

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ (ΤΕΙ) ΠΑΤΡΑΣ  
ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

« Η θέση της εργαζόμενης γυναίκας στην Ελλάδα σήμερα. Πως αντιμετωπίζεται από την οικογένεια, την κοινωνία, τον χώρο εργασίας και το κράτος»

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ

Ανδρεαδάκη Παρασκευή

Πάσχου Λαμπρινή

Τσακάλου Αναστασία

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ

κα. Χαμουζά Παναγιώτα

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΛΗΨΗ ΤΟΥ ΠΤΥΧΙΟΥ ΑΠΟ ΤΟ  
ΤΜΗΜΑ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΣΧΟΛΗΣ  
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ  
ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ ΠΑΤΡΩΝ

Πάτρα, Απρίλιος 2009



## ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ

Θα θέλαμε να εκφράσουμε τις θερμές ευχαριστίες μας στην υπεύθυνη καθηγήτριά μας, κα. Χαμουζά Παναγιώτα, η οποία μας προσέφερε την πολύτιμη καθοδήγηση και συμβολή της στην διάρκεια της συγγραφής της παρούσας εργασίας. Χωρίς την συμβολή της, η εργασία αυτή δεν θα μπορούσε να έχει υλοποιηθεί.

Επίσης, ευχαριστούμε τις οικογένειές μας για την ηθική συμπαράσταση που μας παρείχαν όλο αυτό το διάστημα.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΜΕΛΕΤΗΣ

Η παρούσα μελέτη είναι αποτέλεσμα βιβλιογραφικής ανασκόπησης, εξέτασης και σύγκρισης σχετικών με το θέμα άρθρων και βιβλίων και χωρίζεται σε εννέα κεφάλαια.

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μία εισαγωγή και παρουσιάζεται το προς εξέταση πρόβλημα ενώ εξηγείται και ο σκοπός για τον οποίο επιλέχθηκε το συγκεκριμένο ζήτημα.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται αρχικά μία αναδρομή στην θέση της γυναίκας ανά τους αιώνες και στην εξέλιξή της μέχρι την σύγχρονη εποχή. Εξετάζονται οι παράμετροι του Συντάγματος του 1975 και η συμβολή του στην ίση αντιμετώπιση ανδρών και γυναικών και αναλύονται οι τωρινές συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύεται η σχέση της εργαζόμενης γυναίκας με την οικογένειά της. Γίνεται αναφορά στην μητρότητα και πώς επηρεάζει την επαγγελματική απασχόληση της γυναίκας, στην σχέση της με τον συζυγό της και τα παιδιά της, καθώς και στον επαναπροσδιορισμό των ρόλων μέσα στην οικογένεια που αυτή συνεπάγεται. Τέλος, παρατίθεται μία σειρά μέτρων που διευκολύνουν τον συνδυασμό εργασίας και οικογένειας.

Στο επόμενο κεφάλαιο εξετάζεται η αντιμετώπιση της εργαζόμενης γυναίκας από την κοινωνία. Αρχίζοντας από την γυναικεία απελευθέρωση και το φεμινιστικό κίνημα, οδηγούμαστε στους λόγους που ώθησαν τις γυναίκες στην αγορά εργασίας. Γίνεται αναφορά στα στερεότυπα των ρόλων των φύλων και στις αντιλήψεις της κοινωνίας για τις γυναίκες, καθώς και στους τομείς στους οποίους απασχολούνται.

Στο πέμπτο κεφάλαιο τίθεται υπό εξέταση η σχέση της εργαζόμενης γυναίκας με τον χώρο εργασίας της. Πιο αναλυτικά, εξετάζονται τα θέματα της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών και η ίση μεταχείριση της γυναίκας εργαζόμενης με τους άνδρες συναδέλφους της. Επίσης, αναλύονται οι λόγοι των διακρίσεων μεταξύ των φύλων και

τα προβλήματα που συχνά αντιμετωπίζει μία γυναίκα στον χώρο εργασίας της, όπως η σεξουαλική παρενόχληση.

Στην συνέχεια αναλύεται η κοινωνική πολιτική του ελληνικού κράτους προς την εργαζόμενη. Παρατίθενται οι σημαντικότερες νομοθετικές ρυθμίσεις της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκή Ένωσης, ενώ παρουσιάζονται ορισμένα προγράμματα στήριξης και προώθησης της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας. Επιπλέον, αναλύονται τα βασικά άρθρα του νέου ασφαλιστικού νομοσχεδίου και οι αλλαγές που προβλέπονται για τις εργαζόμενες γυναίκες.

Στο επόμενο κεφάλαιο, αναλύεται το μείζον θέμα της ανεργίας και της επίδρασής του στην γυναικεία απασχόληση και την ψυχολογία της γυναίκας. Εξετάζεται και το φαινόμενο της εργασίας μερικής απασχόλησης, η οποία θεωρείται ως αντιστάθμισμα στο πρόβλημα της ανεργίας.

Το όγδοο κεφάλαιο ασχολείται με τις οικονομικές μετανάστριες που ζουν και εργάζονται στην χώρα μας. Δίνεται έμφαση στα κοινωνικά, αστικά και πολιτικά δικαιώματά τους καθώς και στις πολιτικές ένταξής τους στην ελληνική κοινωνία και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν.

Το τελευταίο κεφάλαιο είναι αφιερωμένο στην Ελληνίδα αγρότισσα. Συγκεκριμένα, γίνεται αναφορά στις διακρίσεις προς την χειρωνακτική εργασία, στην πρόνοια που απολαμβάνει η γυναίκα της υπαίθρου και τα δικαιώματα που της παρέχονται. Επίσης, παρουσιάζεται η σημαντική συμβολή της στην ανάπτυξη της υπαίθρου και της οικονομίας.

Τέλος, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα που προέκυψαν μέσω της μελέτης αυτής για την θέση και τον ρόλο της γυναίκας στον εργασιακό χώρο και στην κοινωνία

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Αναγνώριση	2
Περίληψη μελέτης	3
Περιεχόμενα	5
<b>Κεφάλαιο 1</b>	
Πρόλογος	9
Εισαγωγή	10
Σκοπός	11
Ορισμοί Ορών	12
<b>Κεφάλαιο 2</b>	
<b>2.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ</b>	15
2.1α Προϊστορικά Χρόνια	15
2.1β Μυθολογία	16
2.1γ Αρχαία Ελλάδα	17
2.1δ Ρώμη και Βυζάντιο	17
2.1ε Μεσαίωνας	18
2.1στ Γαλλική Επανάσταση	18
2.1ζ Τουρκοκρατούμενη Ελλάδα	19
2.1η 20 <sup>ος</sup> αιώνας	19
2.1θ Εθνική Αντίσταση	20
2.2 ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΤΟΥ 1975	21
2.3 ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	23
2.4 Ο ΛΟΓΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΔΙΑΙΡΕΣΗ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ	25
2.4α Θεωρίες και εξελίξεις	26
Α. Νεοκλαστικές θεωρίες για το ανθρώπινο κεφάλαιο	27
Β. Θεωρίες που βασίζονται στην τμηματοποίηση της αγοράς εργασίας	27
Γ. Φεμινιστικές θεωρίες και ερμηνείες	28
<b>Κεφάλαιο 3</b>	
<b>ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ</b>	30
3.1 ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΡΟΛΩΝ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	31
3.2 ΜΗΤΡΟΤΗΤΑ-ΤΑ ΠΑΙΔΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ	35
3.3 ΜΕΤΡΑ ΠΟΥ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΟΥΝ ΤΟ ΣΥΝΔΙΑΣΜΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ	42
Α. Άδειες μητρότητας και πατρότητας	44
Β. Μειωμένο Ωράριο της μητέρας	45

Γ. Γονική Άδεια και άλλες άδειες και για τους δύο γονείς	46
3.4 ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΣΥΖΥΓΟ	47

#### **Κεφάλαιο 4**

<b>ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΑ</b>	49
4.1 ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΕΛΕΥΘΕΡΩΣΗ –ΦΕΜΙΝΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ	50
4.2 ΛΟΓΟΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	53
4.3 ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΤΩΝ ΡΟΛΩΝ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	56
4.4 ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΓΥΝΑΙΚΑ	58
4.5 ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ –ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	60
4.6 ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	63
4.7 ΜΗ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	64

#### **Κεφάλαιο 5**

<b>ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	68
5.1 ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	
A. Διαφοροποίηση των αμοιβών των φύλων	68
5.2 ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΑΝΔΡΕΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΤΗΣ	70
A. Εμπόδια που συναντά η γυναίκα στην επαγγελματική σταδιοδρομία και στην ίση προς τους άνδρες αξιοποίησή της	70
α. Το δέσιμο της γυναίκας με το χώρο	71
β. Ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία	72
γ. Η επικουρικότητα της επαγγελματικής γυναικείας απασχόλησης	73
δ. Η ανδρική επαγγελματική φιλοδοξία	74
ε. Άνδρες και γυναίκες στον επαγγελματικό χώρο	74
στ. Η ευθύνη του καλού νοικοκυριού	76
ζ. Μητρότητα	77
B. Λόγοι διακρίσεων των φύλων	78
5.3 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	79
Σεξουαλική παρενόχληση – Διακρίσεις λόγω φύλου	79
5.3α Σεξουαλική Παρενόχληση	79
i. Το σπάσιμο της σιωπής	81
ii. Η εγκληματολογική διάσταση	81
iii. Η νομική διάσταση	82
iv. Ποινικοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία	83
5.3β Διακρίσεις λόγω φύλου	84
5.3β1 Τα στερεότυπα και η διάκριση των φύλων	84

5.3β2 Το ζήτημα της σχέσης μεταξύ άμεσων κατά φύλο διακρίσεων και γυναικείας απασχόλησης	85
5.3β3 Η επίδραση των έμμεσων διακρίσεων της γυναικείας απασχόλησης	87

## **Κεφάλαιο 6**

### **ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΚΡΑΤΟΣ**

6.1 ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	90
6.2 ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	93
6.3 ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ ΠΡΟΣ ΤΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ	98
-Μέτρα που διευκολύνουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας	98
-Μέτρα που διευκολύνουν το συνδιασμό εργασίας και οικογένειας	98
-Μέτρα που προωθούν την ανακατανομή των γονεϊκών ευθυνών	99
6.4 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	99
i) Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL	100
ii) Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Κοινοτικής Πρωτοβουλίας LEADER+	100
iii) Δράσεις Προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ	101
6.6 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ	102

## **Κεφάλαιο 7**

<b>ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ</b>	108
7.1 ΛΟΓΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	109
7.2 ΠΟΣΟΣΤΑ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΝΕΡΓΕΙΑΣ	111
7.3 ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ	113
7.3α Επίδραση της ανεργίας στην γυναικεία απασχόληση	113
7.3β Επίδραση της ανεργίας στην ψυχολογία της γυναίκας	115
7.4 ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	117
7.5 ΟΦΕΛΗ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	120
7.5α Οφέλη για εργαζόμενους και εργοδότες	120
7.5β Μειονεκτήματα για εργαζόμενους και εργοδότες	121
7.6 ΝΟΜΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	123
7.6α Συλλογική Διαπραγμάτευση	126



<b>Κεφάλαιο 8</b>	
<b>ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ</b>	129
8.1 ΑΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	130
8.2 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	131
8.3 ΤΟΜΕΙΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥΣ	132
8.4 ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ ΖΩΗ	134
8.5 ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΟΥΣ	135
8.6 ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ – ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ ΣΤΗΝ ΧΩΡΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ	138
<b>Κεφάλαιο 9</b>	
<b>Η ΕΛΛΗΝΙΔΑ ΑΓΡΟΤΙΣΣΑ</b>	141
9.1 Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΑΓΡΟΤΙΣΣΑΣ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ	142
9.2 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΧΕΙΡΟΝΑΚΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	144
9.3 ΠΡΟΝΟΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΡΟΤΙΣΣΑ	146
9.3α Συνταξιοδότηση και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη	147
9.3β Παροχές μητρότητας-Επιδόματα πολυτέκνων-Ισόβια σύνταξη	148
9.3γ Εξέλιξη νομικών μέτρων για την αγρότισσα	151
9.4 ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΗΣ ΑΓΡΟΤΙΣΣΑΣ	151
Α. Δικαίωμα οργάνωσης αγροτικών συνεταιρισμών	152
Β. Συμμετοχή σε αγροτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και στην διαδικασία λήψης αποφάσεων	153
Γ. Δικαίωμα συνεχούς εκπαίδευσης και κατάρτισης	154
9.5 ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΑΓΡΟΤΙΣΣΑΣ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	157
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	159
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	162
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	164
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α	170
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β	173
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ	179
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ	196

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η ανάλυση του φαινομένου της αμειβόμενης εργασίας των γυναικών στην Ελλάδα έχει απασχολήσει σε μεγάλο βαθμό τους ερευνητές, ιδίως μετά την ανάπτυξη του σύγχρονου γυναικείου κινήματος την δεκαετία του 1970.

Βασικό άξονα του προβληματισμού αποτέλεσε η μελέτη της σχέσης της μισθωτής εργασίας των γυναικών με την παραγωγική διαδικασία σε σύγκριση με αυτή των ανδρών, ως προς τα ποσοτικά και ποιοτικά της στοιχεία, τις συνθήκες εργασίας, τις αμοιβές και την αλληλεπίδρασή της με την μη αμειβόμενη εργασία για την φροντίδα των παιδιών και του σπιτιού.

Το ιστορικό απασχόλησης των γυναικών χαρακτηρίζεται από πολυμορφία και καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από τις εκάστοτε οικονομικές ανάγκες της οικογένειας. Η συγκεκριμένη μορφή εργασιακής απασχόλησης των γυναικών (αμειβόμενη εργασία, μη αμειβόμενο μέλος οικογενειακής επιχείρησης, οικιακά κ.α.) φαίνεται να καθορίζεται από τις οικογενειακές στρατηγικές τις οποίες, κατά κύριο λόγο, επηρεάζουν οι αποφάσεις των ανδρών.

Όμως, η συμβολή της φεμινιστικής θεωρίας στην μελέτη της εργασίας των γυναικών ανέδειξε:

- α. ως πρωταρχικό χώρο καταπίεσης των γυναικών τον χώρο της οικογένειας, της αναπαραγωγής και της οικιακής εργασίας
- β. τον χώρο της παραγωγής και της μισθωτής εργασίας ως χώρο όπου ασκούνται σχέσεις εξουσίας ανάμεσα στα φύλα
- γ. την σημασία της αλληλεπίδρασης των δύο χώρων τόσο ως χώρων διαμόρφωσης του κοινωνικού φύλου όσο και ως πεδίων αγώνων για την αλλαγή

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας, μετά την ψήφιση του Συντάγματος του 1975, τους εξασφάλισε οικονομική ανεξαρτησία και αυτοτέλεια. Παράλληλα όμως, τις γέμισε με περισσότερες υποχρεώσεις και ευθύνες. Έπρεπε λοιπόν να μάθουν να συνδυάζουν την ιδιότητα της εργαζόμενης με αυτή της συζύγου – μητέρας - νοικοκυράς.

Η πρόκληση αυτή δεν φαίνεται να τις έχει πτοήσει. Παρά το γεγονός ότι η αμειβόμενη εργασία είναι διαφορετική και άνιση ως προς τις οικονομικές ανταμοιβές, τους περιορισμούς και τις ευκαιρίες που προσφέρει στις γυναίκες και τους άνδρες εργαζόμενους, η συμμετοχή των γυναικών στην μισθωτή απασχόληση παρουσιάζει αύξηση.

Η αναγνώριση της αναγκαιότητας της αμειβόμενης εργασίας των γυναικών δημιουργεί μία νέα δυναμική σχετικά με την ανακατανομή των ρόλων μέσα στην οικογένεια, η οποία συχνά δεν γίνεται εύκολα δεκτή από τους άνδρες. Η κατανομή των οικιακών και οικογενειακών εργασιών και ευθυνών ανάμεσα στο ζευγάρι προσδιορίζει την δυνατότητα της γυναίκας να εργάζεται και να συνδυάζει εργασία και οικογένεια.

Υπάρχουν βέβαια και περιπτώσεις όπου η μισθωτή απασχόληση των γυναικών αποτελεί οικογενειακή στρατηγική απασχόλησης και όχι ελεύθερη επιλογή και τρόπο ζωής. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι αυτό του αγροτικού χώρου και ιδιαίτερα των μικρών αγροτικών εκμεταλλεύσεων, οι οποίες για να επιβιώσουν χρειάζονται συμπληρωματικό εισόδημα. Ανάλογο παράδειγμα αποτελούν και οι οικονομικές μετανάστριες, οι οποίες ζουν και εργάζονται σε συνθήκες έντονων ιεραρχικών σχέσεων τόσο λόγω φύλου, όσο και λόγω εθνικής καταγωγής.

Εντούτοις, η απασχόληση των γυναικών είναι πλέον αναφαίρετο δικαίωμα και αυτονόητη. Παρά τις αυξημένες επιβαρύνσεις και κοπώσεις

που συνεπάγεται, τις συχνές διακρίσεις εις βάρος των γυναικών και άλλων προβλημάτων, ενισχύει την θέση των γυναικών μέσα στην οικογένεια και, κατ' επέκταση, και στην κοινωνία. Αποτελεί ένα μέσο που της χαρίζει αυτοσεβασμό και ολοκλήρωση της προσωπικότητάς της.

## **ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ**

Σκοπός αυτής της μελέτης είναι να αναλυθεί η αντιμετώπιση των γυναικών από την οικογένειά τους, την κοινωνία, το κράτος και τον χώρο εργασίας τους. Να αναλυθούν οι σύγχρονες συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής στην χώρα μας και κατά πόσο οι νόμοι και τα προγράμματα ανταποκρίνονται στις προσδοκίες των εργαζόμενων γυναικών. Να εξεταστεί εάν η κοινωνία έχει πλέον αλλάξει τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζει τις γυναίκες και αν και οι ίδιες έχουν καταφέρει να βρουν την χρυσή τομή ανάμεσα στην οικογενειακή και επαγγελματική ζωή.

## **ΟΡΙΣΜΟΙ ΟΡΩΝ**

### **ΓΥΝΑΙΚΑ**

Στο Ελληνικό Σύνταγμα του 1975 υπάρχει διάταξη (άρθρο 4,παρ.2) σύμφωνα με την οποία «Έλληνες και Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις». Με τη διάταξη αυτή, η γυναίκα θεωρείται νομικά ίση με τον άνδρα. Επιπλέον δεν υπάρχει βιολογική, ανθρωπολογική και γενικότερα φιλοσοφική θεωρία, για υποδεέστερη κατάσταση του γυναικείου φύλου, ώστε να δικαιολογείται νομική ανισότητα. (Εγκυκλοπαίδεια ΔΟΜΗ, τόμος 7 , σελ.360)

### **ΔΙΚΑΙΩΜΑ**

Ο όρος δικαίωμα έχει γενική έννοια και εκφράζει κάθε εξουσία ή προνόμιο, καθώς επίσης και κάθε ευχέρεια που αναγνωρίζουν οι νόμοι (θετικό δίκαιο) ή τα έθιμα (φυσικό δίκαιο) σε ένα πρόσωπο. Παράλληλα, αναφέρεται και στη δυνατότητα που έχουν τα άτομα να διεκδικήσουν αυτές τις εξουσίες ή τα προνόμια. ( ο.π., τόμος 8, σελ.71)

### **ΕΡΓΑΣΙΑ**

Κάθε ανθρώπινη ενέργεια που έχει σκοπό την παραγωγή αγαθών, υπηρεσιών ή πληροφοριών που χρειάζονται στους ίδιους τους ανθρώπους. ( ο.π., τομος 9, σελ.347)

### **ΑΝΕΡΓΙΑ**

Κατάσταση στην οποία βρίσκεται κάποιος που, ενώ θέλει και είναι ικανός να εργαστεί, ωστόσο δεν βρίσκει δουλειά. Παρότι, όταν γίνεται λόγος για ανεργία, εννοούμε κυρίως την ανεργία των εργατών, των υπαλλήλων ή άλλων μισθωτών, στην οικονομική ζωή μπορεί να βρεθεί άνεργος και οποιοσδήποτε άλλος συντελεστής της παραγωγής, όπως το έδαφος, οι μηχανές κλπ. (σε αυτές τις περιπτώσεις μερικοί οικονομολόγοι

μιλούν για αδράνεια ή μη απασχόληση· οι όροι αυτοί όμως έχουν την ίδια σημασία με τον όρο ανεργία.) ( ο.π., τόμος 2, σελ.795 )

## **ΙΣΟΤΗΤΑ**

Η εξομοίωση των πολιτών ως προς τα δικαιώματα και τα καθήκοντά τους. ( ο.π., τόμος 12, σελ.281 )

## **ΚΟΙΝΩΝΙΑ**

Το σύνολο των ανθρώπων που συμβιώνουν σε ένα τόπο ή σε μια ιστορική περίοδο.( ο.π., τόμος 14, σελ.700 )

## **ΚΡΑΤΟΣ**

Η συνολική οργάνωση μιας κοινωνίας και η υπαγωγή της σε ένα σύστημα δικαίου, το οποίο αφορά έναν συγκεκριμένο λαό και ένα επίσης συγκεκριμένο εδαφικό πλαίσιο. Το κράτος συνδέεται πάντοτε με το δίκαιο, που είναι δημιούργημα και δημιουργός του. (ο.π., τόμος 15, σελ.597 )

## **ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ**

Θεμελιώδης κοινωνική μονάδα, τα μέλη της οποίας συνδέονται με δεσμούς αίματος ή γάμου, ή οποία είναι παρούσα σχεδόν σε όλα τα ιστορικά στάδια της ανάπτυξης της ανθρωπότητας. ( ο.π., τόμος 21, σελ.557 )

## **ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ**

Στα πλαίσια της ευρύτερης έννοιας του ο όρος μετανάστευση περιλαμβάνει την ιδέα της κίνησης, την αλλαγή τόπου διαμονής και μπορεί να αναφέρεται σε κάθε μετακίνηση –οριστική ή προσωρινή-

ομάδων ανθρώπων ή ζώων προς τόπους διαφορετικούς από εκείνους στους οποίους διαμένουν. ( ο.π., τόμος 18, σελ.607 )

## **ΦΕΜΙΝΙΣΜΟΣ**

Κίνημα που διεκδικεί την εξίσωση της γυναίκας με τον άντρα σε όλα τα πεδία της κοινωνικής ζωής. ( ο.π., τόμος 29, σελ.691 )

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### 2.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Από αρχαιοτάτων χρόνων η γυναίκα παρουσιάζεται ως μία ύπαρξη αδύναμη και χωρίς ατομικότητα. Πάντα προσδιορίζεται σε σχέση με τον άντρα –είτε αυτός είναι ο πατέρας, ο σύζυγος ή ο αδερφός της – και θεωρείται κατώτερη του, ιδιοκτησία του. Πουθενά δεν εμφανίζεται ως αυθύπαρκτη. Η μητρότητα είναι το μόνο στοιχείο που της δίνει μία σχετική αυτονομία, δύναμη, αξία και συμπληρώνει την προσωπικότητά της. Όμως, αυτό το στοιχείο, αυτή η « ευλογία » αποτέλεσε ταυτόχρονα και ανασταλτικό παράγοντα για την επαγγελματική και κοινωνική εξέλιξη της γυναίκας.

Η γυναίκα ταγμένη από την ίδια την φύση για την αναπαραγωγή αποκλείστηκε μακρόχρονα από την παραγωγή. Η βιολογική και λειτουργική ιδιαιτερότητά της σε σχέση με τον άνδρα, κυρίως στην εγκυμοσύνη και την γέννα είναι αυτό που περισσότερο συντέλεσε στην προοδευτική διαφοροποίησή της. Αυτός ο βιολογικός προορισμός της στην επανάληψη της ζωής την κλείνει στη στενή μικρή φυλακή ενός σπιτιού, την αποκλείει από μία φυσιολογική ανάπτυξη και εξέλιξη και την καθλώνει στην κατώτερη θέση σε σχέση με τον άνδρα, ενώ αυτός υποδουλώνοντας τη φύση και την γυναίκα κυριαρχεί στη ζωή και πετυχαίνει την υπεροχή του.

Θα χρειαστεί να περάσουν εκατοντάδες χρόνια αγώνων, θυσιών και ανισοτήτων μέχρι η γυναίκα να κατοχυρωθεί νομικά ως ισότιμη απέναντι στον άνδρα.

#### 2.1α Προϊστορικά χρόνια

Πυκνό πέπλο καλύπτει την πιο αρχαία ιστορία της ανάπτυξης της ανθρώπινης ράτσας. Οι ιστορικοί και οι ανθρωπολόγοι μας πληροφορούν



πως στο διάστημα της κυνηγετικής συλλεκτικής φάσης της ανθρωπότητας έγινε κάποιος καταναγκαστικός καταμερισμός εργασίας στα δύο φύλα. Ο άνδρας – κυνηγός έφερνε στην σπηλιά την τροφή, το κρέας, ενώ η γυναίκα μένοντας στην σπηλιά συντηρούσε την φωτιά που εμπόδιζε τα θηρία να πλησιάσουν. Ταυτόχρονα μάζευε καρπούς και ρίζες σκάβοντας τη γη. Αρχικά τα δύο φύλα διέθεταν την ίδια μυική δύναμη και αντοχή αλλά μετά τον καταμερισμό της εργασίας τα πράγματα άλλαξαν.

Αυτός ο αρχικός καταμερισμός εργασίας, ενώ στο πρωτόγονο ζευγάρι άρχισε ως σύστημα γεννημένο από τις βιοτικές συνθήκες, με τον καιρό διαμορφώθηκε σε παράδοση. Ο άνδρας ήταν ο αρχηγός, η γυναίκα ήταν η «εστιάδα». Την αρχαιότερη ανθρώπινη οικογένεια αποτέλεσαν η γυναίκα και τα παιδιά της. Τα παιδιά εξαρχής ανήκαν στις γυναίκες που ήταν οι δημιουργοί και οι γεννήτορες και τα θήλαζαν, τα φρόντιζαν και τα προφύλασαν από κάθε κίνδυνο μέχρι να μεγαλώσουν. Έτσι, η ευθύνη για τα παιδιά ανήκε στη μητέρα ενώ ο άνδρας από την μεριά του αναγνώριζε μία ειδική σχέση με τα παιδιά της συγκεκριμένης γυναίκας.

## **2.1β Μυθολογία**

Στα μυθικά χρόνια η ικανότητα των γυναικών να τεκνοποιούν τις θεοποιεί σε σχέση με τον άνδρα. Μέσα από τους μύθους όλων των λαών του πλανήτη η γυναίκα παρουσιάζεται ως θεά, δημιουργός των πάντων. Παρουσιάζεται βέβαια και σε στιγμές μεγάλου πόνου, όπως η γυναίκα – μάνα Νιόβη.

Πολύπλοκη είναι η θέση της γυναίκας στην μυθολογία. Εκεί διαπιστώνει κανείς κάποια διαφορετική αντιμετώπιση της γυναικείας ύπαρξης, ίσως γιατί από τους μύθους δεν κινδυνεύει η ανδρική «πρωτοκαθεδρία» στην κοινωνία και στα κέντρα που παίρνονται οι αποφάσεις για την κοινή ανθρώπινη μοίρα. Δίνοντας λοιπόν στους μύθους κάποιους πρωτεύοντες ρόλους στην γυναίκα, τακτοποιούνταν απέναντι στην συνείδησή τους και φιγούραραν ύστερα ως πολιτισμένοι

και δημοκρατικοί άνδρες. Τίποτα δεν είχαν να χάσουν, ακόμα και θεοποιώντας την γυναίκα, φτάνει να ήταν αυτοί πάντα οι μοναδικοί κυρίαρχοι πάνω στην γήινη πραγματικότητα.

### **2.1γ Αρχαία Ελλάδα**

Ανεπαρκείς είναι οι πληροφορίες και οι έγκυρες μαρτυρίες για την ζωή της γυναίκας στην Αρχαία Ελλάδα. Ορισμένες πληροφορίες παίρνουμε από τα Ομηρικά έπη και τα έργα των κλασικών. Κύριοι πρωταγωνιστές είναι οι άνδρες ενώ οι γυναίκες παραμένουν πάντα αυτό που οι άνδρες τους όρισαν να είναι φύλακες της εστίας, του σπιτιού, επιφορτισμένες με τα οικιακά χωρίς δικαιώματα, χωρίς κοινωνική οντότητα. Αποτελούν περιουσιακό στοιχείο του άνδρα, δεν έχουν δημόσια ζωή και παραμένουν κλεισμένες στον γυναικωνίτη τόσο πριν όσο και μετά τον γάμο τους. Οι μόνες ελεύθερες γυναίκες ήταν οι εταίρες οι οποίες συμμετείχαν στα συμπόσια των ανδρών.

Εξαίρεση αποτελούσαν και οι γυναίκες της αρχαίας Σπάρτης. Η ζωή τους ήταν απόλυτα προσαρμοσμένη στο στρατιωτικό καθεστώς. Οι Σπαρτιάτες έδιναν στα κορίτσια την ίδια αγωγή με τα αγόρια. Γυμνάζονταν και εκπαιδεύονταν το ίδιο σκληρά. Όμως μετά τον γάμο ο παραδοσιακός τους ρόλος ήταν να γεννούν παιδιά και να τα μεγαλώνουν με σκληραγωγίες ώστε να γίνουν καλοί πολεμιστές. ( Δαράκη,1995 )

### **2.1δ Ρώμη - Βυζάντιο**

Στην ρωμαϊκή και βυζαντινή κοινωνία ( και οι δύο πατριαρχικές ) η γυναίκα αντιμετωπιζόταν ως «δούλα» και ως «πράγμα» ( res ) που την πουλούσαν και την αγόραζαν με την προίκα. Την τοποθετούσαν σε πολύ κατώτερη θέση από τον άνδρα και την θεωρούσαν ως κτήμα του, όπως τα περιουσιακά του στοιχεία, ζώα, πράγματα και ακίνητα. Επιπλέον η αδικία απέναντί της γινόταν περισσότερο φανερή στο ζήτημα της

συζυγικής πίστης. Δεν είχε κανένα απολύτως δικαίωμα και δεν διέφερε από μία σκλάβο.

Συγκεκριμένα στο Βυζάντιο ήταν κλεισμένη στο σπίτι. Οι πλούσιες γυναίκες έμεναν στον γυναικωνίτη και οι σκλάβοι και οι θεραπαίνιδες φρόντιζαν το νοικοκυριό. Αν δεν γεννούσε γιο ο άνδρας της την χώριζε. Σύμφωνα με την νομοθεσία ήταν μία αιώνια ανήλικη που είχε πάντα ανάγκη από κηδεμόνα, είτε αυτός ήταν ο πατέρας της είτε αργότερα ο συζυγός της.

Στην ρωμαϊκή κοινωνία ο αρχηγός της οικογένειας είχε δικαίωμα ζωής και θανάτου στα μέλη της. Στην συζυγό του συμπεριφερόταν όπως σε μία υπηρέτρια και είχε το δικαίωμα να την θανατώσει όταν αυτή είχε διαπράξει κάποιο μεγάλο σφάλμα.

## **2.1ε Μεσαίωνας**

Στο Μεσαίωνα η θέση της γυναίκας μέσα στο σπίτι και την κοινωνία ήταν ίδια με τη θέση του δούλου. Η συμπεριφορά των ανδρών απέναντί της ήταν αυταρχική και καταπιεστική. Οι γυναίκες έκαναν πολύ σημαντική δουλειά για την συντήρηση της οικογένειας και παράλληλα έφτιαχναν και είδη για το εμπόριο. Επίσης, πολλά επαγγέλματα ασκούνταν αποκλειστικά και μόνο από γυναίκες. Ενώ άνδρες και γυναίκες καταπιέζονταν από την κυρίαρχη αριστοκρατία που κατείχε τη γη και τα μέσα παραγωγής υπήρχαν και μορφές καταπίεσης που εφαρμόζονταν μόνο στις γυναίκες. Βλέπουμε λοιπόν ότι ενώ υπηρετούσε άνδρες που της συμπεριφέρονταν δυναστικά δεν είχε καμία ελπίδα ανάπτυξης και εξέλιξης.

## **2.1στ Γαλλική Επανάσταση**

Στα τέλη του 18<sup>ου</sup> αι. έκανε την εμφανισή του ο φεμινισμός σαν παγκόσμιο κοινωνικό φαινόμενο και σαν μία εντελώς νέα ιστορική

μορφή αγώνα. Παράλληλα κάτω από την επίδραση της Γαλλικής επανάστασης κυκλοφόρησε και η πρώτη διακήρυξη για τα κοινωνικά δικαιώματα της γυναίκας. Ο ρόλος τους ήταν ιδιαίτερα σημαντικός και για πρώτη φορά εισβάλλουν στον κοινωνικό στίβο ως μαζική κοινωνική και πολιτική κατηγορία που προβάλλει διεκδικήσεις στα δικαιώματα του γάμου, στην προστασία των παιδιών της, στην ιδιοκτησία κ.λ.π. Από την αρχή οι γυναίκες από όλες τις κοινωνικές τάξεις πήραν ενεργό μέρος και πρωτοστάτησαν στην κατάληψη της Βαστίλλης, στις 14 Ιουλίου 1789, από τον λαό. Κατά την διάρκεια της επανάστασης και μετά συνέτασαν υπομνήματα με αιτήματα για ισοτιμία και τα έστειλαν στην εθνοσυνέλευση και στο βασιλιά. Όμως, η επανάσταση τις αγνόησε και δεν τους παραχώρησε καμία δικαιοσύνη και ισότητα. (Δαράκη,1995 )

## **2.1ζ Τουρκοκρατούμενη Ελλάδα**

Η γυναίκα κατά την διάρκεια της υποδούλωσης στους Τούρκους υπόκειται διπλή καταπίεση τόσο από τους άνδρες συγγενείς της όσο και από τους καταπατητές της πατρίδας της οι οποίοι όντας λαός κατώτερου πολιτιστικού επιπέδου περιόρισαν περισσότερο την γυναίκα οικογενειακά και κοινωνικά. Οι όμορφες γυναίκες αρπάζονταν για να κλειστούν στα χαρέμια και χιλιάδες άλλες μαζί με τα παιδιά τους οδηγούνταν σε σκλαβοπάζαρα. Οι υπόλοιπες δούλευαν σκληρά μαζί με τους άνδρες τους κάτω από πρωτόγονες συνθήκες. Αυτές οι γυναίκες αποτέλεσαν τους θεματοφύλακες της παράδοσης, των ηθών, των εθίμων, της γλώσσας, της θρησκείας. Αξίζει να σημειωθεί ότι ήταν πάρα πολλές οι ηρωίδες του 1821. Άλλες χάρισαν την περιουσία τους και άλλες την ζωή τους για την ελευθερία της πατρίδας.

