται για ημιαπασχόληση σε τηλεφωνικό κέντρο.
- 4) ΚΟΠΕΛΕΣ (2) εμφανίσιμες 18-25 ετών ζητούνται για προώθηση προϊόντων.

(Εφημ. «Χρυσή Ευκαιρία 23/10/2008)

Ο εργοδότης γνωρίζει ότι η εξωτερική εμφάνιση της γυναίκας θα δημιουργήσει ευνοϊκή ψυχολογική κατάσταση στον άντρα, ιδίως στον πελάτη, που έχει μάθει να κρίνει τη γυναίκα εργαζόμενη, προσέχοντας όχι μόνο αν κάνει καλά τη δουλειά της, αλλά αν είναι και η ίδια ελκυστική.

2.3. ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

Η ψυχολόγος Lilian Grayson υποστηρίζει ότι ο άντρας που επιμένει σε ξεκάθαρα ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αισθάνεται ότι διακυβεύεται ο ανδρισμός του και δεν μπορεί να αποδεχτεί με ομαλό τρόπο το γεγονός αυτό της απόρριψης. Στη συνέχεια, προσπαθεί να μεταβιβάσει το πρόβλημα στη γυναίκα, με την αιτιολογία ότι είναι ψυχρή ή σεξουαλικά ανίκανη και γι' αυτό της αξίζουν αντίποινα. Έτσι, εκδηλώνει απέναντί της εχθρική συμπεριφορά και έντονα τιμωρητική διάθεση.

Αυτή η τακτική και ο τρόπος αντιμετώπισής της μπορεί να είναι κοινή και σε άλλες κοινωνικές καταστάσεις όπως μία ερωτική σχέση. Όταν όμως αφορά το χώρο εργασίας τότε αναπόφευκτα έχει μεγαλύτερο κόστος και συνέπειες. Η υποταγή ή η αντίσταση στη συμπεριφορά αυτή μπορεί να σημαίνει αντίστοιχα τη συνέχεια της εργασίας ή την απόλυση. Η ανταπόκριση του εργαζόμενου που υφίσταται την σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να αποτελέσει κατευθυντήρια γραμμή για τις αποφάσεις του δράστη της σεξουαλικής παρενόχλησης σχετικά με το μέλλον της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του θύματος. Δηλαδή επαγγελματική εξέλιξη, στασιμότητα ή και απόλυση. Ο εργαζόμενος έχει την επιλογή να αντισταθεί για να ξεφύγει από την σεξουαλική αυτή "επίθεση" εις βάρος συνήθως της εργασίας του ή να υποκύψει και να κρατήσει την εργασία σε βάρος πρώτα απ' όλα του αυτοσεβασμού του και της αξιοπρέπειας του.

Η καταπάτηση των δικαιωμάτων του ατόμου στην εργασία είναι ευδιάκριτη. Πρόκειται για μία ανεπιθύμητη εισβολή στον προσωπικό ζωτικό χώρο του ατόμου, που θίγει την ανθρώπινη και γενετήσια αξιοπρέπεια. Η

μετατροπή αυτή του εργαζόμενου σε σεξουαλικό αντικείμενο αποτελεί πλήγμα στην αξιοπρέπειά του, καθώς παγιώνεται στη συνείδησή του ότι η αξία του δεν έγκειται στην εργασία που προσφέρει, αλλά στο βαθμό ανταπόκρισής του σε προτάσεις ή πιέσεις σεξουαλικής υφής. Το άτομο που έχει παρενοχληθεί σεξουαλικά στον εργασιακό χώρο, έρχεται σε μειονεκτική θέση έναντι των συναδέλφων του. Ο χώρος εργασίας μετατρέπεται για το θύμα από χώρος παραγωγής και δημιουργίας σε εχθρικό έδαφος με απώλειες για το ίδιο το θύμα αλλά και για το αντικείμενο της εργασίας του. Το εργασιακό περιβάλλον παύει να είναι αμερόληπτο και να προσφέρει ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες.

Τα θύματα αισθάνονται ότι διαφοροποιείται η θέση τους έναντι των συναδέλφων τους και η απόδοση στην εργασία τους μειώνεται, κυρίως στην ομαδική εργασία. Απουσιάζουν αδικαιολόγητα για μεγάλα χρονικά διαστήματα και φτάνουν ακόμα και στην παραίτηση.

Εκτός από τις εργασιακές και οικονομικές επιπτώσεις υπάρχουν και οι ψυχολογικές. Το άτομο βρίσκεται σε μία κατάσταση συναισθηματικής αστάθειας και ενεργεί σπασμωδικά. Αυτολογοκρίνεται, αυτο-ενοχοποιείται για αυτό που συνέβη, πιστεύοντας ότι με κάποιο τρόπο ίσως το ίδιο προκάλεσε τη σεξουαλική παρενόχληση. (ΚΕΘΙ 2001)

Μέσα στις ψυχολογικές συνέπειες η καθηγήτρια Κλινικής Ψυχολογίας Tata-Arcel Liby αναφέρει ότι η γυναίκα – θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης κλαίει συχνά, σιχαίνεται το σώμα της, φοβάται την παρουσία του εργοδότη ή του συναδέλφου, παρουσιάζει μία αφύσικη κούραση, συμπτώματα άγχους, απώλεια επιθυμίας για σεξ, δυσκολίες συγκέντρωσης, κοινωνική απομόνωση.

Από τηλεφωνήματα που δέχονται τα ειδικά κέντρα για θύματα βιασμού έχουν καταλήξει ότι και τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης παρουσιάζουν

παρόμοια συμπεριφορά με τα θύματα βιασμού. Γίνονται ευέξαπτες και νευρικές, αισθάνονται μειωμένες και ταπεινωμένες. Δεν μπορούν να ελέγξουν τη σύγκρουση με τον δράστη, γιατί νοιώθουν φοβισμένες και αβοήθητες. Χρησιμοποιούν τεχνικές για αυτοπροστασία όπως η αδιάφορη συμπεριφορά ή η αλλαγή ντυσίματος, αλλά πρόκειται απλά για σπασμωδικές ενέργειες. Τα άτομα αυτά περιγράφουν και ονομάζουν αυτό που βιώνουν ως «ψυχολογικό βιασμό». (Χρονάκη, 1994)

Με αυτές τις τεχνικές το μόνο που πετυχαίνουν είναι να περιορίζουν τη δική τους συμπεριφορά και να δυσχεραίνουν ακόμα περισσότερο τις συνθήκες εργασίας τους.

Η εμφάνιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας δημιουργεί αναμφίβολα προβλήματα σε κάθε προσωπικότητα, αλλά ο αριθμός καταγγελιών για περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης παραμένει πολύ μικρός αναλογικά με τις διαστάσεις του φαινομένου.

Υπάρχουν γυναίκες που δεν καταλαβαίνουν ότι αυτό που υφίστανται είναι σεξουαλική παρενόχληση και κυρίως γυναίκες νεαρής ηλικίας. Το σύνηθες όμως είναι τα περισσότερα θύματα να μην αναλαμβάνουν δράση εναντίον του εργοδότη ή προϊσταμένου, που συμβαίνει στα περισσότερα περιστατικά να είναι οι δράστες, κυρίως λόγω της θέσης ισχύος που κατέχουν.

Η ενδεχόμενη γνωστοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό και κοινωνικό περιβάλλον επιδρά ανασταλτικά σε κάποια δυναμική αντίδραση του θύματος. Υπάρχουν θύματα που θα ήθελαν να καταγγείλουν αυτό που τους συνέβη, αλλά η αβεβαιότητα για τον τρόπο αντιμετώπισής τους από το κοινωνικό περιβάλλον (συνάδελφοι, φίλοι οικογένεια) όπως και η αντιμετώπισή τους από τις αστυνομικές και δικαστικές αρχές, στέκεται

εμπόδιο στην απόφασή τους αυτή. Η αντιμετώπιση της γυναίκας – θύμα είναι δυσμενέστερη από τον άντρα. Είναι πολύ εύκολο να κατηγορηθεί ότι έκανε την καταγγελία για προσωπικούς ή εκδικητικούς λόγους απέναντι στον εργοδότη, τον προϊστάμενο, τον συνάδελφο. Όπως είναι το ίδιο εύκολο να ειπωθεί ότι «προκάλεσε» η ίδια, με κάποιους τρόπους, τη σεξουαλική παρενόχληση.

Αντιμετωπίζεται με δυσπιστία τόσο από το οικογενειακό τους περιβάλλον όσο και από το σύστημα απονομής ποινικής δικαιοσύνης, κάτι που ίσως έχει σχέση με την έλλειψη εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης σε θέματα κακοποίησης γυναικών.

Κατά την άποψη του καθηγητή Ιακ. Φαρσεδάκη «εκείνο που χαρακτηρίζει τη γυναίκα – θύμα είναι η σιωπή της εξαιτίας του φόβου της για τις ουσιαστικά σε βάρος της συνέπειες της όλης ποινικής διαδικασίας αλλά και η δυσχέρεια της να ακουστεί όταν αποφασίσει να μιλήσει». (Χρονάκη, 1994)

2.4. ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Τα ακόλουθα παραδείγματα εντάσσονται στον κατάλογο παραδειγμάτων σχετικά με το τι μπορεί να θεωρηθεί ότι εμπίπτει στον ορισμό της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων:

• Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης εκφραζόμενη με πράξεις: Αναφέρεται στην ανεπιθύμητη συμπεριφορά εκφραζόμενη με πράξεις, όπως περιττά αγγίγματα, χάρδια ή τσιμπήματα στο σώμα ενός/μιας εργαζομένου/-ης, με στόχο την επίθεση ή την πίεση για σύναψη σεξουαλικών σχέσεων.

• Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης εκφραζόμενη με λόγια: Μπορεί να περιλαμβάνει ανεπιθύμητες ερωτικές και ανήθικες προτάσεις, ή πίεση για σεξουαλική επαφή, συνεχείς προτάσεις για κοινωνική δραστηριότητα εκτός εργασίας, ενώ έχει γίνει σαφές ότι αυτές οι προτάσεις είναι ανεπιθύμητες, ενοχλητικό φλερτάρισμα, άσεμνες παρατηρήσεις, υπονοούμενα ή πρόστυχα σχόλια. Με αυτό τον τρόπο, οι γυναίκες φαίνεται ότι αντιμετωπίζονται ως σεξουαλικά αντικείμενα παρά ως συνάδελφοι.

• Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης μη εκφραζόμενη με λόγια: αφορά στην επίδειξη πορνογραφικών περιοδικών ή άσεμνων εικόνων, αντικειμένων ή γραπτού υλικού, στα πονηρά βλέμματα, στο σφύριγμα ή στις πρόστυχες χειρονομίες. Η συμπεριφορά αυτή μπορεί να κάνει τις γυναίκες να αισθάνονται αμηχανία ή φόβο, ενώ παράλληλα υποβιβάζεται η θέση τους και πλήττεται η επαγγελματική τους αξιοπρέπεια.

• Συμπεριφορά βασιζόμενη στη διαφορά φύλου: Περιλαμβάνονται συμπεριφορές, οι οποίες δυσφημούν ή γελοιοποιούν, ή είναι εκφοβιστικές ή ενοχλητικές για την εργαζόμενη και οφείλονται στο φύλο της. Συμπληρωματικά, πρέπει να τονίσουμε τη διάκριση μεταξύ της σεξουαλικής παρενόχλησης που βλάπτει ψυχικά και σωματικά το θιγόμενο άτομο, αλλά και το εργασιακό περιβάλλον, από τη σεξουαλική παρενόχληση η οποία, επιπλέον, χρησιμοποιείται ως βάση για τη λήψη αποφάσεων σχετικά με την παραμονή ή όχι του θύματος στην εργασία και κάτω από ποιες συνθήκες. Η δεύτερη περίπτωση ονομάζεται «σεξουαλικός εκβιασμός» που εξ ορισμού εμπεριέχει κατάχρηση. (ΚΕΘΙ 2004)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι διακρίσεις στον χώρο εργασίας μπορεί να είναι είτε άμεσες είτε έμμεσες. Άμεση διάκριση υπάρχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Για παράδειγμα μια γυναίκα 40 ετών καταθέτει αίτηση για θέση πωλήτριας σε κατάστημα ειδών ρουχισμού αλλά στην συνέντευξη της ανακοινώνουν ότι η εταιρεία προσλαμβάνει άτομα ηλικίας μέχρι 30 ετών.

Οι έμμεσες διακρίσεις, ωστόσο, συνήθως είναι πιο ανεπαίσθητες στην πραγματικότητα και για το λόγο αυτό καλύπτονται. Αυτές λαμβάνουν χώρα όταν μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη ή πρακτική εφαρμόζεται μεν σε όλες τις πληθυσμιακές ομάδες, αλλά επιδρά δυσανάλογα στα μέλη μιας συγκεκριμένης ομάδας. Για παράδειγμα, ένας εργοδότης, αποφασίζει από τους υποψήφιους που κάνουν αίτηση για εργασία να εξαιρέσει όσους κατοικούν σε μια συγκεκριμένη περιοχή της πόλης. Όμως ένα μεγάλο ποσοστών αθίγγανων κατοικεί σε αυτή την περιοχή και ως εκ τούτου οι υποψήφιοι αθίγγανοι βρίσκονται σε μειονεκτική θέση έναντι των υπολοίπων υποψηφίων έχοντας υποστεί έμμεση διάκριση.

Θα πρέπει να επισημανθεί στο σημείο αυτό και η διάσταση των πολλαπλών διακρίσεων. Οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν πολλαπλές

ταυτότητες : όλοι έχουν μια ηλικία , ένα φύλο, ένα γενετήσιο προσανατολισμό και μια εθνικότητα, πολλοί μπορεί να έχουν ή να αποκτήσουν θρησκευτικές πεποιθήσεις ή ακόμη και μια αναπηρία. Ακριβώς επειδή οι άνθρωποι έχουν πολλαπλές ταυτότητες ή διάκριση μπορεί να αφορά περισσότερους παράγοντες. Για παράδειγμα, μια γυναίκα προερχόμενη από μια εθνική μειονότητα μπορεί να υποστεί διάκριση λόγω φύλου, της φυλής ή συνδυασμού αυτών των δύο. Ένας μετανάστης με προβλήματα αναπηρίας, μπορεί επίσης να βιώνει την προκατάληψη για πολλούς λόγους.

Καθημερινά, εργαζόμενοι από όλη την Ελλάδα απευθύνονται στις αρμόδιες υπηρεσίες προκειμένου να πληροφορηθούν γύρω από ζητήματα που αφορούν στην απασχόλησή τους. Σ' ό,τι αφορά ειδικά στα θέματα διακρίσεων, ο τρόπος με τον οποίο αυτές γίνονται γνωστές είναι είτε α) άμεσος , δηλ. ο/η εργαζόμενος/η καταγγέλλει ευθέως γεγονός που αποτελεί διάκριση είτε β) έμμεσος, δηλ. διακρίνεται ότι στο γεγονός που καταγγέλλει ο/η εργαζόμενος/η ενέχεται διάκριση. Πρέπει να σημειωθεί ότι οι καταγγελίες αφορούν σε τρεις βασικές πτυχές της απασχόλησης (με την ευρεία έννοια):

A) στο στάδιο που ο/η άνεργος/η αναζητά εργασία

B) στο στάδιο της εκτέλεσης της σύμβασης εργασίας (δηλ. στο στάδιο της απασχόλησης)

Γ) στο στάδιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (απόλυση).

Κοινή συνισταμένη όλων των καταγγελιών είναι ότι έχουν ως αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του/της εργαζόμενου/ης (ή του ανέργου) και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος με άμεσες συνέπειες στην επαγγελματική κατάσταση του/της. (Βαΐου και Καραμεσίνη, 1998)

Ενδεικτικά, μπορούν να αναφερθούν οι εξής κατηγορίες καταγγελιών που αφορούν διακρίσεις:

A. Κατά το στάδιο αναζήτησης εργασίας (πρόσβαση στην εργασία)

Μη δυνατότητα εύρεσης εργασίας από:

- ανέργους πλησίον της σύνταξης (άνδρες και γυναίκες)
- ειδικότερα, γυναίκες άνω των 40 ή πλησίον της σύνταξης
- εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις
- άτομα με αναπηρίες
- διατήρηση στερεοτύπων ως προς την εξωτερική εμφάνιση

B. Κατά το στάδιο λειτουργίας της σχέσης εργασίας (απασχόληση, μισθός, συνθήκες εργασίας, επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση)

Κυρίως καταγγέλλονται διακρίσεις:

- εις βάρος αλλοδαπών (ως προς τη νομιμότητα της απασχόλησής τους, την αμοιβή, τις συνθήκες εργασίας)
- εις βάρος εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις (και μονογονεϊκών οικογενειών)
- εις βάρος εργαζομένων με αναπηρίες ή εργαζομένων που προστατεύουν άτομα με αναπηρίες
- περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης
- περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης
- περιπτώσεις διακρίσεων λόγω γενετήσιου προσανατολισμού

Γ. Κατά το στάδιο λήξης της σχέσης εργασίας καθώς όλες οι προαναφερόμενες περιπτώσεις διακρίσεων διαταράσσουν τη σχέση

εργασίας και μπορούν να οδηγήσουν στην απόλυση του/της εργαζόμενου/ης ή τον εξαναγκασμό του/της σε παραίτηση.

(Βαΐου και Καραμεσίνη, 1998)

Οι ρυθμίσεις του Νόμου 3304/2005 με τίτλο «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την εξάλειψη των διακρίσεων στους χώρους εργασίας», επιχείρησαν την ενσωμάτωση στην ελληνική έννομη τάξη των κοινοτικών οδηγιών 43/2000 και 78/2000, ούτως ώστε να διασφαλίζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης, και ο περιορισμός των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο, όπως άλλωστε επιτάσσει και σε επίπεδο εθνικού δικαίου το ισχύον Σύνταγμα.

Ο συγκεκριμένος Νόμος εισάγει μέτρα προστασίας και προβλέπει κυρώσεις, ώστε να αποτρέπεται κάθε είδους διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής καθώς και λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού, ιδιαίτερος στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης.

A. Από τις καταγγελίες και αναφορές που γίνονται στις αρμόδιες υπηρεσίες προκύπτει ότι θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερα έμφαση σε ζητήματα που αφορούν στην θέση των ατόμων υψηλότερης ηλικίας στην αγορά εργασίας (δηλαδή για γυναίκες άνω των 40 και άνδρες άνω των 50 ετών) αλλά και στην συμμετοχή τους στο κοινωνικοοικονομικό γίγνεσθαι.

Οι περισσότερες επιχειρήσεις φαίνεται ότι αντλούν την δυναμικότητα τους μέσα από πολιτικές φθηνού εργατικού δυναμικού και υποβάθμισης των εργασιακών σχέσεων μέσα από πολιτικές ευελιξίας και προσωρινότητας της απασχόλησης, προκειμένου να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του ανταγωνισμού. Οι πολιτικές αυτές μείωσης του εργατικού κόστους μέσω της ελάφρυνσης των επιχειρήσεων από υψηλές ασφαλιστικές εισφορές οδηγούν

σε διακοπή της επαγγελματικής δραστηριότητας των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας είτε μέσω απολύσεων είτε μέσω εξαναγκασμού σε πρόωρη συνταξιοδότηση. Άλλωστε οι ρυθμίσεις του κράτους και των ασφαλιστικών φορέων στις περιπτώσεις που τα άτομα επιθυμούν να παρατείνουν την απασχόληση τους αποτελούν αντικίνητρο για αναζήτηση εργασίας στην νόμιμη αγορά εργασίας με αποτέλεσμα να καταφεύγουν στην παραοικονομία. Τα άτομα των ηλικιών αυτών κατανοούν πιο δύσκολα τις αλλαγές στην παραγωγική διαδικασία με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην ανάγκη προσαρμογής σε διαφορετικά μοντέλα εργασίας τα οποία ανατρέπουν παλιές ισορροπίες στην αγορά εργασίας. Συνεπώς σε περιπτώσεις απολύσεων αποτελούν την πιο ευάλωτη κατηγορία του εργατικού δυναμικού.

Παρά τις όποιες νομοθετικές ρυθμίσεις, στην πράξη τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας φαίνεται ότι αντιμετωπίζουν σε μεγάλο βαθμό φαινόμενα διάκρισης έχοντας μειωμένες ευκαιρίες απασχόλησης αντιμετωπίζοντας δυσκολία επανένταξης τους στην αγορά εργασίας και ιδιαίτερα στο προσυμβατικό στάδιο, καθώς εφόσον δεν υπάρχει ειδική προστασία, απορρίπτονται μόνο λόγω ηλικίας.

Αλλά και οι νέοι εργαζόμενοι φαίνεται ότι έρχονται αντιμέτωποι με φαινόμενα διάκρισης στους χώρους εργασίας. Ενδεικτικό παράδειγμα, αποτελούν οι νέες ρυθμίσεις που αφορούν στις ΔΕΚΟ, όπου οι νεοεισερχόμενοι προσλαμβάνονται με διαφορετικούς- δυσμενέστερους όρους εργασίας έναντι των παλαιότερων , δημιουργώντας έτσι κατηγορίες εργαζομένων διαφορετικών ταχυτήτων.

(Βαΐου και Καραμεσίνη, 1998)

B. Τα άτομα με ειδικές ικανότητες, όπως θα ήταν δόκιμο να τα αποκαλούμε ,ως επί το πλείστον δεν είναι ανίκανοι για να αναπτύξουν επιχειρηματική δραστηριότητα, ούτε να εργασθούν στον ευρύτερο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα. Δυστυχώς όμως το εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα είναι σχεδόν απροσπέλαστο για τους ανθρώπους αυτούς.

Ως βασικές αιτίες θα μπορούσαν να αναφερθούν, μεταξύ άλλων, η νοοτροπία των εργοδοτών, οι προκαταλήψεις, οι φοβίες, η έλλειψη ευαισθησίας, ο ελλιπής κρατικός έλεγχος, και η μη επιβολή κυρώσεων στους φορείς, που παρότι υποχρεούνται στην πρόσληψη ποσοστού αναπήρων εργαζομένων, δεν το κάνουν, παραβλέποντας τους σχετικούς νόμους. Έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί και αφορούν στις ευκαιρίες για εργασία που δίνονται σε άτομα με αναπηρία αναδεικνύουν τόσο τα τεράστια εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι ανάπηροι όταν αναζητούν εργασία όσο και τις ρατσιστικές διαθέσεις των εργοδοτών απέναντι τους. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των ερευνών, εννέα στις δέκα επιχειρήσεις δεν απασχολούν εργαζόμενους με αναπηρία. Μάλιστα σε ποσοστό περίπου 70%, οι επιχειρήσεις αναφέρουν ότι δεν θα προσλάμβαναν αναπήρους λόγω «των προβλημάτων αποτελεσματικότητας» που παρουσιάζουν τα συγκεκριμένα άτομα.

Για την απασχόληση των ευπαθών αυτών ομάδων του πληθυσμού έχει θεσπισθεί σειρά νομοθετικών διατάξεων, από την οποία θεμελιώδης κρίνεται ο Νόμος 2643/1998, με τον οποίο επιχειρείται η εξισορρόπηση της προστασίας των ατόμων με ειδικές ανάγκες, με την ανάγκη λήψης μέτρων για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Η προστασία των ατόμων αυτών περιλαμβάνει τόσο την εξεύρεση απασχόλησης, όσο και την καθιέρωση ειδικής προστασίας στο ζήτημα της καταγγελίας της εργασιακής τους σχέσης. Το κύριο χαρακτηριστικό της προστασίας των ατόμων αυτών είναι ότι τοποθετούνται αναγκαστικά με πράξη της αρμοδίας αρχής, η οποία υποκαθιστά την βούληση των μερών στην εργασιακή σύμβαση και ότι η λύση της εργασιακής τους σχέσης δεν είναι ελεύθερη αλλά επιτρέπεται μόνο για ορισμένους λόγους που ορίζονται ειδικά στον Νόμο.

Ωστόσο, το θεσμικό αυτό πλαίσιο εμφανίζει προβλήματα στην εφαρμογή του. Επί παραδείγματι, θα μπορούσαμε να αναφέρουμε τους διαγωνισμούς του ΑΣΕΠ, στους οποίους προβλέπεται η συμμετοχή ατόμων με ειδικές ικανότητες. Στις περιπτώσεις αυτές, πολλές φορές οι υποψήφιοι με ειδικές ανάγκες, έχουν κληθεί να υποβάλλουν μαζί με την αίτηση και βεβαίωση πρωτοβάθμιας υγειονομικής επιτροπής, που να πιστοποιεί την φυσική ικανότητα του υποψηφίου να ασκήσει τα καθήκοντα της θέσης για την κάλυψη της οποίας πρόκειται να διαγωνισθεί. Και αυτό, βέβαια, βρίσκεται σε αντίθεση με τις επιταγές του σχετικού νόμου που απαγορεύει τις διακρίσεις κατά των αναπήρων λόγω έλλειψης αρτιμέλειας.

Το ισχύον νομοθετικό, ενόψει και όσων εφαρμόζονται διεθνώς δεν φαίνεται να είναι απολύτως συμβατό με την σύγχρονη προσέγγιση της απασχόλησης των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Ειδικότερα, φαίνεται να είναι περισσότερο προσανατολισμένο προς το προνομιακό μοντέλο, όπου ο ανάπηρος είναι παθητικός δέκτης παροχών, εμποδιζόμενος από την αγορά εργασίας, και όχι προς το ανθρωποκεντρικό μοντέλο, το οποίο στηρίζεται στην εξατομικευμένη προσέγγιση των ατόμων αυτών, επιτρέποντας την

ανάδειξη των δυνατοτήτων των ατόμων με αναπηρία μέσω κάποιων εύλογων προσαρμογών, όπως κάποια πρόσθετα μέτρα για την ευκολότερη πρόσβαση στους χώρους εργασίας, αυξάνοντας έτσι την δυνατότητα απασχόλησης των ατόμων αυτών.

Για παράδειγμα, πριν από μερικά χρόνια είχε γίνει προσφυγή από την Εθνική Τράπεζα να απολυθεί μια υπάλληλος με αναπηρία γιατί κανένας συνάδελφος της δεν δεχόταν να την βοηθήσει στις καθημερινές μετακινήσεις της στον χώρο εργασίας. Ταυτόχρονα, θα πρέπει να υπάρξει πλήρη παροχή όλων των τεχνικών και τεχνολογικών βοηθημάτων για να μπορέσει ο πολίτης με αναπηρία να συμμετέχει στην νέα οικονομία και κοινωνία της γνώσης και φυσικά στην εξελισσόμενη αγορά εργασίας, από τα πρώτα στάδια της εκπαίδευσης. Έτσι, το υπουργείο Παιδείας αγόρασε υπολογιστές για μαθητές Λυκείου σε νομούς της χώρας, δεν έκανε όμως το ίδιο ούτε για τους τυφλούς μαθητές των Λυκείων, ούτε για τους μαθητές με κινητική αναπηρία, οι υπολογιστές των οποίων χρειάζονται ειδική προσαρμογή. Πως λοιπόν ο μαθητής με αναπηρία, ο οποίος δεν τελειώνει με ίσους όρους την Δευτεροβάθμια και Τριτοβάθμια εκπαίδευση, μπορεί ως επαγγελματίας να σταθεί με ίσους όρους στην αγορά εργασίας;

(Βαΐου και Καραμεσίνη, 1998)

Γ. Στο σημείο σκόπιμο θα ήταν να γίνει μια σύντομη αναφορά σε φαινόμενα φυλετικών διακρίσεων στο χώρο εργασίας τα οποία τα τελευταία χρόνια είναι ιδιαίτερα έντονα. Παρά τις νομοθετικές ρυθμίσεις και απαγορεύσεις οι μετανάστες εξακολουθούν να υφίστανται άμεσες διακρίσεις τόσο ως προς τις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίες αλλά και ως προς την νομιμότητα της παρεχόμενης εργασίας καθώς μεγάλο ποσοστό εξακολουθεί

να εργάζεται χωρίς τις νόμιμες διατυπώσεις και χωρίς να του καταβάλλονται ασφαλιστικές εισφορές. Πέραν όμως από τα γνωστά αυτά φαινόμενα, πολλές είναι και οι έμμεσες διακρίσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι αλλοδαποί εργαζόμενοι στην χώρα μας.

Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι, οι αλλοδαποί εργαζόμενοι τις περισσότερες φορές καλούνται να υπογράψουν συμβάσεις εργασίας στην Ελληνική γλώσσα, ανάγνωση της οποίας ελάχιστα γνωρίζουν με αποτέλεσμα να συνομολογούν εν αγνοία τους σε δυσμενείς όρους εργασίας χωρίς να το αντιλαμβάνονται. Αλλά και τα εκκαθαριστικά σημειώματα μισθοδοσίας τους είναι επίσης μόνον στα ελληνικά με ότι κινδύνους αυτό ενέχει για τα εργασιακά τους δικαιώματα. Εξάλλου, και στα εργοτάξια οι πινακίδες ασφάλειας δεν είναι γραμμένες και σε γλώσσα κατανοητή πέραν από την Ελληνική, με κίνδυνο για την υγιεινή και ασφάλεια των αλλοδαπών εργαζομένων.

Τέλος, η συμμετοχή των αλλοδαπών εργαζομένων στα σωματεία εργαζομένων είτε σε επιχειρησιακό είτε σε κλαδικό επίπεδο, καίτοι αυτή, θα είχε μεγάλη συμβολή σε καλύτερους όρους και συνθήκες εργασίας, ισότιμους με τους Έλληνες εργαζόμενους φαίνεται ότι συνοδεύεται από φαινόμενα έμμεσων διακρίσεων. Σημαντική παράμετρο στο θέμα αυτό αποτελεί το κενό που υπάρχει στην εναρμόνιση του συνόλου της νομοθεσίας. Παρά τις προσαγές του νέου νόμου για τις διακρίσεις εξακολουθούν σε επίπεδο τυπικών προϋποθέσεων θεσμικής φύσεως, να υπάρχουν εμπόδια για την συμμετοχή αλλοδαπών στην ίδρυση και λειτουργία σωματείων, καθώς δεν ακολούθησε τροποποίηση του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου, το οποίο απαγορεύει την συμμετοχή αλλοδαπών στην διοίκηση αναφέροντας ότι «Όσοι διοικούν σωματείο πρέπει να είναι έλληνες πολίτες.». Είναι λοιπόν

εμφανές ότι οι διατάξεις αυτές πρέπει να καταργηθούν για να μην δίνουν βάση σε πρακτικές αποκλεισμού αλλοδαπών εργαζομένων από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Καταληκτικά, θα πρέπει να επισημανθεί ότι μόνο το νομοθετικό πλαίσιο για την άρση και την καταπολέμηση των διακρίσεων στους χώρους εργασίας δεν αρκεί, καθώς τις περισσότερες φορές το πρόβλημα εντοπίζεται στον τρόπο εφαρμογής του. (Βαΐου και Καραμεσίνη, 1998)

3.2.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥ – ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΑ – ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ.

Αφού εγκριθεί η πρόσληψη ενός εργαζομένου και δοθεί το πράσινο φως στο λογιστήριο για να προχωρήσει σε αυτήν, ο υπεύθυνος της μισθοδοσίας θα πρέπει να συμπληρώσει εις διπλούν το έντυπο της «Αναγγελίας Πρόσληψης». Την «Αναγγελία Πρόσληψης» την υπογράφει ο εργαζόμενος, πριν αυτή κατατεθεί στον ΟΑΕΔ και ταυτόχρονα ο εργαζόμενος καλείται να υπογράψει και στο βιβλίο Νεοπροσλαμβανομένου Προσωπικού που τηρείται στο λογιστήριο της επιχείρησης.

Ειδικό Βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανομένου Προσωπικού

Το βιβλίο αυτό, που είναι θεωρημένο από το ΙΚΑ της περιοχής της έδρας της επιχείρησης, θα πρέπει να έχει τέτοια γραμμογράφηση που να επιτρέπει την καταχώρηση των στοιχείων του εργαζομένου. Στα εσωτερικά φύλλα καθέτως αλλά σε αντίστοιχες στήλες αναγράφονται ο αύξων αριθμός (Α/Α), το

ονοματεπώνυμο του απασχολούμενου, το πατρώνυμο του, η ημερομηνία πρόσληψής του, ο αριθμός μητρώου του απασχολούμενου, η ειδικότητά του, ο μισθός ή το ημερομίσθιό του και η υπογραφή τόσο του εργαζόμενου, ο οποίος μόλις αναλαμβάνει εργασία υπογράφει στο βιβλίο αυτό, όσο και του εργοδότη, ή του νομίμου εκπροσώπου αν πρόκειται για νομικό πρόσωπο.

Προσοχή! Το βιβλίο νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού συμπληρώνεται κατά την προσέλευση του εργαζομένου στην επιχείρηση.

Σε περιπτώσεις μη τήρησης, ή ακόμη και μη ύπαρξης, του βιβλίου νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού, η εγκύκλιος Ι.Κ.Α. 95/2004, άρθρο 3, ορίζει ότι: «το ύψος του προστίμου για κάθε ακαταχώριστο εργαζόμενο προσδιορίζεται με Υπουργική Απόφαση, μετά από πρόταση του ΔΣ του ΙΚΑ και δεν μπορεί να υπερβαίνει κατ' άτομο το εικοσιπενταπλάσιο του τεκμαρτού ημερομισθίου της ανωτάτης ασφαλιστικής κλάσης όπως ισχύει κατά την ημερομηνία επιβολής του». (www.ika.gr)

Πρόσληψη - Αναγγελία πρόσληψης

Μετά την πρόσληψη του εργαζόμενου συμπληρώνεται το έντυπο της «αναγγελίας πρόσληψης» το οποίο εντός οκτώ ημερών από την ημερομηνία της πρόσληψης, πρέπει να κατατεθεί στον ΟΑΕΔ εις διπλούν. Το ένα από τα αντίγραφα παραμένει στον ΟΑΕΔ, ενώ το άλλο επιστρέφεται στην επιχείρηση, αφού πρωτοκολληθεί. Στο έντυπο αναγγελίας πρόσληψης αναγράφονται όλες εκείνες οι πληροφορίες τόσο για την ταυτότητα του εργαζομένου (στοιχεία ταυτότητας, ΑΦΜ, κλπ.) όσο και οι λοιπές πληροφορίες (σπουδές, κλπ.) καθώς και η ειδικότητα με βάση την οποία προσλήφθηκε. Για τον υπολογισμό του οκταημέρου δεν λαμβάνεται υπόψη η ημέρα συμπλήρωσης του εντύπου. Ακόμη, στις περιπτώσεις εκείνες, που πρόκειται για νεοσύστατες επιχειρήσεις,

η προθεσμία των οκτώ ημερών γίνεται τριάντα ημέρες, για τους τρεις πρώτους μήνες λειτουργίας της επιχείρησης.

Επίσης, σε περίπτωση που πρόκειται για πρόσληψη αλλοδαπού, θα πρέπει η αναγγελία να συνοδεύεται και από α) άδεια παραμονής και β) σχετική άδεια εργασίας. Αν βέβαια πρόκειται για εργαζόμενο που προέρχεται από χώρα - μέλος της ΕΕ, ισχύει ό,τι ισχύει και για την πρόσληψη ενός Έλληνα εργαζόμενου, δηλώνεται όμως σε ειδικό έντυπο στο αρμόδιο τμήμα του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ). (www.ika.gr)

Ύπαρξη ΑΜ ΙΚΑ εργαζόμενου

Η πρόσληψη μπορεί να γίνει και χωρίς την ύπαρξη αριθμού μητρώου ΙΚΑ εργαζομένου, αλλά θα πρέπει ο εργαζόμενος μόλις προσληφθεί, να ζητήσει από το ΙΚΑ της περιοχής του την έκδοση ΑΜ ΙΚΑ, προσκομίζοντας: α) αντίγραφο της πρόσληψής του, β) φωτοτυπία της ταυτότητάς του, γ) τον ΑΦΜ του και δ) αποδεικτικό της διεύθυνσης κατοικίας του (π.χ. λογ/μός ΔΕΗ ή ΟΤΕ). Μόλις ο εργαζόμενος λάβει ΑΜ ΙΚΑ, θα πρέπει να τον γνωστοποιήσει στον υπεύθυνο μισθοδοσίας της επιχείρησης που απασχολείται, προκειμένου να συμπληρωθεί και το σχετικό πεδίο στην Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (ΑΠΔ). (www.ika.gr)

Επιθεώρηση Εργασίας

Αφού κατατεθεί η πρόσληψη στον ΟΑΕΔ, ο εργοδότης οφείλει να υποβάλλει στην Επιθεώρηση Εργασίας Πίνακα Προσωπικού με τα στοιχεία του νέου εργαζομένου που προσλήφθηκε. Ο πίνακας αυτός θα πρέπει να υποβληθεί εντός ημερολογιακού δεκαπενθημέρου από την ημερομηνία της πρόσληψης, δηλαδή την ημερομηνία που αναγράφεται στο έντυπο αναγγελίας

η πρόσληψη του εργαζομένου και όχι την ημερομηνία της κατάθεσης του εντύπου στον ΟΑΕΔ. (www.ika.gr)

3.3. ΥΠΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

Στο Ι.Κ.Α. ασφαλίζονται υποχρεωτικά όλα τα πρόσωπα που παρέχουν:

- *Εξαρτημένη εργασία με αμοιβή μέσα στα όρια της χώρας* ανεξάρτητα από την ιδιότητα του εργοδότη (ιδιωτικός , δημόσιος τομέας , Ν.Π.Δ.Δ. , Δημόσιο) και το είδος της σχέσης εργασίας (ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου) εφ' όσον για την εργασίας τους αυτή δεν υπάγονται στην ασφάλιση άλλου φορέα κύριας ασφάλισης.

- *Εξαρτημένη εργασία στο εξωτερικό* για λογαριασμό εργοδότη που εδρεύει στην Ελλάδα. Εάν όμως πρόκειται για χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ο.Κ.) ή για χώρα με την οποία η Ελλάδα έχει διμερή σύμβαση Κοινωνικής Ασφάλισης, τότε η ασφάλιση καθορίζεται από τις ειδικές διατάξεις του Κανονισμού της Ε.Ο.Κ. και των διμερών συμβάσεων.

- *Οι αλλοδαποί* που απασχολούνται στην Ελλάδα σε οποιαδήποτε εργασία που υπάγεται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. Εφ' όσον δεν προέρχονται από χώρες της Ε.Ο.Κ. ή από χώρες με τις οποίες η Ελλάδα έχει συνδεθεί με διμερή σύμβαση που να ρυθμίζει διαφορετικά το θέμα. (www.ika.gr)

ΠΟΤΕ ΥΠΑΡΧΕΙ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

- Εξαρτημένη εργασία υπάρχει όταν ο εργαζόμενος προσλαμβάνει τον εργαζόμενο και προσδιορίζει ο ίδιος τον τρόπο , χρόνο . είδος και τόπο παροχής της εργασίας.

● Εννοείται , βέβαια , ότι ο προσδιορισμός αυτός θα πρέπει να γίνεται σύμφωνα με όσα προβλέπει η ισχύουσα νομοθεσία.

"Τα όργανα του Ι.Κ.Α. δεν δεσμεύονται από το χαρακτηρισμό της εργασίας σαν εξαρτημένη ή όχι εκ μέρους του εργοδότη ή και από τα δύο μέρη. Μπορούν λοιπόν να χαρακτηρίσουν τη σχέση σύμφωνα με τα πραγματικά στοιχεία που θα τεθούν υπόψη τους. "

(www.ika.gr)

ΠΟΤΕ ΑΡΧΙΖΕΙ Η ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΟ Ι.Κ.Α.

● Η ασφάλιση στο Ι.Κ.Α. δεν εξαρτάται από τη θέληση του εργαζομένου ή του εργοδότη.

● Είναι υποχρεωτική και αρχίζει από την πρώτη ημέρα εργασίας , ακόμα και αν ο εργοδότης δεν αναγγείλει την έναρξη της εργασίας.

ΕΙΔΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΩΝ

Με ειδικές διατάξεις και με τις προϋποθέσεις που οι διατάξεις αυτές προβλέπουν , έχουν ασφαλισθεί στο Ι.Κ.Α. *ορισμένες κατηγορίες προσώπων , των οποίων η σχέση ή η φύση εργασίας έχει διάφορες ιδιαιτερότητες.*

Έτσι ασφαλίζονται στο Ι.Κ.Α.:

α. Οι απασχολούμενοι με σύμβαση έργου

Υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. (για τους κλάδους ασθένειας και σύνταξης μόνο) , όσοι παρέχουν την εργασία τους με σύμβαση έργου. Προϋπόθεση αποτελεί να είναι οι συνθήκες εργασίας τους όμοιες με τις συνθήκες της εξαρτημένης εργασίας.

β. Οι εργαζόμενοι σε οικοδομικές και τεχνικές εργασίες

Η ιδιομορφία του επαγγέλματος των οικοδόμων λόγω της συχνής αλλαγής εργοδότη και τόπου εργασίας, επέβαλε την ειδική αντιμετώπιση ασφάλισής τους.

- Διευκρινίζεται ότι οι ειδικές αυτές διατάξεις εφαρμόζονται αποκλειστικά και μόνο στα πρόσωπα που απασχολούνται στις οικοδομικές και τεχνικές εργασίες.

ΠΩΣ ΥΠΟΛΟΓΙΖΟΝΤΑΙ ΟΙ ΕΙΣΦΟΡΕΣ

- Οι εισφορές προϋπολογίζονται καταρχήν , με βάση ορισμένους συντελεστές και ένα μέρος τους προεισπράττεται.

- Πριν την εφαρμογή του ν.1902/90 , το ύψος των προϋπολογιζόμενων εισφορών στηριζόταν στον ογκομετρικό προϋπολογισμό του οικοδομικού έργου.

- Με τις διατάξεις του άρθρου 21 παρ. 6 του ν.1902/90 άλλαξε το σύστημα υπολογισμού των καταβλητέων εισφορών στα οικοδομικά έργα.

Έτσι οι εισφορές υπολογίζονται στην εργατική δαπάνη που αντιστοιχεί στα ελάχιστα όρια του απαιτούμενου υποχρεωτικά αριθμού ημερών εργασίας , όπως αυτές ορίζονται με ειδικούς πίνακες συντελεστών , ανάλογα με την κατηγορία του έργου (ιδιωτικά ή δημόσια έργα) , το είδος και την επιφάνεια του κτιρίου. (www.ika.gr)

ΠΩΣ ΚΑΤΑΒΑΛΛΟΝΤΑΙ ΟΙ ΕΙΣΦΟΡΕΣ

- Οι απασχολούμενοι στις οικοδομοτεχνικές εργασίες σε όλη τη χώρα ασφαλίζονται μέσω του μηχανογραφικού συστήματος , το οποίο ολοκληρώθηκε πρόσφατα.

● Οι προϋπολογισθείσες εισφορές δεν ρυθμίζονται πλέον σε δόσεις αλλά καταβάλλονται τοις μετρητοίς στις Υπηρεσίες του Ι.Κ.Α. , ανάλογα με την εξέλιξη των εργασιών.

● Οι ημέρες εργασίας που υπολογίζονται στην ασφάλιση, καταχωρούνται στο Μηχανογραφικό αρχείο και αντί ασφαλιστικών βιβλιαρίων (ενσήμων) χρησιμοποιούνται εντολές ασφάλισης.

● Οι εντολές ασφάλισης είναι μηχανογραφημένα μπλοκ με διπλότυπες αποδείξεις που συμπληρώνονται από τον κύριο του έργου. Το ένα απόκομμα υποβάλλεται στο αρμόδιο Υποκατάστημα του Ι.Κ.Α. μέσα σε 10 ημέρες από τη λήξη του μήνα απασχόλησης και το άλλο μένει στον ασφαλισμένο οικοδόμο.

"Η Μηχανογραφική Υπηρεσία του Ι.Κ.Α. γνωστοποιεί ανά 4 μήνες στον ασφαλισμένο τα στοιχεία που αφορούν τον αριθμό ημερών ασφάλισής του, όπως συγκεντρώθηκαν αυτά με βάση τις εντολές ασφάλισης που κατατέθηκαν"

γ. Οι οικιακοί βοηθοί

Έμμισθοι οικόσιτοι οικιακοί βοηθοί είναι τα πρόσωπα που προσφέρουν την εργασία τους στο σπίτι του εργοδότη και εξυπηρετούν ανάγκες αυτού και της οικογένειάς του.

"Ασφαλίζονται υποχρεωτικά στο Ι.Κ.Α. ανεξάρτητα εάν αμείβονται με μισθό σε χρήμα ή σε είδος ή με συνδυασμό των δύο συστημάτων"

Με τον ίδιο τρόπο ασφαλίζονται και τα άλλα πρόσωπα που απασχολούνται στο σπίτι του εργοδότη σε εξειδικευμένες εργασίες (παιδαγωγοί , μάγειροι , οδηγοί αυτοκινήτων , κηπουροί κ.λ.π.)

ΠΟΤΕ ΑΡΧΙΖΕΙ Η ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΟΥΣ

● Η ασφάλιση των προσώπων αυτών είναι μεν υποχρεωτική , αλλά αρχίζει μόνο από την ημέρα που το Ι.Κ.Α. πληροφορείται την απασχόληση τους είτε μετά από δήλωση του εργοδότη, είτε του εργαζομένου.

● Επομένως , για τα πρόσωπα αυτά δεν αναγνωρίζεται σε καμία περίπτωση χρόνος ασφάλισης αναδρομικά, δηλαδή για διάστημα πριν το χρόνο αναγγελίας.

ΠΟΤΕ ΛΗΓΕΙ

Αντίστοιχα , η ασφάλιση λήγει μόνο αφότου αναγγείλει ο εργοδότης στο Ι.Κ.Α. τη διακοπή της απασχόλησης. Σε περίπτωση μη αναγγελίας της διακοπής, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει εισφορές και για μετά τη διακοπή της εργασίας.

ΣΕ ΠΟΙΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ ΑΣΦΑΛΙΖΟΝΤΑΙ

● Οι οικιακοί βοηθοί ασφαλιζονται για τους κλάδους ασθένειας και σύνταξης. Επίσης καταβάλλονται εισφορές Τ.Ε.Α.Μ. και Εργατικής Κατοικίας.

● *Εξαιρούνται* από τους κλάδους Ανεργίας, Στράτευσης και ΔΛΟΕΜ , αντίθετα με το λοιπό προσωπικό , που ασφαρίζεται και για τους κλάδους αυτούς.

ΠΩΣ ΥΠΟΛΟΓΙΖΟΝΤΑΙ ΟΙ ΕΙΣΦΟΡΕΣ

● Οι εισφορές των οικόσιτων οικιακών βοηθών υπολογίζονται στο ημερομίσθιο της 6ης ασφαλιστικής κλάσης , ανεξάρτητα απ' τις πραγματικές αποδοχές τους και ανεξάρτητα από την ηλικία τους. Θεωρείται δε ότι πραγματοποιούν 25 ημέρες εργασίας το μήνα, ανεξάρτητα του πραγματικού αριθμού.

● Αντίθετα , για το υπόλοιπο προσωπικό , που απασχολείται στην κατοικία του εργοδότη, σαν ημέρες ασφάλισης υπολογίζονται οι πραγματικές ημέρες εργασίας τους, ενώ ο υπολογισμός των εισφορών γίνεται επί των αποδοχών που πράγματι λαμβάνουν.

δ. Μαθητευόμενοι

Οι μαθητευόμενοι, δηλαδή νεαρά κυρίως πρόσωπα, που απασχολούνται προκειμένου ν' αποκτήσουν τεχνική ή επαγγελματική εκπαίδευση και ειδίκευση , *ασφαλίζονται στο Ι.Κ.Α. ακόμα κι αν παίρνουν μικρή αμοιβή ή δεν παίρνουν καθόλου αμοιβή.*

● Απ' αυτούς όσοι είναι ηλικίας κάτω των 15 ετών εξαιρούνται από την ασφάλιση των κλάδων Ανεργίας και Εργατικής Εστίας. Εξαιρούνται επίσης από τον κλάδο Στράτευσης οι ηλικίας κάτω των 18 ετών. Για ορισμένες κατηγορίες (σπουδαστές Τεχνικών και Επαγγελματικών Σχολών) προβλέπονται μειωμένες εισφορές.

ε. Οι Ραπτεργάτες και οι Απασχολούμενοι στο "φασόν"

Στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. υπάγονται υποχρεωτικά και αυτοδίκαια τα πρόσωπα που απασχολούνται στους χώρους παραγωγής και συσκευασίας προϊόντων ή παροχής υπηρεσιών, σε μία ή περισσότερες επιχειρήσεις , αμείβονται με το κομμάτι (φασόν) και εργάζονται στο σπίτι τους ή σε εργαστήρια εκτός χώρου λειτουργίας της επιχείρησης του εργοδότη , ακόμη κι αν χρησιμοποιούν δικά τους εργαλεία.

● Τέτοιες περιπτώσεις είναι οι ραπτεργάτες , καθώς και άλλες ειδικότητες στη διαδικασία παραγωγής - συσκευασίας προϊόντων , οι μεταφραστές , δακτυλογράφοι , ερευνητές αγοράς , απασχολούμενοι με στατιστικές μελέτες, εφόσον αμείβονται για την εργασία τους με το κομμάτι.

ΣΕ ΠΟΙΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ ΑΣΦΑΛΙΖΟΝΤΑΙ

● Η κατηγορία αυτή ασφαρίζεται για όλους τους κλάδους ασφάλισης (Ασθένεια , Σύνταξη , Ο.Α.Ε.Δ. , Εργατική Εστία , Εργατική Κατοικία).

ΠΟΙΟΣ ΘΕΩΡΕΙΤΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

Εργοδότης είναι η επιχείρηση για λογαριασμό της οποίας παρέχουν , οι εργαζόμενοι φασόν, εργασία ή υπηρεσίες.

ΠΩΣ ΥΠΟΛΟΓΙΖΟΝΤΑΙ ΟΙ ΕΙΣΦΟΡΕΣ

Υπολογίζονται με βάση τη συνολική αμοιβή του μήνα όπως αυτή αναφέρεται στα δελτία παροχής υπηρεσιών ή τιμολόγια , αφού αφαιρεθεί ποσοστό 30% και πάντως όχι πάνω από το όριο μισθού της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης του Ι.Κ.Α.

ΟΙ ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Ο αριθμός των ημερών ασφάλισης είναι το πηλίκο της παραπάνω υπολογιζόμενης εργατικής αμοιβής δια του τεκμαρτού ημερομισθίου της 9ης ασφαλιστικής κλάσης. Όμως οι ημέρες εργασίας δεν μπορεί να είναι περισσότερες από 300 το χρόνο.

στ. Οι ασφαλισμένοι μέσω ασφαλιστικών συνεταιρισμών ή σωματείων

Οι εργαζόμενοι της κατηγορίας αυτής ασφαρίζονται στο Ι.Κ.Α. μέσω ασφαλιστικών Συνεταιρισμών, οι οποίοι ιδρύονται για τον σκοπό αυτό. Οι ασφαλιστικοί Συνεταιρισμοί έχουν απέναντι στο Ι.Κ.Α. όλες τις ευθύνες του εργοδότη σχετικά με την καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών κ.λ.π.

Τέτοιες κατηγορίες εργαζομένων είναι μεταξύ άλλων οι εξής :

- αποκλειστικές αδελφές νοσοκόμες
- πλάσιέ , εισπράκτορες , λογιστές
- δάσκαλοι και δάσκαλοι ξένων γλωσσών με ιδιαίτερα μαθήματα

● *καθαρίστριες γραφείων - καταστημάτων , οικιών*

● *νυκτοφύλακες γραφείων - καταστημάτων*

● *αχθοφόροι κλπ που δεν υπάγονται στην κατηγορία των φορτοεκφορτωτών*

ζ. Οι εργαζόμενοι - συνταξιούχοι

● Οι συνταξιούχοι τόσο του Ι.Κ.Α. ή των άλλων ασφαλιστικών Ταμείων , όσο και του Δημοσίου ή των Ν.Π.Δ.Δ. , εφόσον απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου , υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. Καταρχήν ασφαρίζονται για όλους τους κλάδους ασφάλισης του Ι.Κ.Α., εκτός αν για κάποιους κλάδους υπάγονται υποχρεωτικά στην ασφάλιση άλλου Ταμείου.

● Ειδικά για τον κλάδο ασθενείας έχουν δυνατότητα να εξαιρεθούν , εφόσον καλύπτονται από άλλο ασφαλιστικό Ταμείο , κατόπιν αίτησής τους στο αρμόδιο Υποκατάστημα Ι.Κ.Α. ανάλογα με την περιοχή της επιχείρησης , όπου απασχολούνται.

Οι συνταξιούχοι του Ι.Κ.Α.

● Εφ' όσον πρόκειται για συνταξιούχους του Ι.Κ.Α. οι οποίοι απασχολούνται σε εργασίες ασφαλιζόμενες στο Ι.Κ.Α., ολόκληρη η εισφορά, εργοδότη και ασφαλισμένου, καταβάλλεται από τον εργοδότη χωρίς να παρακρατήσει από το μισθό του συνταξιούχου την εργατική εισφορά.

Οι συνταξιούχοι άλλων ασφαλιστικών οργανισμών , του Δημοσίου , Ν.Π.Δ.Δ.

● Αντίθετα , αν πρόκειται για συνταξιούχους άλλου ασφαλιστικού Οργανισμού ή του Δημοσίου ή Ν.Π.Δ.Δ., τότε ο καθένας από τους υπόχρεους (εργοδότη-ασφαλισμένος) καταβάλλουν αντίστοιχα την εργοδοτική και εργατική εισφορά.

● Συνταξιούχοι του Δημοσίου , Ν.Π.Δ.Δ. και όσων απασχολούνται , με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, σε θέσεις του δημόσιου τομέα και παίρνουν συγχρόνως σύνταξη και αποδοχές, δεν ασφαρίζονται στο Ι.Κ.Α. - Τ.Ε.Α.Μ. για τον κλάδο σύνταξης. Μπορούν όμως να ζητήσουν την αναστολή καταβολής της σύνταξης τους και να ασφαλιστούν στο Ι.Κ.Α..

" Για όλες τις περιπτώσεις συνταξιούχων που ασφαρίζονται στο Ι.Κ.Α., το ασφάλιστρο υπολογίζεται στο διπλάσιο ποσοστό που ισχύει για τους υπόλοιπους ασφαλισμένους , όταν το συνολικό τους εισόδημα από συντάξεις , μερίσματα και βοηθήματα , είναι μεγαλύτερο από το κατώτατο όριο αμοιβής του ιδιωτικού υπαλλήλου , όπως ισχύει κάθε φορά , αυξημένο κατά 50%."

η. Οι εργαζόμενοι με παράλληλη απασχόληση

Στις περιπτώσεις της παράλληλης απασχόλησης , όταν η μία από τις απασχολήσεις ασφαρίζεται στο Ι.Κ.Α. , υπάρχει υποχρέωση και για παράλληλη ασφάλιση στο Ι.Κ.Α. , ανεξάρτητα αν για την άλλη απασχόληση ο εργαζόμενος ασφαρίζεται σε άλλο Ταμείο Κύριας Ασφάλισης μισθωτών ή αυτοτελώς απασχολούμενων.

" Εξαίρεση από την υποχρέωση παράλληλης ασφάλισης στο Ι.Κ.Α. υπάρχει μόνο για τους δημοσίους υπαλλήλους"

● *Εξαιρούνται επίσης* όσοι ασφαρίζονται για πρώτη φορά την 1-1-1993.