## **2.1η 20ος αιώνας**

Από το δεύτερο μισό του 19<sup>ου</sup> αι. και τις πρώτες δεκαετίες του 20<sup>ου</sup> αι. αξιόλογες γυναίκες με θαυμαστή αγωνιστική δράση κάνουν την

εμφάνισή τους στην Ελλάδα. Διεκδικούν τα δικαιώματά τους μέσω των οργανώσεών τους, το περιοδικό Ελληνίς καθώς και μία μάχιμη γυναικεία εφημερίδα, την Εργάτρια. Σκόπος τους είναι η εξύψωση της θέσης της γυναίκας ως μέλους της οικογένειας, της κοινωνίας και της πολιτείας, η εξάλειψη κάθε είδους διάκρισης εις βάρος τους και η εδραίωσή της ειρήνης και της διεθνούς καταξίωσης.

Μετά τον τερματισμό του Α' Παγκοσμίου Πολέμου εμφανίζεται ( το 1920 περίπου ) μία ομάδα αγωνιστριών που επιδιώκουν την βελτίωση των κοινωνικών συνθηκών για την γυναίκα με πρώτο αίτημα την παροχή ψήφου. Στις 28 Μαρτίου του 1921 ο πρωθυπουργός Γούναρης υποσχεται ψήφο στις γυναίκες και υποβάλλει πρόταση στην Γ' Εθνοσυνέλευση αλλά απορίπτεται λόγω έλλειψης πλειοψηφίας. Οι αγώνες των γυναικών συνεχίζονται και δυναμώνουν με πιο συγκεκριμένα αιτήματα αυτή τη φορά.

Όμως μετά τη Μικρασιατική καταστροφή τα γυναικεία σωματεία ανακόπτουν προσωρινά την δράση τους και ασχολούνται πρακτικά με το να βοηθήσουν και να περιθάλψουν τους πρόσφυγες. Το 1930 και ύστερα από πολλούς αγώνες δίνεται στις Ελληνίδες το δικαίωμα ψήφου υπό προϋποθέσεις. Τελικά οι πρώτες εκλογές στην ιστορία της Ελλάδας που οι γυναίκες – έστω και υπό όρους – ασκούν το εκλογικό τους δικαίωμα είναι οι Δημοτικές εκλογές του 1934 στις οποίες όμως προσήλθαν μόνο 240 γυναίκες. Οι αγώνες για την ισοτιμία της γυναίκας ανακόπτονται το 1936 με την δικτατορία του Ι. Μεταξά οπότε και αγωνίστριες συλλαμβάνονται, φυλακίζονται και εξορίζονται.

## **2.10 Εθνική Αντίσταση**

Σημαντικότερη ήταν η συμβολή των γυναικών στην αναμέτρηση με τις φασιστικές δυνάμεις της Ιταλίας και της Γερμανίας. Με χίλιες δυο μορφές ατομικής και ομαδικής δράσης, με θάρρος και αυταπάρνηση στάθηκαν ισότιμα δίπλα στους άντρες σε κάθε μορφή αγώνα.

Εντάσσονται στο Ε.Α.Μ. και σε άλλες αντιστασιακές οργανώσεις και αναπτύσσουν παράνομη δράση στα βουνά, στα χωριά και στις πόλεις.

Αμέσως μετά την απελευθέρωση ξεκινούν αγώνες για την ισονομία και το καταφέρνουν. Ύστερα από τις διακηρύξεις του Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών και τη Συνθήκη της Ρώμης το 1950 η Ελληνίδα αποκτά δικαίωμα ψήφου και σιγά-σιγά δίνει όλο και πιο πολύ το παρόν στην πολιτική ζωή του τόπου συμμετέχοντας στην Τοπική Αυτοδιοίκηση. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της Λίνας Τσαλδάρη η οποία γίνεται Υπουργός Πρόνοιας το 1956 του κυβερνώντος κόμματος της Ε.Ρ.Ε. (Δαράκη, 1995)

## 2.2 ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΤΟΥ 1975

Μετά την πτώση της χούντας και την μεταπολίτευση ψηφίζεται το Σύνταγμα του 1975 το οποίο κατοχυρώνει την αρχή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Συγκεκριμένα οι παράγραφοι 1 και 2 του άρθρου 4 επικυρώνουν και οριοθετούν την ισότητα των φύλων απέναντι στο νόμο και ορίζουν ότι

- α. Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου
- β. Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις

« Όλοι οι Έλληνες πολίτες είναι ίσοι »

Επίσης έχουν ενσωματωθεί στο Σύνταγμα αρχές για την ισότητα όπως εμπεριέχονται στη Διεθνή Νομοθεσία. Εκτός από τις γενικές συνταγματικές διατάξεις υπάρχουν και άλλες που αναφέρονται σε ειδικούς τομείς όπως την εργασία, την εκπαίδευση, την υγεία χωρίς καμία διάκριση φύλου.

Βλέπουμε λοιπόν ότι η θεωρητική αποδοχή της ισότητας είναι αποτέλεσμα των εξελίξεων που έχουν πραγματοποιηθεί σε όλο τον κόσμο, σε συνδυασμό με την έκταση που έχει πάρει το γυναικείο κίνημα στην Ελλάδα και την ωρίμανση του κοινού αισθήματος. Η ισοτιμία

έφτασε πια να θεωρείται αυτονόητη και να μην προκαλεί αξιόλογες αμφισβητήσεις. Οι συνθήκες της ζωής διαψεύδουν τους νόμους, οι οποίοι αρκετά συχνά φαίνονται ξένοι και αλλοπρόσαλλοι, ακόμα και στα πιο συντηρητικά άτομα ( Κακλαμανάκη ,1987 ).

Υπάρχουν βέβαια και περιπτώσεις όπου στην πράξη αποδεικνύεται ότι η γυναίκα δεν είναι ίση με τον άντρα, καθώς σε πολλούς τομείς μένει πίσω εξαιτίας των πολλών και γνωστών παραγόντων. Συχνά δεν της αναγνωρίζονται τα δικαιώματά της, παρ'ότι θεσμοθετημένα, αντιμετωπίζει προβλήματα και παρεμποδίζεται στην δραστηριότητά της από την ισχύουσα νοοτροπία.

Ας δούμε λοιπόν ποια είναι η θέση της Ελληνίδας μετά την αναθεώρηση του Συντάγματος του ' 75.

Από πλευράς δημοσίων δικαιωμάτων δεν υπάρχει καμία τυπική διάκριση για τις γυναίκες. Θεωρητικά μία γυναίκα μπορεί να γίνει από καθαρίστρια μέχρι πρωθυπουργός. Μόνο οι θρησκευτικοί κανόνες την αποκλείουν από το ιερατικό λειτούργημα. Διαπιστώνουμε βέβαια ότι στους διάφορους δημόσιους τομείς, όπως το κοινοβούλιο, η δικαιοσύνη, τα κέντρα ερευνών, η εισδοχή της γυναίκας είναι ελεύθερη μεν αλλά ένα πολύ μικρό ποσοστό καταφέρνει να εισέλθει τελικά.

Η οικογένεια εξακολουθεί να αποτελεί μεγάλο οχυρό διακρίσεων καθώς ο άνδρας – σύζυγος δεν μπορεί ακόμα να δεχθεί την αλλαγή. Το αρχηγικό και διευθυντικό προνόμιο του άνδρα - συζύγου και πατέρα δεν περιορίζεται, παρά μόνο όπου μπορεί να θεωρηθεί ως κατάχρηση δικαιώματος. Ενώ ο άνδρας έχει την ευθύνη και το καθήκον να θρέφει την οικογένεια του, η γυναίκα παραμένει κατώτερή του και είναι υποχρεωμένη να φροντίζει τα του οίκου και πάλι κάτω από την επίβλεψη του συζύγου της. Το ίδιο συμβαίνει και με την ανατροφή των παιδιών τους.

Τέλος, το 1983 θεσμοθετήθηκε το νέο Οικογενειακό Δίκαιο και ο νόμος για την εφαρμογή της ισότητας στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και το 1984 ο νόμος για την ίση μεταχείριση των εργαζομένων των δύο φύλων και αυτών με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Μπορούμε λοιπόν και τυπικά να μιλάμε για την εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών στην εργασία και σε όλους τους τομείς του δημόσιου βίου.

### **2.3 ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Χωρίς αμφιβολία, η δεκαετία του 1980 υπήρξε καθοριστική όσον αφορά την συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Η αύξηση που παρατηρείται οφείλεται σε μία σειρά παραγόντων:

- στις μεταβολές των κοινωνικών αντιλήψεων
- στην άνοδο του μορφωτικού επιπέδου
- στις μεταβολές στα καταναλωτικά πρότυπα
- στις πολιτικές και θεσμοθετημένες συνταγματικές πρακτικές που προωθούν την ισότητα
- στην υφιστάμενη οικονομική κατάσταση
- στις νέες (και ποιοτικότερες) θέσεις εργασίας που προκύπτουν από αυτή
- στην αύξηση των θέσεων εργασίας ως απόρροια της παρουσίας της χώρας στα κέντρα λήψης αποφάσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση

(Μαγγανάρα, 1998)

Σύμφωνα με μελέτη της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και του Υπουργείου Εσωτερικών 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 (τριτογενής τομέας), σε σύγκριση με τους άλλους δύο τομείς της παραγωγικής διαδικασίας
- βελτίωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης των εργαζόμενων γυναικών με στόχο να ανταπεξέλθουν στις ανάγκες της αγοράς και κατά συνθήκη στις δομές της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας.

Ωστόσο, 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 ακόμα επιτευχθεί ουσιαστικά. (Κετζελοπούλου, 2002)

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, των οποίων η ζήτηση στην παραγωγική διαδικασία αυξάνεται όποτε υφίσταται ανάγκη. Ταυτόχρονα είναι πασιφανής η διαφοροποίηση στα δύο φύλα επαγγελματικά, μιας και σε κάθε περίπτωση ανάλυσης του επιπέδου της ανεργίας γίνεται καταμερισμός της εργασίας ανάλογα με την διάρθρωση του φύλου.

Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα είναι 44% όταν ο μέσος κοινοτικός όρος (Ευρωπαϊκή Ένωση) αγγίζει το 55% ενώ το ποσοστό ανεργίας των γυναικών στη χώρα μας ξεπερνά το 15% (συγκεκριμένα 15,3%) όταν ο μέσος κοινοτικός όρος φτάνει το 10%.

Ποσοστό Απασχόλησης Γυναικών στην Ελλάδα	44%
Ποσοστό Απασχόλησης Γυναικών στην Ευρωπ.Ένωση	55%
Ποσοστό Ανεργίας Γυναικών στην Ελλάδα	15,3%
Ποσοστό Ανεργίας Γυναικών στην Ευρωπ.Ένωση	10%

Επίσης αποτελούν το 70% των συμβοηθούντων και μη αμειβόμενων μελών, το 40% των μισθωτών, καλύπτουν ένα ποσοστό της τάξης του 26% των αυτοαπασχολουμένων και ένα 15,8% των εργοδοτών. Όσον αφορά το κομμάτι των οικονομικών απολαβών και την κατάτμησή του ανά φύλο, η αμοιβή των γυναικών δεν ξεπερνά το 80% της αμοιβής των ανδρών μιλώντας πάντα για τις ίδιες θέσεις εργασίας. (Μουσούρου, 1993)

Σε γενικές γραμμές οι γυναίκες απορροφούνται στον τριτογενή τομέα παραγωγής (υπηρεσίες) σε επαγγέλματα «παραδοσιακά γυναικεία». Όσον αφορά την κάλυψη των θέσεων του Δημόσιου Τομέα, σύμφωνα με το ενιαίο μισθολόγιο και τον Ν. 3205/03, δεν υπάρχουν μισθολογικές – βαθμολογικές διαφορές μεταξύ αμειβόμενων ανδρών και γυναικών. Επίσης οι προοπτικές εξέλιξης είναι κοινές, στο βαθμό εκείνο που δεν επηρεάζονται από προσωπικούς παράγοντες.

Οι προαναφερθέντες αριθμοί είναι από μόνοι τους ενδεικτικοί για την προσπάθεια την οποία πρέπει να καταβάλλει η οργανωμένη πολιτεία - σε όλες τις εκφάνσεις και τις μορφές – για την βελτίωση της θέσης και του ρόλου της γυναίκας στην ζωή και το γίνεσθαι της χώρας.

## **2.4 Ο ΛΟΓΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΔΙΑΙΡΕΣΗ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ**

Ο συνδεδεμένος με τα φύλα επαγγελματικός διαχωρισμός αποτελεί φαινόμενο ευρείας εφαρμογής, εμφανίζεται σε κάθε περιοχή, σε όλα τα επίπεδα οικονομικής ανάπτυξης, στο πλαίσιο όλων των πολιτικών συστημάτων και στα διαφορετικά θρησκευτικά, κοινωνικά και πολιτιστικά περιβάλλοντα.

Η έμφυλη διαίρεση των επαγγελμάτων συνεπάγεται μία σειρά αρνητικών συνεπειών τόσο για την αγορά εργασίας όσο και για τις γυναίκες.

Σχετικά με την αγορά εργασίας αποτελεί σημαντική πηγή ακαμψίας της και οικονομικής ανεπάρκειας, σπαταλά το ανθρώπινο δυναμικό και μειώνει την δυνατότητα μίας οικονομίας να προσαρμοστεί σε προοδευτικές αλλαγές. Όσον αφορά τις γυναίκες συντηρεί τα στερεότυπα, συμβάλλει στον τρόπο με τον οποίο οι άνδρες βλέπουν τις γυναίκες και στον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονται από την κοινωνία. Παράλληλα έχει δυσμενείς επιπτώσεις στην οικονομική θέση των γυναικών και στο εισόδημά τους.

Κυρίως όμως, η έμφυλη διαίρεση των επαγγελμάτων περιορίζει τις επαγγελματικές ευκαιρίες των γυναικών, τις περιχαράκωνει σε συγκεκριμένες επιλογές και αποτρέπει την διαμόρφωση της αγοράς εργασίας βάσει των προτιμήσεων και των κλίσεων των ατόμων.

Βλέπουμε λοιπόν ότι πρόκειται για κατεξοχήν αρνητικό ζήτημα για τις γυναίκες καθώς, κατά κανόνα, τα είδη των γυναικείων επαγγελμάτων είναι σχετικά λίγα, δευτερεύοντα και με χαμηλές αποδοχές.

#### **2.4α Θεωρίες και εξελίξεις**

Οι ερευνητές που μελετούν το συγκεκριμένο φαινόμενο εστιάζουν σε δύο τομείς:

α. στο γιατί οι γυναίκες «προτιμούν» ορισμένους τύπους επαγγελμάτων (παράγοντες ανεφοδιασμού της εργασίας). Παραδείγματος χάριν, οι γυναίκες ενδέχεται να προτιμήσουν επαγγέλματα με ευλύγιστα ωράρια προκειμένου να διαθέτουν περισσότερο χρόνο για την φροντίδα των παιδιών.

β. στο γιατί οι εργοδότες γενικά «προτιμούν» να προσλαμβάνουν τις γυναίκες ή τους άνδρες για διαφορετικά επαγγέλματα ή θέσεις και γιατί οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν διαφορετικές και άνισες ευκαιρίες για ανέλιξη και σταδιοδρομία στις επιχειρήσεις (παράγοντες ζήτησης εργασίας). (Βιτσιλάκη & Φώκιαλη, 2007)

## **A. Νεοκλαστικές θεωρίες για το ανθρώπινο κεφάλαιο**

Σύμφωνα με τις νεοκλαστικές θεωρίες οι γυναίκες είναι λιγότερο κατάλληλες από τους άνδρες για ορισμένα επαγγέλματα λόγω υπαρκτών διαφορών στην εκπαίδευση και την εργασιακή τους εμπειρία. Αποτελούν εργασιακό δυναμικό κατώτερης ποιότητας τόσο σε επίπεδο προσόντων και δεξιοτήτων (επίπεδο μόρφωσης, επαγγελματική εμπειρία) όσο και σε επίπεδο εργασιακής απόδοσης (εξαιτίας των πολλαπλών οικογενειακών τους ρόλων και της μητρότητας). Τονίζεται επίσης ότι οι γυναίκες είναι σχεδόν αποκλειστικά υπεύθυνες για τα οικιακά και την φροντίδα των παιδιών τους, γεγονός που συντελεί καθοριστικά στην περιορισμένη επαγγελματική εμπειρία που έχουν σε σχέση με τους άνδρες.

Αγνοείται όμως το γεγονός ότι η σχέση μεταξύ της εκπαίδευσης μίας γυναίκας και της επαγγελματικής της εμπειρίας είναι αμφίδρομη. Είναι πιθανό δηλαδή να μην επιλέξουν ή να μην τους προσφερθούν ορισμένα επαγγέλματα επειδή δεν έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση ή την ανάλογη εμπειρία.

Οι νεοκλαστικές θεωρίες επίσης υποστηρίζουν ότι η επιλογή επαγγέλματος γυναικών και ανδρών επηρεάζει τις αντίστοιχες προτιμήσεις των εργοδοτών/-τριών οι οποίοι θεωρούν ότι οι γυναίκες:

α. έχουν υψηλότερα ποσοστά αποχής από την εργασία συχνά λόγω των αυξημένων οικογενειακών ευθυνών

β. εγκαταλείπουν πιο εύκολα την εργασία τους προκειμένου να παντρευτούν ή να φροντίσουν τα παιδιά τους

γ. εμφανίζονται λιγότερο πρόθυμες στο να παρατείνουν το ωράριό τους ή να εργαστούν σε αργίες. (Rubery & Fagan, 1993)

## **B. Θεωρίες που βασίζονται στην τμηματοποίηση της αγοράς εργασίας**

Οι συγκεκριμένες θεωρίες έχουν ως αφετηρία τους την υπόθεση ότι η αγορά εργασίας είναι τμηματοποιημένη.

Η πιο γνωστή κατάτμηση είναι η διάκριση μεταξύ ενός «αρχικού» και ενός «δευτεροβάθμιου» τομέα της αγοράς εργασίας. Στον αρχικό τομέα οι δυνατότητες είναι σχετικά καλές από πλευράς αμοιβής, ασφάλειας, ευκαιριών για εξέλιξη και συνθηκών εργασίας. Στον δευτεροβάθμιο τομέα οι δυνατότητες είναι περιορισμένες όσον αφορά την αμοιβή και την εξέλιξη και παρέχουν περιορισμένη ασφάλεια προστασίας ή εργασίας.

Άλλη γνωστή θεωρία κατάτμησης είναι η τμηματοποίηση της αγοράς εργασίας σε «θηλυκά» και «αρσενικά» επαγγέλματα. Αφενός παρουσιάζει έναν μικρό αριθμό επαγγελματιών με περιορισμένα προνόμια στα οποία συσσωρεύεται ένας εξαιρετικά μεγάλος αριθμός εργαζομένων γυναικών, το φαινόμενο του «γυάλινου τοίχου». Αφετέρου παρουσιάζει ένα πλήθος επαγγελματιών τα οποία είναι καλοπληρωμένα, υψηλού κύρους και αυξημένων προοπτικών τα οποία παραδοσιακά προορίζονται για τους άνδρες.

Τέλος, λαμβάνοντας υπ' όψιν τα πλεονεκτήματα των επαγγελματιών των εταιριών του αρχικού τομέα υπονοείται ότι κατά κανόνα προτιμούν τους άνδρες για την στελέχωση τους, καθώς είναι καλύτερα εκπαιδευμένοι και καταρτισμένοι και διαθέτουν περισσότερη εργασιακή εμπειρία από τις γυναίκες.

### **Γ. Φεμινιστικές θεωρίες και ερμηνείες**

Βασική θέση των φεμινιστικών θεωριών και ερμηνειών - όσον αφορά την μειονεκτική θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας - αποτελεί το ότι πρόκειται για αντανάκλαση της πατριαρχίας και της κατώτερης θέσης των γυναικών στην κοινωνία και την οικογένεια (Γκασούκα, 2004). Σε όλες τις κοινωνίες θεωρείται κύρια ευθύνη των γυναικών η οικιακή εργασία και η παιδική φροντίδα ενώ κύρια ευθύνη των ανδρών η τροφοδοσία και η προστασία της οικογένειας.

Το πατριαρχικό πλαίσιο είναι επίσης αυτό που ωθεί τα κορίτσια σε επιλογή σπουδών και επαγγελματικών επιλογών που «αρμόζουν» στην γυναικεία φύση τους και τα πείθει ότι δεν χρειάζονται τόσες επαγγελματικές δεξιότητες όσες τα αγόρια και ότι η εργασία πρέπει να

ακολουθεί και να υπολείπεται των συζυγικών καθηκόντων και της μητρικής φροντίδας/προσφοράς.

Τέλος, είναι οι φεμινιστικές θεωρίες που δίνουν πειστικές εξηγήσεις για το πώς γίνεται και τα σημαντικότερα επαγγέλματα στα οποία απασχολούνται οι γυναίκες ενισχύουν τα χαρακτηριστικά «θηλυκά» στερεότυπα, όπως η υπακοή, η φροντίδα και η αφοσίωση στην οικογένεια. Ως λύση αυτού του προβλήματος προτείνεται η υπέρβαση των στερεοτύπων που συνδέονται με τα φύλα και η στροφή των ανδρών σε επαγγέλματα που θεωρούνται ως κατεξοχήν θηλυκά και των γυναικών αντίστοιχα σε επαγγέλματα που ασκούνται κυρίως από τους άνδρες.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ

Ένα θέμα που προκύπτει πριν αλλά και μετά τη δημιουργία της οικογένειας, είναι το εάν η γυναίκα θα εργάζεται ή όχι. Μέχρι τις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα δεν υπήρχαν σκέψεις για την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας. Οι γυναίκες όταν εργάζονταν, ήταν συνήθως στην αγροτική παραγωγή δίπλα στο σύζυγό τους και μόνο όταν υπήρχε ανάγκη. Κατά τα άλλα η θέση της γυναίκας ήταν κυρίως στο σπίτι να φροντίζει το νοικοκυριό και τα παιδιά της.

Οι όροι απασχόλησης και η γυναικεία απασχόληση αρχίζουν να προβληματίζουν πολύ αργότερα, όταν μετά τη λήξη του Δευτέρου Παγκοσμίου Πολέμου καθίσταται σαφές ότι οι γυναίκες που κατά τη διάρκεια του πολέμου είχαν μπει στην αγορά εργασίας, δεν είχαν καμία διάθεση να επιστρέψουν στον παλιό τους ρόλο, αυτόν της νοικοκυράς. Οι γυναίκες όμως που απασχολούνται δεν είναι πια μόνο εργάτριες. Οι γυναίκες που έχουν και διεκδικούν θέσεις απασχόλησης, που διαμαρτύρονται για τις διακρίσεις που γίνονται εις βάρος τους στην αγορά εργασίας, που απαιτούν κοινωνική ισοτιμία, είναι κυρίως αστές.

Η καινούρια πραγματικότητα που έχει διαμορφωθεί κλονίζει συνεχώς το αστικό πρότυπο της οικογένειας γιατί θέτει σε αμφισβήτηση τους ρόλους και σε δοκιμασία τα όριά του. Αδιαμφισβήτητα, μεγάλη είναι και η συμβολή του φεμινιστικού κινήματος στην αλλαγή αυτή. Ωστόσο παρ' ότι οι γυναίκες εισήλθαν μαζικά στην παραγωγή και την αγορά εργασίας, οι συνθήκες απασχόλησης δεν μεταβλήθηκαν κι οι γυναίκες τώρα καλούνται να εργαστούν με τους ανδρικούς όρους.

Ο ρόλος των ανδρών δεν άλλαξε κι έτσι οι γυναίκες πρέπει να ασχοληθούν με το σπίτι και την οικογένεια τους, όπως έκαναν μέχρι τώρα, αλλά και με τη νέα τους απασχόληση η οποία είναι η εργασία τους την οποία στη μεγάλη τους πλειοψηφία δεν σκέφτονται να εγκαταλείψουν όσο κι αν πρόκειται να τους δυσκολέψει αυτό. Αυτή η έλλειψη σε συνδυασμό με τον ελλειμματικό εκσυγχρονισμό του ανδρικού

ρόλου, ασκεί αυξημένες πιέσεις στις γυναίκες και μ' αυτόν τον τρόπο καθιστά τις οικογένειες πιο εύθραυστες.

### **3.1 ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΡΟΛΩΝ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ**

Οι γυναίκες αναλαμβάνουν πια περισσότερους ρόλους από αυτούς που είχαν μέχρι τώρα κι έτσι οι ισορροπίες διαταράσσονται. Ακόμα, το γεγονός ότι τα μέτρα που ελήφθησαν υπέρ της οικογένειας δεν βελτίωσαν την οικογενειακή ζωή, αλλά απέβησαν υπέρ της εργασίας και του εργοδότη πιο συγκεκριμένα, αφού λειτούργησαν ως ενισχυτικά της επιδίωξης ευέλικτης εργασίας, δεν βοήθησαν στην υποστήριξη της γυναικείας εργασίας. Άρα σαν μείζον θέμα προκύπτει η άμεση συμφιλίωση της εργασίας των γυναικών με την οικογενειακή τους ζωή. Αφού η οικογένεια θεωρείται κατά βάση γυναικεία υπόθεση, τότε θα πρέπει να ενισχυθεί η εργασία της γυναίκας με ιδιαίτερα προνόμια για να μπορέσει να αντεπεξέλθει στον διπλό της ρόλο (Μουσούρου & Στρατηγάκη, 2004)

Στην πιο σύγχρονη εποχή τώρα, η ανάγκη για εργασία της γυναίκας οδηγεί σε σημαντικές μεταβολές της δομής της οικογένειας οι οποίες οφείλονται στις επαναστατικές και ριζοσπαστικές αλλαγές του ρόλου των γυναικών. Αρχικά θα πρέπει να αναφέρουμε την ραγδαία άνοδο του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών. Από τη στιγμή που η γυναίκα βγήκε στην αγορά εργασίας, έπρεπε να είναι απόλυτα ανταγωνίσιμη και να αγγίζουν τα προσόντα που διέθετε, αυτά των ανδρών. Έρευνες έχουν δείξει ότι οι γυναίκες υπερτερούν ανάμεσα στους απόφοιτους του Λυκείου και του Πανεπιστημίου, όπως άλλωστε και ανάμεσα στους εργαζομένους σε επιστημονικά επαγγέλματα (Μουσούρου & Στρατηγάκη, 2004). Αν αυτές οι μορφωμένες γυναίκες δεν εργαζόντουσαν, τότε η Ελλάδα θα έχανε ένα αρκετά μεγάλο τμήμα του εργατικού της δυναμικού το οποίο θα μπορούσε να της φανεί ιδιαίτερα χρήσιμο εξ' αιτίας του υψηλού μορφωτικού του επιπέδου.



Το δεύτερο που πρέπει να αναφέρουμε είναι ότι αυξάνεται θεαματικά το ποσοστό των οικονομικά ενεργών γυναικών και φτάνει το 42,7% το 2003. Παρ' ότι η αμειβόμενη εργασία στους δύο πόλους (άνδρες-γυναίκες) είναι διαφορετική και άνιση ως προς τις οικονομικές ανταμοιβές, το γεγονός ότι η γυναίκα ανεξαρτητοποιείται οικονομικά είναι μια πολύ θετική εξέλιξη. Αυτή η ανισότητα προκύπτει από τη διαφορετική κατανομή ανδρών και γυναικών στις κατηγορίες των νοικοκυρών, εφ' όσον οι νοικοκυρές δεν απολαμβάνουν αυτοτελές εισόδημα.

Επίσης αξίζει να αναφερθεί ότι ιδιαίτερα όσον αφορά το κομμάτι των οικονομικών απολαβών, η αμοιβή των γυναικών δεν ξεπερνά το 80% της αμοιβής των ανδρών, μιλώντας πάντα για τις ίδιες θέσεις εργασίας. Στην πραγματικότητα αυτό που 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 και σε εποχιακά, με εισόδημα βοηθητικού χαρακτήρα.

Από την άλλη, παρά την εμφανή διαφορά στις απολαβές ανδρών και γυναικών για την ίδια δουλειά, η γυναικεία εργασία βοηθά το «ασθενές» φύλο να μην νιώθει τον κοινωνικό αποκλεισμό και την φτώχεια, η οποία σε πολλές περιπτώσεις αναγκάζει τη γυναίκα να πέσει είτε σε καταστάσεις μόνιμης φτώχειας, είτε να συντηρείται από το συγγενικό ή το φιλικό της περιβάλλον. Παράλληλα προωθούνται ιδέες και πρακτικές που καλλιεργούν την ισοτιμία και τη δημοκρατικότητα. Αυτό έχει συμβάλει στο να αποκτήσουν αλλά και να διεκδικήσουν εξουσία οι γυναίκες, στο να αποδέχονται όλο και πιο δύσκολά τις διακρίσεις σε βάρος τους και τέλος να αποκτήσουν μια ικανοποιητική οικονομική ανεξαρτησία η οποία θα τους επιτρέψει να αποφασίζουν πιο ελεύθερα το τι θα κάνουν με την προσωπική τους ζωή.

Έρευνες που έγιναν στην Ελλάδα έχουν δείξει ότι το 37% των μορφωμένων γυναικών σε αντίθεση με το 16% των γυναικών με παραδοσιακές αξίες συνέχισαν να δουλεύουν κατά τη διάρκεια των 2/3 της έγγαμης ζωής τους, ακόμα κι αν ο σύζυγός τους έβγαζε αρκετά χρήματα για να ζήσουν μια πολύ ικανοποιητική ζωή (Dragonas & Petrogiannis & Adam, 1997).

Τα προβλήματα στην καθημερινότητα των ζευγαριών, ξεκινούν να δημιουργούνται επειδή δεν έχουν γίνει αντίστοιχες ρυθμίσεις στο ρόλο των ανδρών. Είναι γεγονός ότι η εντυπωσιακή αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στη μισθωτή απασχόληση κατά 28% στο διάστημα 1993-2000 στο σύνολο της Ελλάδας, δεν φαίνεται να συνοδεύθηκε από αντίστοιχη αύξηση της ενασχόλησης των ανδρών με τη φροντίδα των παιδιών και του νοικοκυριού.

Μία άλλη βασική παράμετρος που οδηγεί τις γυναίκες στην εργασία είναι η βελτίωση της ψυχικής τους υγείας. Οι εργαζόμενες γυναίκες, έχει αποδειχθεί ότι έχουν μειωμένα συμπτώματα κατάθλιψης και άγχους σε σχέση με τις νοικοκυρές. Αυτό οφείλεται κυρίως στο γεγονός, ότι οι γυναίκες που απασχολούνται αρκετές ώρες της ημέρας με την δουλειά τους και τα προβλήματά της, δείχνουν να αντιμετωπίζουν πιο εύκολα και αποτελεσματικά τα προβλήματα της καθημερινότητας, σε αντίθεση με τις νοικοκυρές οι οποίες πανικοβάλλονται πιο εύκολα όταν τους προκύψει κάτι το οποίο δεν είχαν προγραμματίσει (Dragonas & Petrogiannis & Adam, 1997).

Τέλος μια πολύ βασική ανάγκη που καλύπτεται με την εργασία είναι η ανάγκη της αυτοεκπλήρωσης. Οι εργαζόμενες γυναίκες νιώθουν ότι προσφέρουν στο κοινωνικό σύνολο και στον εαυτό τους, νιώθουν χρήσιμα μέλη της κοινωνίας κι έτσι τελικά ανεβαίνει η αυτοεκτίμησή τους.

Όμως πέρα από τη θέληση των γυναικών να δουλέψουν βασικό ρόλο παίζει και η ανάγκη που τις σπρώχνει σε κάτι τέτοιο. Οι οικογενειακές σχέσεις έχουν εκδημοκρατιστεί και η γυναίκα θέλει να νιώθει ότι βρίσκεται και ουσιαστικά στο ίδιο επίπεδο με τον άνδρα κι ότι προσφέρει στο κοινό τους σπίτι όσα κι αυτός. Ιδιαίτερα στις αγροτικές κοινωνίες όπου οι μικρές αγροτικές εκμεταλλεύσεις για να επιβιώσουν χρειάζονται εξωγεωργικό συμπληρωματικό εισόδημα, η μισθωτή απασχόληση των γυναικών γίνεται όλο και περισσότερο οικογενειακή στρατηγική επιβίωσης παρά ελεύθερη επιλογή και τρόπος ζωής.

Εκτός από τις αγροτικές κοινωνίες, η ίδια ανάγκη σπρώχνει τις γυναίκες για εργασία και στα αστικά περιβάλλοντα. Το κόστος ζωής έχει

αυξηθεί κατά πολύ κι έτσι το εισόδημα του συζύγου δεν φτάνει για να καλύψει τις ανάγκες ολόκληρης της οικογένειας. (Μουσούρου & Στρατηγάκη, 2004).

Κάθε γυναίκα επιλέγει για διαφορετικό λόγο το επάγγελμα που θα κάνει και το πότε θα ξεκινήσει να εργάζεται. Άλλες ξεκινούν να δουλεύουν μόλις αποκτήσουν παιδιά, άλλες όταν χρειάζεται να βοηθήσουν το σύζυγό τους στην εργασία του κι άλλες δούλευαν πριν παντρευτούν και μετά το γάμο σταμάτησαν να δουλεύουν. Τα παραπάνω επηρεάζονται και από τις συνθήκες εργασίας των γυναικών οι οποίες ποικίλουν, καθ' ότι συχνά υπάρχουν πολλά εμπόδια που συχνά κάνουν την εύρεση μιας ικανοποιητικής εργασίας αρκετά δύσκολη.

Οι διάφορες φάσεις στη ζωή μιας γυναίκας που επηρεάζουν την εργασία της, συχνά δεν γίνονται κατανοητές και αποδεκτές από τους εργοδότες της με αποτέλεσμα να υπάρχει πάντα ορατός ο κίνδυνος να χάσει τη δουλειά της. Για παράδειγμα, όταν μια γυναίκα που εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα μένει έγκυος, προσπαθεί συχνά να το κρύψει για όσο μεγαλύτερο χρονικό διάστημα μπορεί, γιατί πάντα υπάρχει ο κίνδυνος της απόλυσης ώστε να αποφύγει ο εργοδότης να της χορηγήσει τα νόμιμα δικαιώματά της.

Ένα άλλο παράδειγμα είναι όταν η γυναίκα εργάζεται μαζί με το σύζυγό της στην οικογενειακή επιχείρηση. Οι ώρες που περνά το ζευγάρι στο χώρο εργασίας είναι πολλές, με αποτέλεσμα συχνά τα παιδιά να μεγαλώνουν στο χώρο της επιχείρησης αφού δεν μπορεί να τα φροντίσει κανείς στο σπίτι. Όμως οι συνθήκες εργασίας δεν καθορίζονται μόνο από το καθεστώς και το χώρο εργασίας. Καθορίζονται και από τον φόρτο των οικογενειακών υποχρεώσεων οι οποίες έρχονται να προστεθούν σε αυτές της αμειβόμενης εργασίας. Ακόμα και στην περίπτωση των νοικοκυριών, ο φόρτος αυτός μπορεί να είναι υπερβολικός ιδιαίτερα όταν ο σύζυγος λείπει για μεγάλο χρονικό διάστημα από το σπίτι λόγω της δουλειάς του. Δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις των συζύγων που λόγω του ιδιόμορφου της εργασίας τους (ναυτικοί, επαγγελματίες οδηγοί, πλανόδιοι έμποροι κ.λ.π. ), ρίχνουν όλο το βάρος των αποφάσεων που έχουν να κάνουν με την οικογένεια, στη σύζυγό τους, αφού εκείνοι λείπουν πολλές ώρες από το σπίτι (Μουσούρου & Στρατηγάκη, 2004).

Κλείνοντας το θέμα αυτό, θα λέγαμε ότι πραγματικότητα φαίνεται να αποτελεί πλέον το δίλημμα ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια για μια γυναίκα, αφού διαπολιτισμικές μελέτες έχουν δείξει πως τις ευεργεσίες της εργασίας τις απολαμβάνουν πολύ περισσότερο οι γυναίκες των οποίων οι σύζυγοι συμβάλουν αποφασιστικά στο μεγάλωμα των παιδιών και στις δουλειές του σπιτιού, παρά εκείνες που προσπαθούν να τα βγάλουν πέρα μόνες τους. Γι αυτό δεν είναι λίγες οι γυναίκες εκείνες, οι οποίες προσπαθώντας να εξισορροπήσουν τη δουλειά τους με την προσωπική τους ζωή, επιλέγουν εργασίες μερικής απασχόλησης, ώστε και να γίνονται κοινωνοί των ωφέλιμων επιδράσεων της εργασίας, αλλά και να καταφέρνουν να τα βγάζουν πέρα με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις χωρίς να χρειάζεται να εξαντλούνται καθημερινά. Η αντιμετώπισή του και οι πιθανές λύσεις του διλήμματος αυτού, είναι εξαιρετικά δύσκολες και απαιτούν αποφάσεις και επιλογές που συχνά είναι αντιφατικές μεταξύ τους ακόμα και στη συνείδηση της ίδιας γυναίκας.

### **3.2 ΜΗΤΡΟΤΗΤΑ – ΤΑ ΠΑΙΔΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΜΗΤΕΡΑΣ**

Παρ' όλο που η γυναίκες διεκδίκησαν με μεγάλο σθένος την είσοδο τους στην αγορά εργασίας, ο γάμος και η γέννηση των παιδιών τους φαίνεται να επηρεάζει κατά πολύ τη δραστηριότητά τους αυτή. Το 75% των γυναικών που σταμάτησαν να δουλεύουν και δεν ξανάρχισαν ποτέ, το έκαναν επειδή παντρεύτηκαν κι έκαναν παιδιά. Μια πολύ πιθανή εξήγηση γι αυτό το φαινόμενο είναι το γεγονός της έλλειψης των εργασιών μερικής απασχόλησης, ο περιορισμένος αριθμός διευκολύνσεων που παρέχει το κράτος στις εργαζόμενες μητέρες, καθώς επίσης και η παντελής απουσία προγραμμάτων επανεκπαίδευσης για τις

γυναίκες που έχουν παραμείνει για μεγάλο χρονικό διάστημα εκτός εργατικού δυναμικού.

Έτσι μια μονόδρομη αιτιώδης σχέση μπορεί να δημιουργηθεί: η απασχόληση επηρεάζει αρνητικά και άμεσα και έμμεσα τις αντιλήψεις των γυναικών για τους στερεότυπους ρόλους, την ίδια στιγμή που η γονιμότητα των γυναικών δεν επηρεάζει την απασχόληση με κάποιον στατιστικά σημαντικό τρόπο. Με άλλα λόγια, η απασχόληση μπορεί να συμβάλει στην μείωση των παιδιών που μια γυναίκα μπορεί να φέρει στον κόσμο, αλλά ο αριθμός των παιδιών που μια γυναίκα μπορεί να έχει δεν επηρεάζει τη συμμετοχή της στο εργατικό δυναμικό (Dragonas & Petrogiannis & Adam, 1997).

Γενικότερα θα λέγαμε ότι υπάρχουν δύο κατηγορίες ανδρών. Αυτοί που θέλουν να δουλεύει η γυναίκα τους και το δέχονται χωρίς κανένα πρόβλημα κι αυτοί που δεν θέλουν. Ένα από τα βασικά επιχειρήματα των ανδρών για να σταματήσουν οι γυναίκες τους την εργασία τους, είναι ότι η εργασία τις επηρεάζει αρνητικά και τους αφαιρεί χρόνο από αυτόν που θα αφιέρωναν στην οικογένειά τους και στα παιδιά τους, κάνοντας τις έτσι χειρότερες μητέρες.

Η εργασία όμως στις γυναίκες και δη στις μητέρες, φαίνεται να έχει πολύ περισσότερες θετικές επιδράσεις, παρά αρνητικές. Οι επιδράσεις της εργασίας στη γυναίκα, ξεκινούν ακόμα από την περίοδο της εγκυμοσύνης. Θεωρείται πως έχει εξαιρετικά καλά αποτελέσματα στην πνευματική υγεία των εγκύων, ιδιαίτερα των πρωτότοκων. Η ποιότητα και το επίπεδο δουλειάς των εγκύων και η υγιής πνευματική και σωματική τους εξέλιξη φαίνεται πως συνδέονται άμεσα. Ιδιαίτερα οι εργαζόμενες γυναίκες που είναι έγκυες στο δεύτερο ή το τρίτο τους παιδί, αποδείχθηκε ότι εμφανίζουν μειωμένα συμπτώματα κατάθλιψης και κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης αλλά και κατά τη διάρκεια της λοχείας. Στην ίδια κατηγορία βρίσκονται και οι μητέρες οι οποίες μέσω της δουλειάς τους έχουν μάθει να αναλαμβάνουν ευθύνες. Εκτός από τα προαναφερθέντα, ιδιαίτερα σημαντική φαίνεται να είναι και η ασφάλεια που νιώθουν αυτές οι γυναίκες, ότι δηλαδή μπορούν να πάρουν τη ζωή τους στα χέρια τους και να μην εξαρτώνται από κανέναν, ούτε καν από το σύζυγό τους.

Από την άλλη μεριά, και οι πρωτότοκες αλλά και οι δευτερότοκες μητέρες που ζούσαν μια εξαιρετικά στρεσογόνο ζωή πριν από την εγκυμοσύνη τους, φαίνεται να έχουν αυξημένες πιθανότητες να εμφανίσουν συμπτώματα επιλόχειας κατάθλιψης καθώς η κατάστασή τους και μόνο τους επιβάλλει να μένουν αρκετές ώρες στο σπίτι και να μειώσουν τους ρυθμούς της ζωής τους. Ανεξάρτητο με την συναισθηματική ευημερία των εγκύων φαίνεται να είναι το χρονικό διάστημα κατά το οποίο σταμάτησαν την εργασία, αλλά και ο λόγος για τον οποίο έγινε αυτό, ο οποίος τις περισσότερες φορές είναι η προετοιμασία για το επερχόμενο μωρό (Dragonas & Petrogiannis & Adam, 1997).

Η επαγγελματική δραστηριότητα και των δύο γονέων στις δυτικές βιομηχανοποιημένες κοινωνίες, έχει βρεθεί πως επιδρά άμεσα στο χρόνο που μπορούν να αφιερώσουν οι γονείς στα παιδιά τους και επομένως στα σχήματα γονεϊκής συμπεριφοράς. Έχει επίσης διαπιστωθεί, ότι τα ευέλικτα ωράρια εργασίας των γονέων, η παροχή γονεϊκών αδειών και αδειών ασθενείας είναι μερικοί από τους τρόπους με τους οποίους το εργασιακό περιβάλλον μπορεί να βοηθήσει τους γονείς στο ρόλο τους, ενώ έμμεσα οι διευκολύνσεις αυτές προάγουν την ανάπτυξη και των ίδιων των γονέων και του παιδιού (Μουσούρου & Στρατηγάκη, 2004).

Η επαγγελματική δραστηριότητα της μητέρας ιδιαίτερα, επηρεάζει αποφασιστικά την ανάπτυξη του παιδιού της και τον τρόπο με τον οποίο θα μεγαλώσει αυτό. Έρευνες έχουν δείξει ότι όσο περισσότερες ώρες την εβδομάδα εργάζονται οι μητέρες έξω από το σπίτι, τόσο μικρότερα τείνουν να είναι τα κοινωνικά δίκτυα των φίλων που αναπτύσσουν τα παιδιά τους. Αυτό που δεν είναι όμως σαφές με τις έρευνες είναι εάν ο μειωμένος διαθέσιμος χρόνος που αφιερώνουν οι μητέρες στα παιδιά τους έχει ως συνέπεια τη μείωση των ευκαιριών που δίνονται σ' αυτά για να συμμετέχουν σε δραστηριότητες με άλλα παιδιά ή ενήλικες, ή εάν αυτή η κατάσταση έχει κάποιον αντίκτυπο στην ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων των παιδιών. ( Πετρογιάννης, 2003)

Επίσης οι μητέρες των οποίων οι σύζυγοι δεν ήταν διαθέσιμοι εξαιτίας του φόρτου εργασίας ή μακρόχρονης απουσίας από το σπίτι, φάνηκε ότι αφιέρωναν λιγότερο χρόνο για να παίξουν με τα παιδιά τους και για να τους προσδώσουν γνωστικά ερεθίσματα. Μάλιστα αυτές οι μητέρες

διέθεταν μικρότερα δίκτυα κοινωνικής υποστήριξης και δεν είχαν αναπτύξει πολλές κοινωνικές δραστηριότητες ή ασχολίες ( ο.π., 2003).

Ανεξάρτητα από τα προηγούμενα, το θέμα της σχέσης που υπάρχει ανάμεσα στην εργασία της μητέρας και τη συμπεριφορά των παιδιών είναι πολύπλοκο γιατί υπεισέρχονται πολλοί επιμέρους παράγοντες που επηρεάζουν τους τρόπους με τους οποίους επιδρά η επαγγελματική ενασχόληση της μητέρας στο παιδί. Κάποιοι βασικοί παράγοντες που θα πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπ' όψιν είναι η ικανοποίηση που αντλεί η μητέρα από τη δουλειά της, το αν εργάζεται οικειοθελώς ή αν εργάζεται υποχρεωτικά για να ενισχύσει οικονομικά την οικογένειά της, το αν έχει βρει τον τρόπο να διευθετούνται τα ζητήματα που αφορούν τα παιδιά την ώρα που εκείνη είναι στη δουλειά της, η υποστήριξη και βοήθεια που έχει από το σύζυγο ή άλλα άτομα, η σχέση της με το σύζυγο κ.λ.π.

Έρευνες που έχουν γίνει κατά καιρούς έχουν δείξει ότι τα συναισθήματα των μητέρων για την εργασία τους ασκούν σημαντικό ρόλο στις επιδράσεις που έχει η απουσία τους από το σπίτι και στην ποιότητα της υποστήριξης που δέχονται τα παιδιά από τους γονείς τους. Οι εργαζόμενες μητέρες που είναι ικανοποιημένες από το καθεστώς που επικρατεί στην εργασία τους ή από την εργασία τους γενικότερα, φαίνεται να είναι πιο αποτελεσματικές ως γονείς από εκείνες που είναι δυσαρεστημένες με την εργασία τους. Η εργασία που προκαλεί αρνητικά συναισθήματα στις εργαζόμενες μητέρες εξ' αιτίας των συγκρούσεων που υπάρχουν σ' αυτή, ή η εργασία που είναι πολύ απαιτητική μπορεί να έχουν αρνητικές επιπτώσεις στη δυνατότητα των μητέρων να ανταποκριθούν στα γονεϊκά τους καθήκοντα, ιδιαίτερα όσον αφορά τις μητέρες που είναι λιγότερο ευαισθητοποιημένες στις ανάγκες των παιδιών τους. Κάποιοι ερευνητές έχουν διαπιστώσει διαφορές μεταξύ εργαζόμενων και μη εργαζόμενων μητέρων όσον αφορά την ανταπόκρισή τους, τις εκδηλώσεις στοργής προς το παιδί και το βαθμό παροχής κοινωνικών ερεθισμάτων προς τα παιδιά τους (Πετρογιάννης, 2003).

Για μία εργαζόμενη μητέρα όλες οι οικογενειακές σχέσεις είναι πιο δύσκολες απ' ό τι για όλα τα άλλα μέλη της οικογένειάς της, αφού αυτή είναι που αναλαμβάνει τις περισσότερες ευθύνες και πρέπει να τις

διεκπεραιώσει. Η πιο δύσκολη από αυτές τις σχέσεις, είναι η σχέση της με τα παιδιά της. Ο σύζυγός της και οι λοιποί συγγενείς είναι σε θέση να καταλάβουν το δύσκολο ωράριο και τις πολλές υποχρεώσεις της γυναίκας αυτής. Τα παιδιά όμως ζητούν αποκλειστικότητα από τη μητέρα τους και άλλες φορές κατανοούν το γεγονός ότι αυτή έχει κι άλλες υποχρεώσεις, ενώ άλλες φορές είναι διεκδικητικά και δεν δέχονται να τη μοιράζονται. Έτσι οι μητέρες που εργάζονται παράλληλα, προσπαθούν με όλα τα μέσα να κάνουν το καλύτερο δυνατό και να ικανοποιήσουν τα παιδιά τους.

Παρ' όλο που δεν υπάρχει καμία επιστημονική απόδειξη ότι τα παιδιά νιώθουν λιγότερο ασφαλή όταν η μητέρα τους δουλεύει, οι περισσότερες μητέρες εξακολουθούν να βασανίζονται από τύψεις για το γεγονός ότι παραμελούν τα παιδιά τους. Οι παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν τα παιδιά είναι ακόμα άγνωστοι, αυτό όμως που μπορεί να ειπωθεί με βεβαιότητα, είναι ότι εκείνο που τελικά έχει σημασία, δεν είναι ο αριθμός των ωρών που μια μητέρα περνάει με το παιδί της, αλλά η ποιότητα που έχουν αυτές οι ώρες και η αλληλεπίδραση μεταξύ μητέρας και παιδιού.

Έρευνες έχουν δείξει ότι τα παιδιά αν και όταν βρίσκονται σε μικρή ηλικία δεν μπορούν να καταλάβουν τη σημασία της εργασίας για τη μητέρα τους και παραπονιούνται για τις ώρες που αυτή λείπει από το σπίτι, όταν μεγαλώνουν της το αναγνωρίζουν και δεν παραπονιούνται που αυτή δούλευε και περνούσε λιγότερο χρόνο μαζί τους. Καταλαβαίνουν δηλαδή ότι η ζωή είναι κάτι περισσότερο από το σπίτι τους και το σχολείο τους και χρειάζεται κάποιες θυσίες. Πολλές φορές μάλιστα, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που η μητέρα δούλευε κι έχει σταματήσει εξ' αιτίας του παιδιού, τα παιδιά είναι αυτά που τη σπρώχνουν να γυρίσει πίσω στην εργασία της βεβαιώνοντάς τη ότι τα πράγματα στο σπίτι θα είναι μια χαρά ακόμα κι αν αυτή λείπει για κάποιες ώρες. Αυτή τη θετική στάση την κρατούν περισσότερο τα κορίτσια απ' ό,τι τα αγόρια. Αυτό φαίνεται να συμβαίνει επειδή τα κορίτσια έχουν κι αυτά φιλοδοξίες να δουλέψουν κι έτσι δέχονται πιο εύκολα να είναι η μητέρα τους εργαζόμενη.

Από την άλλη μεριά για τα αγόρια δεν έχει ξεκαθαριστεί αν είναι η ηλικία τους που τα κάνει να φέρονται πιο ανώριμα ή αν είναι γενικότερα πιο συντηρητική η άποψή τους αφού σε έρευνες που έχουν γίνει λένε ότι



ούτε οι μελλοντικές γυναίκες τους θα ήθελαν να δουλεύουν. Ανεξάρτητα όμως κι από τη σχετικά αρνητική στάση των αγοριών, όλα τα παιδιά αναγνωρίζουν ότι όταν η μητέρα τους δουλεύει, αντιμετωπίζει με μεγαλύτερη άνεση τα προβλήματα που προκύπτουν και τα αντιμετωπίζει πιο αποτελεσματικά και με περισσότερη ψυχραιμία (Sidney, 1971).

Αν και όπως είπαμε παραπάνω δεν υπάρχει επιστημονική απόδειξη ότι η μητρική εργασία βλάπτει τα παιδιά, οι μητέρες εξακολουθούν να βασανίζονται πολύ συχνά από τύψεις. Στην αρχή πιστεύουν ότι δεν μπορούν να συνδυάσουν την εργασία με τη μητρότητα. Οι περισσότερες μητέρες δηλώνουν ότι ειδικά με το πρώτο τους παιδί προσπαθούν συνεχώς να φανούν τέλειες σε όλα και αντάξιες των προσδοκιών του παιδιού τους αλλά και όλων των συγγενών και φίλων. Όσο περνά όμως ο καιρός καταλαβαίνουν ότι είναι αδύνατο να παραμελήσουν τελείως τον εαυτό τους και να σταματήσουν να δουλεύουν για όλη τους τη ζωή.

Στη συνέχεια λοιπόν, επειδή βλέπουν ότι μητρότητα και εργασία πρέπει να συνδυαστούν αρχίζουν να ψάχνουν τρόπους για να το κάνουν. Ο πρώτος τρόπος που βρίσκουν συνήθως οι μητέρες, πέρα από την συνεργασία με το σύζυγό τους η οποία είναι καθοριστικής σημασίας, είναι να προσλάβουν μια καλή baby sitter, η οποία θα υποκαθιστά το δικό τους έργο κάποιες ώρες της ημέρας. Πολύ συχνά όμως νιώθουν ότι όσο καλή κι αν είναι μια baby sitter στη δουλειά της, ποτέ δεν είναι τόσο καλή όσο θα ήθελαν. Δεν υπάρχει καμία γυναίκα η οποία να θεωρούν ότι μπορεί να εκπληρώσει απόλυτα το δικό τους ρόλο. Στην προσπάθεια των μητέρων να βρουν τρόπους να καλύψουν το κενό που νομίζουν ότι δημιουργείται από την πολύωρη απουσία τους από το σπίτι, πολλές μητέρες θεωρούν καθοριστικό το ρόλο των καλοκαιρινών διακοπών. Πιστεύουν ότι αν έχουν ένα μήνα το χρόνο αποκλειστικά με τα παιδιά τους, τότε μπορούν να αναπληρώσουν το χρόνο που «χάθηκε» όλη τη χρονιά επειδή τα παιδιά, αλλά κυρίως οι γονείς είχαν πολλές υποχρεώσεις κι αυτό τους απέτρεπε απ' το να περνούν πολύ χρόνο μαζί.

Πολλές μητέρες παρ' όλο που έχουν πάρει την απόφαση να δουλέψουν με το κόστος που αυτό συνεπάγεται, περικόπτουν κάποια στοιχεία της δουλειάς τους τα οποία σε άλλη περίπτωση θα θεωρούνταν σημαντικά με απώτερο σκοπό να μην υπερβάλλουν με την καριέρα τους και να δώσουν προτεραιότητα στο μητρικό τους ρόλο. Τα στοιχεία αυτά

συνήθως είναι τα δείπνα εργασίας, οι υπερωρίες, τα επαγγελματικά ταξίδια αλλά και οι έκτακτες συνεδριάσεις. Μ' αυτόν τον τρόπο η καριέρα τους προχωράει πολύ πιο αργά απ' ό,τι θα προχωρούσε σε άλλη περίπτωση, αλλά έχουν αποφασίσει ότι αυτό είναι ένα ρίσκο το οποίο οφείλουν να πάρουν ( ο. π., 1971 ).

Εκείνο το οποίο φαίνεται να προβληματίζει ιδιαίτερα τις μητέρες που εργάζονται είναι οι διαφορές στις ανάγκες των παιδιών καθώς εκείνα μεγαλώνουν. Όταν μια μητέρα έχει ένα παιδί σε προσχολική ή πρώτη σχολική ηλικία τα προβλήματα δεν είναι πολλά αφού η ηλικία αυτή δεν έχει συνήθως πολλά θέματα για αντιμετώπιση. Αυτό που συνήθως αποτελεί πρόβλημα είναι το με ποιόν θα μένουν τα παιδιά τις ημέρες που τα σχολεία είναι κλειστά λόγω αργιών και σχολικών εορτών ή πως θα μπορεί η μητέρα να είναι στο σπίτι όταν τα παιδιά της αρρωσταίνουν ξαφνικά.

Αντίθετα όσο μεγαλώνει ένα παιδί, αυτά τα προβλήματα παύουν να υφίστανται, αλλά προκύπτουν τα προβλήματα της εφηβείας που πολλές φορές είναι δισεπίλυτα. Εκεί οι μητέρες συνήθως θεωρούν ότι κάνουν μεγάλο σφάλμα που δεν σταματούν την εργασία τους σ' αυτή την κρίσιμη καμπή στη ζωή του παιδιού τους. Την πεποίθηση αυτή πολλές φορές εντείνουν και τα ίδια τα παιδιά, τα οποία αρχίζουν να έχουν υπερβολικές αντιδράσεις γύρω από θέματα της καθημερινότητας και συνηθίζουν να ξεσπούν στους γονείς τους ( ο. π., 1971).

Όσο καλά κι αν έχει τακτοποιήσει μια μητέρα τα θέματα που αφορούν το παιδί της και τη δική της δουλειά, ποτέ δεν θα πάψει να έχει το σύνδρομο "please forgive me". Το σύνδρομο αυτό, έχει να κάνει με το γεγονός ότι η μητέρα στην προσπάθειά της να εξιλεωθεί στα μάτια των παιδιών της για τις ώρες που λείπει από το σπίτι της, κάθε φορά που γυρνάει από τη δουλειά φέρνει δώρα στα παιδιά της και προσπαθεί να τους φέρεται όσο καλύτερα μπορεί και να τους κάνει όλα τα χατίρια. Οι κανόνες που έχουν τεθεί γίνονται πιο ελαστικοί και κάθε φορά που οι γονείς αποφασίζουν να βγουν για να περάσουν λίγο χρόνο οι δυο τους και προσπαθούν να δικαιολογηθούν στα μάτια των παιδιών τους ώστε αυτά να τους συγχωρέσουν.

Αυτή η αβεβαιότητα και η ανασφάλεια όμως των γονιών καλλιεργεί αβέβαια και ανασφαλή παιδιά και αυτό οδηγεί σε υπερβολικές απαιτήσεις εκ μέρους των παιδιών τα οποία προσπαθούν με κάθε τρόπο να είναι ευνοημένα από τους γονείς τους. Η ζήλια φτάνει στο αποκορύφωμά της και τα παιδιά αρχίζουν να γίνονται κακότροπα και είναι αυτό που τελικά κάνει το μεγαλύτερο κακό στα παιδιά παρά η απουσία των γονιών τους για κάποιες ώρες της ημέρας. Αν η μητέρα νιώθει ένοχη, τα παιδιά θα είναι αναστατωμένα, αν η μητέρα νιώθει άνετα με τη δουλειά της, τα παιδιά θα νιώσουν το ίδιο άνετα με αυτή.

Πέρα όμως από τις ενοχές τις οποίες νιώθουν οι μητέρες κάθε φορά που αφήνουν τα παιδιά τους για να πάνε στη δουλειά, νιώθουν ακόμα μεγαλύτερες τύψεις όταν τύχει να τους συμβεί κάτι κι αυτές δεν μπορούν να είναι εκεί. Πολύ συχνά οι τύψεις αυτές φτάνουν στο σημείο να τις κάνουν να πιστεύουν ότι θα μπορούσαν να αποτρέψουν το ατύχημα αν βρίσκονταν δίπλα στο παιδί τους και αυτό καταλήγει να τις καθιστά ψυχικά ράκη (Sidney, 1971).

### **3.3 ΜΕΤΡΑ ΠΟΥ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΟΥΝ ΤΟΝ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ**

Εκείνο που παίζει πολύ μεγάλο ρόλο στην απόφαση μιας μητέρας για το αν θα εργαστεί ή όχι, είναι το ποιος θα αναλάβει την φροντίδα των παιδιών. Είναι αρκετές εκείνες οι περιπτώσεις των γονέων που δεν έχουν τους δικούς τους γονείς δίπλα τους για να τους βοηθήσουν και θα πρέπει είτε να αναθέσουν την φροντίδα του παιδιού τους σε κάποια άλλη γυναίκα, είτε να απευθυνθούν σε δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς που να μπορούν να τους προτείνουν λύσεις. Οι υπηρεσίες παροχής ημερήσιας φροντίδας για μικρά παιδιά, υποκαθιστούν για κάποιες ώρες της ημέρας την οικογένεια.

Τίθεται όμως το ζήτημα εάν ένα τέτοιο πλαίσιο εκπληρώνει τον οικογενειακό ρόλο επαρκώς, καθώς συχνά η φροντίδα που παρέχεται από τους γονείς έχει χρησιμοποιηθεί ως φόρμα της παιδικής φροντίδας με την

οποία συγκρίνεται η εξωοικογενειακή ημερήσια φροντίδα. Είναι γεγονός πως οι γονείς και το προσωπικό των υπηρεσιών αυτών μπορεί να έχουν σημαντικές διαφορές ως προς πολλά σημεία όπως ως προς τη συμπεριφορά που εκδηλώνει κάθε ενήλικας σ' ένα παιδί. Η συμπεριφορά αυτή μπορεί να αντανακλά τις διαφορετικές πεποιθήσεις, τις αξίες, τις προσωπικές εμπειρίες κτλ σχετικά με το πώς και τι πρέπει να μαθαίνουν τα παιδιά και πώς να κοινωνικοποιούνται.

Από την άλλη βέβαια, κάθε γονιός επιλέγει εξωοικογενειακό πλαίσιο ανάλογα με το δικό του χαρακτήρα, επομένως πολλές φορές οι διαφορές ανάμεσα στη συμπεριφορά των παιδαγωγών και των γονέων είναι οι λιγότερες δυνατές. Γενικότερα θα μπορούσαμε να πούμε πως δεν έχει φανεί μέχρι στιγμής μέσα από τις έρευνες που έχουν γίνει ότι οι παιδικοί σταθμοί και τα ολοήμερα δημόσια και ιδιωτικά σχολεία επιδρούν αρνητικά στην υγιή συναισθηματική ανάπτυξη των παιδιών εάν δεν συνδυάζονται με άλλες αρνητικές παραμέτρους, όπως είναι οι δυσχερείς συνθήκες στην οικογένεια ή η δυσαρμονία με τα άτομα που του παρέχουν φροντίδα και αγωγή (Πετρογιάννης, 2003).

Οι δημόσιες πολιτικές για τον συνδυασμό εργασίας και οικογένειας αποτελούν μείγμα μέτρων σε δύο κατευθύνσεις:

- α. την ανάπτυξη κοινωνικών υποδομών και υπηρεσιών φροντίδας με αμειβόμενη εργασία έξω από τον οικιακό χώρο και
- β. τις διευθετήσεις του χρόνου εργασίας, ώστε οι εργαζόμενοι/-ες να φροντίζουν τα παιδιά οι ίδιοι/-ες.

Τα μέτρα της πρώτης κατεύθυνσης αποσκοπούν στο να περιορίσουν τον όγκο της φροντίδας που παρέχεται μέσα στην οικογένεια, ενώ τα μέτρα της δεύτερης κατεύθυνσης παρέχουν περισσότερο χρόνο στους γονείς, τον οποίο ιδανικά πρέπει να αφιερώσουν στη φροντίδα.

Στην Ελλάδα, η ανάπτυξη κοινωνικών υποδομών και υπηρεσιών φροντίδας είναι οι δημοτικοί βρεφονηπιακοί σταθμοί και παιδικοί σταθμοί (για παιδιά από 8 μηνών έως 4 ετών), τα δημόσια νηπιαγωγεία (αποτελούν τμήμα της προσχολικής εκπαίδευσης για παιδιά από 4 έως 6 ετών), τα Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (ΚΔΑΠ), οι παιδικές οργανώσεις των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης καθώς

και παιδικοί σταθμοί των προνοιακών οργανισμών και μη κυβερνητικών οργανώσεων. Επίσης υπάρχει μεγάλος αριθμός ιδιωτικών νηπιαγωγείων, βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών καθώς και ιδιωτικές παιδικές κατασκηνώσεις που λειτουργούν σε κερδοσκοπική βάση με άδεια της νομαρχίας (Στρατηγάκη, 2007).

Συμπληρωματικά με τις κοινωνικές υποδομές φροντίδας των παιδιών, στους εργαζόμενους γονείς και των δύο φύλων, με την εργατική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, παρέχονται χρονικές διευκολύνσεις. Οι κυριότερες ισχύουσες διατάξεις σχετικά με τις άδειες απουσίας από την εργασία για την φροντίδα των παιδιών αφορούν: α.τις άδειες μητρότητας και πατρότητας, β.το μειωμένο ωράριο των μητέρων και γ.τη γονική άδεια και άλλες άδειες για τους δύο γονείς.

#### **A. Άδειες μητρότητας και πατρότητας**

Η άδεια μητρότητας αποτελεί το παλαιότερο μέτρο πολιτικής για τον συνδυασμό εργασίας και οικογένειας, καθώς περιλήφθηκε στην Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 103 το 1952 και τροποποιήθηκε με την Διεθνή Σύμβαση 183 για την Προστασία της Μητρότητας το 2000. Την παίρνουν όλες οι μητέρες αφού είναι υποχρεωτική και θεωρείται απαραίτητη προϋπόθεση για την εξασφάλιση των στοιχειωδών συνθηκών για την υγεία της μητέρας και του παιδιού.

Ως ελάχιστη διάρκεια της άδειας ορίζονται 14 εβδομάδες πριν ή/ και μετά τον τοκετό, κατά την διάρκεια των οποίων η εργαζόμενη διατηρεί όλα τα δικαιώματά που σχετίζονται με την σύμβαση εργασίας της καθώς και την αμοιβή της ή/ και ένα επίδομα. Επίσης απαγορεύεται η απόλυση ένα χρόνο μετά την γέννηση του παιδιού. Στον ιδιωτικό τομέα προβλέπεται άδεια με πλήρεις αποδοχές 17 ημερολογιακών εβδομάδων (στις τράπεζες 19) και στον δημόσιο τομέα 5 ημερολογιακών μηνών (22,5 εβδομάδες έναντι των 14 εβδομάδων που προβλέπει η Κοινοτική Οδηγία).

Επίσης, θα πρέπει να αναφερθούμε στην εξάμηνη ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας (άρθρο 142 του Ν.3655/08). Δικαιούχοι της συγκεκριμένης παροχής είναι μητέρες ασφαλισμένες στο ΙΚΑ - ΕΤΑΜ και απασχολούνται σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις με σχέση εξαρτημένης εργασίας, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, με πλήρη ή μερική απασχόληση, οι οποίες έχουν ήδη λάβει άδεια μητρότητας (τοκετού και λοχείας), ή ισόχρονη προς το μειωμένο ωράριο άδεια και χορηγείται μετά την λήξη αυτών. Όπως προαναφέρθηκε, η διάρκεια της ανέρχεται σε έξι μήνες, εκ των οποίων μπορεί να γίνει χρήση του συνόλου ή τμήματος αυτής, χωρίς όμως να υπάρχει η δυνατότητα μεταφοράς ή χρήσης της σε άλλη χρονική στιγμή. Η παροχή προσφέρεται από τον ΟΑΕΔ και το καταβαλλόμενο μικτό μηνιαίο ποσό ισούται με τον κατώτατο μισθό, όπως καθορίζεται από την ΕΓΣΣΕ (από 1/9/08 701,01 ευρώ). (βλ. παράρτημα)

Σε αντίθεση με την άδεια μητρότητας, η άδεια πατρότητας δεν ρυθμίζεται από καμία Κοινοτική Οδηγία, όμως με ψήφισμα του Συμβουλίου ενθαρρύνονται τα κράτη μέλη να εκτιμήσουν την πιθανότητα αναγνώρισής της. Στην Ελλάδα, στον ιδιωτικό τομέα παρέχεται άδεια και αφορά 2 ημέρες με αποδοχές για την γέννηση του παιδιού και στον δημόσιο τομέα άδεια 5 ημερών. (ο.π., 2007)

## **B. Μειωμένο ωράριο των μητέρων**

Το δικαίωμα του μειωμένου ωραρίου, δηλαδή της διακοπής της εργασίας της μητέρας για κάποιο τμήμα του ημερήσιου ωραρίου με σκοπό τον θηλασμό του παιδιού θεσπίστηκε στην πρώτη Διεθνή Σύμβαση της Μητρότητας το 1919. Η διακοπή της εργασίας για θηλασμό προβλέπεται ως αμοιβόμενη από το 1952.

Στην Ελλάδα, στον δημόσιο τομέα παρέχεται στις μητέρες μειωμένο ωράριο 2 ωρών την ημέρα για παιδιά μέχρι 2 ετών και κατά 1 ώρα την ημέρα για παιδιά από 2 έως 4 ετών. Εναλλακτικά, παρέχεται ισόχρονη με το μειωμένο ωράριο άδεια που ανέρχεται σε 9 μήνες με πλήρεις

αποδοχές. Στον ιδιωτικό τομέα παρέχεται το δικαίωμα μειωμένου αμειβόμενου ωραρίου 1 ή 2 ωρών για διάστημα 24 ή 12 μηνών αντίστοιχα, ή, εναλλακτικά, συνεχή άδεια ισόχρονης διάρκειας (δηλαδή 4 μηνών). Τέλος, μπορεί ο πατέρας να κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου ή της άδειας, αν δεν κάνει χρήση η μητέρα.

### **Γ. Γονική άδεια και άλλες άδειες για τους δύο γονείς**

Η γονική άδεια αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων, ανδρών και γυναικών, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να μπορούν να ασχοληθούν μαζί του, τουλάχιστον επί 3 μήνες, μέχρι μία ορισμένη ηλικία, η οποία μπορεί να φτάσει έως τα 8 έτη (Ευρωπαϊκή Οδηγία 96/34/ΕΚ).

Στην Ελλάδα είναι μη αμοιβόμενη και κυμαίνεται από τρεισήμισι μήνες μέχρι την ηλικία των τριάμισι ετών του παιδιού στον ιδιωτικό τομέα, ενώ στον δημόσιο τομέα έως 2 χρόνια μέχρι την ηλικία των 6 ετών του παιδιού. Τη γονική άδεια δικαιούται κάθε γονέας που έχει συμπληρώσει τουλάχιστον 1 έτος απασχόλησης στην ίδια υπηρεσία ή επιχείρηση. (ο.π., 2007)

Στις άλλες άδειες και για τους δύο γονείς περιλαμβάνονται: η άδεια σε περίπτωση ασθένειας μελών της οικογένειας, η άδεια για επίσκεψη στο σχολείο και η πρόσθετη άδεια για τους μόνους γονείς. Βέβαια, ενώ θεωρητικά απευθύνονται και στους δύο γονείς, στην πράξη λαμβάνονται σχεδόν κατ' αποκλειστικότητα από την μητέρα.