● Τα πρόσωπα αυτά υπάγονται υποχρεωτικά σε ένα μόνο φορέα κύριας ασφάλισης και ένα επικουρικής, τον οποίο επιλέγουν οι ίδιοι με δήλωση τους μέσα σε τρεις μήνες μετά την έναρξη της παράλληλης απασχόλησης. Πάντως , μπορούν να ασφαλιστούν στον δεύτερο φορέα προαιρετικά (άρθρο 39 ν.2084/92).

θ. Οι αυτοτελώς απασχολούμενοι

Ασφαλίζονται υποχρεωτικά στο Ι.Κ.Α. όσοι από τους αυτοτελώς απασχολούμενους και τους ελεύθερους επαγγελματίες δεν είναι υποχρεωτικά ασφαλισμένοι σε άλλο φορέα κύριας ασφάλισης.

" Για τον σκοπό αυτό έχει συσταθεί στο Ι.Κ.Α. ανεξάρτητος και αυτοτελής κλάδος, στον οποίο ασφαρίζονται τα πρόσωπα αυτά , για σύνταξη και ασθένεια σε είδος"

ΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΑΣΘΕΝΕΙΣ

Ιδιαίτερη κατηγορία αυτοτελώς απασχολούμενων , αποτελούν εκείνοι που στερούνται επαγγελματικής στέγης και είναι οικονομικά ασθενείς. Τα πρόσωπα αυτά ασφαρίζονται μετά από απόφαση του Δ.Σ. του Ι.Κ.Α. Με τέτοιες αποφάσεις έχουν ασφαλιστεί μέχρι σήμερα για τους κλάδους ασθένειας και σύνταξης οι εξής:

- *Εφημεριδοπώλες* , εκτός από τους εφημεριδοπώλες Αθηνών και Πειραιώς, καθώς και Θεσσαλονίκης, οι οποίοι ασφαρίζονται αντίστοιχα Ταμεία Σύνταξης Εφημεριδοπωλών και Υπαλλήλων Πρακτορείων.

- *Πωλητές Λαϊκού Λαχείου*, οι οποίοι ασφαρίζονται στο Ι.Κ.Α., εφόσον είναι μέλη του οικείου Ασφαλιστικού Συνεταιρισμού, που έχει συσταθεί με το νόμο 602/1914.

Δεν ασφαρίζονται στο Ι.Κ.Α. αυτοί που πράγματι παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες, δηλαδή οι ελεύθεροι επαγγελματίες , εκτός από ορισμένες ειδικές κατηγορίες που ήδη αναφέρθηκαν.

ΠΟΙΟΙ ΑΣΦΑΛΙΖΟΝΤΑΙ ΕΜΜΕΣΑ ΣΤΟ Ι.Κ.Α.

- Στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. υπάγονται τα μέλη οικογένειας των παραπάνω άμεσα ασφαλισμένων, σύζυγος, τέκνα, γονείς, αδέρφια

κλπ, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που προβλέπονται για να τους χορηγηθούν οι παροχές του Ιδρύματος. (www.ika.gr)

3.4. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΜΗ ΕΚΠΛΗΡΩΣΗΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ

Πράξη Επιβολής Εισφορών (Π.Ε.Ε)

Όταν από έλεγχο διαπιστωθεί ότι, ο εργοδότης **δεν κατέβαλε το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών** που απαιτούνται για την ασφάλιση ολόκληρου του προσωπικού του, συντάσσεται σε βάρος του "Πράξη Επιβολής Εισφορών".

Οι καταλογιζόμενες με τις Π.Ε.Ε. μη καταβληθείσες εισφορές επιβαρύνονται με πρόσθετα τέλη (άρθρα 26 & 27, AN1846/51 όπως τροποποιήθηκαν από τα άρθρα 13 & 14 του Ν. 2972/01).

Πράξη Επιβολής Πρόσθετου Τέλους (Π.Ε.Π.Τ)

Όταν από έλεγχο διαπιστωθεί ότι ο εργοδότης **κατέβαλε εκπρόθεσμα τις ασφαλιστικές εισφορές** (δηλ. μετά την πάροδο της τελευταίας εργάσιμης για τις δημόσιες υπηρεσίες ημέρα του επόμενου ή μεθεπόμενου μήνα, εάν ο εργοδότης είναι το Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ κλπ) συντάσσεται σε βάρος του "Πράξη Επιβολής Πρόσθετου Τέλους" (άρθρο 13 του Ν. 2972/01).

Τα πρόσθετα τέλη από 12/02/2004 διαμορφώθηκαν σε 3% για τον πρώτο μήνα καθυστέρησης και 1% για κάθε επιπλέον μήνα καθυστέρησης, μέχρι ποσοστού 120% κατ' ανώτατο όριο, ανεξάρτητα των μισθολογικών περιόδων που αφορούν οι εκπρόθεσμες καταβληθείσες εισφορές (άρθρο 9 παρ. 6 του Ν. 3232/04, εγκ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ 14/04).

Για εκπρόθεσμες καταβολές εισφορών, που πραγματοποιήθηκαν μέχρι και 11/02/2004 τα πρόσθετα τέλη είναι 3% για τον πρώτο μήνα καθυστέρησης και 1,5% για κάθε επιπλέον μήνα καθυστέρησης, μέχρι 120% κατ' ανώτατο όριο (άρθρο 14 του Ν. 2972/01). (www.ika.gr)

Πράξη Επιβολής Πρόσθετης Επιβάρυνσης Εισφορών (Π.Ε.Π.Ε.Ε)

Σε βάρος των εργοδοτών που:

- **δεν υποβάλλουν Α.Π.Δ.,**
- **υποβάλλουν εκπρόθεσμα την Α.Π.Δ.,**
- υποβάλλουν Α.Π.Δ. για την οποία προκύπτει **διαφορά** μεταξύ των **εισφορών** που δηλώνονται από τον εργοδότη και αυτών που προκύπτουν κατά τον έλεγχο από διαφορά ημερών εργασίας, αποδοχών ή κλάδου ασφάλισης και λοιπών στοιχείων, που προσδιορίζουν την ορθή υπαγωγή στην ασφάλιση,
 - υποβάλλουν Α.Π.Δ. στην οποία διαπιστώνεται μετά από έλεγχο ότι, **δεν περιλαμβάνει εργαζόμενο ή εργαζόμενους**, που απασχολήθηκαν στην επιχείρηση κατά την χρονική περίοδο που αναφέρεται η Α.Π.Δ.,
 - εκτελούν ιδιωτικά οικοδομικά και τεχνικά έργα, σε βάρος των οποίων **καταλογίζονται εισφορές** πέραν αυτών που αναγράφονται στις υποβληθείσες Α.Π.Δ., **με βάση τους συντελεστές** που προβλέπονται στο άρθρο 38 του Κανονισμού Ασφάλισης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ,
 - για περιόδους απασχόλησης **μέχρι 31/12/2001,** **παρέλειψαν** να καταχωρίσουν στις μισθολογικές καταστάσεις ΙΚΑ-

ETAM τους εργαζομένους τους με τα ακριβή στοιχεία απασχόλησης και αμοιβής τους,

συντάσσεται "Πράξη Επιβολής Πρόσθετης Επιβάρυνσης Εισφορών". Το ποσοστό της πρόσθετης επιβάρυνσης ανέρχεται, κατά περίπτωση, σε 10%, 30%, 45% ή 50% των αντίστοιχων εισφορών.

Πράξη Επιβολής Ακαταχώριστων Εργαζομένων (Π.Ε.Π.Α.Ε)

Όταν από τον έλεγχο διαπιστωθεί ότι, ο εργοδότης δεν καταχώρισε τους εργαζομένους του, αμέσως μετά την πρόσληψή τους και πριν αναλάβουν εργασία, στο **Ειδικό Βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού** ή δεν επιδεικνύει αυτό στα αρμόδια όργανα, τότε συντάσσεται σε βάρος του "Πράξη Επιβολής Προστίμου Ακαταχώριστων Εργαζομένων" πρόστιμο ύψους 500,00 Ευρώ για κάθε ακαταχώριστο εργαζόμενο (άρθρο 2 του Ν. 2556/97 και 10 του Ν. 3232/04). (www.ika.gr)

Πράξη Επιβολής Αυτοτελούς Προστίμου (Π.Ε.Α.Π.)

Στους εργοδότες που **δεν υποβάλλουν ή υποβάλλουν εκπρόθεσμα** στο Υποκ/μα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ της έδρας τους το έντυπο "**Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργοδότη**" επιβάλλεται αυτοτελές πρόστιμο (150€ ή 300€ κατά περίπτωση) με τη σύνταξη σε βάρος τους "Πράξη Επιβολής Αυτοτελούς Προστίμου" (άρθρα 6 του Ν 2972/01, 10 παρ. 1 του Ν 3050/02 και 9 του Ν.3232/04). (www.ika.gr)

Ποινική Δίωξη

Κατά των εργοδοτών που δεν κατέβαλαν τις εισφορές στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ασκείται ποινική δίωξη από τον αρμόδιο εισαγγελέα (αυτεπάγγελτα) για τα αδικήματα της παρακράτησης των εργοδοτικών εισφορών και της

υπεξαίρεσης των εργατικών, βάσει των διατάξεων του **A.N. 86/67**.

Για να αποφύγουν οι εργοδότες την επιβολή των ποινών που προβλέπονται από τις διατάξεις του ανωτέρω νόμου, φυλάκιση τουλάχιστον τριών μηνών ή έξι μηνών αντίστοιχα και χρηματική ποινή, πρέπει να εξοφλήσουν ή ρυθμίσουν σε δόσεις τις οφειλές τους, πριν την δικάσιμο, απευθυνόμενοι γι' αυτό στην αρμόδια ταμειακή υπηρεσία του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Ανεξάρτητα όμως από την εξόφληση ή ρύθμιση της οφειλής τους, πρέπει να παραστούν αυτοπροσώπως στο δικαστήριο κατά την ημέρα της δικάσιμου.

(www.ika.gr)

Αστικές και προσωπικές συνέπειες

Οι υπηρεσίες του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ που επιμελούνται την είσπραξη των καθυστερουμένων ασφαλιστικών εισφορών (ταμείο ή ταμειακή υπηρεσία Υποκ/τος ΙΚΑ-ΕΤΑΜ) προβαίνουν στις εξής ενέργειες για την αναγκαστική είσπραξη αυτών:

- Δίνουν εντολή στα αρμόδια όργανα για κατάσχεση των περιουσιακών τους στοιχείων (κινητών ή ακινήτων) ως και των απαιτήσεων τους στα χέρια τρίτων.
- Εκπλειστηριάζουν τα κατασχεθέντα περιουσιακά τους στοιχεία σε περίπτωση που δεν εξοφληθεί ή ρυθμιστεί σε δόσεις η οφειλή τους.
- Υποβάλλουν αίτηση για έκδοση απόφασης δικαστηρίου προσωποκράτησης του οφειλέτη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ ΦΟΙΤΗΤΡΙΕΣ ΣΤΗΝ ΠΑΤΡΑ

Το Τ.Ε.Ι. και το Πανεπιστήμιο αποτελούν έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες τοπικής ανάπτυξης για τη Πάτρα. Περίπου 60.000 φοιτητές-τριες καταναλώνουν προϊόντα και εξυπηρετούνται από υπηρεσίες της πόλης, ενοικιάζουν διαμερίσματα, ταξιδεύουν από και προς τον τόπο καταγωγής τους και γενικότερα δίνουν παλμό και ζωή στην Πάτρα. Πολιτιστικά και κοινωνικά δρώμενα οργανώνονται, συνέδρια πραγματοποιούνται, η πνευματική ζωή του τόπου αναβαθμίζεται. Είναι γνωστό ότι η ηλικιακή πυραμίδα της Πάτρας υστερεί όσον αφορά τις ηλικίες 17-25, κενό που έρχονται να αναπληρώσουν οι φοιτητές-τριες. Γίνεται μάλιστα πολύς λόγος για τους τρόπους με τους οποίους η τοπική κοινωνία θα μπορέσει να ενσωματώσει το δυναμικό των φοιτητών-τριών, οι οποίοι έχουν υψηλή εξειδίκευση και μπορούν να γίνουν κρίσιμη εργατική μάζα που θα στελεχώσει δυναμικές επιχειρήσεις.

Παρά τον αναμφισβήτητο αναπτυξιακό ρόλο του Τ.Ε.Ι. και του Πανεπιστημίου στην τοπική κοινωνία, πολλοί φοιτητές βρίσκονται αντιμέτωποι με μια σωρεία οικονομικών προβλημάτων που δυσχεραίνουν την ομαλή και ποιοτική παραμονή τους στην πόλη. Οι ανάγκες ενός φοιτητή-τριας είναι αρκετές, ο οικογενειακός προϋπολογισμός συνεχίζει να επιβαρύνεται από το κόστος για τη στέγαση, τη σίτιση, τη μετακίνηση και τα προσωπικά έξοδα του σπουδάζοντος τέκνου. Σε αυτά πρέπει να προστεθούν τα φαινόμενα ακρίβειας που παρατηρούνται στην τοπική κοινωνία. Τα πραγματικά έξοδα είναι πολλαπλάσια των αρχικών υπολογισμών μιας οικογένειας. Ως συνέπεια

των παραπάνω προβλημάτων ένας μικρός αριθμός φοιτητών-τριών ετεροαπασχολείται κατά τη διάρκεια των σπουδών του, σε εργασίες ευκαιριακής φύσης. (Γραφείο Διασύνδεσης Α.Τ.Ε.Ι Πατρών)

Ο λόγος που οι περισσότεροι φοιτητές-τριες εργάζονται, είναι για οικονομικούς λόγους, είτε δηλαδή να μην επιβαρύνουν τις οικογένειες τους λόγω της οικονομικής αδυναμίας, είτε να συμπληρώνουν τα χρήματά τους, ενώ πολύ μικρό ποσοστό εργάζεται για να γεμίσει τον ελεύθερο χρόνο του. Παρόλα αυτά διαπιστώνεται ότι τα έσοδα από την εργασία τους δεν καλύπτουν άμεσες βιοτικές ανάγκες αλλά χρησιμοποιούνται ως συμπληρωματικό εισόδημα που βελτιώνει την ποιότητα ζωής τους. Οι περισσότεροι φοιτητές-τριες απασχολούνται σε καφετερίες, σε εστιατόρια, ταβέρνες. Επίσης απασχολούνται σε ραδιοφωνικούς και τηλεοπτικούς σταθμούς, σε αντιπροσωπείες αυτοκινήτων, σε ασφαλιστικά γραφεία και σε προώθηση προϊόντων.

Πολλές φορές η εργασία αποτελεί τροχοπέδη στις ακαδημαϊκές υποχρεώσεις των εργαζόμενων φοιτητών. Μεγάλο ποσοστό των εργαζόμενων φοιτητών-τριών αντιμετωπίζει προβλήματα με τις σπουδές του λόγω της εργασίας, ενώ μικρότερο υποστηρίζει πως η εργασία δεν δυσχεραίνει τη φοίτηση.

Να μην ξεχνάμε ότι η ελάχιστη διάρκεια σπουδών είναι τέσσερα έτη κι αυτό έχει ως αποτέλεσμα ένα αρκετά μεγάλο ποσό για έξοδα διαμονής, διατροφής, ένδυσης και όλα τα άλλα έξοδα που μπορεί να έχει ένας φοιτητής-τρια, να επιβαρύνει τον οικογενειακό προϋπολογισμό. Υπολογίζεται ότι περίπου 35 -40.000 ευρώ είναι το ελάχιστο που μπορεί να χαλάσει κάποιος που σπουδάζει το παιδί του μακριά από τον τόπο διαμονής του. Μιλάμε για

ένα διόλου ευκαταφρόνητο ποσό, δεδομένου τις οικονομικής κρίσης που περνάει η χώρα αλλά και όλος ο κόσμος στην σημερινή εποχή. (Γραφείο Διασύνδεσης Α.Τ.Ε.Ι Πατρών)

Βέβαια στο Τ.Ε.Ι. Πάτρας, όπως και σε όλα τα Πανεπιστήμια, υπάρχει και η σπουδαστική μέριμνα, η οποία περιλαμβάνει την σίτιση, καθώς και την στέγαση των σπουδαστών –στριων. Το Τ.Ε.Ι. Πάτρας, εκδίδει όσον αφορά την σίτιση, κάρτες σίτισης για τους δικαιούχους σπουδαστές, προκειμένου να τρώνε στο εστιατόριο του Τ.Ε.Ι. το οποίο λειτουργεί καθημερινά, και Σαββατοκύριακα. Οι δικαιούχοι , ορίζονται από διάφορα κριτήρια τα οποία είναι κοινωνικοοικονομικά , δηλαδή η οικογενειακή και οικονομική κατάσταση του ενδιαφερόμενου. Ειδικότερα κατά την αξιολόγηση συνυπολογίζονται:

α. Κοινωνικά κριτήρια όπως ορφανοί, άτομα με ειδικές ανάγκες, πολυτεκνία, απορία, κ.λ.π.

β. Οικονομικά κριτήρια, όπως το συνολικό οικογενειακό εισόδημα και τα περιουσιακά στοιχεία του ενδιαφερόμενου και της οικογένειάς του και

γ. Ο αριθμός των μελών της οικογένειας του ενδιαφερόμενου στον οποίο αριθμό περιλαμβάνονται οι γονείς και τα ανύπαντρα αδέρφια κάτω των 22 ετών, αν δεν σπουδάζουν και κάτω των 28 ετών αν σπουδάζουν σε 3βάθμιο Ίδρυμα του εσωτερικού ή του εξωτερικού.

Σε περίπτωση πολύτεκνης οικογένειας λαμβάνονται υπόψη οι διατάξεις των Νόμων περί προστασίας πολυτέκνων, που ισχύουν κάθε φορά.

Τα ίδια ισχύουν και για την διαδικασία στέγασης. Για να συμπεριληφθεί όμως κάποιος στη διαδικασία επιλογής για τη χορήγηση δωματίου στον Ξενώνα «ΚΟΥΚΟΣ» θα πρέπει απαραίτητα ο ενδιαφερόμενος, εκτός από το να είναι Σπουδαστής/τρια του Τ.Ε.Ι. Πάτρας, να ικανοποιεί και τις παρακάτω

προϋποθέσεις:

1. Να μην είναι πτυχιούχος άλλης Σχολής 3βάθμιας εκπαίδευσης.
2. Να μην έχει συμπληρώσει το 25^ο έτος της ηλικίας του. Για εξαιρετικές περιπτώσεις αποφασίζει το Συμβούλιο του Τ.Ε.Ι. μετά από εισήγηση-πρόταση της Διοικούσας Επιτροπής του Ξενώνα.
3. Να μην έχει απομακρυνθεί από τον Ξενώνα με προηγούμενη πειθαρχική απόφαση του Συμβουλίου του Τ.Ε.Ι.
4. Η οικογένειά του να μην έχει τόπο μόνιμης διαμονής αλλά ούτε και να διαθέτει ιδιόκτητη κατοικία στην Πάτρα ή σε απόσταση μικρότερη των 20 χιλ περίπου από αυτήν.
5. Να έχει υποβάλει την αίτησή του με όλα τα σχετικά δικαιολογητικά που προβλέπονται κάθε φορά και μέσα στις προβλεπόμενες από τον παρόντα κανονισμό προθεσμίες.
6. Για εξαιρετικές περιπτώσεις, που κάποιος Σπουδαστής/τρια δεν πληροί κάποια ή κάποιες από τις παραπάνω προϋποθέσεις αποφασίζει το Συμβούλιο του Τ.Ε.Ι. μετά από εισήγηση-πρόταση της Διοικούσας Επιτροπής του Ξενώνα. (Γραφείο Σίτισης – Στέγασης Α.Τ.Ε.Ι Πατρών)

Επίσης στο Τ.Ε.Ι. Πάτρας λειτουργεί και υγειονομική υπηρεσία.

Η Υγειονομική Υπηρεσία, στεγάζεται στο ισόγειο της Σχολής Σ.Ε.Υ.Π., στο βάθος του διαδρόμου στον οποίο βρίσκεται και η Γραμματεία της Σχολής. Η Υγειονομική Υπηρεσία, παρέχει Α' βοήθειες στους σπουδαστές, τους ενημερώνει σε θέματα υγείας και νοσηλείας λειτουργεί το σπουδαστικό βιβλιάριο υγείας, το οποίο εκδίδεται από τα Τμήματα των Σχολών αφού

καταθέσουν: α) Δήλωση του Ν. 1599/89 ότι δεν καλύπτονται από ασφαλιστικό οργανισμό & β) μία (1) φωτογραφία.

Το βιβλιάριο υγείας χρησιμοποιείται για την κάλυψη ιατροφαρμακευτικών αναγκών και Νοσοκομειακή περίθαλψη σύμφωνα με το Π.Δ. 185/84 και περιλαμβάνει:

- α) Ιατρική εξέταση
- β) Νοσοκομειακή περίθαλψη
- γ) Φαρμακευτική περίθαλψη
- δ) Παρακλινικές εξετάσεις
- ε) Επίδομα τοκετού
- στ) Φυσιοθεραπείες
- ζ) Οδοντιατρική περίθαλψη
- η) Ορθοπεδικά είδη.

Χορήγηση σπουδαστικού βιβλιαρίου υγείας προβλέπεται για όλους τους σπουδαστές που δεν καλύπτονται από κάποιο ασφαλιστικό φορέα. Όμως, ο σπουδαστής μπορεί να παραιτηθεί από την ασφάλισή του και να κρατήσει την ασφάλιση του Τ.Ε.Ι.

- Το βιβλιάριο χρησιμοποιείται από τον σπουδαστή στην έδρα του Τ.Ε.Ι. του και σε εξαιρετικές περιπτώσεις στον τόπο που θα ευρεθεί. Σε περίπτωση Νοσοκομειακής περίθαλψης πρέπει να ενημερώνεται αμέσως το Ίδρυμα για τις περαιτέρω ενέργειες.

- Για την ιατρική περίθαλψη, ο σπουδαστής επιλέγει τον ιατρό-ο οποίος είναι υποχρεωμένος να σημειώσει την επίσκεψη στις σελίδες του βιβλιαρίου - πληρώνει την επίσκεψη και παίρνει απόδειξη. Σε περίπτωση που ο σπουδαστής χρειαστεί φαρμακευτική κάλυψη, γράφει ο θεράπων γιατρός την

φαρμακευτική συνταγή στο σπουδαστικό βιβλιάριο. Ο σπουδαστής αγοράζει τα φάρμακα, παίρνει απόδειξη καθώς και τα κουπόνια των φαρμάκων. Για οποιαδήποτε άλλη ιατρική πράξη ακολουθείται η ίδια διαδικασία.

- Μέσα σε τρεις ημέρες το βιβλιάριο πρέπει να κατατεθεί στην Υγειονομική Υπηρεσία του Τ.Ε.Ι. για θεώρηση. Παράλληλα στην ίδια Υπηρεσία ο σπουδαστής καταθέτει αίτηση με την οποία ζητά την έγκριση χρηματικού ποσού που δικαιούται να πάρει από την εκάστοτε ιατρική ή οδοντιατρική πράξη.

- Μετά από ορισμένο διάστημα η οικονομική υπηρεσία του Τ.Ε.Ι. εκδίδει επιταγή στο όνομα του σπουδαστή με το χρηματικό ποσό που δικαιούται.

- Το βιβλιάριο θεωρείται από τον ελεγκτή ιατρό της Υγειονομικής Υπηρεσίας και από τον Προϊστάμενο της Σπουδαστικής Λέσχης (Πρόεδρος Τ.Ε.Ι.).

- Οι θεωρήσεις από τον ελεγκτή γιατρό γίνονται κάθε Δευτέρα και Τετάρτη 12:30 έως 13:30 μ.μ. στο χώρο της Υγειονομικής Υπηρεσίας. Σε περίπτωση αλλαγής των ημερών και των ωρών βγαίνει ανακοίνωση, για ενημέρωση των σπουδαστών.

- Η Υγειονομική Υπηρεσία δέχεται σπουδαστές 8π.μ. έως 14 μ.μ. καθημερινά.

Διακοπή χορήγησης σπουδαστικού βιβλιαρίου γίνεται όταν ο δικαιούχος :

- α) στρατευθεί και για όσο χρόνο διαρκεί η στράτευσή του, β) ασφαλιστεί σε άλλο φορέα, γ) πάρει το πτυχίο του, δ) συμπληρώσει το ανώτατο όριο διάρκειας της παροχής που σε μικρές περιπτώσεις φτάνουν τα (11) εξάμηνα, ε) χάσει τη σπουδαστική ιδιότητα για οποιοδήποτε λόγο, στ) αναστείλει τις σπουδές του σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις και για όσο χρόνο διαρκεί η αναστολή σπουδών. Στις περιπτώσεις α και στ ο χρόνος διακοπής της

παροχής δεν προσμετρείται στο χρόνο διάρκειας σπουδών. (Υγειονομική
Υπηρεσία Α.Τ.Ε.Ι Πατρών)

Β' ΜΕΡΟΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

1. ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το θέμα που διαπραγματεύεται στην παρούσα μελέτη είναι «Φοιτήτριες σε εργασιακούς χώρους» Μια μελέτη στις εργαζόμενες φοιτήτριες του Πανεπιστημίου κ του Α.Τ.Ε.Ι. Πατρών η οποία προσεγγίζεται βιβλιογραφικά και ερευνητικά.

Όσο αφορά την βιβλιογραφική ανασκόπηση δεν βρέθηκε αρκετή και σχετική βιβλιογραφία για την πλήρη κ άριστη κάλυψη του εξεταζόμενου θέματος. Ωστόσο αξιοποιήθηκε κάθε σχετικό βιβλιογραφικό στοιχείο που εντοπίστηκε.

Για το λόγο τούτο κρίθηκε ακόμα πιο επιβεβλημένη η πραγματοποίηση έρευνας και πέρα από τους εκπαιδευτικούς λόγους που απαιτεί μια πτυχιακή μελέτη ώστε να υπάρχει μια πληρέστερη εικόνα σχετικά με το προφίλ, τις συνθήκες εργασίας και την σχέση εργασίας-σπουδών των εργαζόμενων φοιτητριών με πληροφορίες και συμπεράσματα που θα αντληθούν από την ομάδα στόχο της έρευνας.

Όσο αφορά τις πραγματοποιηθείσες έρευνες σχετικά με το εξεταζόμενο θέμα στις πηγές που ανατρέξαμε και αναζητήσαμε δεν βρέθηκε κάτι ανάλογο να έχει πραγματοποιηθεί σε κάποιο από τα ιδρύματα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της χώρας μας.

2. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνηθεί το προφίλ των φοιτητριών – σπουδαστριών του Πανεπιστημίου κ του Α.Τ.Ε.Ι. Πατρών που εργάζονται, καθώς και να διερευνηθούν τα αίτια και οι συνέπειες που προκύπτουν από την ένταξη των φοιτητριών/ σπουδαστριών στην παραγωγική διαδικασία.

3. ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στόχος είναι μέσα από την παρούσα έρευνα, να προκύψουν στοιχεία που να δικαιολογούν το τι ώθησε ένα ποσοστό νέων γυναικών που ανήκουν στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση να εργασθούν καθώς και να ερευνήσουμε τις συνθήκες εργασίας, και πως αυτές επηρεάζουν τις φοιτήτριες στην προσωπική και εκπαιδευτική τους ζωή.

4. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ

- Είναι σπουδάστριες 18 – 25 ετών.
- Έχουν χαμηλό οικογενειακό ή ατομικό εισόδημα.
- Οι συνθήκες εργασίας είναι προβληματικές όσον αφορά την αμοιβή, το ωράριο, την ασφάλιση, την αντιμετώπιση από τον εργοδότη.
- Η σπουδάστρια δυσκολεύεται να ανταποκριθεί στις εκπαιδευτικές της υποχρεώσεις.

- Υπάρχει έλλειψη προσωπικού χρόνου, λόγω των επαγγελματικών και εκπαιδευτικών της υποχρεώσεων.

5. ΕΙΔΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα, διότι θεωρήθηκε ότι αυτό το είδος είναι πιο ασφαλές, προκειμένου να υπάρξει μεγαλύτερο δείγμα άρα και μεγαλύτερη αξιοπιστία στα αποτελέσματα που θα προκύψουν. Επίσης αυτό το είδος της έρευνας δεν είναι τόσο χρονοβόρο όσο η ποιοτική έρευνα και έχει μικρότερο κόστος.