Παρατηρούμε λοιπόν ότι στην πράξη, η συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής ζωής αφορά μόνο τις γυναίκες. Ο αντίκτυπός της όμως πηγαίνει όχι μόνο σ' αυτές αλλά και στις οικογένειές τους. Για το λόγο αυτόν δεν είναι η συμφιλίωση γυναικεία διεκδίκηση, αλλά συνιστά ευρύτερη κοινωνική ανάγκη. Και στην πραγματικότητα δεν πρόκειται για συμφιλίωση αλλά ανάγκη συνδυασμού των οικογενειακών υποχρεώσεων με τις εργασιακές. Έτσι η πραγματικότητα επιβάλλει ώστε τόσο τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την προώθηση της συμφιλίωσης, όσο και εκείνα που θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι συμβάλουν στην προώθηση αυτήν, να

αξιολογούνται σε δύο επίπεδα: Το πρώτο αφορά το πόσο έχει προωθηθεί η συμφιλίωση της εργασίας των γυναικών με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Το δεύτερο αφορά στο πόσο έχει προωθηθεί η συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής ζωής έτσι ώστε να βελτιωθεί η ποιότητα της καθημερινότητας και οι προοπτικές ανδρών και γυναικών με παράλληλη στήριξη της οικογένειας. Στην Ελλάδα μείζον θέμα αποτελεί το πρώτο επίπεδο, στο οποίο μάλιστα παρά τις προόδους που έχουν γίνει, δεν μπορεί παρά να σημειώσει κανείς την εις βάρος των γυναικών κατάσταση (Μουσούρου & Στρατηγάκη, 2004).

### **3.4 ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΣΥΖΥΓΟ**

Εκτός όμως από τη βοήθεια που μπορεί να προσφέρει το κράτος και οι ιδιωτικοί φορείς στην εργαζόμενη μητέρα, πολύ σημαντική είναι και η σχέση που αυτή έχει αναπτύξει με το σύζυγό της καθώς και η βοήθεια που αυτός της παρέχει. Η πραγματικότητα μας δείχνει ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να έχουν όχι μόνο την ευθύνη αλλά και την ενασχόληση με το νοικοκυριό και τα παιδιά ακόμα κι όταν εργάζονται: οι άνδρες αφιερώνουν 9 ώρες την εβδομάδα για την ενασχόληση με το νοικοκυριό και άλλες 8 για τη φροντίδα των παιδιών, ενώ οι γυναίκες 34 και 15 αντίστοιχα. Παρά τα δεδομένα όμως της έρευνας, στα λόγια οι άνδρες φαίνεται να διατυπώνουν πιο προοδευτικές αντιλήψεις από αυτές που καταγράφηκαν.

Διαπιστώθηκε επίσης και η συνεχιζόμενη καθημερινή συμβολή των γονιών της μητέρας. Για να μπορέσει να ελαφρύνει λίγο η γυναίκα τον φόρτο εργασίας της θα πρέπει να γίνει ανακατανομή των ευθυνών ως προς το σπίτι και τα παιδιά μεταξύ των γονέων- συζύγων. Όταν η κατανομή των ευθυνών παραμένει παραδοσιακή, οι συνθήκες είναι απαγορευτικές για τη γυναικεία απασχόληση. Στις περιπτώσεις που ο σύζυγος βοηθά την εργαζόμενη γυναίκα του στις δουλειές του σπιτιού, αυτή θεωρεί συχνά πως είναι τυχερή γιατί εκείνος καταδέχεται να τη βοηθήσει στις εργασίες αυτές. Η μεγάλη όμως πλειοψηφία των γυναικών



δεν νιώθουν τυχερές, ούτε και είναι ικανοποιημένες από τη συμβολή του άντρα τους στο σπίτι.

Εκείνο στο οποίο φαίνεται να συμφωνούν και τα δύο φύλα, είναι πως για να αλλάξει αυτό το στερεότυπο θα πρέπει να αλλάξει ο τρόπος που οι γονείς- και ιδιαίτερα οι γυναίκες- μεγαλώνουν τα παιδιά τους. Να κατανοήσουν δηλαδή ότι δεν υπάρχουν γυναικείες και αντρικές δουλειές, αλλά πως πρέπει και οι δύο σύζυγοι να βοηθούν στο κοινό τους σπίτι για να είναι όσο το δυνατόν ομαλότερη η συμβίωσή τους ( ο. π., 2004)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

Από κοινωνιολογικής απόψεως ο εκσυγχρονισμός του γυναικείου φύλου και ρόλου υπήρξε τόσο ταχύς και τόσο ευρύς ώστε να μπορούμε να τον χαρακτηρίσουμε «επαναστατικό». Η «επανάσταση» αυτή οφείλεται κυρίως στις μεταβολές που συνδέονται με την είσοδο και παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας, οι οποίες θεωρούνται - και ίσως να είναι - γυναικείες κατακτήσεις. Από την άλλη μεριά οι άνδρες φαίνεται να ακολουθούν - και μάλιστα διστακτικά - τις γυναίκες και να δυσκολεύονται να προσαρμοσθούν στις καινούργιες κοινωνικές και προσωπικές σχέσεις με το άλλο φύλο.

Βέβαια, η επίδραση της σύγχρονης παιδείας τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες, δημιουργεί όλο και περισσότερο μία διαφοροποίηση στις σχέσεις τους, καταργεί σιγά - σιγά τη διάκριση των ρόλων των φύλων και την διπλή ηθική. Πρόκειται για την παιδεία γενικά, την καλλιέργεια, τη συνειδητοποίηση και όχι για την απόκτηση γνώσεων και πτυχίων.

Παλαιότερα πολλές γυναίκες μίλησαν για ισότητα, όταν δεν είχαν προνόμια, επιδιώκοντας - παράλληλα και με μεγαλύτερο ζήλο - να αποκτήσουν και είτε αναλώθηκαν σε αυτές τις δύο παράλληλες επιδιώξεις, είτε απέκτησαν κάποια προνόμια με μοναδική φροντίδα την διατήρηση και τη βελτίωση τους. Άλλες γυναίκες μίλησαν για ισότητα αργά, όταν είδαν το γυναικείο όραμα τους να γκρεμίζεται και να οδηγούνται στο αδιέξοδο της «αποτυχημένης γυναίκας». Όμως, δεν σταμάτησαν τον αγώνα και έτσι υπάρχει σήμερα το κίνημα της γυναίκας για την ισότητα, το οποίο μέσα από δοκιμασίες, διεκδικήσεις και αγώνες επιδιώκει την συνεχή βελτίωση της θέσης της γυναίκας στην κοινωνία.

## 4.1 ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΕΛΕΥΘΕΡΩΣΗ – ΦΕΜΙΝΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ

Τα προβλήματα των γυναικών βρίσκονται σε άμεση συνάρτηση με την γενικότερη δομή της κοινωνίας και ειδικότερα με την οικονομική της δομή. Όμως, η λύση των προβλημάτων τους δεν καθορίζεται μόνο από την υλική βελτίωση των συνθηκών στην οικογένεια και την εργασία. Βέβαια, τις τελευταίες δεκαετίες έχουν καταρριφθεί πολλές προκαταλήψεις εις βάρος των γυναικών, που βασική αφετηρία τους έχουν την ηθική και οικονομική εξάρτησή της από τον άνδρα.

Σήμερα, η γυναίκα ως εργαζόμενη μπορεί να εξασφαλίσει τα μέσα για να ζήσει με αξιοπρέπεια. Τα φαινόμενα όμως δείχνουν ότι η γυναίκα ως οντότητα δεν έχει ακόμα αποκατασταθεί ως ισότιμο μέλος της κοινωνίας, καθώς η υποτίμηση εις βάρος της συνεχίζεται στην οικογένεια, στην κοινωνία και στον επαγγελματικό τομέα. Λόγω αυτών των συνεχιζόμενων αδικιών τα γυναικεία κινήματα αναγκάζονται να εκσυγχρονίζονται ώστε να πετύχουν τους σκοπούς τους.

Ο φεμινισμός, ως θεωρία για την κοινωνική ισότητα των γυναικών, εμφανίστηκε τον 18<sup>ο</sup> αιώνα με διάφορες μορφές, ανάλογα με τα προβλήματα των γυναικών σε κάθε χώρα. Σύμφωνα με την Δαράκη (1995), κύρια επιδίωξή του ήταν και είναι η καλλιέργεια και ενεργοποίηση όλων των ιδιαίτερων ικανοτήτων της γυναίκας ώστε να εξελιχθεί σε έναν δυνατό εκπολιτιστικό παράγοντα της κοινωνίας. Αφετηρία για την δημιουργία του φεμινισμού ως κοινωνικό φαινόμενο ήταν η είσοδος της γυναίκας στην παραγωγή και η συνεπαγόμενη εκμετάλλευση και διάκριση εις βάρος της. Πρόκειται για ένα κίνημα που υποστηρίζει τα γυναικεία δικαιώματα για χειραφέτηση, απελευθέρωση, ισότητα.

Αξίζει εδώ να αναφερθεί ότι απαρχή του φεμινισμού ως παγκόσμιο κοινωνικό φαινόμενο και ως ένα εντελώς νέο ιστορικό φαινόμενο ήταν το 1782, όταν κάτω από την επίδραση της Γαλλικής Επανάστασης κυκλοφόρησε η πρώτη διακήρυξη για τα δικαιώματα της γυναίκας. Συγκεκριμένα:

« Για πρώτη φορά στην ιστορία οι γυναίκες εισβάλλουν κυριολεκτικά στον κοινωνικό στίβο ως μαζική και κοινωνική και πολιτική κατηγορία που διεκδικεί το

δικαίωμά της στην ελευθερία και διαμορφώνει μία άλλη αντίληψη των οικονομικών αξιών της Ελευθερίας – Ισότητας – Αδελφότητας. [...] Τον Σεπτέμβριο του 1971 μία πρωτοπόρα γαλλίδα αγωνίστρια, η Ολύμπια Ντε Κουζ, εκδίδει τα δικαιώματα της γυναίκας και της πολίτισσας με στόχο να τα υποβάλλει για συζήτηση στην Εθνοσυνέλευση, αλλά εξαιτίας μίας καθυστέρησης στο τυπογραφείο κυκλοφορούν λίγες μέρες μετά την αποδοχή του συντάγματος από το Βασιλιά διαμορφωμένη πάνω στα πρότυπα των δικαιωμάτων του ανθρώπου το 1789. Η μπροσούρα αυτή αποτελεί μία άμεση καταγγελία του γεγονότος ότι η γυναίκα δεν έχει συμπεριληφθεί στην έννοια “άνθρωπος”» (Βαρίκα, 1987, σελ. 18)

Βέβαια στην Ελλάδα το φεμινιστικό κίνημα εμφανίστηκε με σχετική καθυστέρηση σε σχέση με τις άλλες χώρες. Σε αυτό συνετέλεσαν διάφορα γεγονότα, όπως η Τουρκοκρατία, οι πόλεμοι και οι δικτατορία, τα οποία δεν έδιναν στην γυναίκα τη δυνατότητα να ασχοληθεί απρόσκοπτα με τα δικαιώματά της. Σε καμία περίπτωση όμως αυτό δεν πρέπει να θεωρηθεί ως αδιαφορία και έλλειψη συμμετοχής των Ελληνίδων στην διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.

Ως πρώτη και συστηματική και οργανωμένη εκδήλωση για τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων των γυναικών θεωρείται η σύσταση της «Φιλανθρωπικής Εταιρίας των Γυναικών» το 1885. Εδώ διακρίνονται δύο επίπεδα: το κοινωνικό και της εκπαίδευσης των γυναικών. Πιο αναλυτικά, στο κοινωνικό επίπεδο οι γυναίκες αρχικά προσπαθούν να πιστέψουν στην ισότητα των φύλων και έπειτα να λάβουν μέρος στον αγώνα για την απόκτηση των δικαιωμάτων τους. Στο επίπεδο της εκπαίδευσης οι γυναίκες αντιλήφθηκαν ότι πρέπει πάσει θυσία να ανεβάσουν το πνευματικό τους επίπεδο βοηθώντας στην ίδρυση σχολείων για κορίτσια και να προσπαθήσουν να προωθήσουν την μόρφωση των κοριτσιών, ώστε να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των εποχών.

Στα χρόνια που ακολούθησαν αναπτύχθηκαν και άλλες παρόμοιες κινήσεις, όπως η έκδοση της «Εφημερίδας των Κυριών» το 1907 από την Καλλιόπη Παρέν, η ίδρυση του Σοσιαλιστικού Ομίλου Γυναικών στις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα, η ίδρυση του «Συλλόγου για τα Δικαιώματα των Γυναικών» το 1920 και πολλών άλλων. Σκοπός όλων αυτών ήταν η διεκδίκηση της οικονομικής, κοινωνικής, πολιτικής και νομικής ισοτιμίας των γυναικών. Μέσω αυτών αναγνωρίστηκε η μητρότητα ως κοινωνικό

λειτουργήματα και προβλήθηκε η αρχή «ίση αμοιβή για ίση εργασία». (Τάκαρη, 1984)

Ύστερα από συνεχείς διεκδικήσεις και κατακτήσεις φτάσαμε στο 1974, οπότε και το γυναικείο κίνημα άρχισε να παίρνει και νέες διαστάσεις και να δραστηριοποιείται περισσότερο. Είναι χαρακτηριστικό δε, ότι την εποχή εκείνη οι περισσότερες φεμινιστικές οργανώσεις δίνουν πολιτικό χαρακτήρα στις διεκδικήσεις τους.

Ξεχωριστή σημασία έχει το μήνυμα που στέλνουν όλα τα σύγχρονα γυναικεία κινήματα: ότι ο φεμινισμός έχει εξελιχθεί σε αίτημα ανθρωπιστικού πολιτισμού, επιδιώξεις που αναφέρονται στην ισοτιμία, στη δημοκρατία, στην ελευθερία και στην κοινωνική δικαιοσύνη. Όλα αυτά αντιπροσωπεύουν πανανθρώπινα ιδανικά, που για την επικράτησή τους αγωνίζονται και τα δύο φύλα. Κυρίως το γυναικείο κίνημα είναι σε θέση να διαθέσει την δύναμη που απαιτείται ούτως ώστε να ασχοληθούμε όλοι με το τεράστιο κοινωνικό πρόβλημα της καταπίεσης και της υποτίμησης της γυναίκας.

Σε γενικές γραμμές, το σύγχρονο φεμινιστικό κίνημα παρακολουθεί τις εναλλασσόμενες κοινωνικές μεταλλαγές και προσανατολίζει ανάλογα τις διεκδικήσεις και τις επιδιώξεις του. (Δαράκη, 1995) Επίσης αμφισβητεί την κοινωνική αξιολόγηση των δικαιωμάτων που απέκτησε η γυναίκα, εφόσον δεν εφαρμόζονται στην πράξη. Τάσσεται υπέρ της απελευθέρωσης των γυναικών σε όλους τους τομείς (κοινωνικό, πολιτικό, οικονομικό και επαγγελματικό). Τέλος, πρεσβεύει ότι η αποκλειστική ενασχόληση των γυναικών με τις δουλειές του σπιτιού οδηγεί στην απομόνωσή τους, στην αποξένωσή τους από τα κοινωνικά προβλήματα και αποκλείει την δυνατότητα αξιοποίησης τυχόν ικανοτήτων και κλίσεων που θα μπορούσαν να τις ικανοποιούν στην εργασία τους.

## 4.2 ΛΟΓΟΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το φαινόμενο της συστηματικής και εξωσπιτικής εργασίας της γυναίκας αυξήθηκε τις τελευταίες δεκαετίες και προκάλεσε ποκίλες αντιδράσεις, οι οποίες προέρχονταν και από την πλευρά των γυναικών αλλά κυρίως από την πλευρά των ανδρών.

Συγκεκριμένα, μία μερίδα ανδρών πιστεύει και υποστηρίζει την άποψη ότι η γυναίκα δεν πρέπει να εργάζεται, καθώς οι ίδιοι είναι άξιοι να της προσφέρουν μία άξια ζωή. Αυτή η κατηγορία ανδρών, είτε στην αρχή της γνωριμίας τους είτε στην αρχή του έγγαμου βίου τους, θέτουν τη γυναίκα αντιμέτωπη με δίλημμα της συνέχισης της εργασίας της ή της δημιουργίας και ολοκληρωτικής αφοσίωσης στην οικογένεια. Υπάρχει όμως και μία μερίδα ανδρών η οποία υποστηρίζει την γυναικεία εργασία, κυρίως για λόγους οικονομικούς, αλλά και για λόγους προσωπικής ανάπτυξης και κάλυψης των αναγκών της γυναίκας.

Παρά τις αντιδράσεις και την «μυθολογία» ότι δεν μπορεί να συνδυαστεί η οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή από την πλευρά των γυναικών, στην πραγματικότητα παρουσιάζεται αύξηση της γυναικείας επαγγελματικής απασχόλησης (και ιδιαίτερα της απασχόλησης των έγγαμων γυναικών). Αναφερόμαστε σε αύξηση που οφείλεται στην συγκυρία του πολλαπλασιασμού των ευκαιριών, των δυνατοτήτων και των κινήτρων για απασχόληση των γυναικών. (Μουσούρου, 1993)

Καταρχάς, μεταπολεμικά πολλαπλασιάθηκαν οι ευκαιρίες γυναικείας απασχόλησης, καθώς μέχρι τότε δεν ήταν ιδιαίτερα διαδεδομένη. Οι κυριότεροι λόγοι αυτής της αύξησης είναι οι εξής:

- η προοδευτική εξασθένιση των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών, η οποία συνέβαλλε στην αύξηση των παρεχόμενων σε αυτές ευκαιριών απασχόλησης
- η εξασθένιση της κοινωνικής κατακραυγής και η μετατροπή της γυναικείας απασχόλησης από απαξία σε αξία, αδιακρίτως κοινωνικών στρωμάτων ή και καταστάσεων. Έτσι, από αδήρητη

ανάγκη για κάποιες γυναίκες (π.χ. χήρες), η απασχόληση έγινε δυνατότητα επιλογής ή ακόμα και κοινωνικό καθήκον όλων

- η έλλειψη εργατικών χεριών, η οποία αυξήθηκε μεταπολεμικά και οφειλόταν σε τρεις λόγους: στην μείωση του εργατικού δυναμικού λόγω του πολέμου, στην επιμήκυνση του χρόνου σπουδών που επιβράδυνε την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας και, τέλος, στην μεταπολεμική οικονομική ανάπτυξη και τον πολλαπλασιασμό των θέσεων εργασίας που αυτή συνεπαγόταν
- η ανάπτυξη και η εξάπλωση του τριτογενή τομέα, του τομέα των υπηρεσιών, στον οποίο παραδοσιακά απασχολείται μεγάλος αριθμός γυναικών (ο.π., 1993)

Παράλληλα με τις ευκαιρίες αυξήθηκαν και οι δυνατότητες της γυναικείας απασχόλησης. Οι παράγοντες που συνετέλεσαν σε αυτό είναι οι ακόλουθοι:

- η μείωση του μέσου αριθμού παιδιών και η απόκτησή τους κατά τα πρώτα χρόνια του γάμου, γεγονότα που απελευθερώνουν 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 ανά ζευγάρι, τα οποία συνέβαλλαν καθοριστικά στην βελτίωση της φυσικής κατάστασης των γυναικών και της υγείας τους εν γένει
- η δημιουργία και επέκταση υπηρεσιών που διευκολύνουν την γυναικεία απασχόληση, όπως παιδικοί σταθμοί και νηπιαγωγεία. Αυτή η δημιουργία και επέκταση θεωρείται δικαίωμα των γυναικών και προϋπόθεση ικανοποίησης του δικαιώματός τους στην εργασία
- η άνοδος του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών. Είναι λογικό όσο πιο μορφωμένη είναι μία γυναίκα να έχει περισσότερες πιθανότητες να μπει και να παραμείνει στην αγορά εργασίας
- η τάση ενοποίησης των σπουδών, εξάλειψης της παραδοσιακής τους διάκρισης σε «ανδρικές» και «γυναικείες» - και κατ'επέκταση μία τάση εξάλειψης της πίεσης που ασκούσε στις γυναίκες το

κοινωνικό περιβάλλον ώστε να σπουδάσουν και να ασχοληθούν με πράγματα που αρμόζουν στο φύλο τους

- η εξοικονόμηση χρόνου από τις οικιακές εργασίες λόγω της μείωσης του μεγέθους του νοικοκυριού και λόγω της αυτοματοποίησης, απλοποίησης ή και εξάλειψης των εργασιών αυτών, ως συνέπεια της σύγχρονης τεχνολογίας και της καινούργιας οργάνωσης της ζωής

Η μαζικότητα της γυναικείας απασχόλησης στις σύγχρονες κοινωνίες συνιστά ουσιαστική αναδιάρθρωση τόσο της αγοράς εργασίας όσο και του κοινωνικού βίου. Όμως δεν θα ήταν εφικτή αν - εκτός από τις ευκαιρίες και τις δυνατότητες των γυναικών να μπουν στην αγορά εργασίας - δεν είχαν αυξηθεί και τα κίνητρα. Πιο αναλυτικά αυτά συνίστανται στα εξής:

- στην οικονομική ανάγκη που δημιουργείται από τις συνεχώς αυξανόμενες καταναλωτικές ανάγκες και την σχετικά ανεπαρκή αμοιβή ενός μόνο μέλους της οικογένειας (του συζύγου)
- στην επιθυμία της γυναίκας να είναι και να παραμένει οικονομικά ανεξάρτητη μετά τον γάμο της. Η επιθυμία αυτή εντείνεται από την αστάθεια που συνεπάγεται ο σύγχρονος γάμος και η αβεβαιότητα για το μέλλον
- στην αύξηση του αριθμού ελεύθερων ή ανύπαντρων γυναικών
- στην επιθυμία της γυναίκας να ξεφύγει από την οικιακή ρουτίνα, την ανία αλλά και την απάθεια που η ρουτίνα αυτή δημιουργεί
- στην ανάγκη για συντροφιά, που δημιουργεί η απομόνωση στον χώρο του σπιτιού
- στην επιθυμία της γυναίκας να βελτιώσει τόσο την δική της κοινωνική θέση όσο και της οικογένειάς της, μέσω του γοήτρου και της οικονομικής ανεξαρτησίας που παρέχει ένα επάγγελμα
- στην επιθυμία της γυναίκας για αυτο-ολοκλήρωση, η οποία προέρχεται από την εργασία και την κάνει να νιώθει δημιουργική



- στην αύξηση του ενδιαφέροντος της γυναίκας για το επάγγελμα που ασκεί και την υπέρβαση της παραδοσιακής αντίληψης ότι για την γυναίκα δημιουργία είναι μόνο η απόκτηση και ανατροφή παιδιών (ο.π., 1993)

#### **4.3 ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΤΩΝ ΡΟΛΩΝ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ**

Η υπέρβαση του στερεότυπου ρόλου της γυναίκας στην κοινωνία και, κατ'επέκταση και στην οικογένεια, συνδέεται άρρηκτα με κοινωνικο-οικονομικές εξελίξεις που κατέστησαν τις μεταβολές αυτές δυνατές, αν όχι επιβεβλημένες. Σε αυτό το σημείο θα ήταν καλό να αναλύσουμε τις έννοιες του φύλου και των στερεοτύπων.

Η διάκριση του φύλου σε βιολογικό (sex) και κοινωνικό (gender) καθιερώθηκε με βάση την αντίληψη ότι η ταυτότητα του φύλου διαμορφώνεται σε πολύ μεγάλο βαθμό στα πλαίσια του κοινωνικού περιγύρου. Ως βιολογικό φύλο θεωρείται εκείνο με το οποίο μία γυναίκα γεννιέται ως γυναίκα, ενώ ως κοινωνικό εκείνο μέσω του οποίου κατασκευάζεται κοινωνικά ως γυναίκα.

Ως στερεότυπα νοούνται οι γενικευμένες πεποιθήσεις των μελών μίας ομάδας, ως προς το πώς είναι και πώς συμπεριφέρονται τα μέλη μίας άλλης ομάδας. Στην κοινωνιολογία υπάρχει ειδοποιός διαφορά μεταξύ της στάσης και της προκατάληψης. Αποτελούν γενικευτικές, ριζωμένες στάσεις, ένα σύνολο που αφορούν προσωπικά χαρακτηριστικά μίας ομάδας ανθρώπων.

Όσον αφορά τα στερεότυπα των φύλων, πρόκειται για αντιλήψεις και στάσεις σχετικά με την ταυτότητα και τους ρόλους ανδρών και γυναικών, που ασυνείδητα ή συνειδητά υιοθετούμε και που προβάλλονται από ποικίλες πηγές γύρω μας, όπως το συγγενικό περιβάλλον ή τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης. Σύμφωνα με αυτές ορισμένα προτερήματα, μειονεκτήματα, μορφές συμπεριφοράς αποδίδονται στα άτομα ανάλογα με το αν τα τελευταία είναι άνδρες ή γυναίκες, αγνοώντας ή παραβλέποντας τις ατομικές τους διαφορές και ιδιαιτερότητες. Είναι γνωστό ότι όλες οι κοινωνίες ορίζουν συγκεκριμένα - και διαφορετικά -

ενδιαφέροντα, χαρακτηριστικά προσωπικότητας, εργασίες και ασχολίες ως κατάλληλα για το καθένα από τα δύο φύλα.

Πιο αναλυτικά, σύμφωνα με τα στερεότυπα των φύλων, στους άνδρες αποδίδονται χαρακτηριστικά όπως σκληρότητα, επιθετικότητα, κυριαρχία, δύναμη, ανεξαρτησία, λογική, γενναιότητα και άλλα. Από την άλλη μεριά, οι γυναίκες παρουσιάζονται ως αδύναμες, φλύαρες, ευγενικές, μη επιθετικές, παθητικές, συναισθηματικές, γλυκές.

Στις παλαιότερες κοινωνίες μονάδα στρωμάτωσης είναι το νοικοκυριό και κριτήριο κατάταξης του η κοινωνικο-οικονομική θέση του άνδρα αρχηγού του. Στο συγκεκριμένο σχήμα η γυναίκα παίρνει την κοινωνική θέση του πατέρα της όσο είναι ανύπαντρη, του συζύγου της όταν παντρευτεί. Έτσι, δεν έχει δική της κοινωνική θέση, δεν είναι κοινωνικά αυθύπαρκτη όπως ο άνδρας. (Μουσούρου, 2005)

Σύμφωνα με τα στερεότυπα των ρόλων των φύλων, οι ρόλοι του άνδρα και της γυναίκας ήταν καθορισμένοι. Η θέση του άνδρα ήταν έξω από το σπίτι. Ήταν αυτός που έφερνε τροφή, δούλευε και παρείχε προστασία στην οικογένειά του. Αντίθετα η θέση της γυναίκας συμπεριελάμβανε κυρίως την εκτέλεση των οικιακών εργασιών και την φροντίδα των μελών της οικογένειας.

Όμως, στις σύγχρονες κοινωνίες, όπου άξονας είναι το άτομο και όχι η ομάδα, το νοικοκυριό ή έστω η οικογένεια δεν μπορεί να λειτουργήσει ως μονάδα στρωμάτωσης. Δημιουργείται λοιπόν μία κατάσταση ρευστή που δεν συμβιβάζεται με την κλασική αντιμετώπιση της στρωμάτωσης. Ύστερα από συνεχείς αγώνες και διεκδικήσεις από την πλευρά των γυναικών, όπως προαναφέραμε, και την εξέλιξη της κοινωνίας και των αναγκών της οικογένειας, οι γυναίκες άρχισαν να εισέρχονται στον εργασιακό χώρο.

Βέβαια τα στερεότυπα ισχύουν και εδώ, καθώς υπάρχει διαχωρισμός της απασχόλησης σε «ανδρική» και «γυναικεία». (Stern, 1993) Ο διαχωρισμός αυτός συνίσταται στην συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένους κλάδους απασχόλησης, στους οποίους και αποτελούν την πλειονότητα, και στην συγκέντρωση των ανδρών σε άλλους κλάδους απασχόλησης. Βάσει αυτού του διαχωρισμού οι ανδρικές εργασίες θεωρούνται ανώτερες και οι γυναικείες κατώτερες.

Παρατηρούμε λοιπόν ότι τα στερεότυπα των φύλων, παρά τις αλλαγές και τις εξελίξεις που έχουν σημειωθεί στην κοινωνική θέση των γυναικών, εξακολουθούν να επικρατούν. Έτσι, στη συνείδηση των ανθρώπων συνεχίζει να επικρατεί η προκατάληψη ότι η φύση έχει καθορίσει διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους στα δύο φύλα ακόμα και σήμερα. Στην συντριπτική τους πλειοψηφία οι Έλληνες θεωρούν ότι ο γάμος και η οικογένεια αποτελούν την ολοκλήρωση της γυναίκας και ότι μία επιτυχήμενη πορεία στον επαγγελματικό χώρο δεν αποτελεί σπουδαίο επίτευγμα (Τάκαρη, 1984)

Η ύπαρξη δύο ταυτοτήτων, μίας γυναικείας και μίας ανδρικής, με διαφορετικά στερεοτυπικά χαρακτηριστικά είναι επικίνδυνη και περιορίζει τις προσδοκίες και τις επιλογές μας, αναπαράγοντας μία κοινωνία βασισμένη στην ανισότητα. Άλλωστε οι ενήλικες χρειάζονται τα θετικά χαρακτηριστικά και από το ανδρικό και από το γυναικείο στερεότυπο, για να λειτουργήσουν καλά στην κοινωνία. Η ψήφιση νόμων περί ισότητας, όπως φαίνεται, δεν είναι από μόνη της ικανή να αλλάξει προκαταλήψεις που έχουν διαμορφωθεί και έχουν εδραιωθεί δια μέσου των αιώνων. Χρειάζεται αλλαγή νοοτροπίας και αντιλήψεων με την ευαισθητοποίηση και ενημέρωση της ευρύτερης κοινότητας.

#### **4.4 ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΓΥΝΑΙΚΑ**

Στις παλαιότερες κοινωνίες, όπως και προαναφέραμε, η γυναίκα αντιμετωπιζόταν ως ιδιοκτησία του άνδρα είτε αυτός ήταν σύζυγος, πατέρας ή αδελφός. Για πολλά χρόνια - και μέχρι πρόσφατα - μια σειρά προκαταλήψεων βάραινε την γυναίκα και οδηγούσε στην υποτίμησή της.

Η αρνητική αντιμετώπιση της γυναίκας εκ μέρους της κοινωνίας ξεκινούσε με την γέννησή της. Η γέννηση ενός κοριτσιού δεν ήταν καθόλου ευχάριστο γεγονός ειδικά για τους φτωχούς γονείς της, στους οποίους έπεφτε όλο το βάρος να την θρέψουν, να την μεγαλώσουν και όταν φτάσει σε ηλικία γάμου να την παντρέψουν. Αλλά και για να την παντρέψουν έπρεπε να δώσουν στο γαμπρό προίκα, σπίτι, χωράφι ή

χρήματα. Όμως ο γάμος αποτελούσε «την κοινωνική αποκατάσταση» της κοπέλας. Το να μείνει ανύπαντρη ήταν μία κοινωνική μειονεξία και βάρος στην οικογένεια της. Η κοινωνία την θεωρούσε «γεροντοκόρη».

Όμως, ούτε μετά τον γάμο βελτιωνόταν η κοινωνική της θέση. Οι προσωπικές σχέσεις των συζύγων είναι βασισμένες στην εξάρτηση της γυναίκας από τον άνδρα. Οφείλει υπακοή στον αρχηγό της οικογένειας που είναι ο σύζυγος και είναι υποχρεωμένη να φροντίζει αυτόν και το σπίτι. Την εξουσία πάνω στα παιδιά που γεννάει την ασκεί ο πατέρας, ο οποίος αποφαινεται για όλα τα σημαντικά ζητήματα σχετικά με την επιμέλεια των παιδιών. (Κακλαμανάκη, 1987)

Αρνητική ήταν η άποψη της κοινωνίας και για τις γυναίκες που εργάζονταν. Εργασία της γυναίκας και υποχρέωση της θεωρείται η δουλειά στο σπίτι, η άψογη κατάσταση του νοικοκυριού, και η σωστή διαχείριση του κονδυλίου «διατροφή και ένδυση της οικογένειας-ανάγκες του σπιτιού».

Όλα αυτά όμως άλλαξαν μετά την μαζική είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η επαγγελματική δραστηριότητα της γυναίκας ευνοεί την ανάπτυξη και την αξιοποίηση πολλών ικανοτήτων της που την καθιέρωσαν κοινωνικά.

Πλέον η γυναίκα εξελίσσεται σε ελεύθερο άνθρωπο, αναγνωρίζεται ως αυτόνομη ύπαρξη. Της δίνεται η δυνατότητα να ζει σε έναν ευρύτερο κοινωνικό κύκλο - και όχι αποκομμένη στα στενά όρια του σπιτιού της – και να διεκδικεί τα δικαιώματά της σπάζοντας το φράγμα της δειλίας, της μειονεξίας και της υποτίμησης. Η εργασία της δίνει τη δυνατότητα να συνειδητοποιήσει τις αιτίες της κοινωνικής της υποτίμησης και να αντιδράσει ανάλογα. Παράλληλα συμβάλλει στην άμβλυνση των στερεοτύπων των διαφορετικών ρόλων αγοριών και κοριτσιών και στην αντίληψη ότι τα δύο φύλα είναι προορισμένα για διαφορετικές ασχολίες στη ζωή. (Δαράκη, 1995)

Η έξοδος από την παραδοσιακή πατριαρχική οικογένεια βοήθησε την γυναίκα να ανεξαρτητοποιηθεί. Η οικονομική συνεισφορά της στην οικογένεια επέβαλλε σεβασμό προς το πρόσωπο της από το κοινωνικό σύνολο. Το γεγονός ότι ανταποκρίνεται ικανοποιητικά στον τριπλό της

ρόλο ως εργαζόμενη, μητέρα και νοικοκυρά την καθιστά άξια στα μάτια της κοινωνίας.

Οι αντιλήψεις ότι η γυναίκα πρέπει να μένει κλεισμένη μέσα στο σπίτι, αχρηστευμένη κοινωνικά και υπαρξιακά, έχουν ξεπεραστεί και απορριφθεί εδώ και καιρό. Η σύγχρονη πραγματικότητα απαιτεί από τη γυναίκα άλλες αρετές και ικανότητες.

#### **4.5 ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ – ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ**

Οι διαφοροποιήσεις στην αγορά εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα εντάσσονται στο ευρύτερο καθεστώς των κοινωνικών διακρίσεων που χαρακτηρίζει τις σύγχρονες κοινωνίες και τις αγορές εργασίας των αναπτυγμένων χωρών. Είναι δε στενά συνδεδεμένες με προκαταλήψεις και ιδεολογήματα που επηρεάζουν όχι μόνο το εργασιακό περιβάλλον, αλλά και την ίδια την εκπαιδευτική διαδικασία, με αρνητικές για την γυναίκα συνέπειες, αλλά και για την κοινωνία γενικότερα.

Η διαφοροποίηση αυτή συνίσταται ουσιαστικά στη συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένους κλάδους απασχόλησης, στους οποίους αποτελούν και την πλειονότητα. Οι διακρίσεις αυτές παραπέμπουν στη διχοτόμηση της αγοράς εργασίας –μία διχοτόμηση η οποία συνδέεται άρρηκτα και με την ιεράρχηση των δύο τμημάτων της αγοράς αυτής σε ανώτερες = ανδρικές εργασίες και σε κατώτερες = γυναικείες εργασίες.

Μεγάλο μέρος των διαφορών ανάμεσα στα δύο φύλα εξηγείται με βάση τα κοινωνικά πρότυπα: τα δύο φύλα δείχνουν να έχουν αποδεχθεί τους ρόλους που τους έχουν επιβάλλει οι παραδόσεις και μόλις τώρα αρχίζουν να ξεφεύγουν από αυτές. Οι ρόλοι αυτοί, ωστόσο, εξακολουθούν να είναι πραγματικότητα. Πολύ συχνά η γυναίκα διαλέγει την επαγγελματική της απασχόληση ανάλογα με τις επιθυμίες και τις τάσεις του οικογενειακού και κοινωνικού περιβάλλοντος και βρίσκεται αντιμέτωπη με παραδοσιακές δομές, βιώνει τους παραδοσιακούς ρόλους στο πλαίσιο της κοινωνικής και επαγγελματικής ζωής της.

Αντίθετα, στους άνδρες το κίνητρο στην επιλογή επαγγέλματος είναι, εκτός από την οικονομική ανάγκη που πάντα και παντού έρχεται πρώτη, η φιλοδοξία. Επίσης και το χρήμα, που ύστερα από την κάλυψη βασικών αναγκών της ζωής γίνεται γι' αυτούς μέτρο κοινωνικής επιτυχίας, επιβολής και ανάδειξης. (Δαράκη, 1995)

Ενώ στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρατηρείται αύξηση της γυναικείας παρουσίας στην αγορά εργασίας μετά το 1960, στην Ελλάδα αυξάνεται μετά το 1980. Επίσης παρατηρείται χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης του γυναικείου πληθυσμού, σχεδόν 13% χαμηλότερο από το μέσο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15.

Ενώ θεωρητικά μία γυναίκα μπορεί να ασκήσει όλα τα επαγγέλματα, εκτός της ιεροσύνης, στην πράξη αυτό διαψεύδεται. Σύμφωνα με την Τάκαρη, παρά τις αλλαγές, η Ελληνίδα ακολουθεί τα παραδοσιακά «γυναικεία» επαγγέλματα, καθώς από τον πατροπαράδοτο ρόλο της νοικοκυράς η γυναίκα δεν έχει πραγματοποιήσει παρά ένα μικρό βήμα προς άλλες απασχολήσεις. Παρατηρείται λοιπόν υπερεκπροσώπηση των γυναικών σε επαγγέλματα όπως της εκπαιδευτικού, νοσηλεύτριας, γραμματέως, στους κλάδους της υφαντουργίας και του ενδύματος. Επίσης διατηρούν την υπεροχή τους στους παραδοσιακά γυναικείους τομείς των υπηρεσιών, στον τριτογενή τομέα. Είναι φανερό ότι εξακολουθούν να επιλέγουν να εργάζονται με άτομα και όχι με αντικείμενα. Γι' αυτό το λόγο γυναικοκρατούνται εργασιακοί χώροι, όπως κοινωνικές υπηρεσίες, παιδικοί σταθμοί και νοσοκομεία.

Αντίθετα, ένα πολύ μικρό ποσοστό γυναικών κατέχει διευθυντικές θέσεις στον ιδιωτικό τομέα, συμμετέχει στην Κυβέρνηση, στο Κοινοβούλιο, στην Δικαιοσύνη, σε Κέντρα Ερευνών. Πολύ μικρή είναι η συμμετοχή τους στις τεχνολογικές επιστήμες και σχεδόν μηδαμινή στην τεχνική εκπαίδευση. Η πρόσβαση λοιπόν των γυναικών στα επίπεδα επαγγελματικής ιεραρχίας υψηλού κύρους είναι ακόμα περιορισμένη. Γενικά, ένας δυσανάλογα μικρός αριθμός γυναικών, συγκριτικά με τον αντίστοιχο αριθμό ανδρών, έχει πρόσβαση στις υψηλές βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας. Τα τεχνητά ή αόρατα εμπόδια που δυσκολεύουν και εμποδίζουν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών έχουν οριστεί ως «γυάλινη οροφή». Βασίζονται κυρίως σε ορισμένες απόψεις και προκαταλήψεις που επιβραδύνουν ή σταματούν την ανέλιξη

των γυναικών στις υψηλότερες θέσεις της επαγγελματικής ιεραρχίας. (Βιτσιλάκη & Φώκιαλη, 2007)

Πιο αναλυτικά, η Ελληνίδα συμμετέχει σε ποσοστό 35% σε επιστημονικά ελεύθερα επαγγέλματα. Υπάλληλοι γραφείου 40%, εργάτριες 18%, παροχή υπηρεσιών 35%, διευθύντριες και ανώτατα στελέχη 8%, έμποροι και πωλήτριες 18%, εργοδότες 2%. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι ένα πολύ μεγάλο ποσοστό (45%) ανήκει στα συμβοηθούμενα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας.

Οι περισσότερες γυναίκες εργάζονται για να αποκτήσουν κάποια οικονομική αυτονομία και ανεξαρτησία. Υπάρχουν όμως και γυναίκες που αποσκοπούν στην απόκτηση ορισμένης επαγγελματικής καριέρας και αρκετές δουλεύουν απλά και μόνο από ανάγκη. Αυτές μόλις τελειώσουν την υποχρεωτική φοίτηση, χωρίς ιδιαίτερες γνώσεις, έχοντας οικονομικές ανάγκες αναζητούν οποιαδήποτε δουλειά.

Σύμφωνα με τους βιολόγους, η γυναίκα έχει ικανότητες για επαγγελματικές απασχολήσεις πολύ ευρύτερες από αυτές που μέχρι σήμερα επιλέγει, επισημαίνοντας ότι στη γενική ευφυΐα άνδρες και γυναίκες παρουσιάζουν ισότητα (Δαράκη, 1995). Προς επίρρωση των λεγομένων τους παρουσιάζουν την βεβαιωμένη επιδεξιότητα των γυναικών στα δάχτυλα, την ταχύτητα της παρατήρησης, της ταχύτητας της γραφής. Επισημαίνουν βέβαια, ότι υπάρχει μία διαφορά στην σωματική δύναμη, η οποία όμως μπορεί να αποδοθεί στην έλλειψη φυσικής άσκησης.

Καταλαβαίνουμε λοιπόν, ότι οι ιδιαιτερότητες που παρουσιάζουν στην απασχολήσή τους προέρχονται κυρίως από την ελληνική κοινωνία. Η κοινή γνώμη στέκεται εμπόδιο στην ανέλιξη των γυναικών, καθώς δεν μπορεί ή και δεν θέλει να τους αναγνωρίσει κάποιες πρωτοβουλίες, δεν είναι προετοιμασμένη και δεν διαθέτει τις κατάλληλες υποδομές ούτως ώστε να βοηθήσει τις εργαζόμενες. Υπάρχει έλλειψη κρατικών παιδικών σταθμών και νηπιαγωγείων, ορισμένα σχολεία λειτουργούν ακόμα σε πρωινή και απογευματινή βάρδια, ο αριθμός των ολοήμερων σχολείων δεν είναι ικανοποιητικός και δεν υπάρχει επαρκής φροντίδα για τους ηλικιωμένους. (Τάκαρη, 1984)

Όλα αυτά επηρεάζουν αρνητικά την ουσιαστική αλλαγή της θέσης και του ρόλου της γυναίκας στο πλαίσιο της σύγχρονης κοινωνίας. Το γεγονός αυτό συνδέεται τόσο με τη δυσκολία ουσιαστικής ανατροπής των κυρίαρχων κοινωνικοοικονομικών δομών, όσο και με την αδρανοποίηση ή τη μη χρήση/εφαρμογή των θεσμικών αλλαγών και μέτρων που θα μπορούσαν να βελτιώσουν την επαγγελματική θέση των γυναικών και την ισότιμη συμμετοχή τους.

#### **4.6 ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

Το νομοθετικό πλαίσιο που ισχύει σήμερα στην Ελλάδα, σχετικά με την ισότητα των φύλων και την εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων εις βάρος κυρίως των γυναικών, θεμελιώθηκε με το Σύνταγμα του 1975 που έθεσε την αρχή της ισότητας των φύλων και βελτιώθηκε με την Αναθεώρηση του Συντάγματος το 2001.

Συγκεκριμένα, στον Νόμο 1414/84 (βλ. παράρτημα) για την εφαρμογή της Ισότητας των Δύο Φύλων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και σε εναρμόνιση με τις οδηγίες 75/117 και 76/207 της ΕΟΚ προβλέπονται:

- η εξασφάλιση κάθε μορφής διάκρισης, άμεσης ή έμμεσης, στις εργασιακές σχέσεις που βασίζεται στο φύλο
- η ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία
- η δυνατότητα πρόσβασης στην απασχόληση με ίδιες προϋποθέσεις για άνδρες και γυναίκες
- ίδιος επαγγελματικός προσανατολισμός
- απαγόρευση καταγγελίας της σχέσης εργασίας για λόγους που αναφέρονται στο φύλο

Στην πραγματικότητα όμως, αυτό δεν ισχύει πάντα. Μπορεί η νομοθεσία και οι εσωτερικοί κανονισμοί μίας επιχείρησης να προωθούν



την ισότητα, αλλά στην ουσία δεν εφαρμόζονται και η πραγματικότητα καθηλώνει τις γυναίκες στις κατώτερες βαθμίδες της ιεραρχίας. Η ανισοτιμία, η υποτίμηση και οι αδικίες που περιβάλλουν ακόμα τις γυναίκες βρίσκονται σε πλήρη άνθηση.

Η έλλειψη κοινωνικής πρόνοιας για τις εργαζόμενες γυναίκες είναι η βασική αιτία που και οι προϊστάμενοι δεν προωθούν την προαγωγή γυναικών (μητρότητα, γονικές άδειες κ.α.). Επίσης και πολλές γυναίκες εγκαταλείπουν κάθε φιλοδοξία για επιτυχή επαγγελματική σταδιοδρομία, όταν αυτή θα είχε δυσμενή αντίκτυπο στην οικογένεια και τα παιδιά.

#### **4.7 ΜΗ-ΑΜΟΙΒΟΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Υπάρχει μία μερίδα γυναικών που, μετά το τέλος των σπουδών τους και την αρχή του έγγαμου βίου τους, αποφασίζουν να δώσουν προτεραιότητα στον παραδοσιακό ρόλο έναντι του επαγγελματικού.

Συγκεκριμένα, οι προσωπικές τους φιλοδοξίες και η επαγγελματική τους ζωή υποτάσσονται στις εκάστοτε οικογενειακές προτεραιότητες, ιδιαίτερα όπως αυτές ορίζονται στην παραδοσιακή αντίληψη του παραδοσιακού ρόλου και εκφράζονται από τους συζύγους. Θέτουν τις υπηρεσίες τους αποκλειστικά στις οικονομικές και συναισθηματικές ανάγκες της οικογένειας. Οι περισσότερες από αυτές τις γυναίκες δεν επιμένουν στην οικονομική αυτονομία τους και δεν σκέφτονται ατομικά, αλλά σαν ένα ιδιότυπο «οικογενειακό σύνολο», το οποίο όμως δεν τις εμπεριέχει ισότιμα αλλά τις αντιμετωπίζει σαν «συμβοηθόντα» μέλη.

Παράλληλα η μητρότητα συμπίπτει με την πρώτη περίοδο του γάμου, επισφραγίζοντας κατ'αυτό τον τρόπο τον φυλετικό προορισμό της γυναίκας. Τα παιδιά εμφανίζονται ως επιπρόσθετη δυσκολία που τις εμποδίζει, όπως πιστεύουν, να ακολουθήσουν συστηματικά μία καριέρα (Ιγγλέση, 1997). Αυτό εξηγείται και από το ότι οι κυρίαρχες αντιλήψεις για τους ρόλους των φύλων αποδίδουν τις ευθύνες της οικογένειας περισσότερο στις μητέρες και, κατά συνέπεια, είναι εκείνες που επιβαρύνονται πιο πολύ. Οι μητέρες αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος

των ευθυνών και των δραστηριοτήτων που απαιτούνται στη διάρκεια της ανήλικης ζωής των παιδιών τους.

Επίσης, εκτός από την φροντίδα των παιδιών, η φροντίδα των ατόμων που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν (άρρωστοι, ηλικιωμένοι ή άτομα με αναπηρίες) επιβαρύνει σημαντικά την οικογένεια, ιδιαίτερα σε κοινωνίες όπως η ελληνική, στις οποίες δεν είναι ευρύτερα αποδεκτή η ανάθεση της φροντίδας των μελών της οικογένειας σε μονάδες φροντίδας εκτός του σπιτιού. Μεγάλο μέρος της φροντίδας των εξαρτημένων ατόμων επιβαρύνει τις γυναίκες της οικογένειας (μητέρες, κόρες, αδερφές), γεγονός που σε πολλές περιπτώσεις αποτελεί λόγο απομάκρυνσης ή μη εισόδου τους στην αγορά εργασίας.

Γενικά, η ζωή της οικογένειας δημιουργεί μεγάλες απαιτήσεις εργασίας ακόμα και όταν δεν ζουν σε αυτή παιδιά ή άλλα εξαρτημένα μέλη. Υό τον γενικό όρο «οικιακή εργασία» εννοούμε τον όγκο των εργασιών συντήρησης του σπιτιού (π.χ. καθαριότητα), προετοιμασίας του φαγητού, οργάνωσης της αναψυχής και γενικότερα εξασφάλισης των απαραίτητων συνθηκών για την ικανοποίηση των καθημερινών προσωπικών αναγκών των ενήλικων, υγιών και αρτιμελών μελών της οικογένειας (Στρατηγάκη, 2007). Παρά το γεγονός ότι το είδος των εργασιών έχει αλλάξει λόγω της εξέλιξης της τεχνολογίας και των καταναλωτικών προτύπων, η οικιακή εργασία βαρύνει δυσανάλογα τις γυναίκες και με τη μαζική χρήση οικιακών συσκευών δεν περιορίστηκε ο συνολικός χρόνος εργασίας των νοικοκυρών.

Παρά τις τάσεις αλλαγής των έμφυλων στερεοτύπων που διέπουν την εργασία μέσα στην οικογένεια, η ουσιαστική συμμετοχή των ανδρών στις οικιακές εργασίες παραμένει σε πολύ χαμηλά επίπεδα. Ακόμα και όταν υπάρχει, αυτή γίνεται με διαφορετικούς όρους απ'ό,τι συμβαίνει με τις γυναίκες. Συνήθως οι άνδρες αναλαμβάνουν εργασίες που δεν απαιτούνται σε καθημερινή βάση ούτε απαιτούν συνέχεια και συνέπεια, όπως είναι οι επιδιορθώσεις, η φροντίδα του κήπου και οι αγορές.

Η δουλειά που γίνεται μέσα στο σπίτι από τη νοικοκυρά έχει τεράστια σημασία για το κοινωνικό σύνολο. Μέσω της σπιτικής δουλειάς πραγματοποιείται η συντήρηση της εργατικής δύναμης και η

αναπαραγωγή της, χωρίς την οποία δεν μπορεί να νοηθεί ζωή και κοινωνική εξέλιξη.

Το κύρος κάθε επαγγέλματος καθορίζεται από την κοινωνική του αναγκαιότητα. Δυστυχώς όμως, η ολοήμερη και δια βίου απασχόληση της γυναίκας με τις δουλειές του νοικοκυριού δεν αναγνωρίζεται ως εξαιρετική κοινωνική προσφορά. Αποτέλεσμα αυτού είναι η ανεπάγγελτη γυναίκα - η νοικοκυρά - να αντιμετωπίζεται ως ένα άτομο σε μειονεκτική θέση, χωρίς προσωπικότητα και κοινωνικό κύρος. Συχνά, αυτή η προσφορά της νοικοκυράς δεν θεωρείται ούτε παραγωγικό επάγγελμα ούτε κοινωνικά αναγκαίο. Επακόλουθο αυτού είναι η προσφορά αυτή να μην έχει καμία κοινωνική καταξίωση και προβολή, σε σύγκριση με άλλα επαγγέλματα.

Στην αρνητική αντιμετώπιση της οικιακής εργασίας συντελεί και ο σχετικά ασαφής ορισμός της έννοιας «δουλειές του νοικοκυριού», ο οποίος περιορίζεται στην ανάλυση της δομής του αναγκαίου χρόνου με τον οποίο υπολογίζεται η απασχόληση της γυναίκας στο νοικοκυριό. Με αυτή την αντιμετώπιση όλη η δουλειά στο σπίτι ταυτίζεται αποκλειστικά με την διαχείριση του νοικοκυριού και παραβλέπεται τελείως η διαπαιδαγώγηση των παιδιών, η αλληλοδιαπαιδαγώγηση των συζύγων και οι οργανωτικές λειτουργίες. Μία τέτοια μονοσήμαντη εκτίμηση για την οικιακή εργασία δεν μπορεί να θεωρηθεί σωστή, καθώς βγαίνει το αναπόφευκτο συμπέρασμα ότι πρόκειται για μία δουλειά μη παραγωγική, μη κοινωνικοποιημένη, χωρίς προοπτικές για περαιτέρω εξέλιξη.

Είναι σκόπιμο λοιπόν να γίνεται διάκριση ανάμεσα στην οικιακή εργασία που αποσκοπεί στην εξυπηρέτηση των μελών της οικογένειας, στην καθαριότητα, το πλύσιμο και άλλα και στην οικιακή εργασία που, εκτός αυτών, περιλαμβάνει και διαπαιδαγωγικές, οργανωτικές και άλλες δημιουργικές λειτουργίες. Αν και η οικιακή εργασία έχει πρωτίστως σαν σκοπό των αναγκών κάθε οικογένειας, είναι κοινωνικά ωφέλιμη, αφού βοηθά στην αύξηση του υλικού και πνευματικού πλούτου της κοινωνίας και στην διαπαιδαγώγηση και διαμόρφωση του ατόμου.

Η μείωση των έμφυλων διαχωρισμών της εργασίας στην οικογένεια στην κατεύθυνση ισότιμης κατανομής της φροντίδας και της οικιακής εργασίας είναι μία διαδικασία η οποία απαιτεί δομικές αλλαγές στη

διάρθρωση και οργάνωση του κοινωνικού χρόνου. Απαιτεί γενικότερες αλλαγές των έμφυλων κοινωνικών ρόλων και του κοινωνικού καταμερισμού της εργασίας, οι οποίες είναι κατά κανόνα ευκολότερα αποδεκτές από τις γυναίκες, παρά από τους άνδρες. Επιπλέον, οι μεταβολές του γυναικείου ρόλου συχνά αντιμετωπίζονται μάλλον ως στοιχεία «κρίσης» της οικογένειας παρά ως απαραίτητες προσαρμογές στις σύγχρονες κοινωνικές απαιτήσεις που ενθαρρύνουν ισότιμες συζυγικές σχέσεις, τις οποίες άλλωστε οι άνδρες δυσκολεύονται να αποδεχθούν. (Μουσούρου, 2005)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

### ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### 5.1 ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

##### A. Διαφοροποίηση των αμοιβών μεταξύ των φύλων

Στις μέρες μας, βάσει του ενιαίου μισθολογίου απαγορεύεται η διαφοροποίηση μεταξύ των αμοιβών των φύλων, όπως και προαναφέρθηκε.

Όμως, η διαφοροποίηση των αμοιβών μεταξύ των φύλων αποτέλεσε στο παρελθόν φαινόμενο που παρατηρήθηκε σε όλες τις χώρες, τουλάχιστον τις καπιταλιστικές. Το φαινόμενο αποτέλεσε τον κύριο αρνητικό παράγοντα εισόδου πολλών γυναικών στην αγορά εργασίας, διότι συνήθως οι γυναίκες ήταν αυτές που είχαν χαμηλότερη μέση αμοιβή σε σύγκριση με τους άνδρες σε πολλά επαγγέλματα. Και τούτο οφείλεται κυρίως στην υπερεκπροσώπηση των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα, καθώς και στο διαφορετικό είδος εκπαίδευσης. (Μουσούρου, 1985)

Για να μετρηθεί η άνιση μεταχείριση που ίσχυε σε βάρος των γυναικών, συνήθως χρησιμοποιείται ο λόγος της μέσης αμοιβής των γυναικών σε ένα επάγγελμα ή κλάδο προς την μέση αμοιβή των ανδρών. Εάν, παραδείγματος χάριν, η μέση αμοιβή για τις γυναίκες σε μία ορισμένη εργασία είναι 94 ευρώ την εβδομάδα και η αντίστοιχη αμοιβή για τους άνδρες είναι 114 ευρώ, τότε λέγεται ότι οι γυναίκες παίρνουν 0,80 της αμοιβής των ανδρών και αυτό θεωρείται ως ένδειξη άνισης μεταχείρισης σε βάρος των γυναικών. (Πετράκη – Κώττη & Πετράκης, 1995)

Στην περίπτωση αυτή όμως, είναι λάθος να συμπεράνουμε ότι υπάρχει απαραίτητως άνιση μεταχείριση στην αγορά εργασίας, παρόλο που οι διαφορές στις αμοιβές μπορεί να είναι αποτέλεσμα άνισης μεταχείρισης κατά το παρελθόν ή το παρόν, σε κάποιον τομέα. Για να δούμε αν υπάρχει άνιση μεταχείριση στην αγορά εργασίας, θα πρέπει να

μετρήσουμε την παραγωγικότητα και να βρούμε αν οι διαφορές στην παραγωγικότητα δικαιολογούν τις διαφορές στις αμοιβές. Η παραγωγικότητα των επί μέρους εργατών είναι δύσκολο να μετρηθεί, ιδιαίτερα από ερευνητές που βρίσκονται έξω από τις σχετικές επιχειρήσεις ή που επιδιώκουν να ερευνήσουν την θέση των γυναικών σε ολόκληρους τους κλάδους.

Για το λόγο αυτό χρησιμοποιήθηκε μία άλλη προσεγγιστική μέθοδος. Σύμφωνα με την μέθοδο αυτή, εξατομικεύονται και προσδιορίζονται ποσοτικά τα χαρακτηριστικά εκείνα των εργαζομένων τα οποία επηρεάζουν την παραγωγικότητά τους, π.χ. προηγούμενη εμπειρία, επαγγελματική εκπαίδευση, ηλικία, ώρες εργασίας και άλλα παρόμοια και με οικονομετρικές μεθόδους, βρίσκεται ποιο μέρος των μισθολογικών διαφορών μπορεί να εξηγηθεί από τις διαφορές στα χαρακτηριστικά αυτά και ποιο μέρος μένει ανεξήγητο. Αν συμπεριληφθούν στους υπολογισμούς όλα τα χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την παραγωγικότητα, τότε το μέρος των μισθολογικών διαφορών διαφορών το οποίο δεν είναι δυνατό να εξηγηθεί από τις διαφορές στα χαρακτηριστικά μπορεί να θεωρηθεί ως αποτέλεσμα της άνισης μεταχείρισης εις βάρος των γυναικών. (Πετράκη – Κώττη& Πετράκης, 1995)

Στο πιο πάνω αριθμητικό παράδειγμα, όπου η μέση αμοιβή των γυναικών είναι 0,80 της μέσης αμοιβής των ανδρών, είναι δυνατόν η μισθολογική διαφορά που οφείλεται σε άνιση μεταχείριση να μην είναι 0,20 αλλά 0,12 αν βρεθεί το υπόλοιπο 0,08 οφείλεται σε διαφορετικά χαρακτηριστικά των γυναικών (π.χ. λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας ή λιγότερη τεχνική εκπαίδευση). Ή σε άλλη περίπτωση που τα χαρακτηριστικά παραγωγικότητας των γυναικών υπερτερούν, μπορεί η μισθολογική διαφορά 0,20 να υποεκτιμά τον βαθμό άνισης μεταχείρισης σε βάρος τους. (ο.π., 1995)

Έτσι, σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία, στην Ελλάδα μετά το 1968 η μέση αμοιβή των εργατριών κυμαίνεται μεταξύ 63% και 65% της μέσης αμοιβής των εργατών, ενώ μεταξύ των ετών 1968 και 1980 η μέση αμοιβή των εργατριών αυξήθηκε κατά 502,2% αλλά των εργατών κατά 619%. Στους έντονα γυναικείους κλάδους της μεταποίησης (δηλαδή, στις βιομηχανίες καπνού, υφαντικών ειδών και ειδών ένδυσης και υπόδησης)

μεταξύ των ετών 1970 και 1980 οι μέσες αποδοχές των γυναικών κυμαίνονταν μεταξύ 61% και 81% των μέσων αποδοχών των ανδρών, ενώ κατά το διάστημα εκείνο οι αποδοχές των γυναικών αυξήθηκαν κατά 598% και των ανδρών κατά 448% στις βιομηχανίες καπνού, κατά 504% και 446% στις υφαντικές βιομηχανίες και κατά 456% και 478% στις βιομηχανίες ειδών ένδυσης και υπόδησης.

Μπορούμε επομένως να τονίσουμε πως στους «έντονα γυναικείους» κλάδους η διαφοροποίηση σε βάρος των γυναικών διατηρείται, αλλά μάλλον τείνει να μειωθεί και φαίνεται να είναι κάπως λιγότερο έντονη από εκείνη που παρατηρείται για το σύνολο της μεταποίησης. Τέλος, στον τριτογενή τομέα και στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, η μέση αμοιβή των γυναικών κυμαινόταν κατά την πενταετία 1975-1980 από 70% έως 74% της μέσης αμοιβής των ανδρών (και μάλιστα με τάση αύξησης της διαφοράς), ενώ μεταξύ των γυναικών αυξήθηκε κατά 157% αλλά των ανδρών κατά 169%. ( Μουσούρου, 1985)

Για τον λόγο αυτό, πολλοί ερευνητές υποστηρίζουν ότι η διαφοροποίηση των αμοιβών υπέρ των ανδρών επιτείνεται αναμφίβολα και από την διαφοροποίηση των εργασιών σε ανδρικές και γυναικείες. Ακόμα εξασφάλιζε την ανωτερότητα, διότι οι χαμηλές αμοιβές διατηρούσαν την εξάρτηση των γυναικών από τους άνδρες και τις υποχρέωναν να παντρευτούν. Ως αποτέλεσμα, αυτή η εξάρτηση από τον σύζυγο συνέβαλλε στην αδιαμαρτύρητη προς αυτόν παροχή πλήθους υπηρεσιών. Οπότε, οι άνδρες επωφελούνταν και από τις υψηλές αμοιβές και από την κατανομή των οικιακών εργασιών. Από την μεριά της, η κατανομή αυτή αποδυνάμωνε την θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας. Με τον τρόπο αυτό, η ιεραρχική κατανομή των οικιακών εργασιών διαιωνίζεται από την αγορά εργασίας και το αντίθετο. (ο.π., 1985)

## **5.2 ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΑΝΔΡΕΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΤΗΣ**

**Α. Εμπόδια που συναντά η γυναίκα στην επαγγελματική της σταδιοδρομία και στην ίση προς τους άνδρες αξιοποίησή της**

Οι παράγοντες που εμποδίζουν τη σημερινή εργαζόμενη γυναίκα, τα επαγγελματικά της προβλήματα που σχεδόν πάντα αποδίδονται στον προορισμό της,στη γυναικεία της φύση, δεν φαίνονται στην εποχή μας αμέσως, ανακύπτουν όμως έμμεσα αλλά έντονα κάθε φορά που η επαγγελματική δραστηριότητα της γυναίκας για οποιοδήποτε λόγο έρχεται σε σύγκρουση με την υπόλοιπη δραστηριότητά της σαν συζύγου και μητέρας (Καλκάνη - Αυδή, 1978).

Αν παραδεχτούμε πως η πνευματική ισοτιμία της γυναίκας με τον άνδρα είναι γενικά παραδεκτή-υπάρχουν δυστυχώς και σ'αυτό αντιρρήσεις,που όμως με το καιρό όλο και λιγοστεύουν-τότε κάποιος άλλος θα πρέπει να είναι ο σημαντικός παράγοντας που εμποδίζει τη γυναίκα να εργαστεί επαγγελματικά και να πετύχει όπως ο άνδρας.Κάποιος άλλος παράγοντας (ή κάποιοι άλλοι) θα υπάρχει,αφού τώρα πια σε καμμία σχεδόν επαγγελματική δραστηριότητα δεν παρουσιάζεται το θέμα της μυικής υπεροχής του άνδρα,αν εξαιρέσει κανείς κάποια επαγγέλματα σαν του αχθοφόρου ή μιας κατηγορίας οικοδόμων. (ο.π., 1978)

Αναφέρουμε ενδεικτικά κάποια από τα εμπόδια που συναντά η γυναίκα στην επαγγελματική της σταδιοδρομία:

#### **α. Το δέσιμο της γυναίκας με το χώρο**

Η γυναίκα δύσκολα αποφασίζει να φύγει από το περιβάλλον της για να δουλέψει και μόνο για ελάχιστα χρονικά διαστήματα απομακρύνεται από αυτό. Ο άνδρας προκειμένου να διατηρήσει τη δουλειά του ή να εξελιχθεί σ'αυτή, μπορεί να μετατίθεται από το χώρο της μόνιμης διαμονής του. Αντίθετα η γυναίκα επιλέγει τη δουλειά της ανάμεσα στις προσφερόμενες εργασίες στον τόπο της κατοικίας της που είναι κατοικία του συζύγου της ή της οικογένειάς της. Ελπίζει και επιδιώκει οι μεταθέσεις της να είναι σπάνιες και δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις που κάποιες γυναίκες εγκαταλείπουν τη δουλειά τους προκειμένου να μην φύγουν από το σπίτι. Και αυτό θεωρείται φυσικό από όλο της το περιβάλλον.(ο.π., 1978)



Συχνά συμβαίνει, γυναίκες που έχουν σπουδάσει μία τέχνη, μία επιστήμη, να μην ακολουθούν επαγγελματική σταδιοδρομία στη τέχνη αυτή γιατί φοβούνται μία πιθανή μετάθεση ή διορισμό μακριά από τον τόπο της μόνιμης διαμονής τους. Αναζητούν απασχόληση έστω και μειονεκτικότερη οικονομικά ή από απόψεως προσόντων, αρκεί να βρίσκεται εκεί που μένουν. Η αντιμετώπιση αυτή οφείλεται στο ότι η δουλειά της γυναίκας επιτρέπεται να γίνεται απρόσκοπα μόνο όταν δεν εμποδίζεται η πρωταρχική της αποστολή, το να είναι δηλαδή σύζυγος και μητέρα. Η θυσία της άσκησης του επαγγέλματος στο βώμο της οικογένειας, όχι μόνο γίνεται αποδεκτή, αλλά αξιώνεται.

Συνέπεια της αντιμετώπισης αυτής είναι να περιορίζεται ο κύκλος των προσφερόμενων επαγγελμάτων στις γυναίκες και να θεωρούνται κατάλληλα γι' αυτές όσα δεν έχουν σαν προϋπόθεση τη μετακίνηση. Το κριτήριο που την κάνει να διαλέξει το ένα ή το άλλο επάγγελμα, δεν είναι σχεδόν ποτέ αν την ικανοποιεί αλλά αν μπορεί να συμβαδίζει με τα άλλα πρωταρχικά της καθήκοντα.

## **β. Ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία**

Τα περισσότερα επαγγέλματα θεωρούνται κατάλληλα μόνο για άνδρες, ενώ άλλα θεωρούνται κατάλληλα μόνο για γυναίκες. Θεωρούνται ότι «ταιριάζουν στη γυναικεία φύση».

Όταν άρχισε η γυναίκα να δουλεύει έκανε κάθε δουλειά που μπορούσε, σύμφωνα με όσα ήξερε και με ότι της προσφέρθηκε. Οι γνώσεις όμως ήταν όλες σχετικές με τα παιδιά και το νοικοκυριό. Έτσι γινόταν δεκτή σαν δασκάλα, νταντά, μοδίστρα, καθαρίστρια ή ανειδίκευτη εργάτρια. (Καλκάνη – Αυδή, 1978)

Κάθε φορά που η γυναίκα ανοίγει δρόμο με τους αγώνες της για άλλο επάγγελμα τότε η «γυναικεία της φύση» γίνεται, ανάλογα με τη ζήτηση του επαγγέλματος από άνδρες, πότε προσόν και πότε εμπόδιο. Μέσα στον οικονομικό ανταγωνισμό της δουλειάς κάθε επάγγελμα που δεν έχει μέλλον, που δεν χρειάζεται ιδιαίτερα προσόντα, που τελικά δεν διεκδικείται από άνδρες, γίνεται αυτόματα κατάλληλο για τη «γυναικεία φύση». Αντίθετα, δουλειές που όταν γίνονται στο σπίτι θεωρούνται

καθαρά γυναικείες, όταν αποδίδουν επαγγελματικά καταλήγει να θεωρούνται κυρίως ανδρικές. Έχουμε άνδρες ράφτες, μάγειρες, κομμωτές που μπορούν μάλιστα να επιβιώσουν καλύτερα από τις γυναίκες συναδέλφους τους.

Το μονοπώλιο της άσκησης ορισμένων επαγγελμάτων δημιούργησε μια κατάλληλη νοοτροπία που έχει επηρεάσει το κοινωνικό σύνολο. Για παράδειγμα, η εμπιστοσύνη του κοινού είναι μειωμένη για γυναίκες γιατρούς ορισμένων ειδικοτήτων. Αναγκάζονται λοιπόν πολλές γυναίκες να γίνονται παιδίατροι, γιατί τουλάχιστον εκεί υπάρχει ο παράγοντας της επαφής με το παιδί, σπάνια όμως ειδικεύονται ως χειρουργοί καρδιολόγοι.