Έτσι μοιράστηκαν εκατό ερωτηματολόγια σε φοιτήτριες – σπουδάστριες του Πανεπιστημίου και Α.Τ.Ε.Ι Πατρών.

6. ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ

Ο πληθυσμός ο οποίος αποτελεί το αντικείμενο της έρευνας είναι οι εργαζόμενες φοιτήτριες – σπουδάστριες του Πανεπιστημίου και Α.Τ.Ε.Ι στην πόλη της Πάτρας.

7. ΔΕΙΓΜΑ

Το δείγμα αποτελείται από εκατό φοιτήτριες – σπουδάστριες, του Πανεπιστημίου και Α.Τ.Ε.Ι Πατρών οι οποίες επιλέχθηκαν τυχαία.

8. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

Το εργαλείο που επιλέχθηκε για να ερευνηθεί το θέμα της παρούσας μελέτης είναι το ερωτηματολόγιο το οποίο μοιράστηκε σε έντυπη μορφή με κυρίως κλειστές ερωτήσεις.

9. ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου έγινε ατομικά από την κάθε ερωτώμενη.

Μέσος όρος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ήταν τα δέκα λεπτα και για να ολοκληρωθεί όλη αυτή η διαδικασία χρειάστηκαν περίπου τρεις εβδομάδες.

10. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ

Η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων έγινε με το κατάλληλο για το είδος της συγκεκριμένης κοινωνικής – εκπαιδευτικής έρευνας, στατιστικό πακέτο SPSS 11.0 for Windows.

Ο χρόνος επεξεργασίας των αποτελεσμάτων ήταν πέντε ημέρες.

11. ΠΡΟΒΛΕΨΗ – ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΑΠΟΤΥΧΙΩΝ

Προκειμένου να διαπιστωθεί ότι το ερωτηματολόγιο δεν δυσκολεύει τον ερωτώμενο στην συμπλήρωσή του, μοιράστηκαν δοκιμαστικά δέκα ερωτηματολόγια σε φοιτήτριες που επιλέχθηκαν τυχαία.

12. ΑΞΟΝΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ

- Το προφίλ της εργαζόμενης φοιτήτριας.
- Τα είδη και οι παροχές της εργασίας που απασχολείται μία φοιτήτρια.
- Η αντιμετώπιση που έχει από το εργασιακό περιβάλλον
- Προβλήματα που προκύπτουν μέσα από την εργασία της στην εκπαιδευτική και προσωπική της ζωή.

Οι παραπάνω άξονες διερευνήθηκαν με συγκεκριμένες ερωτήσεις:

i. Το προφίλ της εργαζόμενης φοιτήτριας

1. Ηλικία
2. Σχολή (που φοιτά)
3. Εξάμηνο σπουδών
4. Οικογενειακή κατάσταση
5. Οικογενειακή οικονομική κατάσταση
6. Ατομική οικονομική κατάσταση
7. Κατάσταση κατοικίας

ii. Το είδος και οι παροχές της εργασίας που απασχολείται μία φοιτήτρια

1. Πλήρης/ μερική απασχόληση, εθελοντική εργασία
2. Παροχή κοινωνικής ασφάλισης
3. Είδος επαγγέλματος
4. Λόγοι που οδήγησαν μία φοιτήτρια να εργασθεί
5. Κριτήρια που έπαιξαν ρόλο στη πρόσληψή της

iii. Αντιμετώπιση από το εργασιακό περιβάλλον

1. Ενοχλητικές συμπεριφορές (όπως σεξουαλική παρενόχληση, ρατσιστική συμπεριφορά συγκρινόμενη με την ανδρική εργασία, υποτιμητικά σχόλια κ.α)
2. Προέλευση ενοχλητικής συμπεριφοράς
3. Αντιμετώπιση από την ίδια και από το χώρο εργασίας

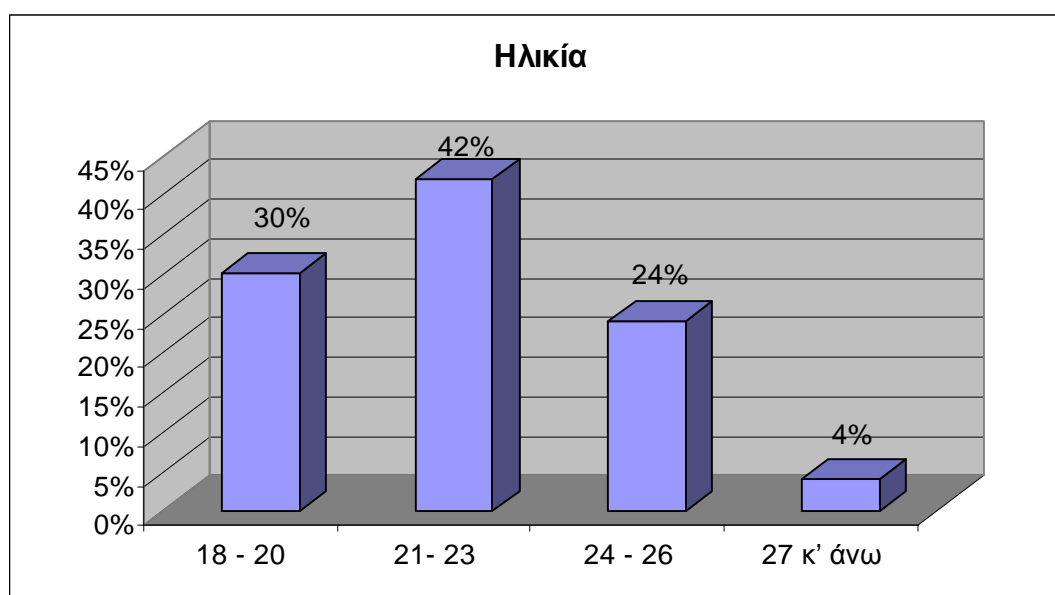
iv. Προβλήματα που προκύπτουν μέσα από την εργασία της στην εκπαιδευτική και προσωπική της ζωή

1. Διευκόλυνση εργοδότη με άδειες ή ρεπό για εκπαιδευτικές ή προσωπικές υποχρεώσεις
2. Επιρροή της εργασίας στην προσωπική ζωή της φοιτήτριας
3. Επίδραση της εργασίας στις επιδόσεις της στην σχολή.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ερώτηση 1. Ηλικία:

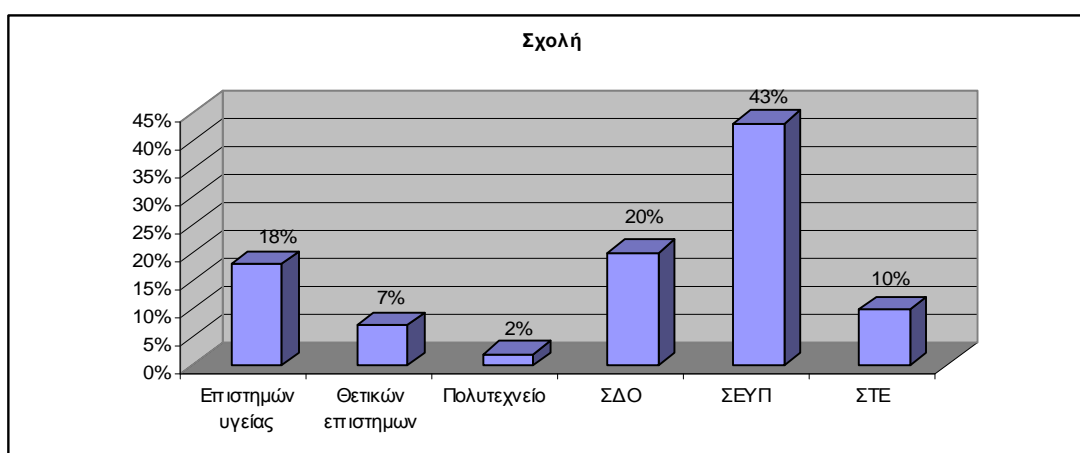
Ηλικία	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
18 - 20	30	30	30
21- 23	42	42	72
24 - 26	24	24	96
27 κ' άνω	4	4	100
Σύνολο	100	100	



Το 42% του δείγματος έχουν ηλικία 21 - 23 έτη, το 30% έχουν ηλικία 18 – 20 έτη, το 24% ηλικία 24 – 26 έτη, ενώ μόνο το 4% έχουν ηλικία 27 ετών και άνω.

Ερώτηση 2α. Σχολή:

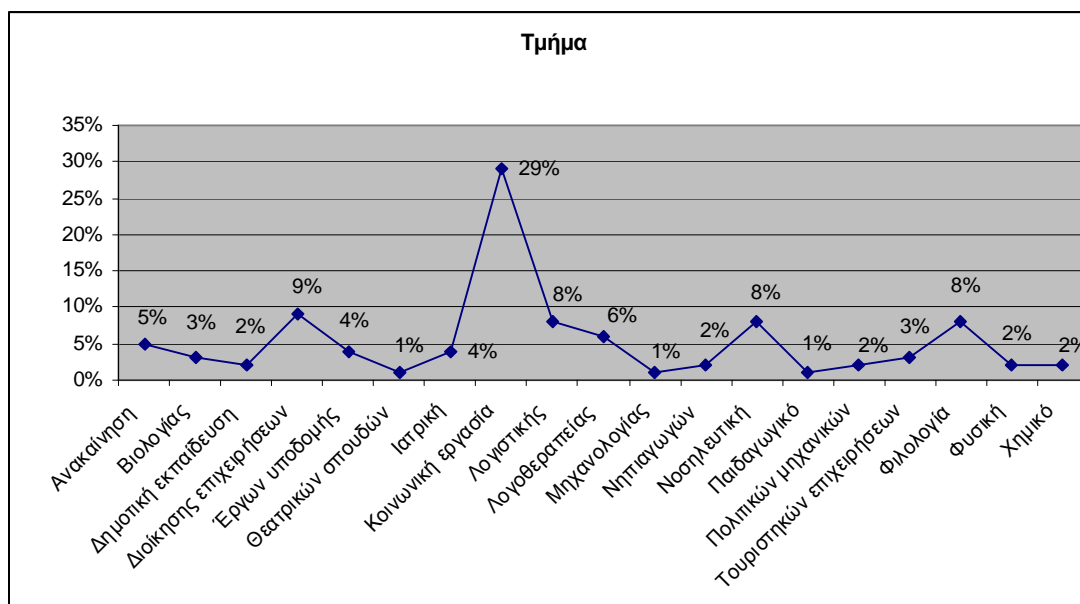
	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Επιστημών υγείας	18	18,0	18,0
Θετικών επιστημων	7	7,0	25,0
Πολυτεχνείο	2	2,0	27,0
ΣΔΟ	20	20,0	47,0
ΣΕΥΠ	43	43,0	90,0
ΣΤΕ	10	10,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	



Το 43% των ερωτηθέντων από το Α.Τ.Ε.Ι Πατρών προέρχονται από τη σχολή της Σ.Ε.ΥΠ, το 20% από τη Σ.Δ.Ο και το 10% από τη Σ.Τ.Ε. Όσον αφορά το Πανεπιστήμιο Πατρών το 18% προέρχεται από τις Σχολές Επιστημών Υγείας, το 7% από τις Σχολές Θετικών Επιστημών και το 2% από το Πολυτεχνείο.

Ερώτηση 2 β. Τμήμα :

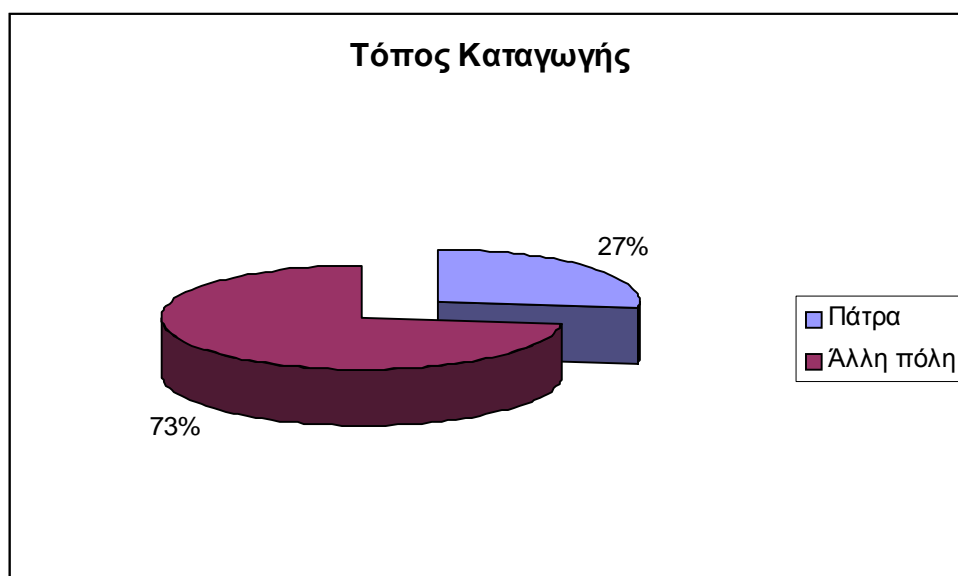
	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Ανακαίνιση	5	5,0	5,0
Βιολογίας	3	3,0	8,0
Δημοτική εκπαίδευση	2	2,0	10,0
Διοίκησης επιχειρήσεων	9	9,0	19,0
Έργων υποδομής	4	4,0	23,0
Θεατρικών σπουδών	1	1,0	24,0
Ιατρική	4	4,0	28,0
Κοινωνική εργασία	29	29,0	57,0
Λογιστικής	8	8,0	65,0
Λογοθεραπείας	6	6,0	71,0
Μηχανολογίας	1	1,0	72,0
Νηπιαγωγών	2	2,0	74,0
Νοσηλευτική	8	8,0	82,0
Παιδαγωγικό	1	1,0	83,0
Πολιτικών μηχανικών	2	2,0	85,0
Τουριστικών επιχειρήσεων	3	3,0	88,0
Φιλολογία	8	8,0	96,0
Φυσική	2	2,0	98,0
Χημικό	2	2,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	



Οι ερωτηθέντες προέρχονται σχεδόν από όλες τις σχολές του Πανεπιστημίου και του Α.Τ.Ε.Ι Πατρών. Το μεγαλύτερο ποσοστό (29%) προέρχεται από το Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας του Α.Τ.Ε.Ι Πατρών.

Ερώτηση 3. Τόπος Καταγωγής:

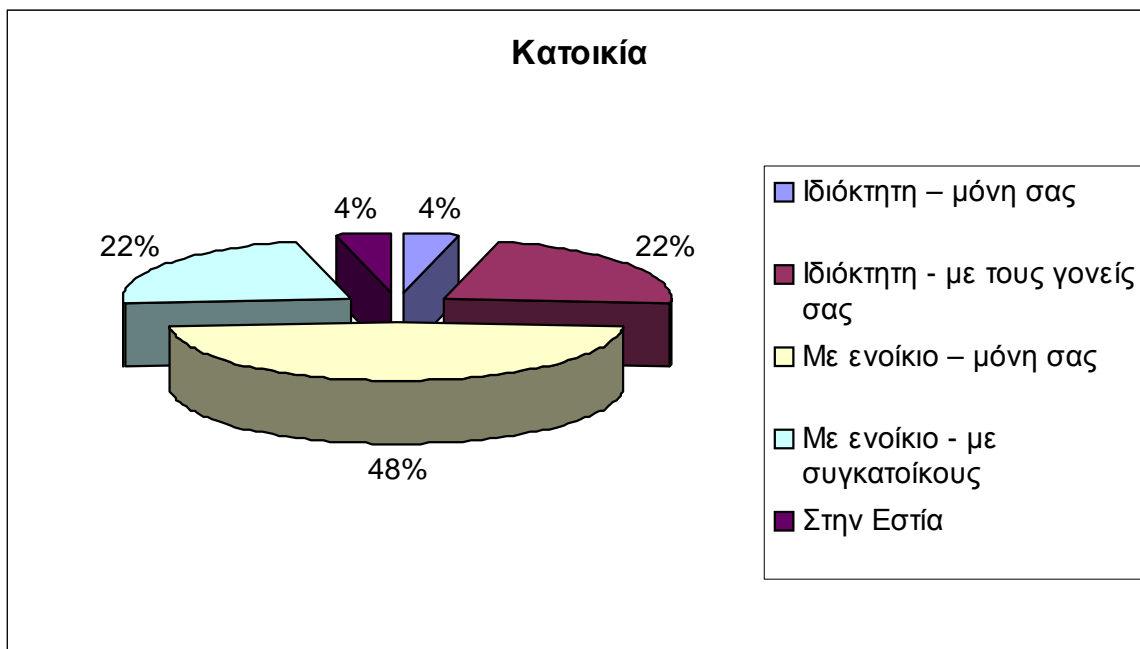
Τόπος Καταγωγής	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Πάτρα	27	27	27
Άλλη πόλη	73	73	100
Σύνολο	100	100	



Το 73% του δείγματος προέρχεται από άλλη πόλη, ενώ το υπόλοιπο 27% προέρχεται από την Πάτρα.

Ερώτηση 4. Κατοικία:

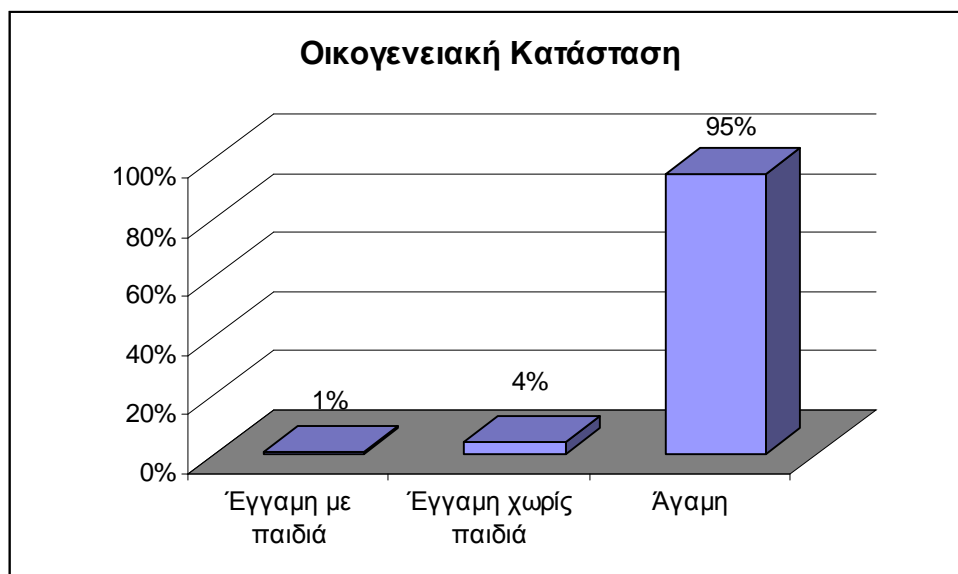
Κατοικία	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Ιδιόκτητη – μόνη σας	4	4	4
Ιδιόκτητη - με τους γονείς σας	22	22	26
Με ενόικιο – μόνη σας	48	48	74
Με ενόικιο - με συγκατοίκους	22	22	96
Στην Εστία	4	4	100
Σύνολο	100	100	



Το 48% των ερωτώμενων φοιτητριών απάντησαν ότι ζουν με ενοίκιο, μόνες τους, το 22% ότι ζουν με ενοίκιο με συγκατοίκους, επίσης 22% είναι το ποσοστό που ζουν σε κατοικία ιδιόκτητη με τους γονείς τους, το 4% ζουν σε κατοικία ιδιόκτητη μόνες τους και τέλος άλλο ένα 4% ζουν στην εστία.

Ερώτηση 5. Οικογενειακή Κατάσταση:

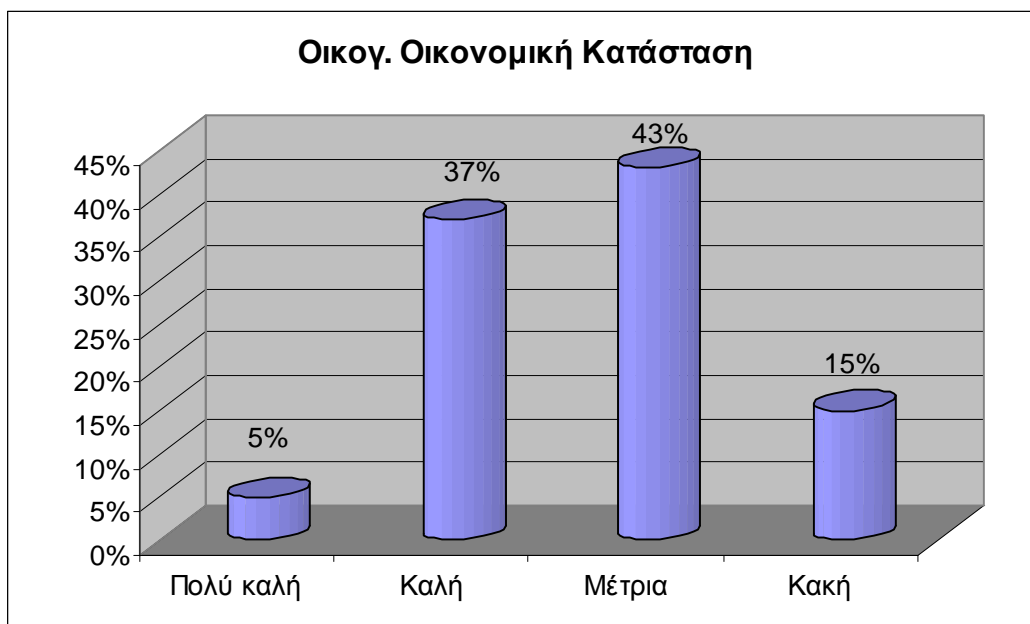
Οικογενειακή κατάσταση	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Έγγαμη με παιδιά	1	1	1
Έγγαμη χωρίς παιδιά	4	4	5
Άγαμη	95	95	100
Σύνολο	100	100	



Το 95% των ερωτηθέντων είναι άγαμες, το 4% είναι έγγαμες χωρίς παιδιά, ενώ μόλις το 1% είναι έγγαμες με παιδιά.

Ερώτηση 6. Οικογενειακή οικονομική κατάσταση:

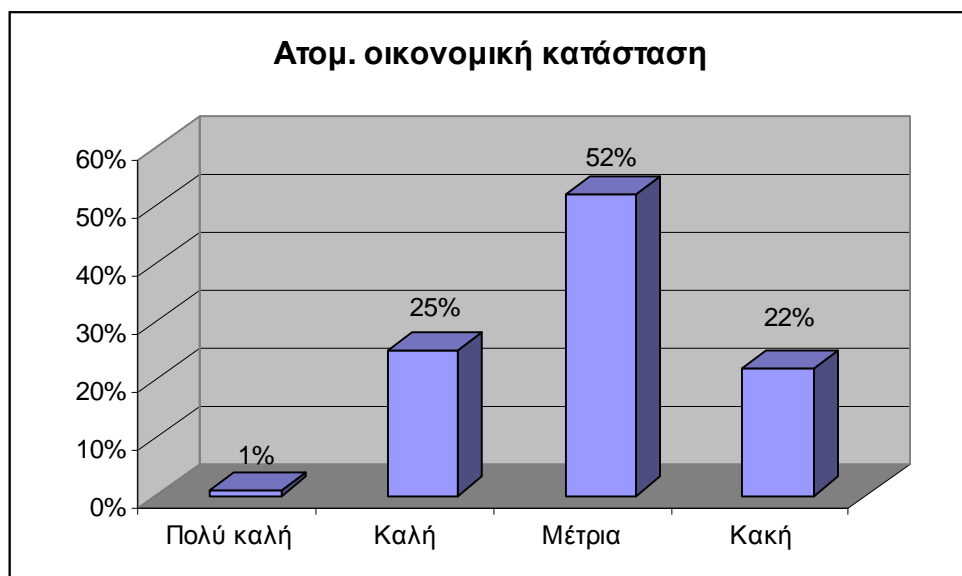
Οικογενειακή οικονομική κατάσταση	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Πολύ καλή	5	5	5
Καλή	37	37	42
Μέτρια	43	43	85
Κακή	15	15	100
Σύνολο	100	100	



Το 43% του δείγματος φαίνεται να έχει μέτρια οικογενειακή οικονομική κατάσταση, το 37% καλή οικονομική κατάσταση, το 15% έχει κακή οικογενειακή οικονομική κατάσταση ενώ μόνο το 5% παρουσιάζει πολύ καλή οικογενειακή κατάσταση.

Ερώτηση 7. Ατομική Οικονομική Κατάσταση:

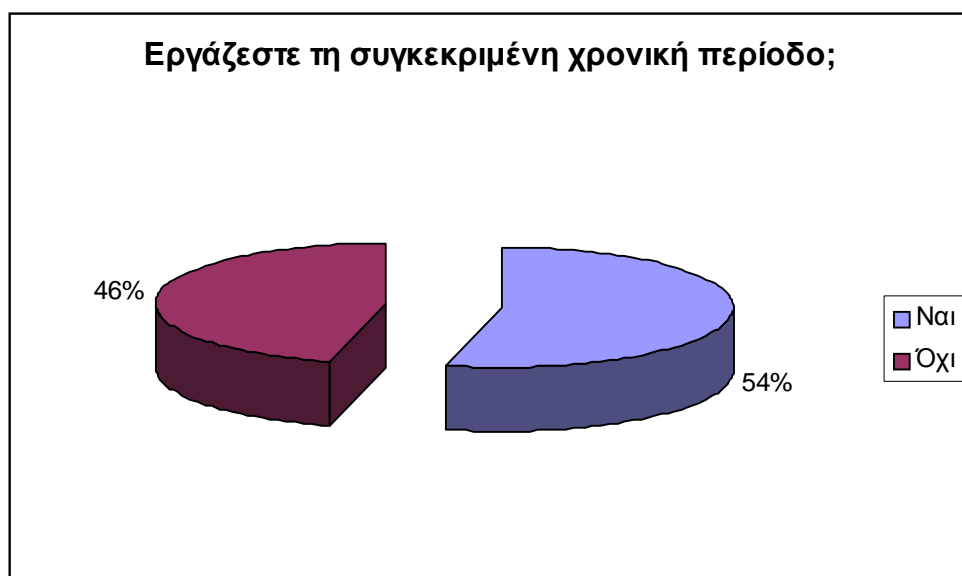
Ατομική οικονομική κατάσταση	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Πολύ καλή	1	1	1
Καλή	25	25	26
Μέτρια	52	52	78
Κακή	22	22	100
Σύνολο	100	100	



Το 52% των ερωτηθέντων απάντησε ότι έχει μέτρια οικονομική κατάσταση, το 25% έχει καλή οικονομική κατάσταση, το 22% ότι έχει κακή οικονομική κατάσταση, ενώ μόνο το 1% έχει πολύ καλή οικονομική κατάσταση.

Ερώτηση 8. Εργάζεστε τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο;

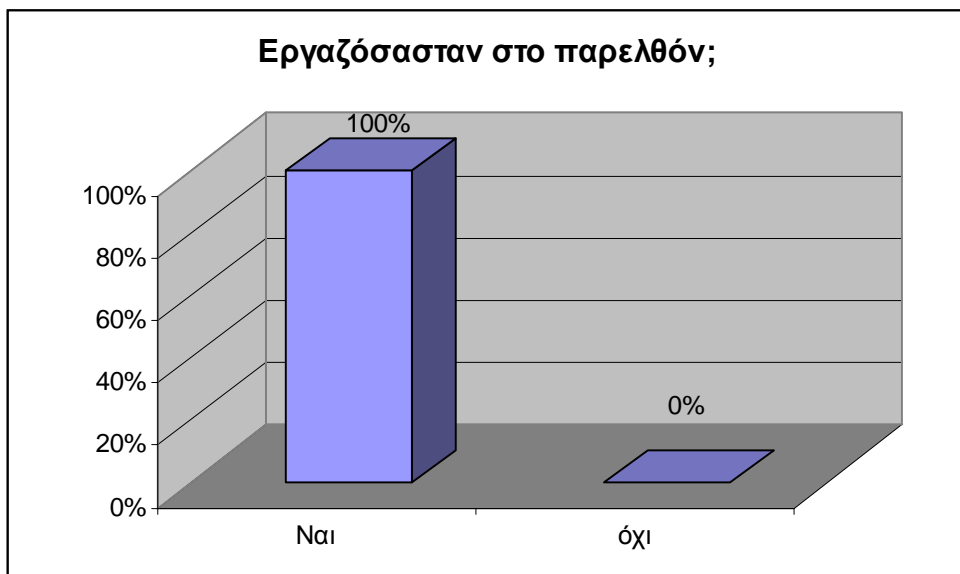
Εργάζεστε;	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Ναι	54	54	54
Όχι	46	46	100
Σύνολο	100	100	



Το 54% του δείγματος απάντησε ότι εργάζεται τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο.