Με βάση τη νοοτροπία αυτή κάθε δουλειά που έχει σχέση με τα παιδιά ή την παροχή υπηρεσιών καθιερώθηκε σαν γυναικεία, όπως νηπιαγωγός, μπειμπισίττερ, αεροσυνοδός, ταξιθέτρια, πωλήτρια, νοσοκόμα. Δουλειές δηλαδή με μικρές δυνατότητες προώθησης. Απ'την άλλη, αν ένας άνδρας επιχειρήσει να ασκήσει γυναικείο επάγγελμα και να γίνει π.χ. ιδιαίτερος γραμματέας, μπορεί να αμφισβητηθεί ακόμα και ο ανδρισμός του. Η γυναίκα έχει και η ίδια αποδεχτεί πως άλλες δουλειές είναι κατάλληλες για τη γυναικεία της φύση κι άλλες όχι, αποφεύγει συνειδητά διάφορα επαγγέλματα, δεν αποδίδει όσο μπορεί σε άλλα ή δεν στρέφεται προς επαγγέλματα που θα της άρεσε να ασκήσει γιατί τα θεωρεί ανδρικά. Και μερικές φορές μπορεί να είναι τόσο βέβαιη πως κάποιες δουλειές είναι απο τη φύση τους γυναικείες, ώστε θεωρεί σαν γυναικείο προσόν την ανοχή στους τυχόν κακούς τρόπους και την τυχόν χυδαιότητα του πελάτη και όχι ιδιότητα που φτιάχτηκε από την ανάγκη των οικονομικά πάντα εξαρτημένων γυναικών για επιβίωση. (Καλκάνη-Αυδή, 1978)

### **γ. Η επικουρικότητα της επαγγελματικής γυναικείας απασχόλησης**

Η δουλειά της γυναίκας θεωρείται απαραίτητο στήριγμα του οικογενειακού προϋπολογισμού, εξακόλουθι όμως να είναι ή να θεωρείται επικουρική (συμπληρωματική). Η γυναίκα δουλεύει για να μπορέσει η οικογένεια να κάνει κάτι παραπάνω, ενώ τις στοιχειώδεις ανάγκες καλύπτει υπεύθυνα πάντα ο άνδρας. Χώρις τη δουλειά της η

γυναίκα δεν νιώθει «άχρηστη» ή «ανίκανη», συμβαίνει όμως το αντίθετο με τον άνδρα.

Ο αντίκτυπος μιας τέτοιας αντιμετώπισης φαίνεται καθαρά στην προσωρινότητα με την οποία η γυναίκα βλέπει τη δουλειά της. Στην γυναίκα, η οποία είναι αυτή που έχει κυριώς την ευθύνη του σπιτιού και των παιδιών της, απομένει λιγότερος χρόνος και ίσως λιγότερη αντοχή ώστε να επιδιώξει την επαγγελματική σταδιοδρομία ενώ δεν είναι λίγες οι φορές που αρκείται σε μειωμένη απασχόληση ή και μειωμένη σύνταξη, αρκεί να μπορέσει έτσι να αφοσιωθεί απερίσπαστη στο σπίτι και στα παιδιά. Εξάλλου και ο άνδρας-σύζυγος όχι μόνο δεν είναι υπερήφανος, αλλά νιώθει συχνά μειωμένος αν η γυναίκα του κερδίζει περισσότερα από τον ίδιο.

Η επικουρικότητα της γυναικείας δουλειάς είναι ίσως ένα από τα πιο σημαντικά εμπόδια για την ειδίκευση της εργαζόμενης γυναίκας. Η γυναίκα δεν «δίνεται» όσο πρέπει στη δουλειά της και οι γυναίκες που επιδιώκουν επαγγελματική σταδιοδρομία - παρά τις αντιξοότητες - είναι λίγες.

#### **δ. Η ανδρική επαγγελματική φιλοδοξία**

Δεν είναι λίγες εκείνες οι περιπτώσεις γυναικών που κύρια επιδίωξή τους είναι η όσο το δυνατόν μεγαλύτερη συμβολή τους στην επαγγελματική επιτυχία του άνδρα τους, ακόμη κι αν αυτό συνεπάγεται θυσιά της δικής τους, όχι μόνο επαγγελματικής επιτυχίας, αλλά ακόμη και απασχόλησης. Κι αυτό γιατί η γυναίκα ξέρει (την έχουν μάθει ) ότι η επαγγελματική επιτυχία του άνδρα έχει πιο μεγάλη επιρροή πάνω στην οικογένεια. Πολλές είναι οι σύζυγοι που ενώ θα μπορούσαν να ασκήσουν ένα επάγγελμα αυτοτελές, παραμένουν βοηθοί στο επάγγελμα του συζύγου σαν «συμβοηθούντα μέλη της οικογένειας», κάτι που έχει ολέθριες γι'αυτές συνέπειες σε περίπτωση διαζυγίου, αφού μένουν χωρίς ασφάλιση, χωρίς αναγνώριση αποζημίωσης.

## **ε. Άνδρες και γυναίκες στον επαγγελματικό χώρο**

Η γυναίκα πρέπει να φροντίζει πολύ περισσότερο από τον άνδρα την εμφάνισή της. Έτσι ορίζει η κρατούσα νοοτροπία. Για τον άνδρα, την ώρα της δουλειάς η επιμέλεια της εμφάνισης φτάνει μόνο στα όρια της καθαριότητας και γενικά της παραδεκτής αξιοπρεπούς εντύπωσης. Η γυναίκα, με εξαίρεση ίσως τις ανειδίκευτες εργάτριες που δεν έρχονται σε έπαφή με το κοινό, πρέπει να είναι «περιποιημένη», αλλιώς κινδυνεύει με τη δυσμενή εντύπωση που προκαλεί, είτε να μην προσληφθεί, είτε ακόμα και να χάσει τη θέση της. «Ζητείται υπάλληλος καλής εμφάνισης» αναφέρεται σε πολλές μικρές αγγελίες και κάθε γυναίκα ξέρει πως αν δεν έχει ελκυστική εμφάνιση και δεν είναι νέα, καλύτερα να μην επιχειρήσει να απευθυνθεί στον εργοδότη. (Καλκάνη – Αυδή, 1978)

Ο εργοδότης ξέρει πως η εξωτερική εμφάνιση της γυναίκας θα δημιουργήσει ευνοϊκή ψυχολογική κατάσταση στον άνδρα κυρίως πελάτη, που έχει μάθει να κρίνει την γυναίκα εργαζόμενη, προσέχοντας όχι μόνο αν κάνει καλά τη δουλειά της, αλλά κι αν η ίδια είναι ελκυστική. Έτσι, υπάλληλοι αεροπορικών εταιριών, ξενοδοχείων, γραμματείς επιχειρήσεων, γίνονται μόνο γυναίκες νέες που είναι ή καταφέρνουν να φαίνονται ωραίες.

Ανεξάρτητα από το πόσο υποτιμητικό είναι για την γυναίκα να εξαρτάται, κατά κάποιο τρόπο, η επαγγελματική της απόδοση από την εξωτερική εμφάνιση, η προσπάθεια για τη διατήρηση αυτής της εμφάνισης παρουσιάζει κάποια μειονεκτήματα:

-είναι δαπανηρή: τα είδη «καλωπισμού» θεωρούνται και είναι προϊόντα πολυτελείας που σημαίνει ότι επιβαρύνουν τον προϋπολογισμό της γυναίκας ενώ για άλλες γυναίκες δεν είναι προσιτά

-είναι και θέμα διάθεσης: η παντρεμένη εργαζόμενη είναι δύσκολο να ανταποκριθεί στην εικόνα της καλά περιποιημένης γυναίκας

-απαιτεί χρόνο: η πολύ φροντισμένη εμφάνιση ή μάλλον η προετοιμασία γι'αυτή, είναι και θέμα χρόνου. Και μια γυναίκα σαν αυτή που περιγράφηκε παραπάνω, είναι δύσκολο να βρεί χρόνο για τη φροντίδα της δικής της εμφάνισης

## **στ. Η ευθύνη του καλού νοικοκυριού**

Στα καθήκοντα του νοικοκυριού περιλαμβάνεται κάθε δουλειά που έχει σχέση με το σπίτι. Από την οργάνωση του οικονομικού προγραμματισμού της οικογένειας μέχρι το πλύσιμο των πιάτων και από τις διάφορες αγορές για τον οικιακό εξοπλισμό μέχρι το καθάρισμα των τοίχων και του πατώματος. Ακόμη, στα καθήκοντα της νοικοκυράς είναι και η ευθύνη για τη διατροφή της οικογένειας, συμπεριλαμβανομένης και της παρασκευής του φαγητού. Όμως ο χρόνος που απαιτείται για την διεκπεραίωση των εργασιών του νοικοκυριού από μία γυναίκα που έχει παιδιά, εξακολουθεί να είναι πολύς. Έχει υπολογισθεί, πως η εργαζόμενη μητέρα δαπανά 25-30 ώρες την εβδομάδα για το νοικοκυριό. Περισσότερο δηλαδή από τέσσερις ώρες την ημέρα για την ήδη κουρασμένη εργαζόμενη γυναίκα, για να διεκπεραιώσει τα καθήκοντά της ως νοικοκυρά.

Εύκολα καταλαβαίνει κανείς πως η τόσο εξαντλημένη γυναίκα πρέπει να καταβάλλει αυξημένες προσπάθειες για να αποδώσει στη δουλειά της μέσα και έξω από το σπίτι. Η γυναίκα έχει μάθει να θεωρεί το νοικοκυριό δικό της καθήκον και ξέρει πως το αν είναι ή όχι καλή νοικοκυρά αποτελεί κριτήριο για την «αξιολόγησή» της ως άτομο (από τους άλλους). Αυτό της δημιουργεί άγχος στην προσπάθειά της να τα προλάβει όλα ενώ αισθάνεται ντροπή και ενοχή αν δεν τα καταφέρει. Αν όλα αυτά που αφορούν το νοικοκυριό μπορεί να τα συνδυάσει με τη δουλειά της έξω από το σπίτι, τότε γίνεται αποδεκτή. Αν όχι, τότε δεν αποκλείεται να ακούσουμε κριτικές για τη γυναίκα του τύπου «τι να το κάνω éγω αν δουλεύει και το σπίτι της βρωμάει!»

Αποτέλεσμα όλων αυτών είναι, η εργαζόμενη σύζυγος και μητέρα να βιάζεται μόνιμα, να ζει με διαρκές άγχος, να δυσκολεύεται να συμμετάσχει σε εκδηλώσεις της ζωής, να είναι νευρική. Ο αντίκτυπος στην επαγγελματική ζωή είναι μεγάλος. Ο εκνευρισμός, το άγχος και η κούραση την δυσκολεύουν να αποδώσει στη δουλειά της στο βαθμό που αποδίδει ο άνδρας συνάδελφός της, ενώ το επιχείρημα της μειωμένης απόδοσης πολύ συχνά αποδίδεται κι αυτό στη «γυναικεία φύση».

## ζ. Μητρότητα

Στη ζωή του εργαζόμενου άνδρα τα παιδιά δεν επιφέρουν καμμία αλλαγή σε χρόνο ή κόπο, μόνο μία μεγαλύτερη ευθύνη. Νιώθει σαν πατέρας, που εκφράζεται κυρίως στην προσπάθειά του να κερδίσει όσο περισσότερα χρήματα μπορεί, προς όφελος όλης της οικογένειας. Θεωρεί μάλιστα πως πρέπει να εξαντληθεί δουλεύοντας, αφού πια έχει μεγάλες οικογενειακές υποχρεώσεις. Η αγάπη του για τα παιδιά του γίνεται εγκεφαλική (διανοητική) λόγω της μικρής επαφής μαζί τους. Όντας δοσμένος στη δουλειά του, μαθημένος να κάνει θυσίες κυρίως για την επαγγελματική του επιτυχία και απόδοση, νιώθει στο τέλος πιο δεμένος με το επάγγελμα παρά με τα παιδιά. (Καλκάνη – Αυδή, 1978)

Για την εργαζόμενη γυναίκα, τα πράγματα αλλάζουν. Αυτή είναι δεμένη συναισθηματικά με τα παιδιά παρά με τη δουλειά της γιατί έχει κάνει βιώμά της και έχει περάσει για τα καλά μέσα της το μήνυμα ότι ο βασικός της ρόλος είναι αυτός της μητέρας. Μετά από την υπεραπασχόλησή της με το σπίτι και τα παιδιά, «εξ ανάγκης» τοποθετεί τη δουλειά της σε δεύτερη μοίρα από φόβο μήπως μετά νιώσει τύψεις σκεπτόμενη ότι ίσως δεν πρόσφερε τα όσα έπρεπε - και στο βαθμό που έπρεπε - στα παιδιά και στο σπίτι.

Η γυναίκα που εργάζεται και συγχρόνως έχει αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, προσπαθεί να ανταπεξέλθει στη δουλειά της αλλά και να ανταποκριθεί στους λοιπούς «πρωταρχικούς» ρόλους της σαν συζύγου και μητέρας. Αποτέλεσμα, ο λιγοστός ελεύθερος χρόνος. Χρόνος που θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί από τη γυναίκα για να μορφωθεί, να μάθει ένα επάγγελμα, να ειδικευτεί ή να αποκτήσει γενικές γνώσεις, που θα της επέτρεπαν να σκεφθεί αλλά και να πραγματοποιήσει τη βελτίωση της θέσης της στην εργασία αλλά και στην κοινωνία γενικά. Ακόμη, δεν μπορεί να ασχοληθεί συστηματικά με την εξέλιξή της στη δουλειά και να ενημερωθεί πάνω στα επαγγελματικά της προβλήματα. (ο.π., 1978)

## **B. Λόγοι διακρίσεων μεταξύ των δύο φύλων**

Η κατάσταση των γυναικών στους χώρους εργασίας διαφοροποιείται από αυτή των ανδρών για διάφορους λόγους, οι σημαντικότεροι των οποίων είναι:

- Οι ευκαιρίες που παρουσιάζονται στους άνδρες και στις γυναίκες στο εργασιακό χώρο είναι διαφορετικές.
- Η κοινωνικοποίηση των ανδρών και των γυναικών γίνεται με διαφορετικό τρόπο και αυτό επιδρά πάνω στο αντικείμενο της εργασίας τους και επηρεάζει τις επαγγελματικές ευκαιρίες.
- «Οι γυναίκες, παρότι αναλαμβάνουν σημαντικές ευθύνες στην εργασία τους, εντούτοις με δυσκολία θέτουν σε δεύτερη μοίρα τις ευθύνες του σπιτιού και της οικογένειας.» (Σκόρδα, 1993)

Ο γάμος και η μητρότητα συνδέεται με τις μειωμένες επαγγελματικές προοπτικές της γυναίκας πολύ περισσότερο από το φύλο της καθεαυτή. Ο γάμος λειτουργεί ανασταλτικά για την γυναίκα στην εργασία, επειδή οι εργοδότες είναι προκατειλημένοι ότι οι έγγαμες γυναίκες, σε αντίθεση με τους έγγαμους άνδρες, δεν είναι παραγωγικές εργαζόμενες.

Επιπλέον όταν οι γυναίκες επιστρέφουν στην αγορά εργασίας έπειτα από διακοπή λόγω μητρότητας, μπορούν να στηριχθούν περισσότερο στις εκπαιδευτικές τους γνώσεις παρά στην εργασιακή τους εμπειρία.

Απόδειξη της διαφοροποίησης κατά φύλο των επαγγελματικών προοπτικών και της επαγγελματικής κινητικότητας είναι, κατάρχην, το χαμηλό ποσοστό γυναικών που κατέχουν θέσεις με υψηλό γόητρο και υψηλές αποδοχές. Απόδειξη της διαφοροποίησης αυτής είναι επίσης η περιορισμένη επαγγελματική μετακίνηση των γυναικών, το χαμηλότερο (συγκριτικά με εκείνο των ανδρών) ποσοστό τους που αλλάζει π.χ. εργοδότη, άσχετα από το κατά πόσον η αλλαγή αυτή θα αποβεί προσδιοριστική για επαγγελματική κινητικότητα ή όχι.

Δύο είναι οι κύριες εικόνες της γυναίκας στη σύγχρονη κοινωνία. Οι γυναίκες σαν σεξουαλικά αντικείμενα και σαν υπηρέτριες. Έτσι οι δουλειές που θεωρούνται κατάλληλες για τις γυναίκες κατευθύνονται προς αυτές τις δυο εικόνες.

Η εικόνα της γυναίκας ως σεξουαλικό αντικείμενο δίνει έμφαση στη φυσική της εμφάνιση και δεν λαμβάνει υπόψη άλλα στοιχεία όπως η εξυπνάδα, η δημιουργικότητα, οι ιδέες. Αντίθετα οι άνδρες αξιολογούνται με βάση το τι κάνουν, τι σκέφτονται και τι πιστεύουν. Υπάρχει ακόμα η αντίληψη ότι ομορφιά και εξυπνάδα δεν συμβιβάζονται κι αυτό έχει ως επακόλουθο μια σειρά μύθους. Η εικόνα της γυναίκας ως υπηρέτρια έχει ως αποτέλεσμα να εικονίζεται η γυναίκα υπηρετώντας και φροντίζοντας άλλους. Ακόμα δημιουργεί πολλούς μύθους στην αγορά εργασίας, π.χ. ότι οι γυναίκες εργάζονται για λίγα χρήματα ή ακόμα και εθελοντικά.

Αυτές οι δύο εικόνες της γυναίκας εμποδίζουν τις επιλογές των γυναικών στον επαγγελματικό στίβο και στην κατάληψη ηγετικών θέσεων. Έτσι υπάρχουν δουλειές που τονίζουν την εικόνα της γυναίκας ως σεξουαλικό αντικείμενο, όπως ηθοποιός, μοντέλο, γραμματέας. Άλλες τονίζουν την εικόνα της γυναίκας ως υπηρέτρια, όπως νοσοκόμα, δασκάλα, κοινωνική λειτουργός. Άλλες είναι συνδυασμός αυτών των δυο όπως οικονόμος, ρεσεψιονίστ και ορισμένες γραμματείς. Ειδικά η γραμματέας είναι το υποκατάστατο της νοικοκυράς στο γραφείο. Τακτοποιεί περισσότερο, παρά παράγει κάτι. (Μουσούρου,1993)

### **5.3 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

#### **Σεξουαλική παρενόχληση – Διακρίσεις λόγω φύλου**

##### **5.3α Σεξουαλική παρενόχληση**

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο που προσβάλλει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και παράλληλα παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Αποτελεί ιδιαίτερα στο χώρο εργασίας, μια



σχετικά συχνή, προσβολή εις βάρος των εργαζομένων και κυρίως των γυναικών.

Η σεξουαλική παρενόχληση συνιστούσε για δεκαετίες –και εν μέρει συνεχίζει να συνιστά- μια υπαρκτή αλλά αθέατη κατάσταση, την οποία η κοινωνία τη θεωρούσε και την αντιμετώπιζε ως ένα ταμπού, όταν δεν φρόντιζε να αποκρύπτει επιμελώς την ύπαρξή της. Στους χώρους της εργασίας το φαινόμενο αυτό, είχε ως συνέπεια τη θυματοποίηση των εργαζομένων και κυρίως των γυναικών, οι οποίες αφενός υφίστανται μια 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, πέτυχε 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 αντιμετώπιση και την αποτελεσματική προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

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

### **i) Το σπάσιμο της σιωπής**

Οι καταγγελίες των θυμάτων κατέδειξαν, ήδη απο τη δεκαετία του 1980 ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι σε μεγάλο βαθμό ένα πρόβλημα που οφείλεται κυρίως στην εκμετάλλευση της ισχύος που θεωρούν ότι διαθέτουν στο χώρο εργασίας ιδιαίτερα ιεραρχικά ανώτεροι (εργοδότες, προϊστάμενοι) σε σχέση με τους υφισταμένους τους. Η χρήση της ιεραρχικής σχέσης για την εκμείευση κάποιας σεξουαλικής εύνοιας δεν έχει να κάνει τόσο με την έλξη και την άσκηση γοητείας αλλά αντίθετα με την άσκηση δύναμης, κυριαρχίας και επιβολής. Η ανταπόκριση – υπαγωγή του θύματος στις σεξουαλικές ενοχλήσεις του δράστη «προτείνεται» ως αντάλλαγμα της διατήρησης ή της βελτίωσης των εργασιακών συνθηκών για το θύμα. Η ανταλλακτική αυτή σχέση όσο και αν διατυπώνεται ως «πρόταση» δεν παύει να είναι εκβιαστική στο βαθμό που η μη ανταπόκριση απο τη πλευρά του θύματος θα έχει ως συνέπεια την επιδείνωση για αυτό των συνθηκών εργασίας. Και τούτο, γιατί οι δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης που κατέχουν θέσεις ισχύος και είναι αυτοί που μπορούν να επηρεάσουν τις συνθήκες εργασίας των υφισταμένων τους μετερχόμενοι εκφοβισμού, εκβιασμούς, απειλές και πιέσεις, εκδηλώνοντας σε περίπτωση άρνησης εκ μέρους των θυμάτων, επιθετική και προσβλητική συμπεριφορά.

Το σπάσιμο της σιωπής στο οποίο συνέβαλε με τη δράση του και το φεμινιστικό κίνημα, επέτρεψε την καταγραφή του διεκδικητικού λόγου των θυμάτων και οδήγησε στην ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης αλλά και της νομοθετικής εξουσίας. (Αρτινοπούλου, Παπαθεοδώρου, 2004)

### **ii) Η εγκληματολογική διάσταση**

Σχετικά με το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, η ποινικοποίηση δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται ως πανάκεια του προβλήματος, αλλά ως ένα εργαλείο που παρέχει το νομικό μας σύστημα για την κατα το δυνατόν αποτελεσματικότερη ορισμένων δικαιωμάτων.

Η αναγκαιότητα της ποινικοποίησης υπαγορεύεται απο την ίδια την ανάγκη αφενός της προστασίας των θυμάτων και αφετέρου της

εμπέδωσης ορισμένων κοινωνικών και νομικών αξιών συνδεδεμένος άρρηκτα με την ανθρώπινη αξιοπρέπεια πέραν της σεξουαλικής αξιοπρέπειας. Ο ποινικός νόμος στο πλαίσιο αυτό λειτουργεί εγγυητικά για το αυτονόητο δικαίωμα του εργαζόμενου να μην γίνεται αντικείμενο εκμετάλλευσης λόγω του φύλου του. Προστατεύει - ιδιαίτερα την γυναίκα εργαζόμενη- στο πεδίο που άλλες διατάξεις (εργατικού ή αστικού δικαίου) απέτυχαν να διαμορφώσουν συνείδηση σύννομης συμπεριφοράς και ασφάλειας δικαιωμάτων. Η ανάγκη ποινικοποίησης υπαγορεύεται συνεπώς από την ανασφάλεια και την εξάρτηση που παράγει η προσβολή του δικαιώματος στην αξιοπρέπεια και στην ελεύθερη διαχειρίσιμη σεξουαλικότητα.

Βεβαίως, δεν παραβλέπουμε ότι ο ποινικός νόμος αποτελεί εργαλείο του κοινωνικού συστήματος και δρα υπέρ της προστασίας και της αναπαραγωγής του. Κατ'αυτόν τον τρόπο είναι μέρος και έκφρασή του. Με άλλα λόγια ο ποινικός νόμος δεν λειτουργεί ανεξάρτητα ούτε εκτός συστήματος, και κατ'επέκταση δεν είναι αποστιγματισμένος από την πατριαρχική και καπιταλιστική ιδεολογία που παγιώνεται με το υπάρχον πολιτικοοικονομικό σύστημα και γεννά τις ποινικοποιήμενες συμπεριφορές. Τούτο, όμως, δεν αφαιρεί στο πλαίσιο του υπάρχοντος νομικού συστήματος, την δυνατότητα προστασίας του θύματος, αντίθετα, όπως σημειώθηκε, λειτουργεί εγγυητικά για τα δικαιώματα του με το τίμημα βέβαια ότι η ποινικοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης όπως και κάθε ποινικοποίηση συμπεριφοράς σημαίνει περαιτέρω περιορισμό της ατομικής ελευθερίας και της ασυνέχειας του ποινικού δικαίου. Η αξιολόγηση των δικαιωμάτων και των ελευθεριών δεν μπορεί παρά να έχει ως γνώμονα την προστασία του θύματος και του δικαιώματός του στην αξιοπρέπεια. (ο.π., 2004)

### **iii) Η νομική διάσταση**

Στο σημείο αυτό αναλύονται ο ορισμός και το νομικό καθεστώς της σεξουαλικής παρενόχλησης σύμφωνα με τις οδηγίες της Ε.Ε. και το ισχύον νομικό καθεστώς στην Ελλάδα, από πλευράς αστικού, εργατικού και ποινικού δικαίου. Ειδικότερα, ο νομοθέτης εισάγει στο εθνικό δίκαιο έναν ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης ο οποίος αποτελεί την κατά

λέξη μετάφραση του ορισμού της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ. Έτσι, ως σεξουαλική παρενόχληση νοείται πλέον, σύμφωνα, με το άρθρο 3 του νόμου, «η εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος».

Παρατηρείται λοιπόν η βούληση των νομοθετών να κατονομάσουν ένα υπαρκτό κοινωνικό πρόβλημα, να αναγνωρίσουν την κοινωνική απαξία που εκφράζει η συγκεκριμένη πράξη και να επιβεβαιώσουν ότι η συμπεριφορά αυτή πρέπει να θεωρείται απαράδεκτη στην σύγχρονη κοινωνία -και για τούτο τιμωρητέα- στο βαθμό που προσβάλλει το **έννομο** αγαθό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και διαιώνίζει την εκμετάλλευση και την διακριτική μεταχείριση εις βάρος των θυμάτων και ιδιαίτερα των γυναικών.

Η ποινικοποίηση της εν λόγω συμπεριφοράς, χωρίς να λύνει το πρόβλημα της ισότητας ή των κοινωνικών αναπαραστάσεων σχετικά με το ρόλο της γυναίκας, αποδεικνύεται χρήσιμη τουλάχιστον ως προς ένα σημείο: προσδίδει νομιμοποιητική βάση στην διεκδίκηση συγκεκριμένου δικαιώματος, και επομένως απελευθερώνει τη δύναμη του λόγου των θυμάτων.

#### **iv) Ποινικοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία**

Το άρθρο 16 παρ. 4 υπό τον τίτλο «Διοικητικές και ποινικές κυρώσεις» προβλέπει ότι «όποιος τελεί την πράξη της παραγράφου 1 του άρθρου 337 του Ποινικού Κώδικα (ΠΚ), εκμεταλλευόμενος την εργασιακή θέση του παθόντος ή τη θέση του προσώπου που έχει ενταχθεί σε διαδικασία αναζήτησης θέσης εργασίας διώκεται κατ' έγκληση και τιμωρείται με φυλάκιση από έξι (6) μήνες μέχρι τρία (3) χρόνια και με χρηματική ποινή τουλάχιστον χιλίων (1000) ευρώ». Υπό αυτήν τη διατύπωση, φαίνεται ότι στον νόμο συνυπάρχουν δύο ορισμοί για τη

σεξουαλική παρενόχληση: ένας αυτός του άρθρου 3 και ένας αυτός του άρθ. 16 παρ. 4 που παραπέμπει στο 337 παρ. 1 του ΠΚ.

Είναι γνωστό ότι το εν λόγω άρθρο αφορά την προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας. Επομένως, ο νομοθέτης συνδέει τη σεξουαλική παρενόχληση με την εν λόγω προσβολή. Κατά την κυρωτική διάταξη, το έννομο αγαθό που προσβάλλεται είναι η αξιοπρέπεια του ατόμου στον τομέα της γενετήσιας ελευθερίας.

### **5.3β Διακρίσεις λόγω φύλου**

#### **5.3β1 Τα στερεότυπα και η διάκριση των φύλων**

Από την έρευνα των Broverman et al (1972) βρέθηκε ότι:

- τα περισσότερα από τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας που εμπεριέχονται στο αντρικό στερεότυπο αξιολογούνται θετικά συχνότερα από εκείνα του γυναικείου στερεότυπου

- τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας που αξιολογούνται θετικά στους άνδρες συνιστούν ένα σύνολο, που συνεπάγεται ικανότητα, ορθολογισμό και επιβολή, ενώ το αντίστοιχο σύνολο χαρακτηριστικών στις γυναίκες φανερώνει αγάπη, στοργικότητα και εκφραστικότητα

- τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες έχουν ενσωματώσει στην αυτοαντίληψη τους και τα θετικά και τα αρνητικά χαρακτηριστικά προσωπικότητας που εμπεριέχονται στο στερεότυπο του φύλου τους και τέλος

- τα στερεότυπα των φύλων, παρά τις αλλαγές και τις εξελίξεις που έχουν σημειωθεί στην κοινωνική θέση των γυναικών, εξακολουθούν να επικρατούν και να τέμνουν κάθετα ηλικία, θρήσκευμα, φύλο, οικογενειακή κατάσταση και μορφωτικό επίπεδο.

Από την παραπάνω έρευνα γίνεται κατανοητό ότι άτομα διαφόρων ηλικιών, καθώς και διαφορετικού θρησκευματος, φύλου και μορφωτικού επιπέδου θεωρούν και αποδέχονται ότι τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας των ανδρών είναι διαφορετικά από τα χαρακτηριστικά

των γυναικών .Μάλιστα βρέθηκε ότι αποδίδουν τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες τα χαρακτηριστικά που εμπεριέχονται στο παραδοσιακό στερεότυπο του φύλου τους.

*''Οι κοινωνικές αντιλήψεις-στερεότυπα για τα φύλα δεν περιορίζονται και δεν αφορούν μόνο στα χαρακτηριστικά προσωπικότητας, αλλά και στους ρόλους που οι άνδρες και οι γυναίκες αναλαμβάνουν και εκτελούν στο χώρο της οικογένειας και κατ'επέκταση στα επαγγέλματα για τα οποία θεωρούνται κατάλληλοι .Αυτό όμως που έχει σημασία είναι ότι, όπως ακριβώς με τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας, τόσο ο ρόλος που παραδοσιακά και στερεότυπα αποδίδεται στους άνδρες στο χώρο της οικογένειας ,όσο και τα θεωρούμενα αντρικά επαγγέλματα στο χώρο της εργασίας αξιολογούνται θετικότερα και συνεπιφέρουν περισσότερα προνόμια, γόητρο και κύρος. Με άλλα λόγια δηλαδή ,οι κυρίαρχες για τα φύλα κοινωνικές αντιλήψεις δεν είναι απλά στερεότυπες αλλά μεροληπτικές υπέρ του αντρικού φύλου .Τα δύο αυτά βασικά στοιχεία, δηλαδή στερεοτυπισμός και άνιση αξιολόγηση ,αλληλεπιδρούν,δισωμιάζουν και νομιμοποιούν τη διαφορετική και άνιση θέση των φύλων στην οικογένεια, στο χώρο της εργασίας και κατ'επέκταση σ'ολους τους τομείς της κοινωνικής ζωής. (Μαραγκουδάκη,1993)*

### **5.3β2 Το ζήτημα της σχέσης μεταξύ άμεσων κατά φύλο διακρίσεων και γυναικείας απασχόλησης**

Οι άμεσες διακρίσεις θεμελιώνονται στον συλλογισμό ότι οι βιολογικές διαφορές συνεπάγονται διαφορές όχι μόνο συνθηκών απασχόλησης αλλά και ουσιαστικών ικανοτήτων προς εργασία-διαφορές νοημοσύνης για παράδειγμα. (Κατή, 1990)

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

είναι απολύτως συμβατές. Γιατί η προστασία αφορά σε μεγάλο βαθμό τα βιολογικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου θηλυκού φύλου.

Ουσιαστικά, δηλαδή, η προστασία συνιστά αναγνώριση των διαφορών των φύλων. Αλλά με τις διαφορές αυτές συγχέονται και άλλες, που έχουν να κάνουν λιγότερο με τα χαρακτηριστικά φύλου και περισσότερο με τις κοινωνικές αντιλήψεις περί αυτών. Η προστασία δεν εξαντλείται, επομένως, στην αναγνώριση διαφορών φύλου αλλά επεκτείνεται στην αναγνώριση διαφορών γένους, οι οποίες θεμελιώνονται στη φύση, δηλαδή το φύλο.

Από την άλλη μεριά, η αρχή της ισότητας αφορά στην εξάλειψη των κατά γένη διακρίσεων και την εξασφάλιση κοινωνικής ισότητας μεταξύ των φύλων. Η εφαρμογή της αρχής αυτής αποβλέπει, δηλαδή, στην εξασφάλιση ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης στους άνδρες και τις γυναίκες - και άρα - υπέρβασης των διακρίσεων γένους, μερικές από τις οποίες ενδεχομένως προστατεύονται ως διαφορές φύλου. Δημιουργείται έτσι εύκολα η εντύπωση ότι η αρχή της ισότητας όχι απλώς αντιφάσκει προς εκείνη της προστασίας αλλά και προωθεί την εξάλειψη των διαφορών των φύλων - εξάλειψη που θεωρείται ανεδαφική και γι' αυτό παράλογη αν όχι παρά φύσιν και γι' αυτό απαράδεκτη αλλά και επικίνδυνη.

Το ζήτημα αντιμετωπίζεται εν μέρει με την αντικατάσταση του όρου «ισότητα» από τον όρο «ισοτιμία» : ο πρώτος παραπέμπει στην υπέρβαση των διαφορών, ο δεύτερος στην ισότητα εν διαφορά. Έτσι η προστασία, η ευνοικότερη μεταχείριση ορισμένων κοινωνικών ομάδων όχι μόνον επιτρέπεται αλλά επιβάλλεται και, επομένως, δεν είναι αντίθετη προς τους κανόνες της ισότητας. Με την έννοια αυτή, η ισοτιμία προυποθέτει την προστασία κι αιρείται η ασυμβατότητα που προηγουμένως επισημάνθηκε.

Αλλά, εκτός από τις άμεσες διακρίσεις που είναι ορατές και άρα μαχητές, υπάρχουν διακρίσεις έμμεσες που επιδρούν ύπουλα και αναπαράγουν τις καταστάσεις που τις συντηρούν. Θεωρούμε ως έμμεσες τις διακρίσεις που είναι αποτέλεσμα των κοινωνικά προσδιορισμένων συνθηκών κάτω από τις οποίες οι γυναίκες αποφασίζουν να εργασθούν-

συνθήκες που περιλαμβάνουν τον κοινωνικό ρόλο στον οποίο κοινωνικοποιήθηκαν.

Οι έμμεσες διακρίσεις δεν μπορούν να εξαλειφθούν με τη λήψη άμεσων μέτρων (μια αλλαγή νόμου, για παράδειγμα), μπορούν όμως να καταπολεμηθούν μέσω της μακρόχρονης διαδικασίας ευαισθητοποίησης στις επιπτώσεις των διαφόρων επιπέδων βαθιά ριζωμένων πεποιθήσεων από τις οποίες εξαρτάται η κοινωνική πρακτική. Οι έμμεσες διακρίσεις βρίσκονται στην βάση της σύνθεσης του γυναικείου εργατικού δυναμικού (κυρίως όσον αφορά την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση και την εκπαίδευση) όπως και της συγκέντρωσης του σε συγκεκριμένες οικονομικές δραστηριότητες και σε συγκεκριμένες εργασίες. Οι έμμεσες διακρίσεις βρίσκονται, επίσης, στη βάση της διαφοροποίησης κατά γένη των επαγγελματικών προοπτικών και της επαγγελματικής κινητικότητας. (Μουσούρου,1993).

### **5.3β3 Η επίδραση των έμμεσων διακρίσεων στην γυναικεία απασχόληση**

Οι έμμεσες διακρίσεις επιδρούν στην γυναικεία απασχόληση κατά τρόπο αφενός ενισχυτικό των άμεσων αλλά και, αφετέρου, αυτόνομα και προσδιοριστικά της θέσης και των προοπτικών των γυναικών στην αγορά εργασίας. Οι έμμεσες διακρίσεις δεν θίγουν τόσο την ανειδίκευτη ούτε την περιστασιακά εργαζομένη αλλά υποσκάπτουν, αντιθέτως, τις αντικειμενικές προϋποθέσεις όχι απλώς της συνεχούς εργασιακής εμπειρίας αλλά και σταδιοδρομίας. Από την άποψη αυτή, οι έμμεσες διακρίσεις επιδρούν στην γυναικεία απασχόληση με τρεις κυρίως τρόπους:

1. Αποθαρρύνοντας την είσοδο στην αγορά εργασίας γυναικών που, λόγω των διακρίσεων αυτών, δεν μπορούν να καταλάβουν θέσεις ανάλογες προς τα προσόντα και τις φιλοδοξίες τους και δεν αποδέχονται θέσεις κατώτερες για τα προσόντα αυτά και αυτές τις φιλοδοξίες. Η αποθάρρυνση αυτή λειτουργεί βέβαια και σ'ένα άλλο, θεμελιώδες, επίπεδο: της απόκτησης των προσόντων και της καλλιέργειας των φιλοδοξιών για τις θέσεις εκείνες, από τις οποίες οι έμμεσες διακρίσεις αποκλείουν τις γυναίκες.



2. Καταδικάζοντας σε επαγγελματική στασιμότητα ή σε μειωμένη (σε σχέση προς τις ευκαιρίες που παρέχονται στο επάγγελμα) ανοδική κινητικότητα. Η «καταδίκη» αυτή αφενός μειώνει τα προσόντα και τις φιλοδοξίες των γυναικών που βλέπουν ότι δεν ωφελεί να προσπαθούν και να θέλουν, παραιτούνται από την επιδίωξη ενημέρωσης, παύουν να είναι δημιουργικές, αδρανούν και εντέλει αδιαφορούν και, αφετέρου λειτουργεί ενισχυτικά της αποθάρρυνσης για την απόκτηση προσόντων και την καλλιέργεια φιλοδοξιών που ήδη σημειώσαμε. Βέβαια, η παραίτηση, η έλλειψη δημιουργικότητας, η αδράνεια, η αδιαφορία μετατρέπονται από αποτέλεσμα τις καταδίκης των γυναικών αυτών σε επαγγελματική στασιμότητα στο κύριο «επιχείρημα» υπέρ της στασιμότητας αυτής.
3. Τέλος, ενισχύοντας την τάση των γυναικών να θεωρούν την σταδιοδρομία ανδρική υπόθεση και, άρα, να παραιτούνται εύκολα από αυτήν αλλά και να εξέρχονται από την αγορά εργασίας με την πρώτη ευκαιρία. Είναι προφανές ότι οι τρόποι με τους οποίους οι έμμεσες διακρίσεις επιδρούν στην γυναικεία απασχόληση είναι αλληλένδετοι, ενισχυτικοί της παραδοσιακής δευτερεύουσας θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας και εξουδετερώνουν την πολύ ουσιαστική προσπάθεια των τελευταίων ετών για την εξάλειψη των άμεσων διακρίσεων. (Μουσούρου, 1993)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

### ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΚΡΑΤΟΣ

Η σχέση του κράτους πρόνοιας με τις γυναίκες και το φύλο έχει απασχολήσει εκτενώς τους ερευνητές για τουλάχιστον τέσσερις λόγους:

α. το κράτος πρόνοιας προσφέρει υπηρεσίες που καλύπτουν ανάγκες του ιδιωτικού χώρου, ο οποίος έχει «αποδοθεί» στις γυναίκες, και ως εκ τούτου γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα των αποδεκτών αυτών των υπηρεσιών

β. γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα των εργαζομένων στις κοινωνικές υπηρεσίες (εκπαίδευση, υγεία κ.λ.π.), εφόσον τα επαγγέλματα αυτά θεωρούνται «γυναικεία»

γ. οι υπηρεσίες του κράτους πρόνοιας «παρεμβαίνουν» στις σχέσεις των φύλων μέσα στην οικογένεια και επηρεάζουν τον έμφυλο καταμερισμό της οικιακής εργασίας και της φροντίδας και

δ. ο πολιτικός και ο ιδεολογικός λόγος που αναπτύσσεται γύρω από το κράτος πρόνοιας διαμορφώνει τα πρότυπα του φύλου και τις καθημερινές πρακτικές αποδίδοντας διαφορετικές έννοιες στα κοινωνικά δικαιώματα των ανδρών και των γυναικών

Παράλληλα, τα φεμινιστικά ρεύματα που δίνουν έμφαση στην ισότητα των δικαιωμάτων, εντοπίζουν στο κράτος πρόνοιας σειρά από ρυθμίσεις και παρεμβάσεις που δημιουργούν διακρίσεις σε βάρος των γυναικών. Οι ανισότητες εντοπίζονται τόσο στις παροχές και τα επιδόματα, όσο και στις προστατευτικές διατάξεις που θεσπίστηκαν με βάση την αντίληψη των γυναικών ως υποδεέστερων πολιτών που χρήζουν προστασίας από τους συζύγους και την οικογένεια. Σύμφωνα με αυτό το ρεύμα σκέψης, η εξασφάλιση ίσων ευκαιριών και η ίση αντιμετώπιση των γυναικών και των ανδρών σε όλες τις λειτουργίες του κράτους πρόνοιας μπορεί να βελτιώσει την κοινωνική και οικονομική θέση των γυναικών και να τις καταστήσει έμπρακτα ισότιμους πολίτες.

## 6.1 ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Ο όρος κοινωνική πολιτική αναφέρεται τόσο σε ένα σύνολο μορφών και μεθόδων κοινωνικής δράσης και παρέμβασης, όσο και σε ένα αντικείμενο μελέτης και επιστημονικής ανάλυσης των επί μέρους πολιτικών που την συγκροτούν. Αν και κατά καιρούς έχει υποστηριχθεί ότι η κοινωνική πολιτική αποτελεί ένα ξεχωριστό επιστημονικό αντικείμενο, σήμερα γίνεται ευρύτερα αποδεκτό ότι πρόκειται για ένα διεπιστημονικό πεδίο. Αυτό σημαίνει ότι για την ανάπτυξη του θεωρητικού της υπόβαθρου, και των μεθόδων έρευνας, ανάλυσης και παρέμβασης στην πράξη, αντλεί από ένα φάσμα άλλων – κοινωνικών – επιστημών: την κοινωνιολογία, την δημογραφία, την νομική, την πολιτική και οικονομική επιστήμη, την κοινωνική ανθρωπολογία,

Ο σύνθετος και δυναμικός χαρακτήρας της καθιστά ιδιαίτερα δύσκολο εγχείρημα τον ορισμό και την οριοθέτησή της α) στην πράξη, σε σχέση με άλλες πολιτικές και β) ως αντικείμενο επιστημονικής ανάλυσης, σε σχέση με τις άλλες κοινωνικές επιστήμες οι οποίες συνθέτουν τον διεπιστημονικό της χαρακτήρα. Αυτό εξηγεί και τους διαφορετικούς ορισμούς που συναντάμε στα πλαίσια της επιστημονικής ανάλυσης, αλλά και της ασκούμενης πολιτικής ψυχολογία, η οικολογία, η στατιστική, είναι οι κυριότερες.

Σε ένα κλασσικό αγγλόφωνο εγχειρίδιο για φοιτητές η κοινωνική πολιτική ορίζεται ως ο όρος που χρησιμοποιείται για να περιγράψουμε δράσεις οι οποίες στοχεύουν στην προαγωγή της ευημερίας, καθώς επίσης ο όρος που χρησιμοποιείται για να υποδηλώσουμε την ακαδημαϊκή μελέτη τέτοιων δράσεων.

Από τα όσα ήδη αναφέραμε είναι φανερό ότι δεν υπάρχει ένας συνοπτικός ορισμός της κοινωνικής πολιτικής, αλλά διαφορετικές προσεγγίσεις και απόψεις, οι οποίες εκφράζουν την θεωρητική και ιδεολογική οπτική διαφορετικών ανθρώπων, διανοητών, ερευνητών και επαγγελματιών στελεχών. Αυτό δημιουργεί δυσκολίες στην αρχική κατανόηση της κοινωνικής πολιτικής, ενώ συγχρόνως, εκφράζει τον σύνθετο και δυναμικό χαρακτήρα της.

Αν επιχειρήσουμε να συνοψίσουμε όλες τις διαφορετικές οπτικές θα μπορούσαμε να ορίσουμε την κοινωνική πολιτική ως την οργανωμένη παρέμβαση του κράτους ή του εκάστοτε φορέα άσκησης εξουσίας, η οποία μέσα από την αναγνώριση και κάλυψη αναγκών – σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο – στοχεύει στην ρύθμιση της κοινωνικής αναπαραγωγής και στην εξασφάλιση της κοινωνικής συνοχής και ειρήνης. Η επίτευξη της κοινωνικής ευημερίας αποτελεί έναν σημαντικό αλλά όχι αναγκαίο στόχο της, ενώ στις σύγχρονες κοινωνίες της διακινδύνευσης προσανατολίζεται προς την στήριξη της ατομικής διαχείρισης των κινδύνων. Συνδέεται άρρηκτα με την κοινωνική αλλαγή, την οποία μπορεί να προωθεί, να καθυστερεί ή να παρεμποδίζει και αποτελεί πολύτιμο εργαλείο επίτευξης των στόχων μιας ευρύτερης «κοινωνιακής πολιτικής» σε εποχές αναδιάρθρωσης κοινωνικών δομών και σχέσεων σε βάθος και έκταση.

Την κοινωνική πολιτική μπορούμε να την κατανοήσουμε μέσα σε συγκεκριμένα ιστορικά και πολιτισμικά πλαίσια και μέσα από τον κυρίαρχο λόγο τον οποίο εκφέρουν οι κύριοι παράγοντες σχεδιασμού και εφαρμογής της, και οι επιστημονικοί μελετητές της. Ως γνωστικό αντικείμενο έχει διεπιστημονικό χαρακτήρα που χαρακτηρίζεται από την σύζευξη θεωρίας και εφαρμογής, μέσα από διαφορετικές κάθε φορά θεωρητικές και ιδεολογικές προσεγγίσεις.

Ο Spicker, στο εισαγωγικό του έργο ορίζει το αντικείμενο της κοινωνικής πολιτικής σε άμεση συνάρτηση με την κοινωνική ευημερία και τους θεσμούς οι οποίοι στοχεύουν στην επίτευξή της, κυρίως τις κοινωνικές υπηρεσίες και το κράτος πρόνοιας. Αναφέρεται στα κύρια πεδία εφαρμογής της (υγεία, κοινωνική ασφάλιση, παιδεία, κοινωνική κατοικία, υπηρεσίες για την απασχόληση, κοινωνική φροντίδα κ.α.), στις κοινωνικές καταστάσεις που παρεμποδίζουν την επίτευξη της ευημερίας για ορισμένες κατηγορίες ανθρώπων (όπως είναι η αναπηρία, η ανεργία, η φτώχεια, τα γηρατειά, και σε κοινωνικά προβλήματα (όπως το έγκλημα, η εξάρτηση, η διάλυση οικογενειών). (Spicker 1995 )

Σε πιο πρόσφατο έργο του για το κράτος πρόνοιας, επισημαίνει τον κανονιστικό και ηθικό χαρακτήρα της κοινωνικής πολιτικής, αλλά ότι δεν αφορά απαραίτητως την κοινωνική ευημερία. Μπορεί να έχει άλλους στόχους, (όπως π.χ. την κοινωνική συνοχή) ή ακόμα και να την μειώνει. Ο J. Midgley, αναφερόμενος στην κοινωνική ευημερία ως κύριο στόχο της κοινωνικής πολιτικής, συναρτά την επίτευξή της με την διαχείριση

των κοινωνικών προβλημάτων και την μεγιστοποίηση των κοινωνικών ευκαιριών. (Midgley, 1997).

Η κοινωνική πολιτική ασκείται μέσα από ένα σύνολο εξειδικευμένων φορέων, δημόσιου και ιδιωτικού χαρακτήρα. Συγκροτείται από επί μέρους πολιτικές στα πεδία της υγείας, της κοινωνικής ασφάλισης, και της πρόνοιας, που αποτελούν τον κύριο πυρήνα της υπό μία στενή έννοια. Σήμερα όμως υιοθετείται μία διευρυμένη οπτική στην οποία εντάσσονται πολιτικές που αφορούν στην εργασία, την κατοικία, το περιβάλλον και τον πολιτισμό. Γι' αυτό η οριοθέτησή της σε σχέση με άλλες πολιτικές είναι δύσκολη, γιατί εκτός από τα μέτρα τα οποία εμπίπτουν σαφώς στα δικά της πεδία, υπάρχουν και μέτρα τα οποία εφαρμόζονται στα πλαίσια άλλων πολιτικών, ιδιαίτερα της οικονομικής πολιτικής και της πολιτικής απασχόλησης.

Για παράδειγμα, τα προγράμματα κατάρτισης ανέργων με στόχο την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας και την καταπολέμηση της ανεργίας, έχουν χαρακτήρα κοινωνικής πολιτικής. Το ίδιο ισχύει και για τις φορολογικές ελαφρύνσεις, ή τις προνομιακές δανειοδοτήσεις σε πολίτες, σύμφωνα με ορισμένα κριτήρια οικογενειακής κατάστασης ή παροχής φροντίδας. Εκείνο που προσδίδει σε μέτρα τον χαρακτήρα της κοινωνικής πολιτικής είναι η συγκεκριμένη στόχευσή τους.

Πρέπει ωστόσο να κατανοήσουμε ότι κάθε πολιτική που έχει κοινωνικό χαρακτήρα δεν είναι αυτομάτως κοινωνική πολιτική, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις οι ίδιες πολιτικές μπορεί να έχουν διττό χαρακτήρα. Ένα τέτοιο παράδειγμα αποτελούν σήμερα οι λεγόμενες «ενεργητικές πολιτικές προσφοράς εργασίας», οι οποίες απευθύνονται στους ανέργους και τους ανενεργούς και συνδυάζουν επαγγελματική κατάρτιση, παρακίνηση στην αναζήτηση εργασίας, τοποθέτηση και υποστήριξη στην εργασία, σε συνδυασμό με πολιτικές ίσων ευκαιριών και κοινωνικής πρόνοιας. (Καραμεσίνη, 2005).

Ένα άλλο παράδειγμα αναφέρεται στην πολιτιστική πολιτική των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, στα πλαίσια της οποίας αναπτύσσονται προγράμματα από ανθρώπους με αναπηρία, ή από διαφορετικές κουλτούρες με στόχο την ενίσχυση της πολυπολιτισμικότητας και της κοινωνικής συνοχής της τοπικής κοινωνίας. Σε αυτές τις περιπτώσεις η πολιτιστική πολιτική δρα και ως κοινωνική πολιτική.

Συνοψίζοντας, βλέπουμε ότι η κοινωνική πολιτική ασκείται είτε ξεχωριστά στα δικά της πεδία, είτε σε συνδυασμό με άλλες πολιτικές. Συχνά πάλι τα μέσα άσκησης κοινωνικής πολιτικής εμπίπτουν στην αρμοδιότητα άλλων πολιτικών, όπως στο παράδειγμα της φορολογικής πολιτικής που αναφέραμε. Σε οποιαδήποτε περίπτωση πάντως, η ίδια η άσκηση της κοινωνικής πολιτικής εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό από την οικονομική και δημοσιονομική πολιτική, εξαιτίας της ανάγκης εξασφάλισης των αναγκαίων πόρων.

## **6.2 ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ**

Μετά την ψήφιση του Συντάγματος του 1975 και την ισότητα ανδρών και γυναικών που αυτό συνεπαγόταν, η πρόσβαση των γυναικών και η ίση αντιμετώπισή τους στην αγορά εργασίας ήταν πλέον γεγονός. Από τότε η χώρα μας έχει θεσπίσει έναν σημαντικό αριθμό νομοθετικών ρυθμίσεων που προωθούν και προστατεύουν την γυναικεία απασχόληση. Επιπλέον, υποχρεούται να εναρμονίζεται με τις αντίστοιχες νομοθετικές ρυθμίσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Από το 1983 έως σήμερα, με αφετηρία τη συνταγματική αρχή και την Εθνική Πολιτική Βούληση ψηφίστηκαν σημαντικοί νόμοι που αφορούν στην κοινωνική ασφάλιση. Θεσπίστηκαν επίσης, στο πλαίσιο της προσαρμογής της ελληνικής νομοθεσίας με διεθνείς συμβάσεις και κοινοτικές οδηγίες που βελτίωσαν σημαντικά την θέση της Ελληνίδας στην κοινωνία. Η λήψη συνοδευτικών μέτρων βοήθησε επίσης σε ικανοποιητικό βαθμό, στην εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης κατά των γυναικών και στην εξασφάλιση της ισότητας των δικαιωμάτων ανδρών και γυναικών. Ειδικότερα, το 2001 με την αναθεώρηση του Συντάγματος τροποποιήθηκε το άρθρο 116 στην οικογένεια, στην εκπαίδευση, στις εργασιακές σχέσεις και με την παρ. 2 του Συντάγματος, καταργήθηκαν οι «αποκλίσεις» από την αρχή της ισότητας των φύλων και εξασφαλίστηκε η υποχρέωση της πολιτείας να λαμβάνει ειδικά θετικά μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος κυρίως των γυναικών, προκειμένου

να εφαρμοστεί πραγματικά η αρχή της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς.

Πιο αναλυτικά:

- Ο Νόμος **1342/1983** με τον οποίο κυρώθηκε χωρίς καμία επιφύλαξη η Διεθνής Σύμβαση του Ο.Η.Ε. «Για την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών" (*CEDA\N*). Σύμφωνα με αυτή τη σύμβαση τα κράτη - μέλη είναι υποχρεωμένα να λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένων και των νομοθετικών, σε όλους τους τομείς, ιδίως στον πολιτικό, κοινωνικό, οικονομικό και πολιτιστικό, για να εξασφαλίσουν την πλήρη ισότητα, ανάπτυξη και πρόοδο των γυναικών σε βάση ισότητας με τους άνδρες. Υποβάλλεται ανά 4ετία έκθεση προόδου σε ειδική επιτροπή του ΟΗΕ.
- Ο Νόμος **1329/83**, με τον οποίο εκσυγχρονίστηκε το Οικογενειακό Δίκαιο και προσαρμόστηκε στην συνταγματική επιταγή της αρχής της ισότητας των δύο φύλων.

Ειδικότερα καταργήθηκαν:

- η έννοια της πατριαρχικής οικογένειας και αντικαταστάθηκε με την οικογένεια της ισότητας.
- ο θεσμός της προίκας και ορίστηκε ότι και οι δύο σύζυγοι υποχρεώνονται να συμβάλλουν, ανάλογα με τις δυνάμεις τους στην αντιμετώπιση των αναγκών της οικογένειας

Ορίστηκε ότι:

- η γυναίκα διατηρεί το οικογενειακό της επώνυμο και μετά το γάμο υποχρεωτικά.
- οι μελλοντικοί έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν πριν από το γάμο τους το επώνυμο των παιδιών τους που μπορεί να είναι είτε το επώνυμο του ενός των συζύγων είτε και των δύο.
- Το 18<sup>ο</sup> έτος είναι ο χρόνος ενηλικίωσης των νέων και κατώτατο όριο για την τέλεση γάμου και για τα δύο φύλα.
- Η ανατροφή και εκπαίδευση των παιδιών πρέπει να γίνεται χωρίς διάκριση φύλου.

- Η δυνατότητα «αξίωσης συμμετοχής» του καθένα από τους συζύγους στην περιουσία που αποκτήθηκε κατά τη διάρκεια του γάμου.
  - Η επιλογή συστήματος κοινοκτημοσύνης.
  - Ο εκσυγχρονισμός των διατάξεων του διαζυγίου και η θεσμοθέτηση του συναινετικού διαζυγίου.
  - Η απόλυτη εξομοίωση των δικαιωμάτων των παιδιών που γεννήθηκαν «χωρίς γάμο» των γονιών τους με τα δικαιώματα των παιδιών που γεννήθηκαν «μέσα στο γάμο» και η νομική ενίσχυση της θέσης της ανύπαντρης μητέρας.
- Ο Νόμος **1414/84** για την εφαρμογή της Ισότητας των δύο φύλων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και σε εναρμόνιση με τις οδηγίες 75/117 και 76/207 της ΕΟΚ, στον οποίο μεταξύ άλλων προβλέπονται:
- Η εξασφάλιση κάθε μορφής διάκρισης άμεσης ή έμμεσης στις εργασιακές σχέσεις, που βασίζεται στο φύλο.
  - Η ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία.
  - Η δυνατότητα πρόσβασης στην απασχόληση με ίδιες προϋποθέσεις για άνδρες και γυναίκες.
  - Ίδιος επαγγελματικός προσανατολισμός.
  - Απαγόρευση καταγγελίας της σχέσης εργασίας για λόγους που αναφέρονται στο φύλο.
- Ο Νόμος **1483/1984**, όπως συμπληρώθηκε και επεκτάθηκε με το Π.Δ. **193/1998** καθώς και ο Νόμος **2639/1998** για την προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, μεταξύ άλλων, προβλέπει:
- Χορήγηση γονικής άδειας σε κάθε γονέα.
  - Χορήγηση άδειας για ασθένεια παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας.
  - Χορήγηση άδειας για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης παιδιών.
  - Απαγόρευση απόλυσης εγκύου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και ένα χρόνο μετά τον τοκετό.
- Ο Νόμος **1609/86** για το δικαίωμα στην ελεύθερη και συνειδητή απόφαση απόκτησης παιδιών, με τον οποίο νομιμοποιήθηκε η τεχνητή διακοπή της εγκυμοσύνης πριν από τη συμπλήρωση δώδεκα εβδομάδων γίνει και μετά τη δωδέκατη



εβδομάδα (περίπτωση βιασμού, αιμομιξίας, γενετικής ανωμαλίας του εμβρύου, κ.λπ.).

- Οι Νόμοι **2434/1996** και **2874/2000** που αφορούν στα «Μέτρα για την απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση».
- Το Π.Δ. **176/1997** με τα «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων» σε εναρμόνιση με την Οδηγία 92/85/ΕΟΚ.
- Ο Ν. **2683/1999** για την «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών ή Διοικητικών Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.» βελτιώνεται η νομοθεσία που αφορά τις διευκολύνσεις των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα για την εναρμόνιση των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων.
- Οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας των ετών 2000-2003 με τις οποίες βελτιώνεται η νομοθεσία που ισχύει για τους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα και αφορά στην ισότητα στις εργασιακές σχέσεις, στις διευκολύνσεις των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, (γονικές άδειες, άδειες μητρότητας, κ.λπ.).
- Οι Νόμοι **2676/1999** και **3029/2002** με τους οποίους εκσυγχρονίσθηκε το συνταξιοδοτικό καθεστώς και καταργήθηκε κάθε υφιστάμενη διαφοροποίηση λόγω φύλου στη συνταξιοδοτική προστασία.

Επίσης έχουν ληφθεί σειρά μέτρων για την στήριξη της εργαζόμενης μητέρας και κατ' επέκταση της ελληνικής οικογένειας.

Συγκεκριμένα με το **νόμο (3029/02)** δόθηκε για πρώτη φορά η δυνατότητα στις μητέρες ασφαλισμένες του ΙΚΑ για κάθε παιδί που αποκτούν από 1/1/2003 και εφεξής να αναγνωρίσουν πλασματικό χρόνο 1 έτους για το πρώτο παιδί,  $v^{12}$  για το δεύτερο και 2 ετών για το τρίτο προκειμένου να συμπληρώσουν τον απαιτούμενο χρόνο ασφάλισης και να συνταξιοδοτηθούν.

Για λόγους ισότιμης μεταχείρισης η εν λόγω δυνατότητα, εφόσον δεν ασκηθεί από την μητέρα ασφαλισμένη, δίνεται στον ασφαλισμένο στο ΙΚΑ πατέρα

- Ο Νόμος **2839/2000** με τον οποίο διασφαλίστηκε η ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στο Δημόσιο, στα Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ. καθώς επίσης και στους ΟΤΑ α' και β' βαθμού.

Πιο συγκεκριμένα, καθιερώθηκε η υποχρεωτική, κατ' ελάχιστον στο 1/3, συμμετοχή των γυναικών στα υπηρεσιακά συμβούλια και στα συλλογικά όργανα του Δημοσίου, των Δημοσίων Οργανισμών και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

- Ο Νόμος **2910/2001**, με τον οποίο καθιερώθηκε η υποχρεωτική, κατ' ελάχιστον στο 1/3, συμμετοχή των γυναικών ως υποψηφίων στα ψηφοδέλτια των Νομαρχιακών και Δημοτικών εκλογών.
- Ο Νόμος **2952/2001**, με τον οποίο κυρώθηκε το Προαιρετικό Πρωτόκολλο του ΟΗΕ στη «Διεθνή Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών» και παρέχεται η δυνατότητα ακόμα και σε άτομα ή ομάδες ατόμων να προσφύγουν στην Επιτροπή του ΟΗΕ που συστήθηκε για αυτό το λόγο, προκειμένου να εξετάσει περιπτώσεις παραβίασης της αρχής της ισότητας των φύλων.
- Ο Νόμος **3089/2002** για την «ιατρική υποβοήθηση στην ανθρώπινη αναπαραγωγή», με τον οποίο προβλέπονται οι όροι και οι προϋποθέσεις για τεχνητή γονιμοποίηση και επιτρέπεται και στην άγαμη γυναίκα να αποκτήσει παιδί, με αυτόν τον τρόπο.
- Το Π.Δ. **233/2003** για την προστασία και αρωγή των θυμάτων που προέρχονται από τα εγκλήματα της εμπορίας και εκμετάλλευσης ανθρώπων
- Το Π.Δ. **105/2003**, «σχετικά με το βάρος της αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου» σε εναρμόνιση με την Οδηγία 97/80/ΕΚ.

### **6.3 ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ ΠΡΟΣ ΤΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ**

Τα τελευταία χρόνια οι κοινωνικο-πολιτισμικές μεταβολές θεωρούνται από πολλούς κοινωνικούς επιστήμονες τόσο επαναστατικές, ώστε έχουν καταφέρει να οδηγήσουν σε μία καινούργια κοινωνικο-πολιτισμική πραγματικότητα. Οι εν λόγω μεταβολές (τεχνολογία, ανεργία, κρίση του κράτους πρόνοιας, μεταβολή του ρόλου και της κοινωνικής θέσης της γυναίκας κ.α.) επιδρούν περισσότερο στην οικογένεια και την εργασία αλλά και στην συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής ζωής. (Μουσούρου& Στρατηγάκη, 2004 )

Αυτή η συμφιλίωση υπονοεί, σε όλες τις χώρες και την Ελλάδα, μέτρα που αφορούν κυρίως τις γυναίκες και την δική τους δυσκολία να συνδυάσουν τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις με τις υποχρεώσεις τους ως εργαζομένων. Λαμβάνοντας αυτό υπόψη, μπορούμε να πούμε ότι τα μέτρα που προωθούν την συμφιλίωση εργασίας και οικογενειακής ζωής και αποτελούν διευκολύνσεις προς τις εργαζόμενες διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες: αυτά που διευκολύνουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, αυτά που διευκολύνουν τον συνδυασμό εργασίας και οικογένειας και αυτά που προωθούν την ανακατανομή των γονεϊκών ευθυνών.

#### **i) Μέτρα που διευκολύνουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας**

Αφορούν υπηρεσίες που στοχεύουν στην φροντίδα και φύλαξη των παιδιών αλλά και κατ'οίκον υπηρεσίες και νοσηλεία. Σε αυτές τις υπηρεσίες περιλαμβάνονται:

- α. βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί (δημοσιοί και ιδιωτικοί)
- β. νηπιαγωγεία (δημόσια και ιδιωτικά)
- γ. ολοήμερα δημόσια δημοτικά και γυμνάσια
- δ. παιδικές κατασκηνώσεις
- ε. φροντίδα (μοναχικών) ηλικιωμένων στο σπίτι και
- στ. νοσηλεία κατ'οίκον χρονίως πασχόντων.

#### **ii) Μέτρα που διευκολύνουν τον συνδυασμό εργασίας και οικογένειας**

Σε αυτά τα μέτρα περιλαμβάνονται:

- α. άδειες
- β. ολιγόμηνη άδεια άνευ αποδοχών για οικογενειακούς λόγους, χωρίς να απολύεται η εργαζόμενη
- γ. ελαστικό ωράριο – που στην Ελλάδα συνίσταται σε τρία διαφορετικά πράγματα: ελαστικότητα ως προς την ώρα προσέλευσης και αποχώρησης, διακεκομμένο ωράριο και τέλος κυκλικό ωράριο (μία εβδομάδα πρωινή εργασία, μία εβδομάδα απογευματινή)
- δ. μερική απασχόληση
- ε. τηλεργασία και
- στ. συνταξιοδότηση.

### **iii) Μέτρα που προωθούν την ανακατανομή των γονεϊκών ευθυνών**

Στην Ελλάδα παρά τα μέτρα τα οποία έχουν ληφθεί η κατανομή των γονεϊκών ευθυνών παραμένει παραδοσιακή. Γι' αυτό το λόγο η ίδια η πραγματικότητα επιβάλλει ώστε, τόσο τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την προώθηση της συμφιλίωσης όσο και εκείνα που θα μπορούσαν να συμβάλλουν σε αυτή την προώθηση, να αξιολογούνται σε δύο επίπεδα. Το πρώτο αφορά το πόσο έχει προωθηθεί η συμφιλίωση της εργασίας των γυναικών με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Το δεύτερο επίπεδο αφορά το πόσο έχει προωθηθεί η συμφιλίωση οικογενειακής ζωής έτσι ώστε να βελτιωθεί η ποιότητα της καθημερινότητας και οι προοπτικές ανδρών και γυναικών με παράλληλη στήριξη της οικογένειας. Βέβαια στην Ελλάδα η συζήτηση επικεντρώνεται στο πρώτο επίπεδο στο οποίο, παρά τις προόδους που έχουν σημειωθεί, εξακολουθεί κανείς να παρατηρεί την εις βάρος των γυναικών κατάσταση (ο.π., 2004 )

## **6.4 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ**

Στα πλαίσια της στήριξης της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας έχουν αναπτυχθεί και εφαρμόζονται διάφορα προγράμματα. Στόχος τους είναι η ενίσχυση και προώθηση της γυναικείας απασχόλησης με χρήση καινοτόμων μεθόδων διείσδυσης στην αγορά εργασίας, δεδομένης της μειονεκτικής θέσης που κατέχουν σε αυτή. Ενδεικτικά αναφέρουμε τα εξής προγράμματα- δράσεις:

## **i) Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL**

Η πρωτοβουλία EQUAL εντάσσεται στη στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων απασχόλησης και για την εξασφάλιση της δυνατότητας για τον καθένα να έχει πρόσβαση σε αυτές τις θέσεις. Ως κοινοτική πρωτοβουλία που χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, η EQUAL αποτελεί τη βάση εκμάθησης για την εξεύρεση νέων τρόπων επίτευξης των πολιτικών στόχων της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και της διαδικασίας κοινωνικής ενσωμάτωσης.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση διαθέτει μια ολοκληρωμένη στρατηγική για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Με επίκεντρο την αγορά εργασίας η πρωτοβουλία EQUAL εντάσσεται στη στρατηγική αυτή και στηρίζει τις προσπάθειες καταπολέμησης των διακρίσεων για όλους αυτούς τους λόγους.

Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL αποτελεί εργαλείο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και αποσκοπεί στην ανάπτυξη και προώθηση νέων τρόπων και πρακτικών στον τομέα της απασχόλησης για την καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων και ανισοτήτων που βιώνουν όσοι επιζητούν πρόσβαση στην αγορά εργασίας ή βρίσκονται ήδη σε αυτή.

Οι άμεσα επωφελούμενοι από το Πρόγραμμα είναι οι ομάδες που βιώνουν τη διάκριση, την ανισότητα ή/και τον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας (π.χ. άνεργοι, νέοι, γυναίκες, άτομα με ειδικές ανάγκες, απασχολούμενοι με ελλιπή εκπαίδευση, μετανάστες, πρόσφυγες, φυλακισμένοι, αποφυλακισμένοι, απεξαρτημένα άτομα, εθνικές μειονότητες, υπήκοοι τρίτης χώρας ή απάτριδες, κτλ.).

## **ii) Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Κοινοτικής Πρωτοβουλίας LEADER+**

Κοινοτική Πρωτοβουλία LEADER+ είναι η πρωτοβουλία του αγροτικού τομέα κατά την 3η προγραμματική περίοδο (2000-2006). Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα υιοθετεί δυο γενικούς αναπτυξιακούς στόχους, που είναι:

- Η ολοκληρωμένη, υψηλής ποιότητας, αειφόρος ανάπτυξη της υπαίθρου μέσω πιλοτικών εφαρμογών.
- Η ενίσχυση της προσπάθειας για άρση της απομόνωσης των περιοχών σε όλα τα επίπεδα της οικονομικής και κοινωνικής ζωής.