Ερώτηση 9 : Αν δεν εργάζεστε την συγκεκριμένη χρονική περίοδο, είχατε εργαστεί στο παρελθόν;

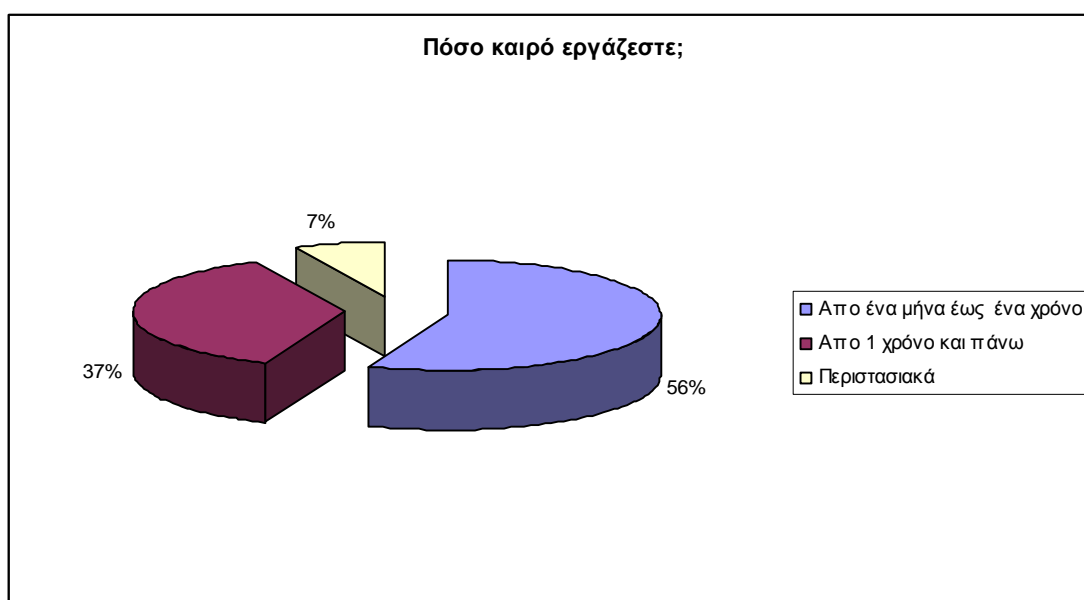
Εργαζόσασταν;	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Ναι	46	100	100
Όχι	0	0	
Σύνολο	46	100	



Όλοι οι ερωτηθέντες που στην προηγούμενη ερώτηση απάντησαν ότι δεν εργάζονται τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο, έχουν εργασθεί στο παρελθόν.

Ερώτηση 10 . Πόσο καιρό εργάζεσθε ;

	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Απο ένα μήνα έως ένα χρόνο	56	56,0	56,0
Απο 1 χρόνο και πάνω	37	37,0	93,0
Περιστασιακά	7	7,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	

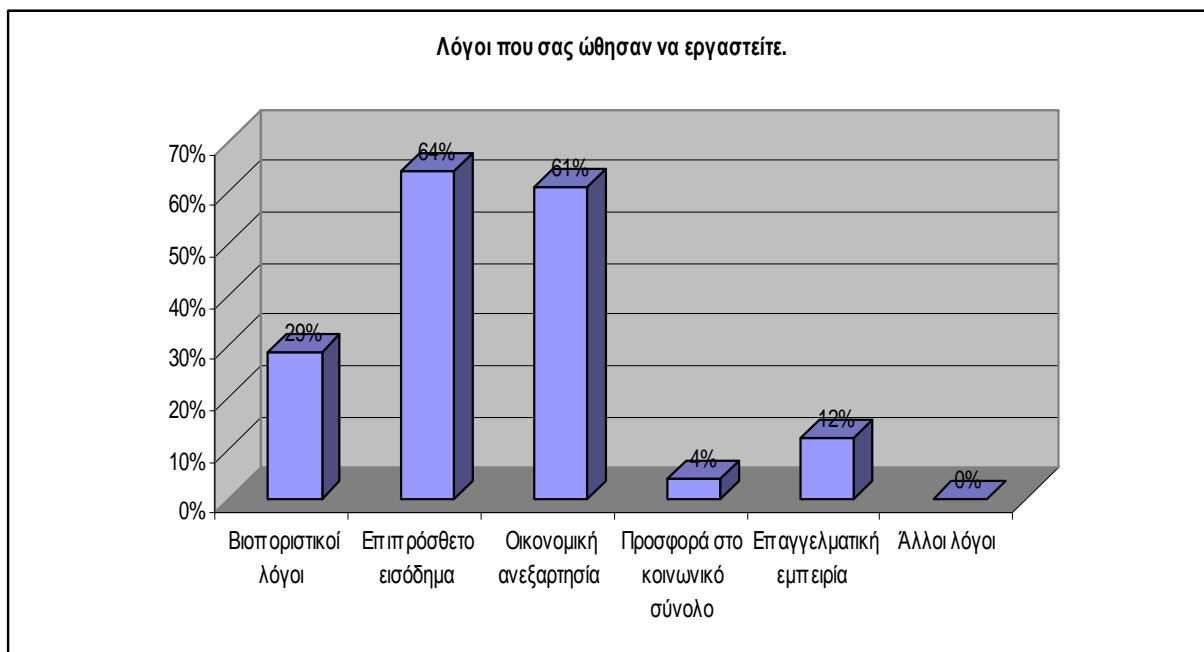


Το 56% των ερωτηθέντων φοιτητριών απάντησε ότι εργάζεται από 1 μήνα έως 1 χρόνο, το 37% εργάζεται από 1 χρόνο και πάνω ενώ το 7% εργάζεται περιστασιακά.

Ερώτηση 11. Ποιοι είναι οι λόγοι που σας ώθησαν να εργαστείτε;

	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
1	6	6,0	6,0
1.2	3	3,0	9,0
1.2.3	15	15,0	24,0
1.2.5	1	1,0	25,0
1.3	3	3,0	28,0
1.4	1	1,0	29,0
2	22	22,0	51,0
2.3	14	14,0	65,0
2.3.5	4	4,0	69,0
2.5	4	4,0	73,0
3	22	22,0	95,0
3.4	1	1,0	96,0
4	1	1,0	97,0
4.5	1	1,0	98,0
5	2	2,0	100,0
Συνολο	100	100,0	

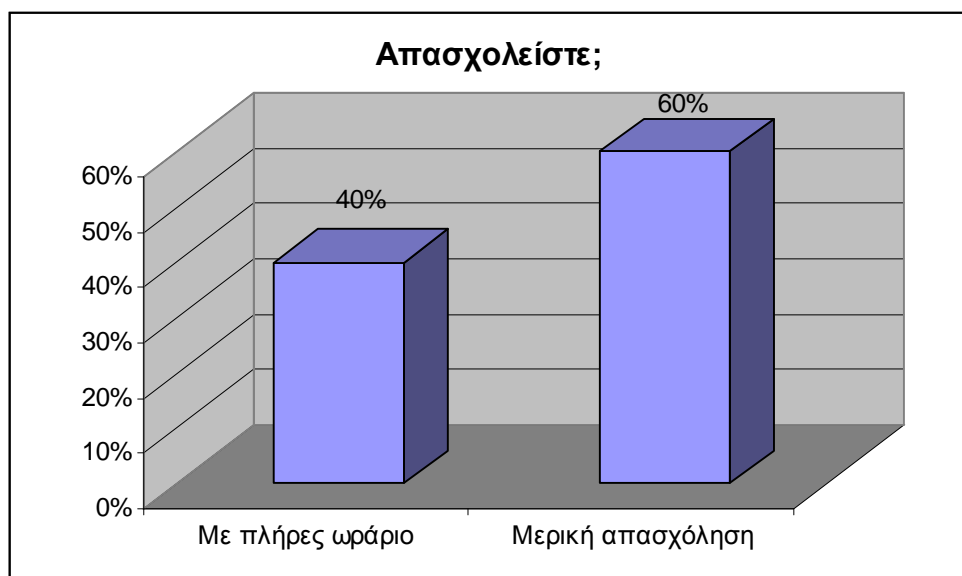
Λόγοι που εργάζεστε/κατε	Αριθμός	Ποσοστά %
1. Βιοποριστικοί λόγοι	29	29%
2. Επιπρόσθετο εισόδημα	64	64%
3. Οικονομική ανεξαρτησία	61	61%
4. Προσφορά στο κοινωνικό σύνολο	4	4%
5. επαγγελματική εμπειρία	12	12%
6. Άλλοι λόγοι	0	0%



Το 64% του δείγματος αποφάσισε να εργασθεί προκειμένου να αποκτήσει επιπρόσθετο εισόδημα, το 61% προκειμένου να αποκτήσει οικονομική ανεξαρτησία, το 29% εργάζεται για βιοποριστικούς λόγους, το 12% αποφάσισε να εργασθεί προκειμένου να αποκτήσει επαγγελματική εμπειρία, το 4% παρακινήθηκε να εργασθεί με κίνητρο την προσφορά στο κοινωνικό σύνολο. Τέλος, η ερώτηση για άλλους λόγους δεν απαντήθηκε.

Ερώτηση : 12 Απασχολείστε;

Απασχολείστε	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Με πλήρες ωράριο	40	40	40
Μερική απασχόληση	60	60	100
Σύνολο	100	100	

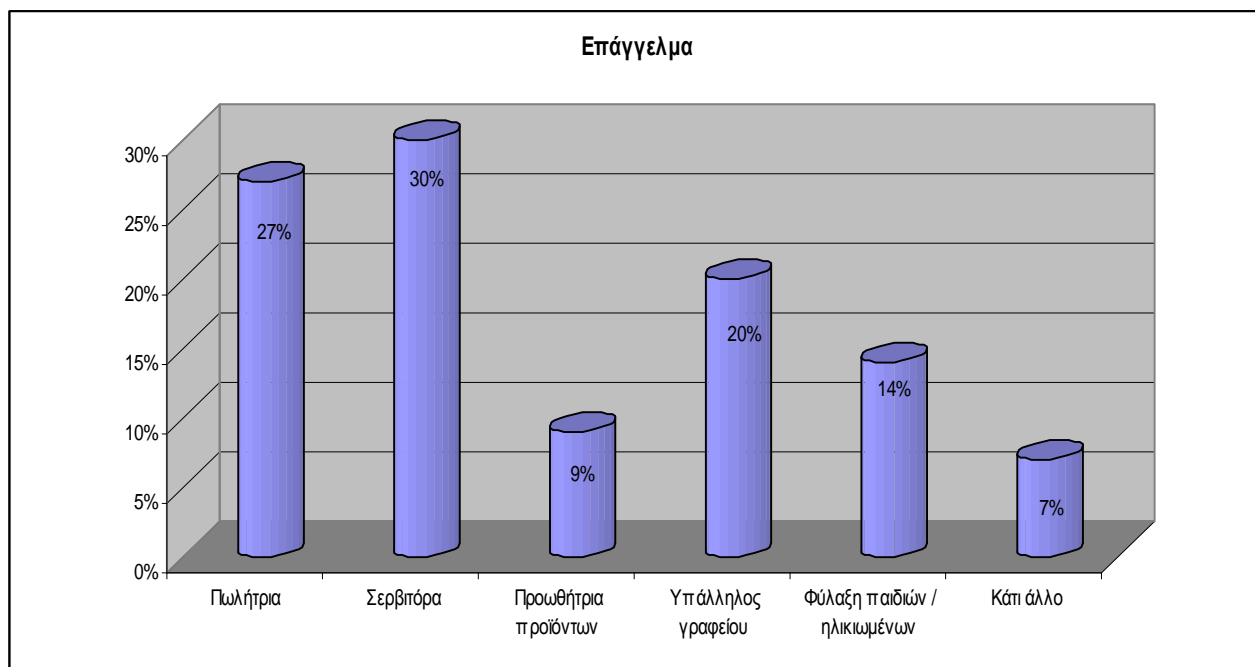


Το 60% των ερωτηθέντων απάντησε πως εργάζεται με μερική απασχόληση, ενώ το υπόλοιπο 40% απασχολείται με πλήρες ωράριο.

Ερώτηση 13. Ποιο είναι το επάγγελμα σας ;

	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
1	22	22,0	22,0
1.2	1	1,0	23,0
1.4	4	4,0	27,0
2	27	27,0	54,0
2.3	1	1,0	55,0
2.4	2	2,0	57,0
2.5	1	1,0	58,0
3	7	7,0	65,0
3.5	1	1,0	66,0
4	15	15,0	81,0
4.6	1	1,0	82,0
5	11	11,0	93,0
6	7	7,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	

Επάγγελμα	Αριθμοί	Ποσοστά %
1. Πωλήτρια	27	27%
2. Σερβιτόρα	30	30%
3. Προωθήτρια προϊόντων	9	9%
4. Υπάλληλος γραφείου	20	20%
5. Φύλαξη παιδιών / ηλικιωμένων	14	14%
6. Κάτι άλλο	7	7%

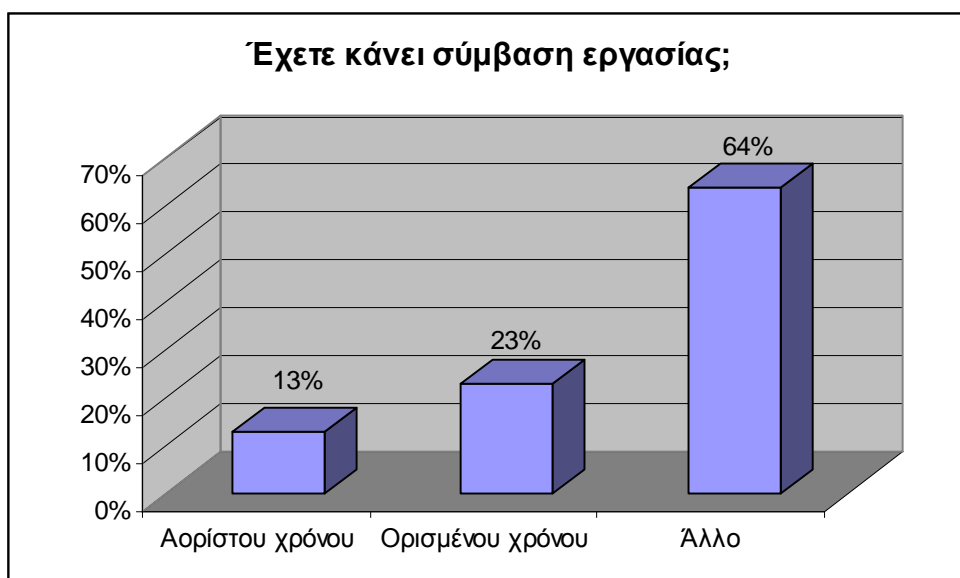


Το 30% του δείγματος εργάζονται ως σερβιτόρες, το 27% ως πωλήτριες, 20% είναι υπάλληλοι γραφείου, 14% απασχολούνται με φύλαξη παιδιών/ ηλικιωμένων, το 9% προωθούν προϊόντα, και τέλος, το 7% απασχολείται με κάτι άλλο.

Ερώτηση 14. Έχετε κάνει σύμβαση εργασίας;

Έχετε κάνει	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό
-------------	-----------	-----------	------------

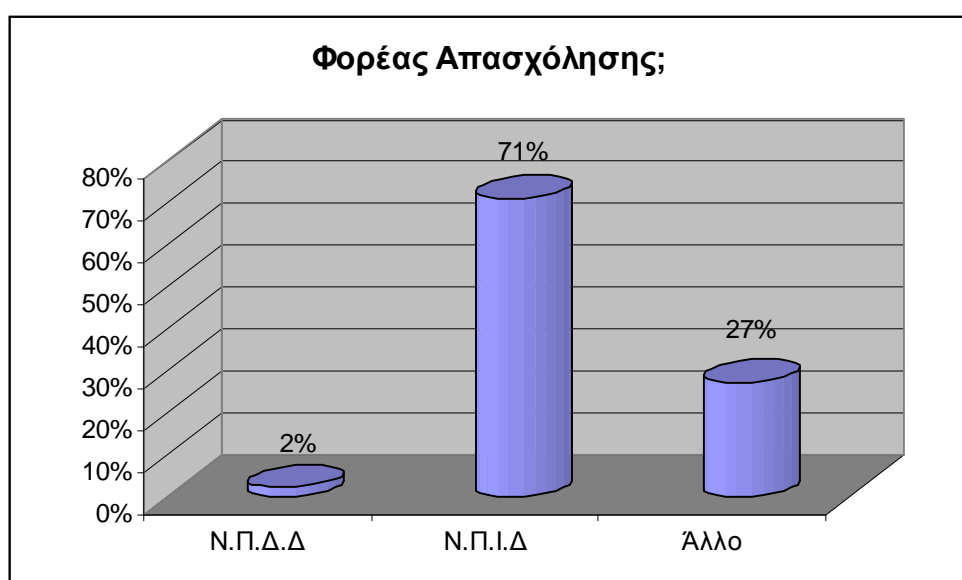
σύμβαση εργασίας			Ποσοστό %
Αορίστου χρόνου	13	13	13
Ορισμένου χρόνου	23	23	36
Άλλο	64	64	100
Σύνολο	100	100	



Το 64% απάντησε ότι δεν έχει κάνει σύμβαση εργασίας, μόνο το 23% έχει κάνει σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, και τέλος ένα μικρό ποσοστό 13%, έχει κάνει σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Ερώτηση 15. Φορέας απασχόλησης;

Φορέας απασχόλησης;	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Ν.Π.Δ.Δ	2	2	2
Ν.Π.Ι.Δ	71	71	73
Άλλο	27	27	100
Σύνολο	100	100	



Το 71% έχει ως φορέα απασχόλησης Ν.Π.Ι.Δ, μόνο το 2% Ν.Π.Δ.Δ, ενώ το 27% κάτι άλλο.

Ερώτηση 16. Ο εργοδότης σας, σας παρέχει κοινωνική ασφάλιση;

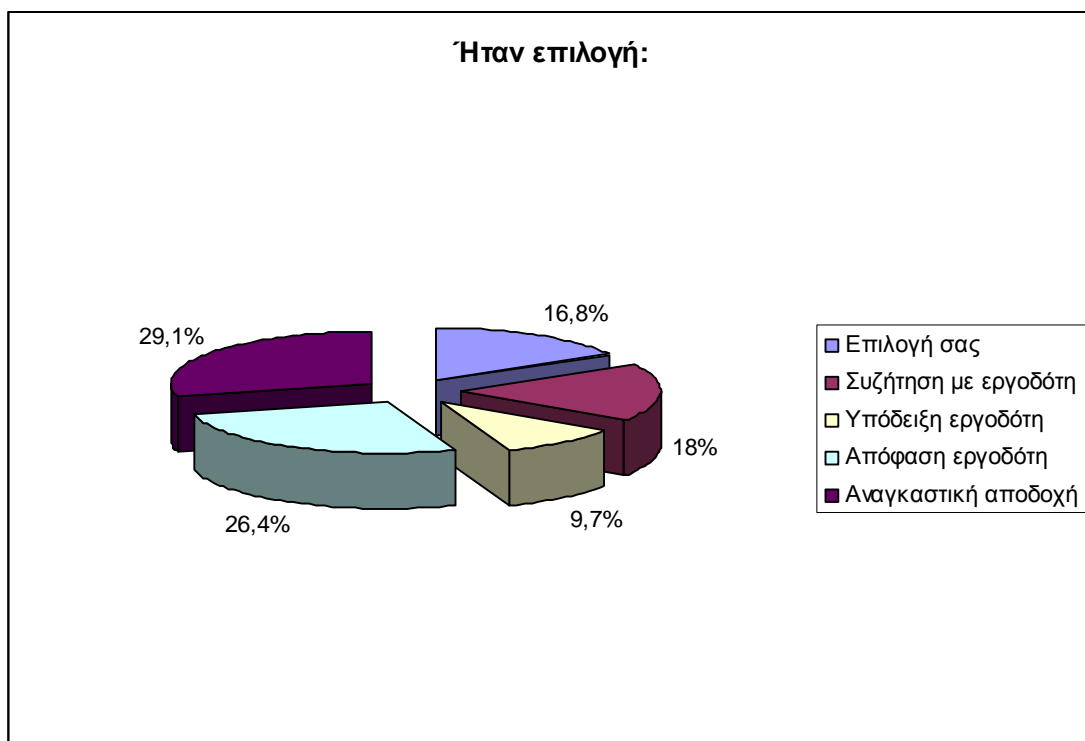
Κοινωνική Ασφάλιση;	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Ναι	28	28	28
Όχι	72	72	100
Σύνολο	100	100	



Στο 72% του δείγματος ο εργοδότης δεν παρέχει κοινωνική ασφάλιση.

Ερώτηση 17. Εάν όχι: α. Ήταν δική σας επιλογή, β. Επιλογή κατόπιν συζήτησης με τον εργοδότη σας, γ. Επιλογή κατόπιν υπόδειξης του εργοδότη σας, δ. Ήταν απόφαση του εργοδότη σας, ε. Ήταν αναγκαστική αποδοχή;

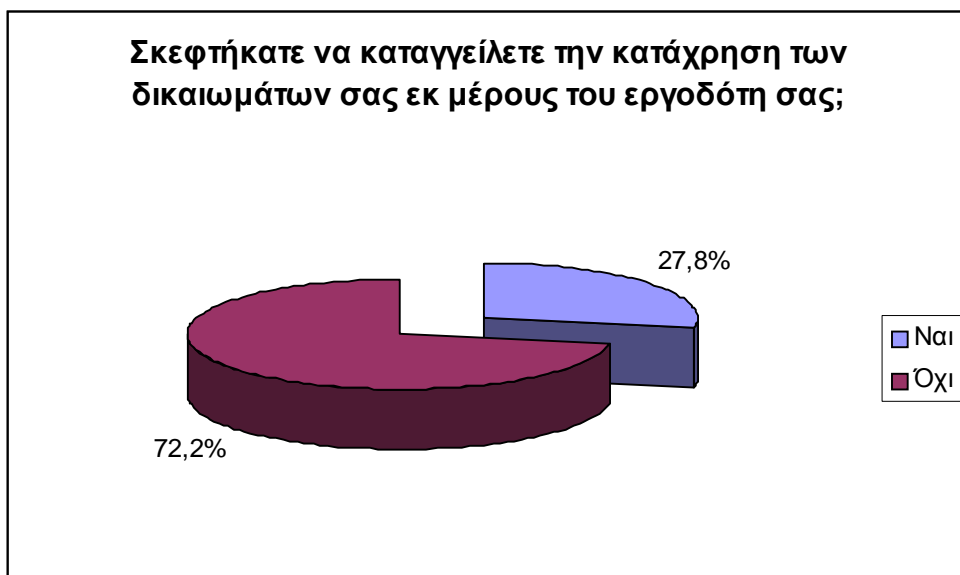
Ήταν :	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Επιλογή σας	12	16,8	16,8
Συζήτηση με εργοδότη	13	18	34,8
Υπόδειξη εργοδότη	7	9,7	44,5
Απόφαση εργοδότη	19	26,4	70,9
Αναγκαστική αποδοχή	21	29,1	100
Σύνολο	72	100	



Από τις φοιτήτριες που απάντησαν ότι δεν τους παρέχεται ασφάλιση το 29,1% ανέφερε ότι ήταν αναγκαστική αποδοχή, το 26,4% ότι ήταν απόφαση του εργοδότη τους, το 18% ότι ήταν κατόπιν συζήτησης με τον εργοδότη τους, το 16,8% απάντησε ότι ήταν δική τους επιλογή, και τέλος το 9,7% ανέφερε ότι η επιλογή αυτή ήταν κατόπιν υπόδειξης του εργοδότη.

Ερώτηση 18. Εάν ήταν κατάχρηση των ατομικών σας δικαιωμάτων εκ μέρους του εργοδότη σκεφτήκατε να το καταγγείλετε;

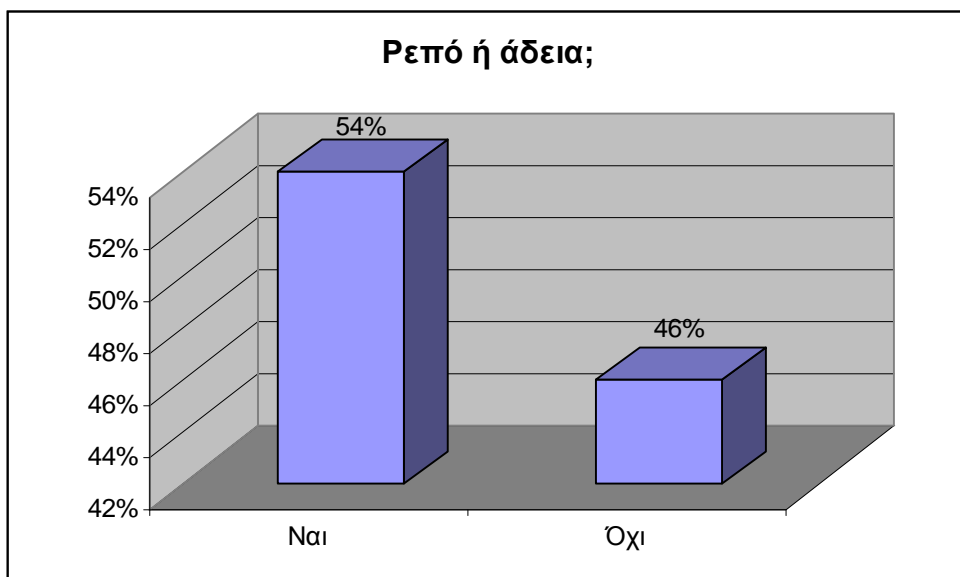
Σκεφτήκατε να καταγγείλετε;	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Ναι	20	27,8	27,8
Όχι	52	72,2	100
Σύνολο	72	100	



Μόνο το 27,8% από τις φοιτήτριες που δεν τους παρέχεται κοινωνική ασφάλιση, σκέφτηκαν να καταγγείλουν τον εργοδότη τους για κατάχρηση των δικαιωμάτων τους.

Ερώτηση 19. Ο εργοδότης σας, σας διευκολύνει με «ρεπό» ή άδεια προκειμένου να διεκπεραιώσετε τις εκπαιδευτικές σας υποχρεώσεις;

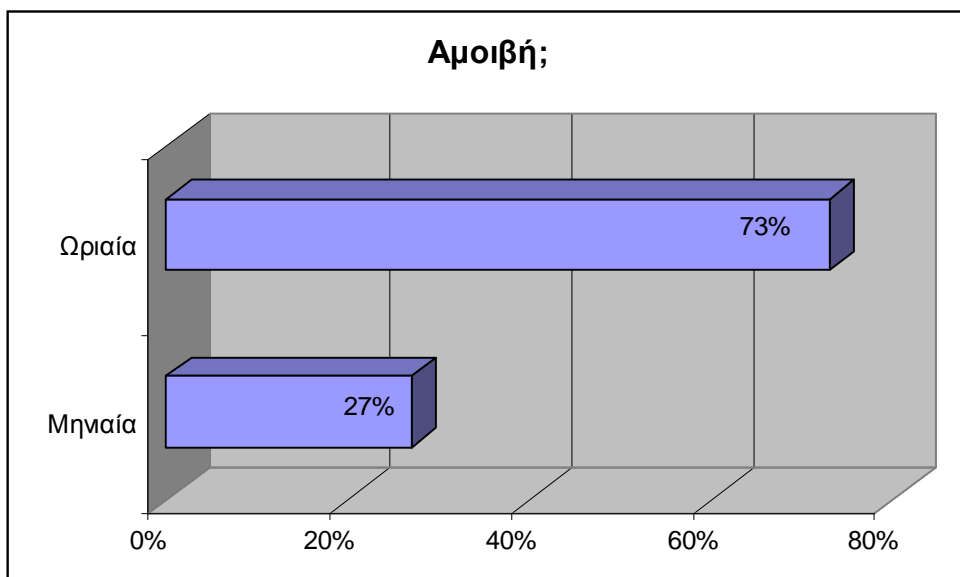
Ρεπό ή άδεια;	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Ναι	54	54	54
Όχι	46	46	100
Σύνολο	100	100	



Από το σύνολό των ερωτηθέντων το 54% διευκολύνεται από τον εργοδότη τους με ρεπό ή άδεια προκειμένου να αντεπεξέλθουν στις εκπαιδευτικές τους υποχρεώσεις.

Ερώτηση 20. Η αμοιβή σας είναι:

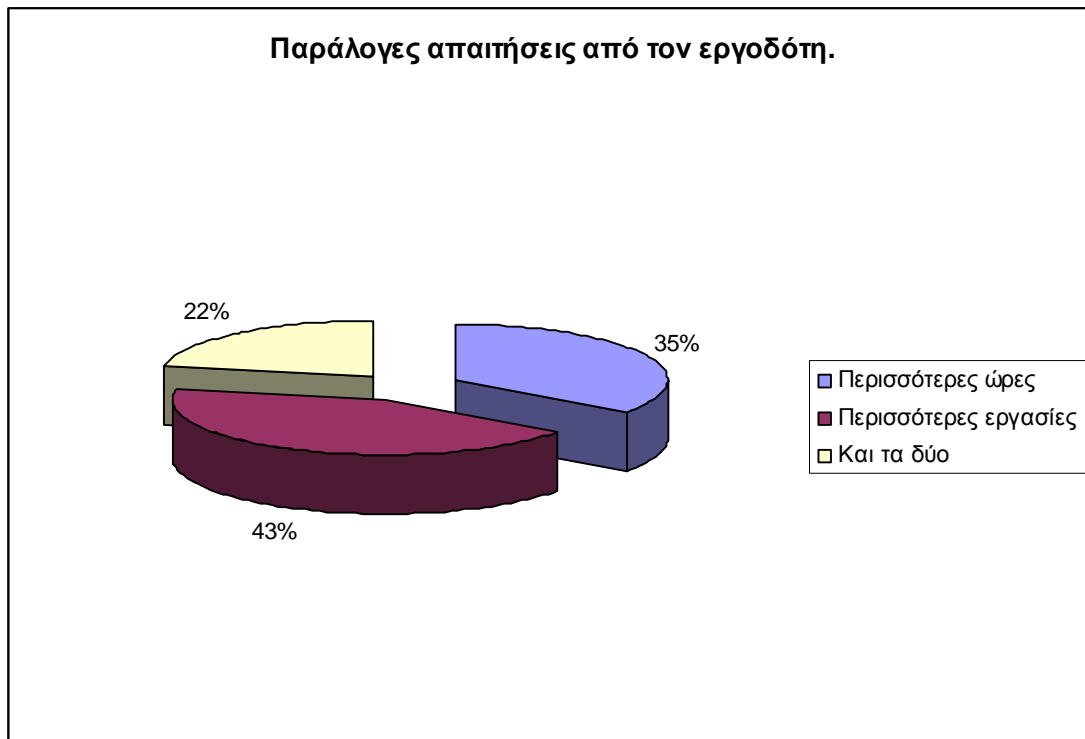
Η αμοιβή σας είναι:	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Μηνιαία	27	27	27
Ωριαία	73	73	100
Σύνολο	100	100	



Το 73% του δείγματος αμοιβεται με την ώρα, ενώ το 27% μηνιαία.

Ερώτηση 21. Υπάρχουν παράλογες απαιτήσεις από τον εργοδότη σας όπως:

Παράλογες απαιτήσεις	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Περισσότερες ώρες	35	35	35
Περισσότερες εργασίες	43	43	78
Και τα δύο	22	22	100
Σύνολο	100	100	

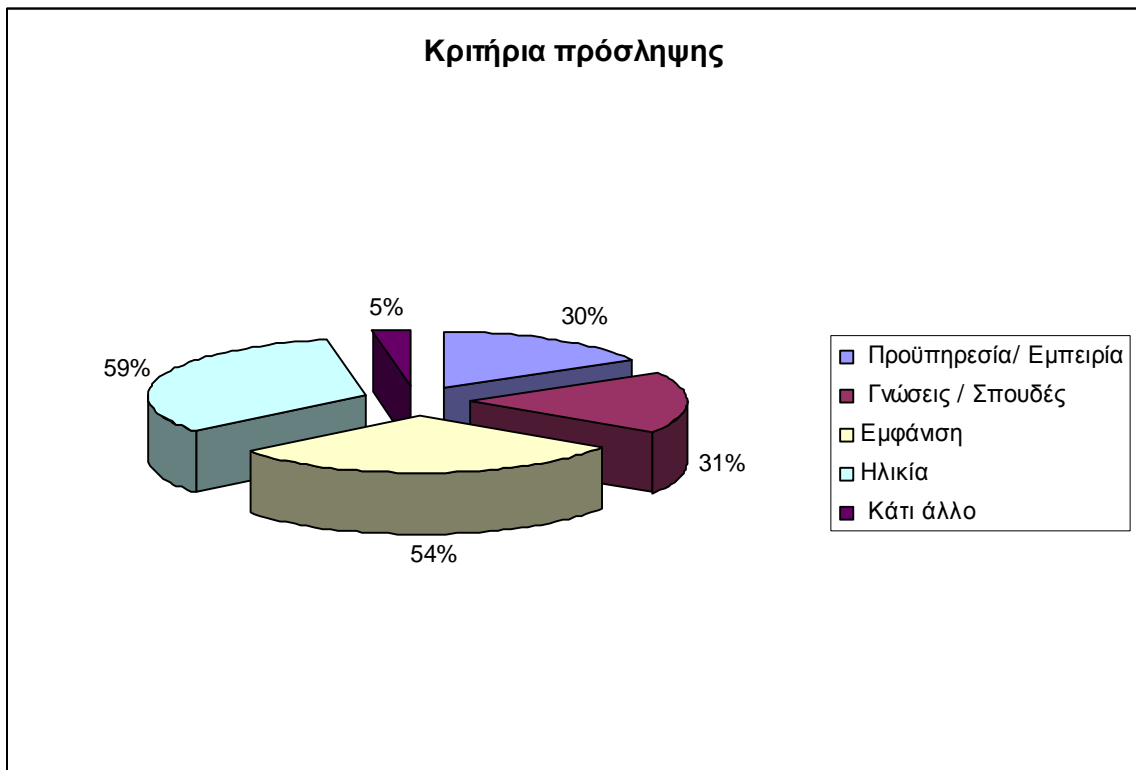


Το 43% των ερωτηθέντων απάντησε ότι ο εργοδότης τους αναθέτει να διεκπεραιώνουν περισσότερες εργασίες από αυτές για τις οποίες αμοίβεται, το 35% ανέφερε πως ζητάτε από τον εργοδότη τους να υπερβούν το ωράριό τους, ενώ το 22% απάντησε πως αντιμετωπίζει και τα δύο παραπάνω φαινόμενα.

Ερώτηση 22. Ποια κριτήρια έπαιξαν ρόλο στην πρόσληψή σας;

	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
1	6	6,0	6,0
1.2	3	3,0	9,0
1.2.3.4	3	3,0	12,0
1.2.4	1	1,0	13,0
1.3	6	6,0	19,0
1.3.4	4	4,0	23,0
1.4	6	6,0	29,0
1.5	1	1,0	30,0
2	11	11,0	41,0
2.3.4	3	3,0	44,0
2.4	7	7,0	51,0
2.5	1	1,0	52,0
3	10	10,0	62,0
3.4	29	29,0	91,0
4	6	6,0	97,0
5	3	3,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	

Ποια κριτήρια έπαιξαν ρόλο στην πρόσληψη.	Αριθμοί	Ποσοστό %
1. Προϋπηρεσία/ Εμπειρία	30	30%
2. Γνώσεις / Σπουδές	31	31%
3. Εμφάνιση	54	54%
4. Ηλικία	59	59%
5. Κάτι άλλο	5	5%

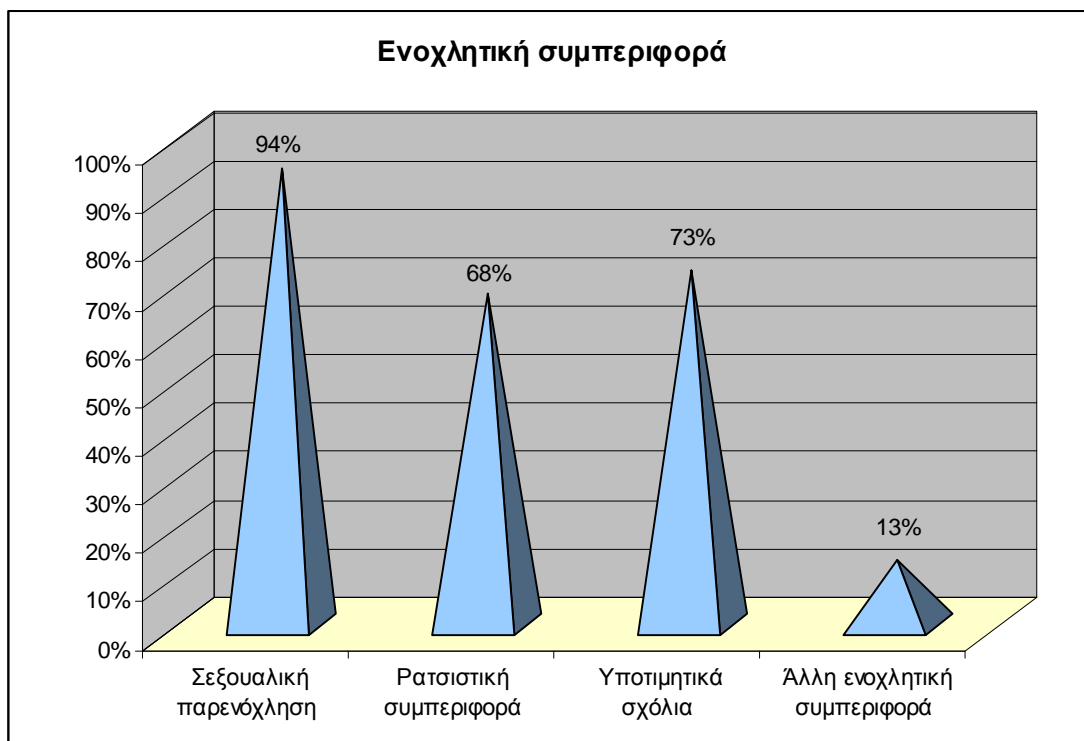


Το 59% του δείγματος πιστεύει πως βασικό κριτήριο για την πρόσληψή του ήταν η ηλικία, ενώ το 54% ότι ήταν η εμφάνιση. Το 31% θεωρεί πως έπαιξαν ρόλο οι σπουδές και οι γνώσεις, το 30% βασικό κριτήριο θεωρεί την προϋπηρεσία – εμπειρία ενώ το 5% ισχυρίζεται πως τα κριτήρια για την πρόσληψή τους ήταν άλλα.

Ερώτηση 23. Ως ενοχλητική συμπεριφορά θα ονομάζατε:

	Συχνότητα	Ποσοστό%	Αθροιστικό ποσοστό %
	1	1,0	1,0
1	14	14,0	15,0
1.2	3	3,0	18,0
1.2.3	54	54,0	72,0
1.2.3.4	6	6,0	78,0
1.2.4	1	1,0	79,0
1.3	9	9,0	88,0
1.4	1	1,0	89,0
2	4	4,0	93,0
3	4	4,0	97,0
4	3	3,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	

Ενοχλητική συμπεριφορά	Αριθμοί	Ποσοστά %
1. Σεξουαλική παρενόχληση	94	94%
2. Ρατσιστική συμπεριφορά	68	68%
3. Υποτιμητικά σχόλια	73	73%
4. Άλλη ενοχλητική συμπεριφορά	13	13%



Από το σύνολό του δείγματος ενοχλητική συμπεριφορά θα ονόμαζε την σεξουαλική παρενόχληση το 94%,ακολουθούν τα υποτιμητικά σχόλια για την προσφορά εργασίας με 73% και η ρατσιστική συμπεριφορά με 68%. Τέλος 13% απάντησε κάποια άλλη ενοχλητική συμπεριφορά.

Ερώτηση 24. Έχετε αντιμετωπίσει ενοχλητικές συμπεριφορές κατά τη διάρκεια της εργασίας σας;

Ενοχλητική συμπεριφορά;	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Ναι	52	52	52
Όχι	48	48	100
Σύνολο	100	100	



Το 52% των ερωτηθέντων απάντησε πως έχει αντιμετωπίσει ενοχλητική συμπεριφορά κατά τη διάρκεια της εργασίας του.

Ερώτηση 25. Από πού έχουν προέλθει οι ενοχλητικές συμπεριφορές που έχετε αντιμετωπίσει ;

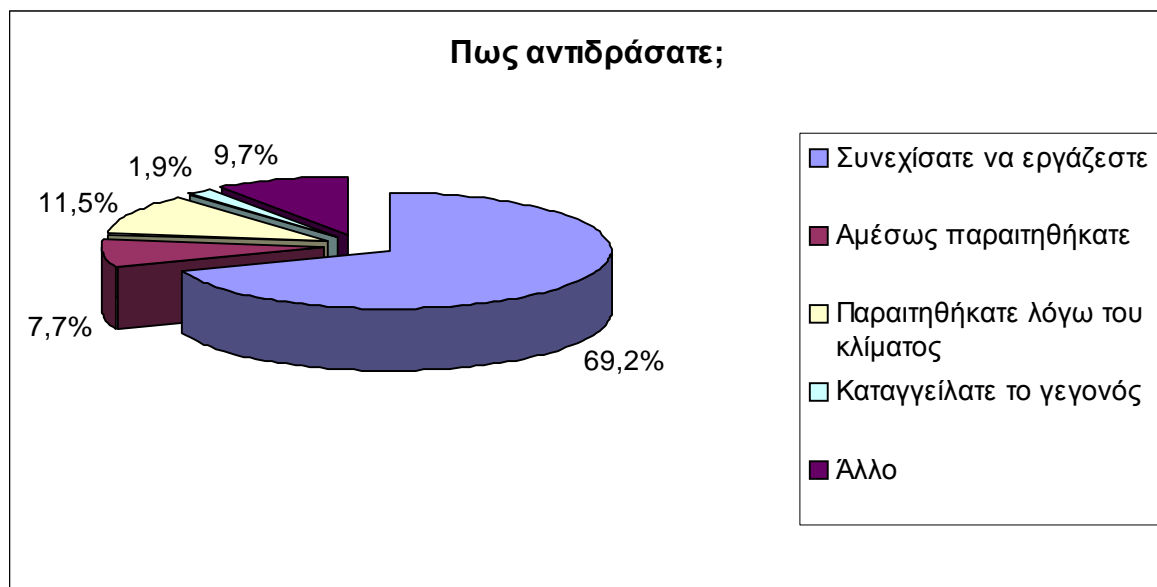
	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
απο τον εργοδότη	10	19,2	19,2
απο ιεραρχικά ανώτερο συνάδελφο	21	40,4	59,6
απο ιεραρχικά κατώτερο συνάδελφο	10	19,2	78,8
απο πελάτες	11	21,2	100,0
	52	100,0	



Από τις ερωτώμενες που έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση, το 40,4% την έχει βιώσει από συνάδελφο που κατέχει ανώτερη ιεραρχικά θέση, το 21,2% από πελάτες, το 19,2% από τον εργοδότη τους και το ίδιο ποσοστό από συνάδελφο ο οποίος κατέχει ιεραρχικά κατώτερη θέση.

Ερώτηση 26. Πως αντιδράσατε μετά από αυτή τη συμπεριφορά;

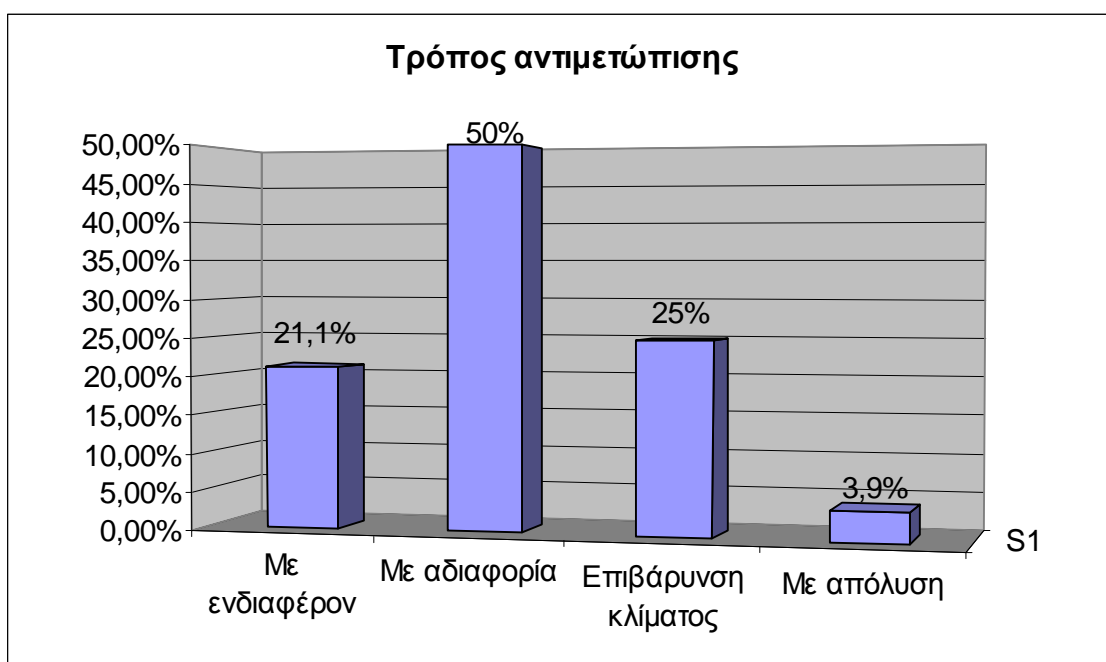
Πως αντιδράσατε;	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Συνεχίσατε να εργάζεστε	36	69,2	69,2
Αμέσως παραιτηθήκατε	4	7,7	76,9
Παραιτηθήκατε λόγω του κλίματος	6	11,5	88,4
Καταγγείλατε το γεγονός	1	1,9	90,3
Άλλο	5	9,7	100
Σύνολο	52	100	



Από τις ερωτώμενες που έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση το 69,2% απάντησε ότι μετά από αυτή την συμπεριφορά συνέχισε να εργάζεται.

Ερώτηση 27. Πως αντιμετωπίστηκε το γεγονός από το χώρο εργασίας;

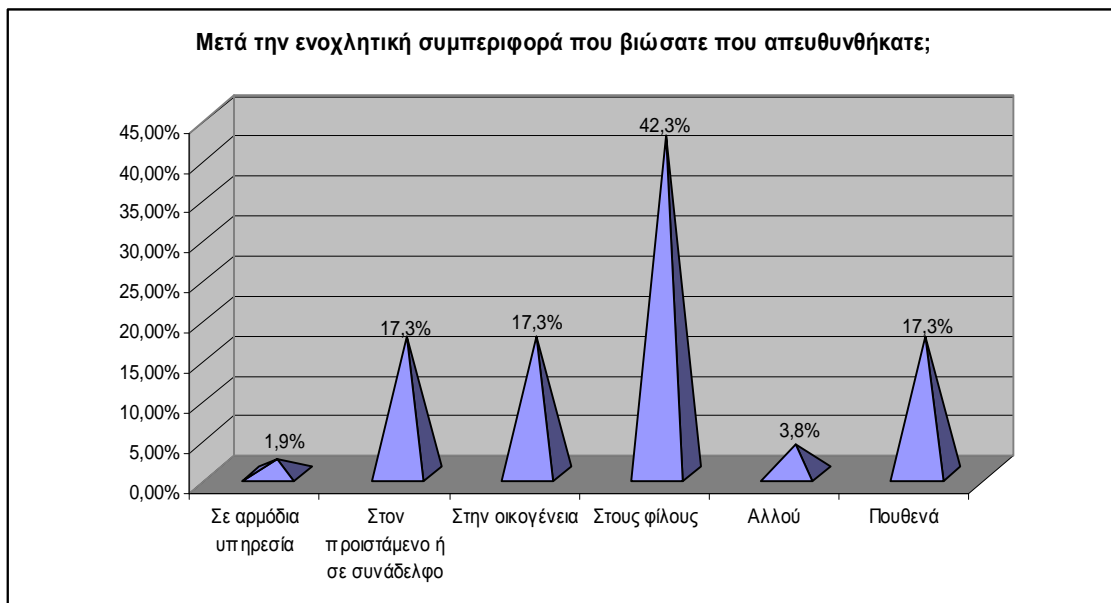
Πως αντιμετωπίστηκε το γεγονός;	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Με ενδιαφέρον	11	21,1	21,1
Με αδιαφορία	26	50	71,1
Επιβάρυνση κλίματος	13	25	96,1
Με απόλυση	2	3,9	100
Σύνολο	52	100	



Από τις ερωτώμενες φοιτήτριες που έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση το 50% απάντησε πως αυτή η συμπεριφορά αντιμετωπίστηκε με αδιαφορία από το εργασιακό τους περιβάλλον, στο 25% αντιμετωπίστηκε με επιβάρυνση κλίματος, στο 21,1% με ενδιαφέρον για βελτίωση της κατάστασης ενώ στο 3,9% ο εργοδότης απέλυσε την εργαζόμενη.

Ερώτηση 28. Μετά από την ενοχλητική συμπεριφορά που βιώσατε, απευθυνθήκατε;

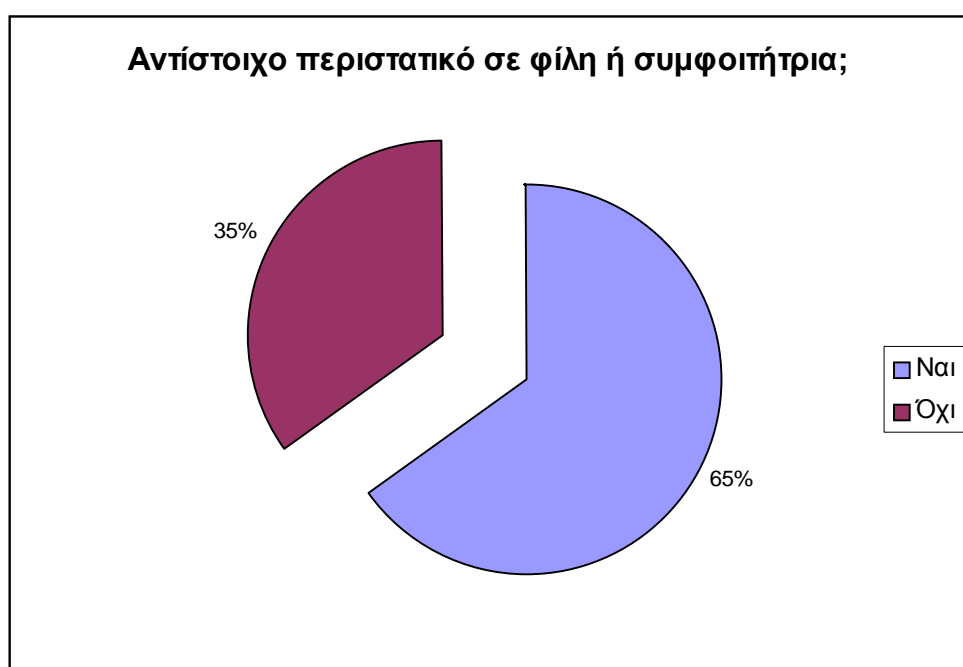
	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Σε αρμόδια υπηρεσία	1	1,9	1,9
Στον προϊστάμενο ή σε συνάδελφο	9	17,3	19,2
Στην οικογένεια	9	17,3	36,5
Στους φίλους	22	42,3	78,8
Αλλού	2	3,8	82,7
Πουθενά	9	17,3	100,0
Σύνολο	52	100,0	



Από τις ερωτώμενες φοιτήτριες που έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση το 42,3% απευθύνθηκε στο φιλικό του περιβάλλον μετά από αυτή τη συμπεριφορά, 17,3% δεν απευθύνθηκε πουθενά, ενώ μόλις το 1,9% απευθύνθηκε σε κάποια υπηρεσία.

Ερώτηση 29. Εάν δεν έχετε βιώσει η ίδια κάποιο περιστατικό ενοχλητικής συμπεριφοράς, έχετε ακούσει κάτι παρόμοιο για συμφοιτήριά σας ή φίλη σας;

Περιστατικό σε φίλη ή συμ/τρια;	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Ναι	65	65	65
Όχι	35	35	100
Σύνολο	100	100	

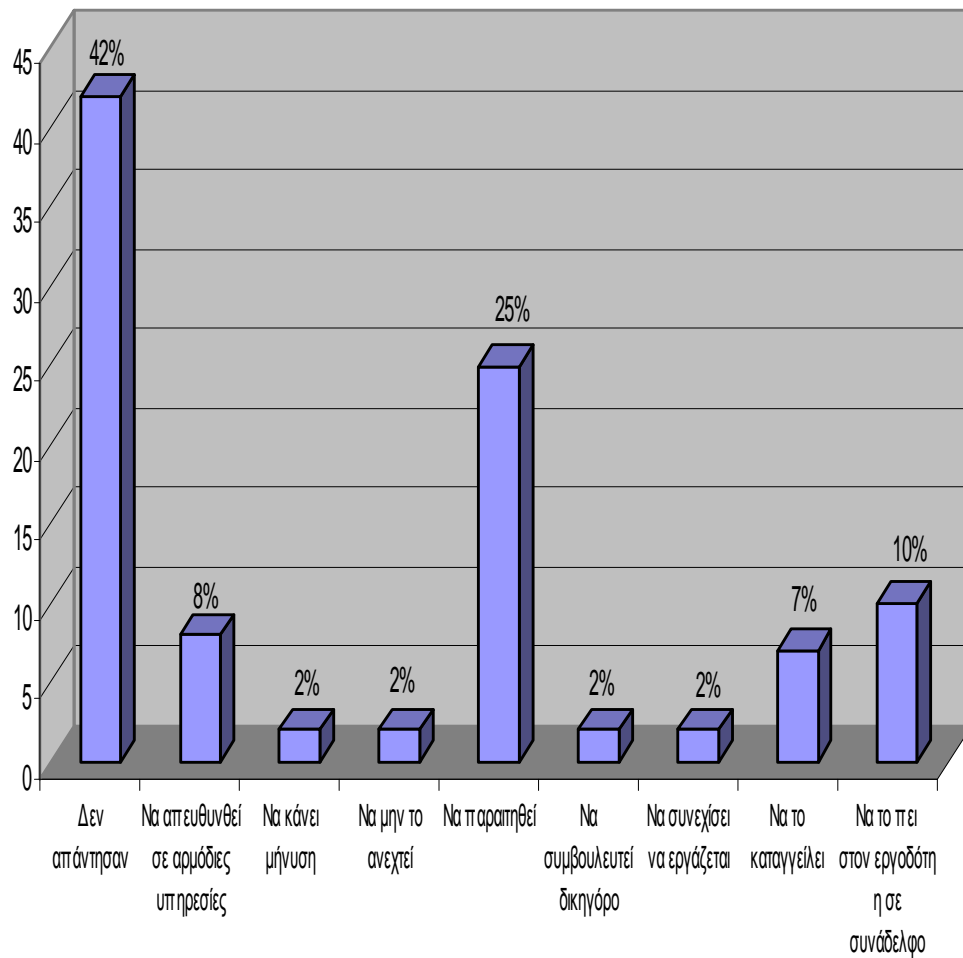


Το 65% των ερωτώμενων φοιτητριών έχουν ακούσει πως κάποια συμφοιτήτρια ή φίλη της έχει βιώσει ενοχλητική συμπεριφορά στο χώρο που εργάζεται.

Ερώτηση 30. Εάν ναι, τι την συμβουλεύετε να κάνει;

	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Δεν απάντησαν	42	42,0	42,0
Να απευθυνθεί σε αρμόδιες υπηρεσίες	8	8,0	50,0
Να κάνει μήνυση	2	2,0	52,0
Να μην το ανεχτεί	2	2,0	54,0
Να παραιτηθεί	25	25,0	79,0
Να συμβουλευτεί δικηγόρο	2	2,0	81,0
Να συνεχίσει να εργάζεται	2	2,0	83,0
Να το καταγγείλει	7	7,0	90,0
Να το πει στον εργοδότη ή σε συνάδελφο	10	10,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	

Τι την συμβουλέψατε να κάνει;

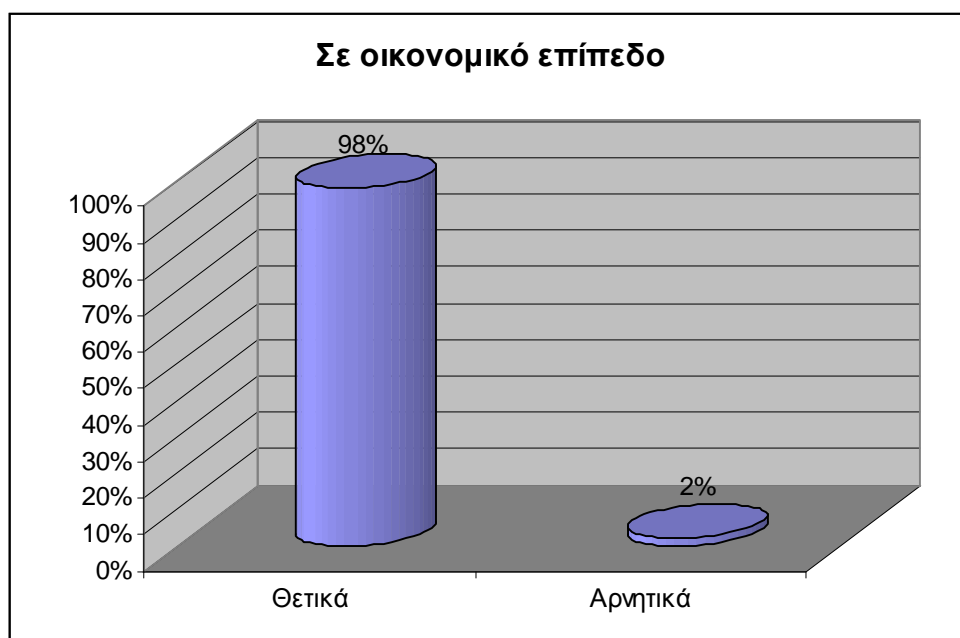


Το 42% του δείγματος δεν απάντησε στην παραπάνω ερώτηση, ενώ το 25% συμβούλεψε την συμφοιτήτρια – φίλή της να παραιτηθεί από την εργασία της.

Ερώτηση 31. Έχει επηρεάσει την προσωπική σας ζωή η εργασία σας:

α. Σε οικονομικό επίπεδο.

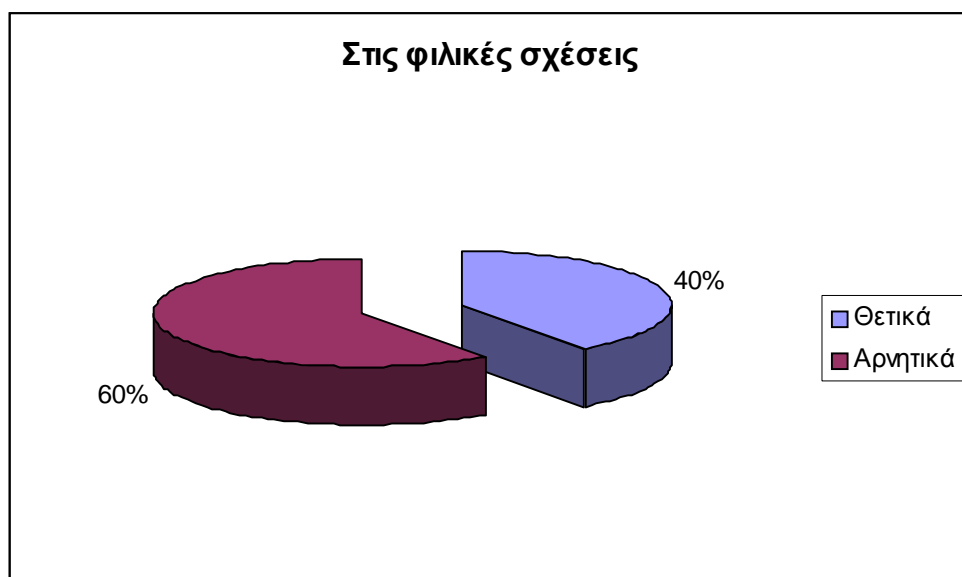
Σε οικονομικό επίπεδο.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Θετικά	98	98	98
Αρνητικά	2	2	100
Σύνολο	100	100	



Το 98% απάντησε ότι η εργασία, έχει επηρεάσει θετικά την προσωπική τους ζωή, σε οικονομικό επίπεδο.

β. Στις φιλικές σας σχέσεις.

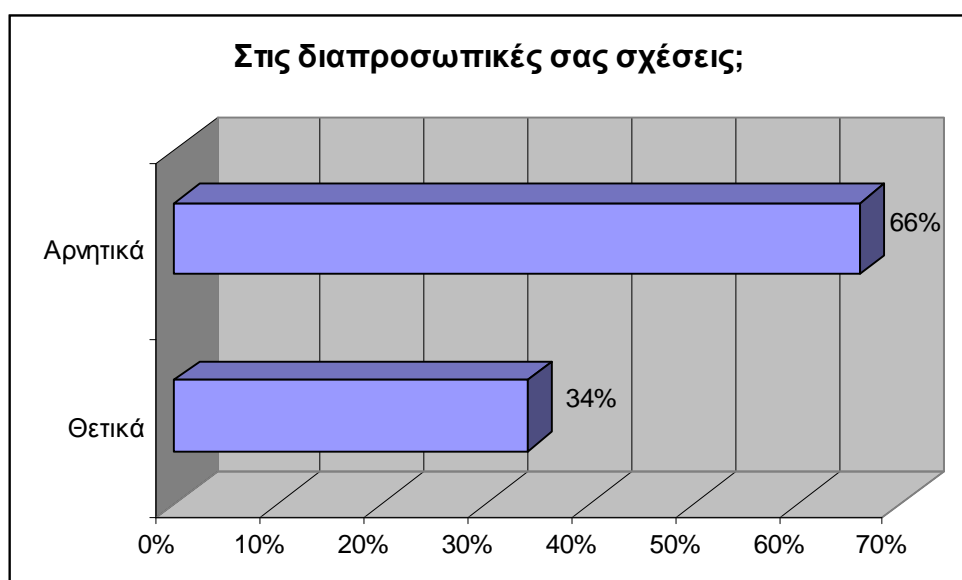
Στις φιλικές σχέσεις.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Θετικά	40	40	40
Αρνητικά	60	60	100
Σύνολο	100	100	



Το 60% απάντησε ότι η εργασία έχει επηρεάσει την προσωπική τους ζωή αρνητικά στις φιλικές τους σχέσεις.

γ. Στις διαπροσωπικές σας σχέσεις.

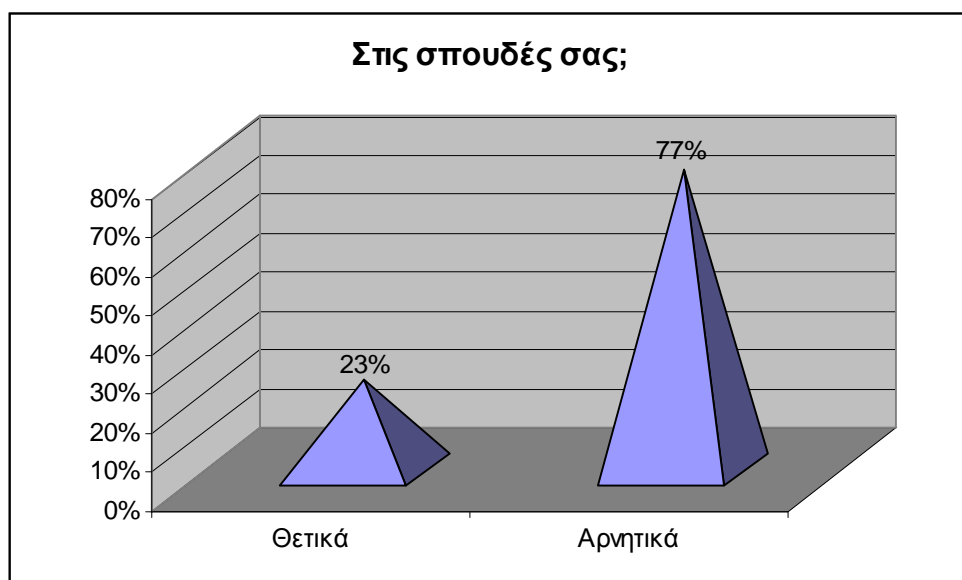
Σε διαπροσωπικές σχέσεις;	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Θετικά	34	34	34
Αρνητικά	66	66	100
Σύνολο	100	100	



Το 66% απάντησε ότι η εργασία έχει επηρεάσει την προσωπική τους ζωή αρνητικά στις διαπροσωπικές τους σχέσεις.

δ. Στις σπουδές σας.

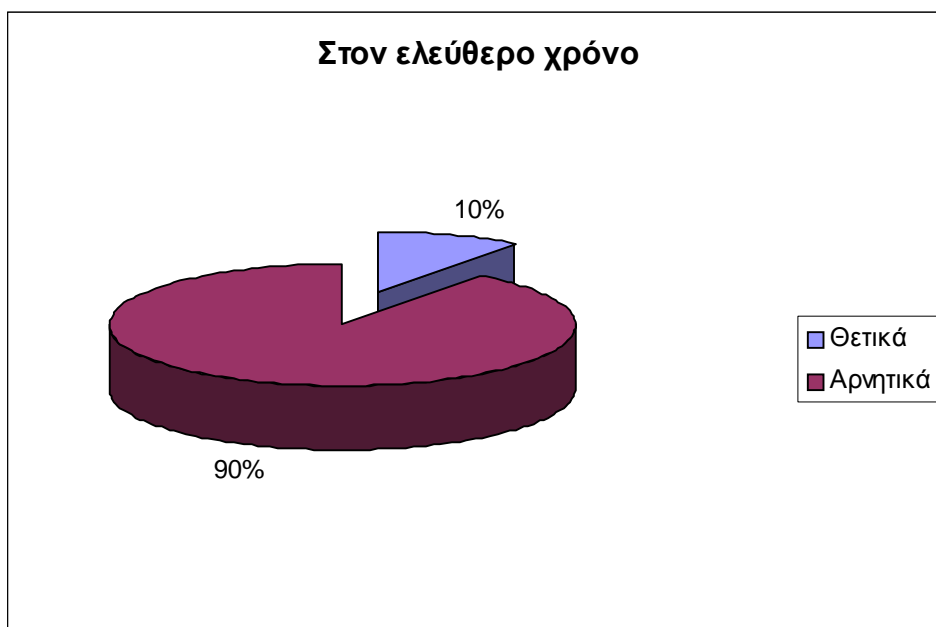
Στις σπουδές σας	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Θετικά	23	23	23
Αρνητικά	77	77	100
Σύνολο	100	100	



Το 77% απάντησε ότι η εργασία έχει επηρεάσει την προσωπική τους ζωή αρνητικά στις σπουδές τους.

ε. Στον ελεύθερο χρόνο (αθλητισμός – “hobby”).

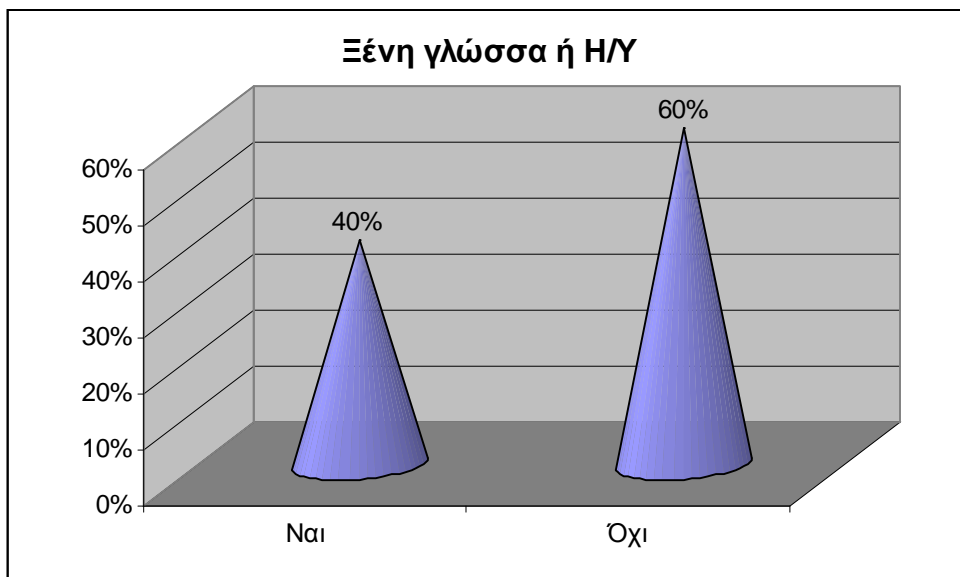
Στον ελεύθερο χρόνο.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Θετικά	10	10	10
Αρνητικά	90	90	100
Σύνολο	100	100	



Το 90% απάντησε ότι η εργασία έχει επηρεάσει την προσωπική τους ζωή αρνητικά στον ελεύθερό τους χρόνο.

Ερώτηση 32 α. Παρακολουθείτε κάποια ξένη γλώσσα ή Η/Υ τα οποία είναι απαραίτητα ώστε ανταγωνιστικοί βγαίνοντας στην αγορά εργασίας;

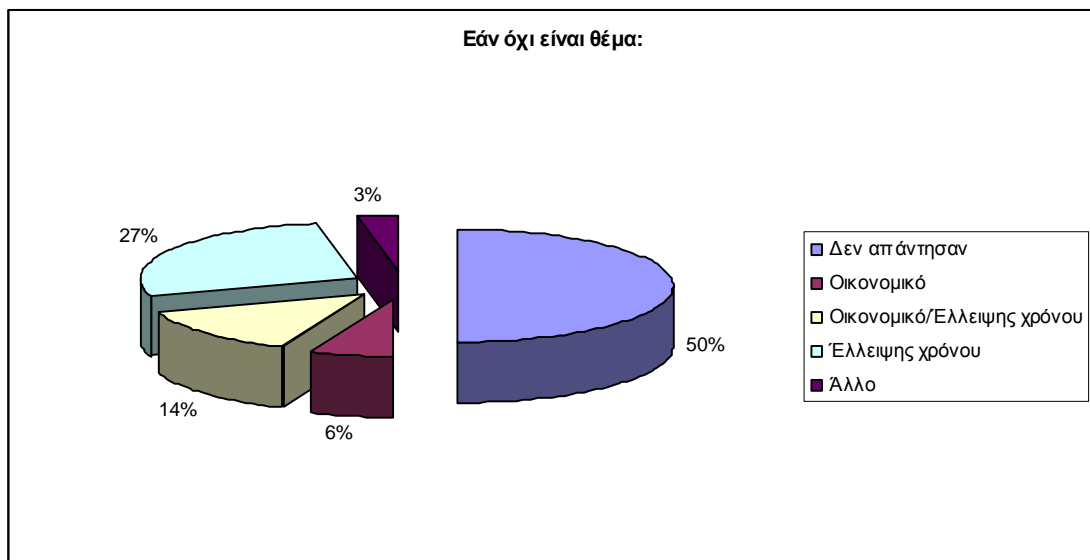
Ξένη γλώσσα ή Η/Υ	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Ναι	40	40	40
Όχι	60	60	100
Σύνολο	100	100	



Το 60% του δείγματος απάντησε πως δεν παρακολουθεί κάποια ξένη γλώσσα ή Η/Υ προκειμένου να γίνει ανταγωνιστικό βγαίνοντας στην αγορά εργασίας.

Ερώτηση 32 β. Εάν όχι, είναι θέμα :

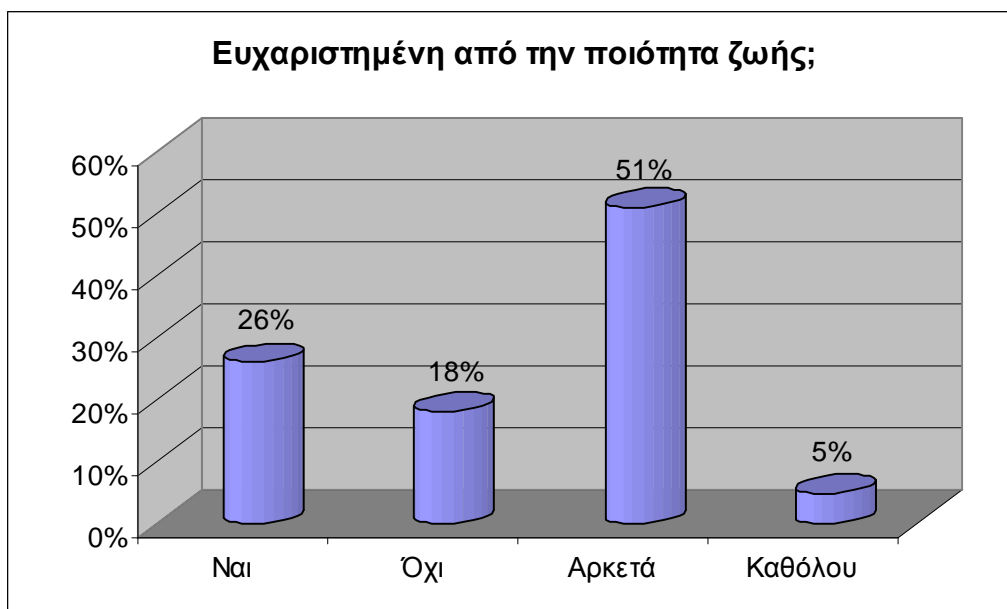
	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
	50	50,0	50,0
Οικονομικό	6	6,0	56,0
Οικονομικό/Έλλειψης χρόνου	14	14,0	70,0
Έλλειψης χρόνου	27	27,0	97,0
Άλλο	3	3,0	100,0
Σύνολο	100	100,0	



Από τους ερωτηθέντες που απάντησαν πώς δεν παρακολουθούν κάποια ξένη γλώσσα ή Η/Υ το 27% ανέφερε πως είναι θέμα έλλειψης χρόνου, 6% πώς υπάρχουν οικονομικοί λόγοι, ενώ το 14% ανέφερε πως ισχύουν και τα δύο. Το 3% απάντησε άλλους λόγους.

Ερώτηση 33. Είστε ευχαριστημένη από την ποιότητα της ζωής σας;

Ευχαριστημένη από την ποιότητα της ζωής σας;	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Ναι	26	26	26
Όχι	18	18	44
Αρκετά	51	51	95
Καθόλου	5	5	100
Σύνολο	100	100	



Το 51% των ερωτώμενων φοιτητριών απάντησε πώς είναι αρκετά ευχαριστημένο από την ποιότητα της ζωής του, ενώ το 18% απάντησε πως δεν είναι ευχαριστημένο.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Με σκοπό τη συλλογή στοιχείων για το θέμα της αντιμετώπισης και των συνθηκών εργασίας των φοιτητριών σε εργασιακούς χώρους, διεξήχθη έρευνα στο Πανεπιστήμιο και Α.Τ.Ε.Ι Πάτρας.

Στην παρούσα έρευνα έλαβαν μέρος εκατό εργαζόμενες φοιτήτριες. Από αυτές το 42% έχει ηλικία 21 – 23 έτη, το 30% έχει ηλικία 18 – 20 έτη, το 24% έχει 24 – 26 έτη, ενώ μόνο το 4% έχει ηλικία 27 ετών και άνω.

Το σύνολο των ερωτώμενων προέρχεται από σχεδόν όλες τις σχολές του Πανεπιστημίου και Α.Τ.Ε.Ι Πατρών, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό που απάντησε, με 29% προέρχεται από το τμήμα Κοινωνικής Εργασίας του Α.Τ.Ε.Ι Πατρών.

Αναφορικά με τον **τόπο καταγωγής** το 73% του δείγματος προέρχεται από άλλη πόλη ενώ το 27% προέρχεται από την Πάτρα. Το 48% απάντησε ότι ζει με ενοίκιο χωρίς συγκατοίκο, ενώ το 22% ότι ζει με ενοίκιο με συγκατοίκους. Επίσης το 22% ότι ζει σε κατοικία ιδιόκτητη με τους γονείς του, το 4% ζει σε κατοικία ιδιόκτητη μόνο του, και τέλος ένα 4% ζει στη εστία. Το γεγονός ότι ένα μεγάλο ποσοστό όπως φαίνεται παραπάνω ζει με ενοίκιο με ή χωρίς συγκατοίκους δικαιολογεί και το ότι οι περισσότερες ερωτώμενες προέρχονται από άλλη πόλη.

Σχετικά με την **οικογενειακή κατάσταση** των ερωτώμενων, το 95% είναι άγαμες, το 4% είναι έγγαμες χωρίς παιδιά ενώ μόνο το 1% είναι έγγαμες με παιδιά.

Όσον αφορά την **οικογενειακή οικονομική κατάσταση** το 43% φαίνεται να βρίσκεται σε μέτρια επίπεδα, το 37% φαίνεται να έχει καλή οικονομική κατάσταση, το 15% κακή οικογενειακή οικονομική κατάσταση ενώ μόλις το 5% παρουσιάζει πολύ καλή οικονομική κατάσταση.

Αντίστοιχα, το 52% των ερωτηθέντων απάντησε ότι έχει μέτρια **ατομική οικονομική κατάσταση**, το 25% έχει καλή ατομική οικονομική κατάσταση, το 22% κακή ατομική οικονομική κατάσταση ενώ μόνο το 1% απάντησε πως έχει πολύ καλή οικονομική κατάσταση.

Από τα παραπάνω αποτελέσματα φαίνεται πως το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος έχει μέτρια οικογενειακή και ατομική οικονομική κατάσταση, από αυτό λοιπόν προκύπτει ότι κρίνεται αναγκαία η εξασφάλιση επιπρόσθετου εισοδήματος μέσω της εργασίας, για να μπορέσει ένα μεγάλο ποσοστό φοιτητριών να αντεπεξέλθει στις οικονομικές απαιτήσεις που προστάζει η καθημερινότητά τους.

Συνεχίζοντας, το 54% του δείγματος απάντησε πως **εργάζεται τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο**, ενώ το υπόλοιπο 46% **έχει εργασθεί στο παρελθόν**.

Οι περισσότερες ερωτώμενες έχουν εργασθεί από 1 μήνα έως 1 χρόνο με ποσοστό 56%, από 1 χρόνο και πάνω έχει εργασθεί το 37% και το 7% απάντησε πως εργάζεται περιστασιακά.

Όσον αφορά τους **λόγους που ώθησαν τις φοιτήτριες να εργασθούν**, το 64% αποφάσισε να εργασθεί προκειμένου να αποκτήσει επιπρόσθετο εισόδημα, το 61% για να αποκτήσει οικονομική ανεξαρτησία, το 29% του δείγματος εργάζεται για βιοποριστικούς λόγους, το 12% αποφάσισε να εργασθεί προκειμένου να αποκτήσει επαγγελματική εμπειρία και μόλις ένα 4% παρακινήθηκε να εργασθεί με κίνητρο την προσφορά στο κοινωνικό σύνολο. Επιπροσθέτως, το 60% των ερωτηθέντων απάντησε πως εργάζεται με **μερική απασχόληση**, ενώ το υπόλοιπο 40% με **πλήρης απασχόληση**.

Σε σχέση με **το είδος του επαγγέλματος**, το 30% των ερωτώμενων εργάζονται ως σερβιτόρες, το 27% ως πωλήτριες, 20% είναι υπάλληλοι γραφείου, το 14% απασχολείται με φύλαξη παιδιών – ηλικιωμένων, το 9% προωθούν προϊόντα και τέλος το 7% εργάζεται σε άλλου είδους επαγγέλματα όπως διανομή φυλλαδίων, ταμίες, υποδοχή σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις κ.α. Στη συγκεκριμένη ερώτηση δόθηκαν παραπάνω από μία απαντήσεις από τις ερωτώμενες πράγμα το οποίο δείχνει ότι αυτού του είδους τα επαγγέλματα δεν εξασφαλίζουν μονιμότητα στην επαγγελματική στέγη.

Το 23% των εργαζομένων έχει κάνει **σύμβαση ορισμένου χρόνου**, το 13% έχει κάνει **σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου** ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό της τάξης του 64% απάντησε ότι δεν έχει κάνει σύμβαση εργασίας. Παράλληλα, το 71% έχει ως φορέα απασχόλησης Ν.Π.Ι.Δ, ενώ μόνο το 2% έχει ως φορέα απασχόλησης Ν.Π.Δ.Δ, το 27% απάντησε πως δεν ανήκει σε κάποιον φορέα απασχόλησης διότι παραδείγματος χάριν απασχολείται με τη φύλαξη παιδιών – ηλικιωμένων.

Εν συνεχεία στο 72% του δείγματος **ο εργοδότης δεν παρέχει κοινωνική ασφάλιση** και αναφέρει το 29% ότι ήταν αναγκαστική αποδοχή, το 26% ότι ήταν απόφαση του εργοδότη τους, το 18% ότι ήταν κατόπιν συζήτησης με τον εργοδότη τους, το 16,8% ότι ήταν δική τους επιλογή και τέλος το 9,7% ανέφερε ότι η επιλογή ήταν κατόπιν υπόδειξης του εργοδότη της. Από τα παραπάνω φαίνεται ότι οι εργοδότες τείνουν να μην παρέχουν κοινωνική ασφάλιση στις εργαζόμενες φοιτήτριες κυρίως γιατί βρίσκονται σε θέση ισχύος και προωθούν το δικό τους συμφέρον.

Από το ποσοστό των εργαζομένων φοιτητριών που δεν τους παρέχεται κοινωνική ασφάλιση μόνο το 27,8% **σκέφτηκε να το καταγγείλει** επειδή

θεώρησε ότι ήταν κατάχρηση των ατομικών δικαιωμάτων. Επίσης, από το σύνολο του δείγματος το 46% απάντησε πως δεν **διευκολύνεται από τον εργοδότη με ρεπό ή άδεια** προκειμένου να αντεπεξέλθει στις εκπαιδευτικές του υποχρεώσεις. Συνεχίζοντας, το 73% του δείγματος **αμοίβεται** με την ώρα, ενώ το 27% μηνιαία.

Στο αν υπάρχουν **παράλογες απαιτήσεις από τον εργοδότη** το 43% απάντησε ότι ο ίδιος, του αναθέτει να διεκπεραιώνει περισσότερες εργασίες από αυτές για τις οποίες αμοίβεται (όπως καθαρισμός χώρων υγιεινής, εξωτερικές δουλειές κ.α). Το 35% ανέφερε πως ο εργοδότης ζητάει να υπερβεί το ωράριο, ενώ το 22% απάντησε πως αντιμετωπίζει και τα δύο παραπάνω φαινόμενα. Συμπερασματικά, φαίνεται ότι οι εργοδότες προκειμένου να εξασφαλίσουν λιγότερες θέσεις εργασίας άρα και μεγαλύτερο κέρδος, ζητούν από τις εργαζόμενες να καλύπτουν μεγαλύτερο εύρος εργασιών από αυτό για το οποίο προσλαμβάνουν την εργαζόμενη.

Στην επόμενη ερώτηση που αφορά τα **κριτήρια πρόσληψης** δόθηκαν παραπάνω από μία απαντήσεις, έτσι, το 59% του δείγματος θεωρεί ως βασικό κριτήριο για την πρόσληψή του την ηλικία ενώ το 54% την εμφάνιση. Το 31% θεωρεί πως έπαιξαν ρόλο για την πρόσληψη οι σπουδές και οι γνώσεις, το 30% βασικό κριτήριο θεωρεί την προϋπηρεσία – εμπειρία ενώ το 5% θεωρεί πως τα κριτήρια πρόσληψής του ήταν άλλα. Από τα παραπάνω φαίνεται ότι η ηλικία και η εμφάνιση παίζουν πρωταρχικό ρόλο στην εύρεση εργασίας, γεγονός που αποκλείει εύρος ατόμων που δεν πληρούν ικανοποιητικά τις παραπάνω προϋποθέσεις.

Στη συνέχεια, ακολουθεί η ερώτηση για το **τι** οι ερωτώμενες **θεωρούν ενοχλητική συμπεριφορά**. Οι απαντήσεις που δόθηκαν ήταν παραπάνω

από μία. Σχεδόν σε όλο του το σύνολο το δείγμα κατά 94% θεωρεί τη σεξουαλική παρενόχληση ενοχλητική συμπεριφορά, ακολουθούν τα υποτιμητικά σχόλια με ποσοστό 73% και έπειτα η ρατσιστική συμπεριφορά συγκρινόμενη με την ανδρική εργασία με ποσοστό 68%, τέλος, το 13% απάντησε κάποια άλλη ενοχλητική συμπεριφορά.

Το 52% των ερωτηθέντων, απάντησε πως **έχει αντιμετωπίσει ενοχλητική συμπεριφορά κατά τη διάρκεια της εργασίας του**. Από αυτό το ποσοστό το 40,4% έχει βιώσει την ενοχλητική συμπεριφορά από συνάδελφο που **κατέχει ιεραρχικά ανώτερη θέση**, το 21,2% από **πελάτες**, το 19,2% από **τον εργοδότη**, και το ίδιο ποσοστό από **συνάδελφο ο οποίος κατέχει ιεραρχικά κατώτερη θέση**. Σύμφωνα με μελέτη του Κ.Ε.Θ.Ι (2001) οι θύτες στη σεξουαλική παρενόχληση κατέχουν θέσεις εργοδότη, συναδέλφου ή πελάτη. Αυτό επιβεβαιώνεται από την παρούσα έρευνα με τα παραπάνω στοιχεία. Αξίζει να σημειωθεί ότι στην παρούσα έρευνα υπάρχει ένα μεγάλο ποσοστό (19,2%) που ασκεί σεξουαλική παρενόχληση και κατέχει θέση συναδέλφου ιεραρχικά κατώτερου.

Συνεχίζοντας, από τις ερωτώμενες που έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση το 69,2% απάντησε πως **μετά από αυτή τη συμπεριφορά, συνέχισε να εργάζεται**. Δημοσιεύσεις της Γ.Σ.Ε.Ε υπογραμμίζουν το δυσάρεστο γεγονός ότι οι περισσότερες γυναίκες δεν κοινοποιούν και δεν καταγγέλλουν το γεγονός της σεξουαλικής παρενόχλησης κι αν το κάνουν, το κάνουν μόνο όταν η κατάσταση έχει γίνει ανυπόφορη. Δυστυχώς, στο μεγαλύτερο ποσοστό των περιπτώσεων που είτε κοινοποιήθηκαν είτε έφτασαν μέχρι και τα δικαστήρια είχαν άσχημο τέλος για την παρενοχλούμενη.

Έπειτα, το 50% των εργαζόμενων φοιτητριών που έχει βιώσει σεξουαλική παρενόχληση ανέφερε πως αυτή η συμπεριφορά **αντιμετωπίστηκε με αδιαφορία από το εργασιακό περιβάλλον**, στο 25% **αντιμετωπίστηκε με επιβάρυνση κλίματος**, ενώ μόνο στο 21,1% **αντιμετωπίστηκε με ενδιαφέρον για βελτίωση της κατάστασης**, υπάρχει και ένα μικρό ποσοστό της τάξης του 3,9% όπου ο εργοδότης **απέλυσε την εργαζόμενη** μετά το περιστατικό.

Εν συνεχεία, από τις ερωτώμενες φοιτήτριες που έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση, το 42,3% **απευθύνθηκε στο φιλικό του περιβάλλον** μετά από αυτή τη συμπεριφορά, 17,3% **δεν απευθύνθηκε πουθενά** ενώ μόλις το 1,9% **απευθύνθηκε σε κάποια υπηρεσία**. Αυτό το μικρό ποσοστό αναδεικνύει την ανάγκη για ευρύτερη ενημέρωση των πλαισίων που μπορεί να απευθυνθεί κάποιος που έχει βιώσει τέτοια περιστατικά. Επιπρόσθετα, ο καθηγητής Ιακ. Φαρσεδάκης (1995) υποστηρίζει ότι εκείνο που χαρακτηρίζει τη γυναίκα – θύμα είναι η σιωπή της εξαιτίας του φόβου της για τις ουσιαστικά σε βάρος της συνέπειες της όλης ποινικής διαδικασίας αλλά και η δυσχέρειά της να ακουστεί όταν αποφασίσει να μιλήσει.

Από τις φοιτήτριες που δεν έχουν βιώσει οι ίδιες κάποιο περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης, το 65% αναφέρει ότι έχει ακούσει κάποια φίλη ή συμφοιτήτριά της να έχει αντιμετωπίσει κάποιο αντίστοιχο περιστατικό. Από αυτό το ποσοστό το 42% δεν απάντησε στην παραπάνω ερώτηση επειδή δεν γνώριζε τι αντιμετώπιση θα έπρεπε να υπάρχει στο συγκεκριμένο θέμα ενώ το αμέσως επόμενο μεγαλύτερο ποσοστό **συμβούλεψε τη συμφοιτήτρια – φίλη της να παραιτηθεί από τη εργασία**. Ακολουθούν μικρότερα ποσοστά

με επιλογές όπως να απευθυνθεί σε αρμόδιες υπηρεσίες, να κάνει μήνυση, να μην το ανεχτεί, να συμβουλευτεί δικηγόρο, να το καταγγείλει. Μόνο το 2% συμβούλεψε τη συμφοιτήτρια – φίλη της να συνεχίσει να εργάζεται.

Στην ερώτηση **πόσο επηρεάζει τη προσωπική τους ζωή η εργασία** θετικά σε οικονομικό επίπεδο απάντησε το 98%, αρνητικά στις φιλικές σχέσεις το 60%, αρνητικά στις διαπροσωπικές σχέσεις το 66%, αρνητικά στις σπουδές το 77% και τέλος, αρνητικά απάντησε πως επηρεάζει η εργασία τον ελεύθερό τους χρόνο το 90%.

Έπειτα από το 60% του δείγματος, το οποίο απάντησε πως **δεν παρακολουθεί κάποια ξένη γλώσσα ή Η/Υ προκειμένου να γίνει ανταγωνιστικό βγαίνοντας στην αγορά εργασίας** το 27% ανέφερε πως είναι θέμα έλλειψης χρόνου, το 6% πως υπάρχουν οικονομικοί λόγοι, ενώ το 14% ανέφερε πως ισχύουν και τα δύο.

Τέλος, στην ερώτηση αν οι ερωτώμενες είναι **ευχαριστημένες από την ποιότητα ζωής τους**, το 51% απάντησε πως είναι αρκετά ευχαριστημένο, το 18% πως δεν είναι ευχαριστημένο, το 5% ότι δεν είναι καθόλου ευχαριστημένο, ενώ μόνο το 26% απάντησε ότι είναι πλήρως ευχαριστημένο.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Από τη μελέτη της βιβλιογραφικής επισκόπησης και των αποτελεσμάτων της έρευνας, που διεξήχθη στο Πανεπιστήμιο και Α.Τ.Ε.Ι Πάτρας, προκύπτουν ορισμένες προτάσεις ώστε να υπάρξουν ευνοϊκότερες συνθήκες για τις φοιτήτριες στο χώρο εργασίας καθώς και προτάσεις για τη βελτίωση της εκπαιδευτικής τους ζωής. Ακόμη λόγω του ότι στην παρούσα μελέτη έγινε εκτενής αναφορά στο φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών στο χώρο εργασίας προκύπτουν ορισμένες προτάσεις για τα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης του παραπάνω κοινωνικού φαινομένου.

Οι προτάσεις είναι οι εξής:

- Ø Είναι αναγκαίο να μεριμνήσει το Κράτος ώστε να δίνεται επίδομα στις φοιτήτριες/ ές και ειδικότερα σε αυτούς που προέρχονται από άλλη πόλη, για να μπορούν να σπουδάζουν αξιοπρεπώς.
- Ø Θα πρέπει το Κράτος να δεσμεύει νομοθετικά τους εργοδότες έτσι ώστε όταν απασχολείται στον εργασιακό τους χώρο φοιτήτρια ή φοιτητής, αυτός να πριμοδοτείται και να διευκολύνεται με εκπαιδευτικές άδειες, με αποδοχές.
- Ø Θα ήταν καλό οι καθηγητές να διευκολύνουν τις φοιτήτριες/ ές που εργάζονται παραχωρώντας τους, κατόπιν συνεννόησης, μία επιπρόσθετη ώρα εβδομαδιαία προκειμένου να αναπληρώνουν μαθήματα που δεν έχουν παρακολουθήσει, εξαιτίας των επαγγελματικών τους υποχρεώσεων.
- Ø Θα ήταν απαραίτητη η δημιουργία μιας ιστοσελίδας στο διαδίκτυο στην οποία οι καθηγητές θα αναρτούν σημειώσεις της ημερήσιας παράδοσης των μαθημάτων τους με αποτέλεσμα οι φοιτήτριες/ ές που

εργάζονται να έχουν τη δυνατότητα να ενημερώνονται μέσα από αυτές.

- Ø Η ενημέρωση του κοινού για το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, θα λειτουργήσει προληπτικά αλλά θα βοηθήσει και τις εργαζόμενες γυναίκες – φοιτήτριες να καταλάβουν ότι δεν είναι μόνες τους σε αυτή την υπόθεση και ότι δεν θα πρέπει να ανέχονται οποιαδήποτε συμπεριφορά που προσβάλλει τα οποιαδήποτε εργασιακά και ανθρώπινα δικαιώματά τους.
- Ø Θα ήταν καλό να ξεκινήσει μία εκστρατεία ενημέρωσης από το χώρο της εκπαίδευσης. Η διαμόρφωση σωστής αντίληψης και η καλλιέργεια ορθής στάσης σχετικά με τέτοιου είδους ευαίσθητα κοινωνικά θέματα από την εφηβική ηλικία κιόλας, λειτουργεί πάντοτε προβλεπτικά και θετικά στην εξέλιξη των νεαρών ατόμων.
- Ø Τέλος, θα ήταν απαραίτητο να δημιουργηθούν στους χώρους όλων των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, συμβουλευτικοί σταθμοί στους οποίους θα έχουν τη δυνατότητα να απευθύνονται φοιτητές και φοιτήτριες που τους απασχολούν εργασιακά ή και άλλα θέματα και σκοπό θα έχει εκτός από τη σωστή συμβουλευτική καθοδήγηση και την ψυχολογική υποστήριξη.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

Εδώ παρατίθενται μερικές ακόμη αγγελίες στις οποίες φαίνονται τα κριτήρια που έχουν οι εργοδότες προκειμένου να προσλάβουν νέο προσωπικό.

Ζητούνται:

- Κοπέλες, αλλοδαπές – ελληνίδες, εμφανίσιμες, ως barwomen, σερβιτόρες, μπόνους, άμεση πρόσληψη. (Εφημ. «Χρυσή Ευκαιρία», 29/10/08, σελ.18)
- Κοπέλες, από 18 – 33 ετών, εμφανίσιμες, για σέρβις και μπουφέ, από καφετέρια, πρωινή – βραδινή εργασία. (Εφημ. «Χρυσή Ευκαιρία», 29/10/08, σελ. 20)
- Κοπέλες εμφανίσιμες, για μπαρ επαρχίας, παρέχονται μισθός, ποσοστά, και διαμονή. (Εφημ. «Χρυσή Ευκαιρία», 29/10/08, σελ. 20)
- Κοπέλες εμφανίσιμες, ως barwomen, από καφέ- μπαρ, έως 25 ετών, απογευματινή – βραδινή απασχόληση. (Εφημ. «Πελοπόννησος», 27/10/08, σελ 45)
- Κοπέλες εμφανίσιμες να εργασθούν σε μπαρ, απογευματινές 50€ συν ποσοστά, βραδινές 80€ συν ποσοστά. (Εφημ. «Πελοπόννησος», 27/10/08, σελ 45)
- Δεσποινίς, εμφανίσιμη 25 -30 ετών για τετράωρη απασχόληση σε πρακτορείο ΠΡΟΠΟ (Εφημ. «Αλλαγή» 20/10/08 σελ 53)

- Διαφημιστική εταιρεία ζητεί εμφανίσιμες κοπέλες 18 – 25 ετών για συμμετοχή σε εκδηλώσεις, 4ωρη απασχόληση, ικανοποιητική αμοιβή. (Εφημ. «Χρυσή Ευκαιρία», 29/10/08, σελ.32)
- Γραμματέας ευπαρουσίαστη, 28 – 38 ετών, ευχέρεια λόγου, καλή στις δημόσιες σχέσεις, καλή γνώση Η/Υ για πρωινή πεντάωρη εργασία. (Εφημ. «Χρυσή Ευκαιρία», 29/10/08, σελ.32)
- Εμφανίσιμες κοπέλες, έως 30 ετών ζητούνται από club για διανομή διαφημιστικών. Εργασία πρωινή ή βραδινή. (Εφημ. «Χρυσή Ευκαιρία», 29/10/08, σελ.31)
- Κοπέλες – φοιτήτριες ζητούνται για διανομή φυλλαδίων, 4ωρη πρωινή απασχόληση. (Εφημ. «Πελοπόννησος», 27/10/08, σελ 45)
- Φοιτήτριες, ζητούνται για προώθηση τραπεζικών προϊόντων, 4ωρη εργασία, πρωινή ή απογευματινή. (Εφημ. «Τα Νέα», 27/10/08, σελ 09)
- Φοιτήτρια, για παραλαβή και διάβασμα παιδιού, ωράριο 12:00 – 15:00, Δευτέρα – Παρασκευή. (Εφημ. «Χρυσή Ευκαιρία», 29/10/08, σελ.31)

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ

Το Ερωτηματολόγιο αυτό είναι εργαλείο εκπόνησης της έρευνάς μας, στα πλαίσια της πτυχιακής εργασίας που έχουμε αναλάβει με θέμα :

«Φοιτήτριες (του Πανεπιστημίου και Α.Τ.Ε.Ι Πατρών) σε εργασιακούς χώρους»

1. Ηλικία : 18 – 20

21 – 23

24 – 26

27 κ' άνω

2α. Σχολή :.....

2β. Τμήμα :.....

3. Τόπος καταγωγής : Πάτρα

Άλλη πόλη

4. Κατοικία : ιδιόκτητη – μόνη σας

- ιδιόκτητη – με τους γονείς σας
- με ενοίκιο – μόνη σας
- με ενοίκιο – με συγκατάοικους
- στην εστία

5. Οικογενειακή κατάσταση :
- έγγαμη με παιδιά
 - έγγαμη χωρίς παιδιά
 - άγαμη

6. Οικογενειακή οικονομική κατάσταση :
- πολύ καλή
 - καλή
 - μέτρια
 - κακή

7. Ατομική οικονομική κατάσταση :
- πολύ καλή
 - καλή
 - μέτρια
 - κακή

8. Εργάζεσθε τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο ;

ΝΑΙ ΟΧΙ

9. Εάν όχι, είχατε εργασθεί στο παρελθόν ;

ΝΑΙ ΟΧΙ

10. Πόσο καιρό εργάζεσθε ;

.....

11. Ποιος/οι είναι ο/οι λόγος/οι που σας ώθησαν να εργασθείτε;

α) βιοποριστικοί λόγοι

β) επιθυμία για την απόκτηση επιπρόσθετου εισοδήματος

γ) επιθυμία για οικονομική ανεξαρτησία

δ) επιθυμία για προσφορά στο κοινωνικό σύνολο

(εθελοντική εργασία)

ε) απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας μέσω εθελοντικής εργασίας

στ) άλλος/οι λόγος/οι.....

12. Απασχολείσθε : με πλήρες ωράριο

μερική απασχόληση

13. Ποιο είναι το είδος του επαγγέλματός σας ;

α) Πωλήτρια

β) Σερβιτόρα

γ) Προωθήτρια προϊόντων

δ) Υπάλληλος γραφείου

ε) Φύλαξη παιδιών / ηλικιωμένων

στ) Άλλο.....

14. Έχετε κάνει σύμβαση εργασίας : αορίστου χρόνου

ορισμένου χρόνου

άλλο.....

15. Φορέας απασχόλησης :

ΝΠΔΔ (Νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου)

ΝΠΙΔ (νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου)

Άλλο.....

16. Ο εργοδότης σας, σας παρέχει κοινωνική ασφάλιση ;

ΝΑΙ ΟΧΙ

Εάν όχι, απαντήστε στις ερωτήσεις 17 & 18 :

17. Ήταν καθαρά δική σας επιλογή

Ήταν επιλογή κατόπιν συζήτησης με τον εργοδότη σας

Ήταν επιλογή κατόπιν υπόδειξης του εργοδότη σας

Ήταν απόφαση του εργοδότη σας

Ήταν αναγκαστική αποδοχή

18. Εάν ήταν κατάχρηση των ατομικών σας δικαιωμάτων εκ μέρους του εργοδότη σας σκεφτήκατε να το καταγγείλετε ;

ΝΑΙ ΟΧΙ

19. Ο εργοδότης σας, σας διευκολύνει με «ρεπό» ή άδεια προκειμένου να διεκπαιρεώσετε τις εκπαιδευτικές σας υποχρεώσεις ;

ΝΑΙ ΟΧΙ

20. Η αμοιβή σας είναι:

α) Ωριαία:

β) Μηνιαία

21. Υπάρχουν παράλογες απαιτήσεις από τον εργοδότη σας όπως:

α) Να ξεπερνάτε το ωράριο της εργασίας σας

β) Να σας ανατίθενται εργασίες περισσότερες από αυτές για τις οποίες προσληφθήκατε (καθαρισμός χώρων υγιεινής, εξωτερικές δουλειές κ.α)

22. Ποιο ή ποια από τα παρακάτω κριτήρια πιστεύετε ότι έπαιξαν ρόλο στην πρόσληψή σας ;

- α) Προϋπηρεσία / εμπειρία
- β) Γνώσεις / σπουδές
- γ) Εμφάνιση
- δ) Ηλικία

ε) Άλλο.....

23. Ως ενοχλητική συμπεριφορά θα ονομάζατε :

- α) Σεξουαλική παρενόχληση (σχόλια – κινήσεις σεξουαλικού περιεχομένου)
- β) Ρατσιστική συμπεριφορά, συγκρινόμενη με την ανδρική εργασία
- γ) Υποτιμητικά σχόλια για την προσφορά εργασίας
- δ) Άλλη ενοχλητική συμπεριφορά

24. Έχετε αντιμετωπίσει ενοχλητικές συμπεριφορές κατά την διάρκεια της εργασίας σας :

ΝΑΙ ΟΧΙ

Εάν ΝΑΙ, απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις, εάν ΟΧΙ συνεχίστε από την 29η ερώτηση (και μετά)

25. Από πού έχουν προέλθει οι ενοχλητικές συμπεριφορές που έχετε αντιμετωπίσει ;

α) Από τον εργοδότη

β) Από συναδέλφους :

- ιεραρχικά ανώτερους

- ιεραρχικά κατώτερους

γ) Πελάτες / Εξυπηρετούμενους του χώρου εργασίας σας

δ) Άλλους.....

26. Πως αντιδράσατε μετά από αυτή τη συμπεριφορά ;

α) Συνεχίσατε να εργάζεσθε

β) Υποβάλλατε αμέσως την παραίτησή σας

γ) Αναγκαστήκατε σε παραίτηση λόγω του επικρατούντος κλίματος

δ) Καταγγείλατε το γεγονός σε αρμόδια υπηρεσία

ε) Άλλο.....

27. Πως αντιμετωπίστηκε το γεγονός από τον χώρο εργασίας ;

α) Με ενδιαφέρον για βελτίωση της κατάστασης

β) Με αδιαφορία

γ) Με επιβάρυνση κλίματος

δ) Με απόλυση

ε) Άλλο.....

28. Μετά από την ενοχλητική συμπεριφορά που βιώσατε, απευθυνθήκατε κάπου;

α) Σε αρμόδια υπηρεσία που ασχολείται με τέτοιου είδους θέματα

β) Σε κάποια γυναικεία οργάνωση

γ) Στον προϊστάμενο ή σε συνάδελφο της υπηρεσίας σας

δ) Στο οικογενειακό περιβάλλον

ε) Στο φιλικό σας περιβάλλον

στ) Αλλού.....

ζ) Πουθενά

29. Εάν δεν έχετε βιώσει η ίδια κάποιο περιστατικό ενοχλητικής συμπεριφοράς, έχετε ακούσει κάτι παρόμοιο για συμφοιτήριά σας ή φίλη σας ;

ΝΑΙ ΟΧΙ

30. Εάν ναι, τι την συμβουλεύετε να κάνει ;

.....

31. Έχει επηρεάσει την προσωπική σας ζωή η εργασία σας :

ΘΕΤΙΚΑ ΑΡΝΗΤΙΚΑ

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| α) Σε οικονομικό επίπεδο | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| β) Στις φιλικές σας σχέσεις | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| γ) Στις επαγγελματικές σας σχέσεις | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| δ) Στις σπουδές σας | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ε) Στον ελεύθερο χρόνο (αθλητισμός – “hobby”) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

32α. Παρακολουθείτε κάποια ξένη γλώσσα ή Η/Υ τα οποία είναι απαραίτητα έτσι ώστε να είστε ανταγωνιστικοί βγαίνοντας στην αγορά εργασίας ;

ΝΑΙ ΟΧΙ

32β. Εάν ΟΧΙ, είναι θέμα :

- α) Οικονομικό
- β) Έλλειψης χρόνου

γ) Άλλο.....

33. Είστε ευχαριστημένη από την ποιότητα της ζωής σας ;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

ΑΡΚΕΤΑ

ΚΑΘΟΛΟΥ

34. Έχετε να προσθέσετε κάτι άλλο ;

.....
.....
.....
.....
.....

Ευχαριστούμε πολύ.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Αβδελά, Ε. (1986). Ποιες δουλειές παίρνουν οι γυναίκες; *Δίνη*, 1, 60-61.
2. Αγκασένσκι Σύλβιαν, Πολιτική των Φύλων, Μετάφρ. Μαίρη Φιλιππακοπούλου, Αθήνα, Εκδόσεις Πόλις, 2000.
3. Αυδή-Καλκάνη, Ι. (1989). *Φεμινισμός και εργασία στην Ελλάδα σήμερα*. Αθήνα: Νέοι Καιροί.
4. Βαΐου, Ν. & Καραμεσίνη, Μ. (1998). Διακρίσεις και ανισότητες στην αγορά εργασίας: ανεργία, άτυπη εργασία και επαγγελματική ένταξη των νέων. Στο *Κοινωνικές Ανισότητες και Κοινωνικός Αποκλεισμός* (σελ. 373-390). Αθήνα: Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα.
5. Βουτυράς Σταύρος, *Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία*, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση, 1981.
6. Γαλατά, Β. (1995). Το επίπεδο κατάρτισης, η απασχόληση και η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος.
7. Γενική Γραμματεία Ισότητας και Υπουργείο Εσωτερικών, 1999.
8. Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου, Α. (1998). Η ισότητα των φύλων: παγκόσμιο και ιδιαίτερα ευρωπαϊκό αίτημα. Στο Ι. Μαγγανάρα (επ. έκδ) *Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των φύλων - Εισηγήσεις Σεμιναρίου* (σελ.11-19). Αθήνα: Οδυσσέας.

9. Δήμου, Α. (1989). Η μερική απασχόληση: ένα γυναικείο φαινόμενο της αγοράς εργασίας. Σύγχρονα Θέματα, 40, 55-59.
10. Δουλκέρη, Τ. (1994). Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Αθήνα: Παπαζήσης.
11. Ιωακείμογλου, Η. & Κρητικίδης, Γ. (1998). Η θέση των νέων στην αγορά εργασίας.
12. Καραμάνου, Α. (1990). Το προφίλ της σύγχρονης εργαζόμενης ελληνίδας. Εισήγηση στο Σεμινάριο Η Ελληνίδα μπροστά στην πρόκληση του 1992, ΚΕΓΜΕ, ΓΓΙ, ΕΟΚ. Αθήνα, 25-30 Ιουνίου.
13. Κασιμάτη, Κ. (1998). Έρευνα για τα κοινωνικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.
14. Κατσορίδας, Δ. (1998). Η εργαζόμενη νεολαία στην Ελλάδα. Ενημέρωση, 36, 7-15.
15. Κ.Ε.Θ.Ι, «Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα, Ιούνιος 2001.
16. Κ.Ε.Θ.Ι, Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, 2004.
17. Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, Πρακτικά Συνεδρίου Αθήνα 21 και 22 Ιανουαρίου 1994.
18. Κουκουλέ Γ., Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, ΕΕΔ, 1996, σελ. 774
19. Μουσούρου, Λ.Μ., Γυναίκα και Απασχόληση, Δέκα ζητήματα, Αθήνα, Εκδόσεις Gutenberg, 1993.
20. Miller Jean B., Για μια νέα ψυχολογία της γυναίκας, Μετάφρ. Ζωή Χατζιδάκη, Αθήνα, Εκδ. Γλάρος, 1981.

21. Ντάσιος, Λ. (1981). Η προστασία της εργαζόμενης γυναίκας. Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 40, 721-724.
22. Ραφιά, Α. (1999). Που απασχολείται σήμερα η Ελληνίδα. Οικονομικός Ταχυδρόμος, 34, 14.
23. Σκόδρα, Ελένη, Η ψυχολογία της γυναίκας, Αθήνα, Εκδ. Ελληνικά Γράμματα, 1993.
24. Χρονάκη, Ζ. (1994). Σεξισμός: μια άλλη μορφή ρατσισμού. Στο Εθνικισμός, Ρατσισμός, Κοινωνικό Φύλο (σελ. 93-102). Θεσσαλονίκη: Παρατηρητής.
25. Wilson & Clark, Αρχές Οικονομίας, Αθήνα, Εκδόσεις Έλλην, 1999.
26. Γραφείο Διασύνδεσης, Α.Τ.Ε.Ι Πάτρας.
27. Γραφείο Σίτισης – Στέγασης, Α.Τ.Ε.Ι Πάτρας.
28. Υγειονομική Υπηρεσία, Α.Τ.Ε.Ι Πάτρας.
29. Εφημερίδα «Χρυσή ευκαιρία» 23/10/08, σελ.18, 20, 25, 31, 32.
30. Εφημερίδα «Πελοπόννησος» 27/10/08, σελ. 45.
31. Εφημερίδα «Αλλαγή» 20/10/08, σελ. 53.
32. Εφημερίδα «Τα Νέα» 27/10/08, σελ 09.

Διευθύνσεις στο Internet.

33. www.infopeliponisos.gr
34. www.ika.gr
35. www.ine.gr
36. www.kethi.gr
37. www.diamantopoulou.gr