Οι στόχοι του συγκεκριμένου προγράμματος συνίστανται κυρίως στην ενίσχυση του αγροτουρισμού. Αγροτουρισμός δε σημαίνει ευκαιριακή ή εποχική ενασχόληση, μετατροπή του αγρότη σε ξενοδόχο και απρόσωπη παροχή υπηρεσιών. Η συμμετοχή των γυναικών στον αγροτουρισμό είναι καθοριστική, ενώ οι αγρότες και αγρότισσες, που ασχολούνται με τον αγροτουρισμό παρακολουθούν υποχρεωτικά εκπαιδευτικά προγράμματα, ανάλογα με την απασχόλησή τους, ώστε να έχουν ικανοποιητική επαγγελματική κατάρτιση και να παρέχουν στους επισκέπτες καλές υπηρεσίες και προϊόντα ποιότητας

### **iii) Δράσεις – Προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ.**

Ο Οργανισμός Απασχόλησεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) είναι το κύριο όργανο εφαρμογής της Κυβερνητικής Πολιτικής για την απασχόληση, ώστε να εξασφαλιστούν οι αναγκαίες προϋποθέσεις ταχείας προσαρμογής της προσφοράς εργασίας προς τις απαιτήσεις της ζήτησης, σε αρμονία με το εκάστοτε Πρόγραμμα Οικονομικής Ανάπτυξης της Χώρας και τις συναφείς κατευθύνσεις και οδηγίες του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας

Για την εκπλήρωση της αποστολής του, ο Οργανισμός υλοποιεί ένα μεγάλο αριθμό δραστηριοτήτων, όπως:

- σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας
- προγράμματα απασχόλησης (επιχορήγηση επιχειρήσεων για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας)
- επιχορήγηση νέων ελευθέρων επαγγελματιών
- επιδόματα ασφάλισης (ανεργίας, οικογενειακό κλπ)
- προγράμματα απασχόλησης ειδικών κοινωνικών ομάδων
- προγράμματα επιχορήγησης νέων επιστημόνων

Ενδεικτικά αναφέρουμε το πρόγραμμα νέων θέσεων εργασίας για ανέργους ηλικίας 31-44 ετών

Το πρόγραμμα αφορά στην επιχορήγηση ιδιωτικών επιχειρήσεων για την απασχόληση 6500 ανέργων ηλικίας 31 έως 44 ετών, σε νέες θέσεις εργασίας οι οποίες είναι πρόσθετες εκείνων που τυχόν δημιουργούνται στο πλαίσιο επενδυτικού σχεδίου ενταγμένου σε άλλο καθεστώς ενισχύσεων. Προτεραιότητα στην κάλυψη των θέσεων (και τουλάχιστον το 30% των συνολικών θέσεων) έχουν οι άνεργοι που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, και συγκεκριμένα:

- Άνεργες γυναίκες, μητέρες ανήλικων τέκνων
- Άτομα που είναι μακροχρόνια άνεργα.

## 6.6 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ

Το συνταξιοδοτικό σύστημα αποτελεί μέρος του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, που με τη σειρά του αποτελεί υποσύνολο του κράτους πρόνοιας. Τα διαφορετικά είδη συνταξιοδοτικών συστημάτων είναι άμεσα συνδεδεμένα με την πολιτική φιλοσοφία που δικαιολογεί και υπαγορεύει την κρατική παρέμβαση στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής. Το εύρος και το είδος αυτής της παρέμβασης διαφέρουν σημαντικά από χώρα σε χώρα. (Καραμεσίνη,2002)

Οι γυναίκες εντάσσονται στο συνταξιοδοτικό σύστημα είτε άμεσα, ως εργαζόμενες, είτε έμμεσα, ως εξαρτώμενες από το σύζυγο. Για τις τελευταίες υπολογίζεται προσαύξηση στη σύνταξη του συζύγου και καταβάλλεται σ' αυτόν. Οι γυναίκες έχουν παράγωγο δικαίωμα σε δική τους σύνταξη μόνο μετά το θάνατο του συζύγου και εφόσον δεν ξαναπαντρευτούν. Οι διαζευγμένες χάνουν οποιοδήποτε τέτοιο δικαίωμα με τη διάλυση του γάμου και οι ανύπαντρες σύντροφοι δεν το αποκτούν ποτέ, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται κενά κάλυψης/ασφάλισης.

Οι ρυθμίσεις αυτές απορρέουν από την παραδοσιακή-συντηρητική αντίληψη για τους ρόλους των δύο φύλων, που αντανάκλαται στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, και θεωρεί τον άνδρα ως οικογενειάρχη-κουβαλητή και τη γυναίκα ως εξαρτώμενο μέλος ενός σταθερού ζευγαριού, που συνδέεται νόμιμα με τους δεσμούς του γάμου.

Το γυναικείο εισόδημα από επαγγελματική δραστηριότητα θεωρείται συμπληρωματικό για το νοικοκυριό, όπου ο κύριος προμηθευτής εισοδήματος είναι ο άνδρας.

Τέλος, να υπογραμμίσουμε ότι δικαίωμα σε σύνταξη θανάτου δεν έχουν μόνον όσες σύζυγοι δεν εργάστηκαν ποτέ, αλλά και αυτές που δεν κατορθώνουν να συμπληρώσουν τον ελάχιστο χρόνο ασφάλισης για συνταξιοδότηση ή αυτές που η δική τους σύνταξη είναι χαμηλότερη από τη σύνταξη θανάτου μέσω του συζύγου. Στις δύο τελευταίες περιπτώσεις οι γυναίκες χάνουν τις εισφορές τους.

Με το νέο ασφαλιστικό νομοσχέδιο που κατέθεσε η κυβέρνηση επιχειρεί τη συρρίκνωση των ασφαλιστικών δικαιωμάτων στο σύνολο των ασφαλισμένων, αυξάνει και τα γενικά όρια ηλικίας, αυξάνει τα ειδικά όρια ηλικίας συνταξιοδότησης σε πολλές κατηγορίες ασφαλισμένων, μειώνει δραστικά σε βαθμό που τις καθιστά απαγορευτικές τις πρόωρες συνταξιοδοτήσεις, προαναγγέλλει την αύξηση της έμμεσης φορολογίας και επιχειρεί να αναδιανείμει τους υπάρχοντες πόρους του ασφαλιστικού συστήματος και την ανάληψη βαρών από υγιή σήμερα ταμεία. Τα πιο βασικά ζητήματα που τίγονται είναι:

1. Η αύξηση γενικών και ειδικών ορίων συνταξιοδότησης
2. Η μείωση των επικουρικών συντάξεων
3. Η κατάργηση πρόωρων συνταξιοδοτήσεων μητέρων και η συρρίκνωση όλων των πρόωρων συντάξεων
4. Οι ενοποιήσεις σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ασφάλισης (κύρια σύνταξη, επικουρική σύνταξη, υγεία, εφ' άπαξ)
5. Η κατάργηση των προστατευτικών διατάξεων που υπήρχαν από απολύσεις και που εξασφάλιζαν συνταξιοδότηση σε περίπτωση απόλυσης χωρίς υπαιτιότητα του εργαζόμενου
6. Η κατεύθυνση για χρηματοδότηση του ασφαλιστικού συστήματος στο μέλλον μέσω της αναδιανομής υπαρχόντων πόρων από άλλα ταμεία
7. Η αύξηση των απαιτούμενων ημερών ασφάλισης προκειμένου να δικαιούται κάποιος παροχές υγείας.

Τα άρθρα του νομου που αφορούν τις εργαζόμενες γυναίκες είναι αυτά που αναφέρονται στην προστασία της οικογένειας και της



μητρότητας και αυτά που αναφέρονται στα ειδικά όρια ηλικίας συνταξιοδότησης. Πιο αναλυτικά:

#### Άρθρο 140

##### Γονείς με ανάπηρα παιδιά

Το άρθρο αυτό ορίζει ότι η δυνατότητα συνταξιοδότησης που έχει δοθεί στις μητέρες με ανάπηρα παιδιά το έχει και ο πατέρας στις περιπτώσεις που η μητέρα έχει αποβιώσει, στις περιπτώσεις που η μητέρα δέχεται να κάνει χρήση ο πατέρας και στις περιπτώσεις διαζυγίου όταν ο πατέρας έχει τη γονική μέριμνα.

#### Άρθρο 141

##### Πλασματικός χρόνος μητέρων

Με το άρθρο αυτό ορίζεται ότι δίνεται η δυνατότητα αναγνώρισης πλασματικού χρόνου στις μητέρες και μέχρι πέντε χρόνια για τρία παιδιά.

#### Άρθρο 142

##### Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας

Στο άρθρο αυτό (όπως έχουμε ήδη αναφέρει) ρυθμίζεται η χορήγηση στις μητέρες ασφαλισμένες στο ΙΚΑ μετά τη λήξη της άδειας λοχείας άδειας έξι μηνών με αποδοχές ίσες με τον κατώτατο μισθό της εκάστοτε Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και στις περιπτώσεις μειωμένης απασχόλησης στο προηγούμενο του τοκετού διάστημα με το μισό ως άνω ποσό.

#### Άρθρο 143

##### Όρια ηλικίας συνταξιοδότησης

Με το άρθρο αυτό:

1. Οι μέχρι 31/12/1992 ασφαλισμένοι του ΙΚΑ μέχρι σήμερα συνταξιοδοτούνταν σε ηλικία 58 ετών εφ' όσον είχαν 10.500 ημέρες ασφάλισης. Με το άρθρο αυτό με τις ίδιες ημέρες ασφάλισης συνταξιοδοτούνται σε ηλικία 60 ετών.
2. Οι εργαζόμενοι στα βαρέα και ανθυγιεινά που μπορούσαν να συνταξιοδοτηθούν με πλήρη σύνταξη στα 55 και με μειωμένη στα

53 εφ' όσον είχαν 10.500 ημέρες ασφάλισης από τις οποίες 7.500 στα βαρέα τώρα με τις ίδιες ημέρες ασφάλισης συνταξιοδοτούνται στα 57 για πλήρη και στα 55 για μειωμένη σύνταξη.

3. Οι ασφαλισμένοι των εντασσόμενων στο ΙΚΑ ταμείων που είχαν υπαχθεί στην ασφάλιση από 1/1/1983 έως 31/12/1992 συνταξιοδοτούνταν σε ηλικία 58 ετών εφ' όσον είχαν 35 χρόνια ασφάλισης. Με το άρθρο αυτό με τα ίδια χρόνια ασφάλισης συνταξιοδοτούνται σε ηλικία 60 ετών.
4. Ανάλογη ρύθμιση με τις παραπάνω υπάρχει και για τους ασφαλισμένους στα ταμεία τύπου.
5. Αυξάνεται το ηλικιακό όριο των γυναικών ασφαλισμένων στους κλάδους των αυτοαπασχολούμενων με 35ετία στα 60.
6. Οι γυναίκες ασφαλισμένες του ΙΚΑ είχαν δικαίωμα λήψης πλήρους σύνταξης με τη συμπλήρωση 10.000 ημερών ασφάλισης σε ηλικία 57 ετών. Με την παράγραφο 5 του άρθρου η ηλικία αυξάνεται σταδιακά στα 60 έτη.
7. Καταργείται η δυνατότητα μειωμένης συνταξιοδότησης όσων ασφαλίστηκαν μετά την 1/1/1993 με 35 χρόνια ασφάλισης και ηλικία 55 ετών.
8. Με τις ρυθμίσεις της παραγράφου 7 ορίζεται ότι το συνταξιοδοτικό δικαίωμα θεμελιώνεται εφ' όσον πληρούνται και οι προϋποθέσεις ορίου ηλικίας και χρόνου ασφάλισης και έτσι καταργείται το μέχρι σήμερα ισχύον ότι θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος έχουμε με τη συμπλήρωση του κατά περίπτωση συντάξιμου χρόνου.
9. Για τους ασφαλισμένους μετά την 1/1/1983 προβλεπόταν δικαίωμα συνταξιοδότησης με 37 έτη υπηρεσίας χωρίς όριο ηλικίας. Με τη ρύθμιση της παραγράφου 8 μπαίνει και ηλικιακό όριο το 58<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας.
10. Η διάταξη της παραγράφου 9 καταργεί όλες τις ρυθμίσεις των καταστατικών των εντασσόμενων ταμείων στο ΙΚΑ που εξασφάλιζαν συνταξιοδότηση σε όσους απολύονταν χωρίς δική τους υπαιτιότητα

## Άρθρο 144

### Συνταξιοδότηση μητέρων

1. Με την παράγραφο 1 καταργείται σταδιακά η δυνατότητα των ασφαλισμένων μητέρων ανήλικων ή ανάπηρων παιδιών με 5.500 ημέρες ασφάλισης στα 50 έτη. Το δικαίωμα σε σύνταξη θεμελιώνεται με τη συμπλήρωση του 55<sup>ου</sup> έτους της ηλικίας όταν τόσο η ανηλικότητα του παιδιού όσο και ο συντάξιμος χρόνος συντρέχουν αθροιστικά κατά τη συμπλήρωση του 50<sup>ου</sup> ή σε ένα από τα επόμενα και μέχρι τη συμπλήρωση του 55 έτους της μητέρας.
2. Με την παράγραφο 2 αυξάνεται σταδιακά το όριο ηλικίας των μητέρων ανήλικων παιδιών ασφαλισμένων στα ταμεία που εντάσσονται στο ΙΚΑ από 50 σε 55 έτη με τη συμπλήρωση 25 ετών ασφάλισης. Η ρύθμιση αυτή σε συνδυασμό με αυτή της παραγράφου 5 σημαίνει ότι το δικαίωμα σε σύνταξη θεμελιώνεται με τη συμπλήρωση του εκάστοτε ορίου ηλικίας όταν τόσο η ανηλικότητα του παιδιού όσο και ο συντάξιμος χρόνος συντρέχουν αθροιστικά κατά τη συμπλήρωση του 50<sup>ου</sup> ή σε ένα από τα επόμενα και μέχρι τη συμπλήρωση του 55 έτους της μητέρας.
3. Με την παράγραφο 3 αυξάνεται σταδιακά το όριο ηλικίας των μητέρων ασφαλισμένων στα ταμεία που εντάσσονται ΕΤΑΠ – ΜΜΕ στα 55 χρόνια και επίσης αυξάνονται σταδιακά για όσους προβλεπόταν λιγότερος χρόνος ασφάλισης μέχρι και 6.000 ημέρες ασφάλισης. Το δικαίωμα σε σύνταξη θεμελιώνεται με τη συμπλήρωση του εκάστοτε ορίου ηλικίας όταν τόσο η ανηλικότητα του παιδιού όσο και ο συντάξιμος χρόνος συντρέχουν αθροιστικά κατά τη συμπλήρωση του 50<sup>ου</sup> ή σε ένα από τα επόμενα και μέχρι τη συμπλήρωση του 55 έτους της μητέρας.
4. Με την παράγραφο 4 αυξάνεται σταδιακά το όριο ηλικίας των μητέρων ασφαλισμένων σε ταμεία αυτοαπασχολούμενων στα 55. Και για τις περιπτώσεις αυτές το δικαίωμα σε σύνταξη θεμελιώνεται με τη συμπλήρωση του εκάστοτε ορίου ηλικίας όταν τόσο η ανηλικότητα του παιδιού όσο και ο συντάξιμος χρόνος συντρέχουν αθροιστικά κατά τη συμπλήρωση του 50<sup>ου</sup> ή σε ένα από τα επόμενα και μέχρι τη συμπλήρωση του 55 έτους της μητέρας.
5. Οι μητέρες τριών παιδιών ασφαλισμένες μέχρι 31/12/92 στα ειδικά ταμεία που εντάσσονται στο ΙΚΑ δικαιούνταν σύνταξη με 20

χρόνια υπηρεσίας χωρίς όριο ηλικίας. Με την παράγραφο έξι μπαίνει από 1/1/2013 και το ηλικιακό όριο των 50 ετών. Η ρύθμιση αυτή ισχύει και για άνδρες χήρους ή διαζευγμένους εφ' όσον έχουν τη γονική μέριμνα.

6. Με την παράγραφο 7<sup>α</sup> καταργείται σταδιακά και από το 2009 η δυνατότητα των ασφαλισμένων σε οποιοδήποτε φορέα μετά την 1/1/1993 μητέρων ανήλικων παιδιών για λήψη μειωμένης σύνταξης. Το δικαίωμα σε σύνταξη θεμελιώνεται με τη συμπλήρωση του 55<sup>ου</sup> έτους της ηλικίας όταν τόσο η ανηλικότητα του παιδιού όσο και ο συντάξιμος χρόνος συντρέχουν αθροιστικά κατά τη συμπλήρωση του 50<sup>ου</sup> ή σε ένα από τα επόμενα και μέχρι τη συμπλήρωση του 55 έτους της μητέρας.
7. Για τις ασφαλισμένες μετά την 1/1/1993 μητέρες τεσσάρων ή πέντε παιδιών ίσχυε η δυνατότητα συνταξιοδότησης σε ηλικία 53 ή 50 ετών αντίστοιχα. Με τη ρύθμιση της παραγράφου 7<sup>β</sup> η δυνατότητα αυτή γίνεται σε ηλικία 57 ή 55 ετών αντίστοιχα.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

### ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Με τον όρο ανεργία εννοούμε το κοινωνικοοικονομικό φαινόμενο της έλλειψης εργασίας των ατόμων εκείνων που επιθυμούν να εργαστούν. Η ανεργία καθίσταται ένα «κοινωνικό και οικονομικό πρόβλημα διάχυτο όσο και καταλυτικό», το οποίο συνήθως συνδέεται με την οικονομική κρίση.

Συνοπτικά, τα κυριότερα χαρακτηριστικά της ανεργίας είναι τα εξής:

- η ανεργία αυξάνεται σε περιόδους οικονομικών κρίσεων
- είναι φαινόμενο που εμφανίζεται κυρίως στις βιομηχανικά αναπτυγμένες χώρες
- πλήττει περισσότερο νέους, γυναίκες, ηλικιωμένους και Άτομα με Ειδικές Ανάγκες
- συνήθως είναι μακροχρόνια και εμφανίζεται με διαφορετικές μορφές
- διακρίνεται σε δηλωμένη, άδηλη και κρυπτοανεργία
- κατά κύριο λόγο, πλήττει τα κορεσμένα επαγγέλματα

( Μαράντος 2000, Δεδεσόπουλος 2000)

Τα τελευταία χρόνια, παρά την όποια πρόοδο σημειώθηκε αναφορικά με την συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, παρατηρείται μία ιδιαίτερα ανησυχητική εξέλιξη της γυναικείας εργασίας. Κατά την δεκαετία 1992 - 2002 το ποσοστό ανεργίας των γυναικών έχει ανέλθει από 11,7% το 1992 σε 15,3% το 2002, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών ανήλθε από 4,3% το 1992 σε 6,4% το 2002.

Σε χώρες που πάσχουν από υψηλή ανεργία έχει παρατηρηθεί η προώθηση της εργασίας μερικής απασχόλησης ως μέσο αντιμετώπισης της ανεργίας καθώς και λόγω των οφελών της τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες. Συγκεκριμένα, η εργασία μερικής απασχόλησης μπορεί να διευκολύνει την είσοδο στην αγορά

εργασίας ή ακόμη και να επιφέρει την έξοδο από αυτήν. Μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να συμφιλιώσουν την απασχόληση με τις κοινωνικές, πολιτικές και οικογενειακές τους ευθύνες. Μπορεί όμως να αποτελέσει και παγίδα, ειδικά για τις γυναίκες, με τον εκτοπισμό τους στο περιθώριο της αγοράς εργασίας.

## 7.1 ΛΟΓΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Σύμφωνα με την Συμεωνίδου, η γυναίκα εξακολουθεί να είναι η κύρια υπεύθυνη για την φροντίδα των μελών της οικογένειας, γεγονός που αποδεικνύεται από την χαμηλή συμμετοχή γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Λαμβάνοντας αυτό υπόψιν και σε συνδυασμό με άλλες δυσμενείς συνθήκες για τις γυναίκες και κυρίως τις έγγαμες μητέρες βλέπουμε ότι η ανεργία ως κοινωνική κατάσταση μπορεί πολύ εύκολα να περιθωριοποιήσει και να αποκόψει κοινωνικά, επαγγελματικά και οικονομικά μεγάλο ποσοστό γυναικών.

Ορισμένα χαρακτηριστικά της γυναικείας εργασίας είναι τα εξής:

- οι γυναίκες πλήττονται από την εργασία μακράς διάρκειας
- παρουσιάζεται αυξημένη στις νέες γυναίκες ( 26,3% )
- υψηλό ποσοστό των άνεργων γυναικών δεν εγγράφεται στους επίσημους καταλόγους ανέργων
- οι γυναίκες απασχολούνται σε μεγαλύτερο ποσοστό σε σχέση με τους άνδρες σε « άτυπες» μορφές εργασίας, όπως εργασίες μερικής απασχόλησης και εποχιακές εργασίες

Σύμφωνα με την Μουσούρου αν η αύξηση της γυναικείας εργασίας συνοδεύει αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας ( όπως και συνέβη στην Ελλάδα ), αυτό δεν σημαίνει αναγκαστικά χειροτέρευση της θέσης των γυναικών.

Η θέση της γυναικείας ανεργίας, λοιπόν, μπορεί να οφείλεται στους εξής παράγοντες:

- στην συγκέντρωση των γυναικών σε περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων, τα οποία συνήθως απαιτούν ανειδίκευτο ή ελάχιστα ειδικευμένο προσωπικό
- στα οικογενειακά καθήκοντα των γυναικών που εμποδίζουν την συμμετοχή τους στην παραγωγική διαδικασία. Η θέση τους στην οικογένεια και η πολλαπλότητα των ρόλων που έχουν αναλάβει καθιστά ιδιαίτερα δύσκολο τον συνδυασμό εργασίας – οικογένειας
- στην συγκέντρωση των γυναικών σε φθίνοντες παραδοσιακούς κλάδους, όπως η κλωστοϋφαντουργία, οι οποίοι τείνουν να εξαλειφθούν. Οι συγκεκριμένες βιομηχανίες ολοένα και μειώνονται οδηγώντας τις εργαζόμενες στην ανεργία
- στην ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών. Παραδοσιακά επαγγέλματα αντικαθίστανται από ηλεκτρονικούς υπολογιστές και μηχανήματα
- στο γεγονός ότι οι εργοδότες αντιμετωπίζουν τις γυναίκες ως λύση ανάγκης καθώς θεωρούν ότι σε σχέση με τους άνδρες υστερούν σε επίπεδο ειδίκευσης, γνώσεων και προϋπηρεσίας
- σε θεσμικές διαφοροποιήσεις και σε βελτιώσεις του τρόπου λειτουργίας των Γραφείων Εργασίας ή του τρόπου παροχής των επιδομάτων ανεργίας
- στην αύξηση των γυναικών που καταφεύγουν στο απρόσωπο Γραφείο Εύρεσης Εργασίας και όχι στις προσωπικές σχέσεις (συγγενείς, φίλους κ.λ.π ) ή στις σχέσεις πατρωνείας ( τα περίφημα « μέσα » )

( Μουσούρου 1993, Μαγγανάρα 1998, Σαμαρτζή – Παπαδοπούλου 1992)

Συμπερασματικά λοιπόν, η συγκέντρωση των γυναικών σε μικρό αριθμό επαγγελμάτων και σε φθίνοντες παραδοσιακούς κλάδους, η ανάπτυξη νέων τεχνολογιών, οι οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών και η αύξηση της δηλωμένης αναζήτησης εργασίας με αντίστοιχη μείωση της άδηλης

αποτελούν τους λόγους στους οποίους οφείλεται η αύξηση της γυναικείας εργασίας.

## **7.2 ΠΟΣΟΣΤΑ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

Η γυναικεία ανεργία διακρίνεται στην δηλωμένη, την άδηλη και την κρυπτοανεργία. Όμως, η συγκεκριμένη διάκριση δυσχεραίνει την μελέτη του ζητήματος καθώς εξ' ορισμού τόσο η άδηλη όσο και η κρυπτοανεργία δύσκολα υπολογίζονται και αναλύονται. Επομένως, η όποια συζήτηση σε σχέση με την απασχόληση και την ανεργία περιλαμβάνει - στην θεωρία - την προβληματική της παραπάνω διακρίσης, αλλά στην πράξη ( στο επίπεδο ανάλυσης της πραγματικότητας ) η συζήτηση περιορίζεται αναγκαστικά στην δηλωμένη ανεργία.

Σύμφωνα με την ΙΝΕ – ΓΣΕΕ η Ελλάδα κατέχει υψηλό ποσοστό ανεργίας σε σύνολο πληθυσμού το οποίο άγγιζε το 8,3% το έτος 2007, την στιγμή που το αντίστοιχο ποσοστό στην Ευρωπαϊκή Ένωση ήταν 7,1%. Η γυναικεία ανεργία στην Ελλάδα ανέρχεται σε 15,8% και αποτελεί ένα από τα υψηλότερα ποσοστά στην Ευρωπαϊκή Ένωση αν λάβουμε υπ' όψιν μας ότι ο μέσος κοινοτικός όρος αγγίζει το 10% ( ΙΝΕ – ΓΣΕΕ, 2008)

πίνακας 1 : άνεργοι 15 ετών και άνω κατά ομάδες ηλικιών, φύλο  
και επίπεδο εκπαίδευσης, Β' τρίμηνο 2008



Επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο Education level and sex	Σύνολο Total	Ομάδες ηλικιών—Age groups					
		Ετών 15 – 19	Ετών 20 – 24	Ετών 25 – 29	Ετών 30 – 44	Ετών 45 – 64	65 ετών και άνω
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ—GREECE, TOTAL		σε χιλιάδες					
<b>Και των δύο φύλων—Both sexes.....</b>	<b>357,1</b>	<b>12,7</b>	<b>59,1</b>	<b>84,3</b>	<b>137,4</b>	<b>63,0</b>	<b>0</b>
Έχουν μεταπτυχιακό τίτλο—Received a post-graduate qualification....	5,4	–	0,3	2,4	2,3	0,4	
Πτυχιούχοι ανωτάτων σχολών—Received a university degree.....	43,7	–	6,9	17,5	15,9	3,4	
Πτυχιούχοι ανωτέρων τεχνικών-επαγγελματικών σχολών—Received a third-level technical-vocational institution degree.....	80,5	0,3	16,2	26,9	31,1	5,8	0
Έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης—Completed secondary level education.....	125,0	8,5	27,1	24,3	49,8	15,1	0
Έχουν τελειώσει την γ' τάξη μέσης εκπαίδευσης—Completed the third stage of 6-year secondary education.....	43,5	1,7	5,5	7,6	20,0	8,7	
Έχουν απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης—Completed primary education.....	55,3	2,2	2,9	5,1	16,8	28,1	0
Δεν τελείωσαν τη στοιχειώδη εκπαίδευση—Have not completed primary education.....	1,6	–	–	0,1	0,8	0,6	
Δεν πήγαν καθόλου σε σχολείο—Attended no school at all.....	2,2	–	0,3	0,3	0,7	0,8	
<b>Άρρενες—Males.....</b>	<b>136,6</b>	<b>5,3</b>	<b>24,4</b>	<b>35,7</b>	<b>43,7</b>	<b>26,9</b>	<b>0</b>
Έχουν μεταπτυχιακό τίτλο—Received a post-graduate qualification....	3,3	–	0,3	1,4	1,4	0,2	
Πτυχιούχοι ανωτάτων σχολών—Received a university degree.....	14,1	–	0,8	6,0	5,8	1,6	
Πτυχιούχοι ανωτέρων τεχνικών-επαγγελματικών σχολών—Received a third-level technical-vocational institution degree.....	25,4	–	5,0	10,1	7,8	2,3	0
Έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης—Completed secondary level education.....	51,4	3,2	14,4	11,3	17,1	5,2	0
Έχουν τελειώσει την γ' τάξη μέσης εκπαίδευσης—Completed the third stage of 6-year secondary education.....	17,7	0,9	2,5	3,7	5,9	4,7	
Έχουν απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης—Completed primary education.....	23,0	1,2	1,3	3,0	5,4	11,8	0
Δεν τελείωσαν τη στοιχειώδη εκπαίδευση—Have not completed primary education.....	0,9	–	–	–	0,2	0,6	
Δεν πήγαν καθόλου σε σχολείο—Attended no school at all.....	0,8	–	0,1	0,2	–	0,5	
<b>Θήλειες— Females.....</b>	<b>220,5</b>	<b>7,4</b>	<b>34,7</b>	<b>48,6</b>	<b>93,7</b>	<b>36,2</b>	
Έχουν μεταπτυχιακό τίτλο—Received a post-graduate qualification....	2,1	–	–	1,0	0,8	0,2	
Πτυχιούχοι ανωτάτων σχολών—Received a university degree.....	29,6	–	6,1	11,6	10,1	1,8	
Πτυχιούχοι ανωτέρων τεχνικών-επαγγελματικών σχολών—Received a third-level technical-vocational institution degree.....	55,1	0,3	11,2	16,8	23,3	3,6	
Έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης—Completed secondary level education.....	73,6	5,3	12,7	13,0	32,7	9,9	
Έχουν τελειώσει την γ' τάξη μέσης εκπαίδευσης—Completed the third stage of 6-year secondary education.....	25,8	0,9	3,0	3,9	14,1	4,0	
Έχουν απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης—Completed primary education.....	32,3	0,9	1,5	2,1	11,4	16,3	
Δεν τελείωσαν τη στοιχειώδη εκπαίδευση—Have not completed primary education.....	0,7	–	–	0,1	0,6	–	
Δεν πήγαν καθόλου σε σχολείο—Attended no school at all.....	1,3	–	0,2	0,1	0,7	0,4	

πηγή: ΕΣΥΕ, 2008

Σε σύνολο 357.100 ανέργων ηλικίας 15 ετών και άνω, οι γυναίκες είναι 220.500 ενώ οι άνδρες 136.600 ( ΕΣΥΕ, Β΄ τρίμηνο 2008). Παρατηρούμε λοιπόν ότι η ανεργία πλήττει σε μεγαλύτερο βαθμό τις γυναίκες και ιδιαίτερα την ηλικιακή ομάδα 30 - 44 ετών (93.700) καθώς και τις γυναίκες ηλικίας 25 -29 ετών (48.600). Επίσης λαμβάνοντας ως κριτήριο το επίπεδο εκπαίδευσης παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας παρουσιάζεται στις γυναίκες που έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης (73.600). Ακολουθούν οι πτυχιούχοι ανώτερων τεχνικών - επαγγελματικών σχολών (55.100), οι γυναίκες που έχουν απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης (32.300), οι πτυχιούχοι ανώτατων σχολών (29.600), οι γυναίκες που έχουν τελειώσει την γ΄ τάξη μέσης εκπαίδευσης (25.800), οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου (2.100), οι γυναίκες που δεν έχουν πάει καθόλου σχολείο (1.300) και στην τελευταία θέση βρίσκονται οι γυναίκες που δεν τελείωσαν την στοιχειώδη εκπαίδευση (700).

### **7.3 ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ**

#### **7.3α Επίδραση της ανεργίας στην γυναικεία απασχόληση**

Ενώ κανείς θα περίμενε ότι μόνο η γυναικεία ανεργία θα μπορούσε να επιδρά να επιδρά στην γυναικεία απασχόληση, τελικά δεν συμβαίνει αυτό. Σύμφωνα με την Μουσούρου, δηλωμένη ή άδηλη η ανεργία, τόσο η γυναικεία όσο και η ανδρική, επιδρούν αποφασιστικά στην γυναικεία απασχόληση.

Η επίδραση της ανδρικής ανεργίας στην γυναικεία απασχόληση συνίσταται στο εξής: όταν ένας άνδρας μένει άνεργος αυτόματα αλλάζει

ο τρόπος με τον οποίο η εργαζόμενη γυναίκα αντιμετωπίζει την απασχόλησή της. Συνειδητοποιεί την σημασία της απασχόλησής της για την ατομική και οικογενειακή επιβίωση, καθώς έχει πλέον μεγαλύτερη βαρύτητα, αφού είναι πια η μοναδική πηγή εσόδων για την οικογένεια της. Κάποιες γυναίκες βιώνουν την όλη κατάσταση ευχάριστα καθώς νιώθουν ότι προσφέρουν πραγματικά, ενώ άλλες την βιώνουν με έντονη δυσφορία καθώς νιώθουν μεγάλο βάρος και ευθύνη. ( Μουσούρου, 1993)

Όσον αφορά την γυναικεία ανεργία, διαπιστώνουμε ότι η αναγκαστική επιστροφή στον ρόλο της νοικοκυράς που συνεπάγεται, δεν συνεπάγεται αναγκαστικά σε επανεκτίμηση του συγκεκριμένου ρόλου από την πλευρά της μέχρι πρότινος εργαζόμενης. Αντίθετα, λειτουργεί με αρνητικό τρόπο και δημιουργεί μία αίσθηση απώλειας σκοπού σε συνδυασμό με τις οικονομικές επιπτώσεις που επιφέρει. Επίσης, ισχύει η διάκριση των άνεργων γυναικών αναμέσα σε προνομιούχες και μη προνομιούχες. Όταν μία γυναίκα είχε μία πιο ενδιαφέρουσα και με πιο πολλές προοπτικές εργασία, τότε αναμένεται ότι τόσο πιο δημιουργικά πρόκειται να αντιμετωπίσει αυτό το κενό που αναγκαστικά έχει δημιουργηθεί. Έτσι λοιπόν, οι προνομιούχες δεν παρουσιάζονται ιδιαίτερα δυσαρεστημένες από την κατάσταση της ανεργίας τους και - κατ'επέκταση – δεν έχουν αυξημένα κίνητρα για να επιστρέψουν και να αναζητήσουν εργασία. Συνήθως, αυτή η κατηγορία έχει και περισσότερες πιθανότητες να ξαναβρεί δουλειά. Από την άλλη μεριά, οι μη προνομιούχες δεν θα είχαν πρόβλημα - και ίσως να το επιδίωκαν κιόλας – να επανέλθουν σε μία κατάσταση που αν και δεν τις ικανοποιεί ιδιαίτερα, εντούτοις τους προσφέρει το αναγκαίο για την επιβίωση εισόδημα.

Καταλήγουμε λοιπόν στο συμπέρασμα ότι η σχέση ανάμεσα στην ανεργία και την γυναικεία απασχόληση είναι αρνητική. «Η άνεργη (αυτή που έχασε και όχι αυτή που δεν βρήκε ακόμα θέση εργασία ) έχει πολλές πιθανότητες να μην επιδιώξει την επανεργοποίησή της και την τάση να παροπλισθεί ή και να βγει τελείως από την αγορά εργασίας». (Μουσούρου, 1993)

### 7.3β Επίδραση της ανεργίας στην ψυχολογία της γυναίκας

Η ανεργία ως κοινωνική κατάσταση, ειδικότερα όταν αποκτά χρονικά παρατεταμένα χαρακτηριστικά (μακροχρόνια ανεργία), και πλήττει ακόμα πιο ειδικές πληθυσμιακές ομάδες (παραδείγματος χάριν γυναίκες με ανήλικα παιδιά χωρίς σύντροφο) μπορεί πολύ εύκολα να περιθωριοποιήσει και να αποκόψει κοινωνικά, επαγγελματικά και οικονομικά μεγάλο ποσοστό των πληττομένων γυναικών. Διαπιστώνουμε λοιπόν, ότι η γυναικεία ανεργία είναι ένα σημαντικό κοινωνικό φαινόμενο που δημιουργεί σοβαρές κοινωνικές και ψυχολογικές επιπτώσεις σε μεγάλο αριθμό του γυναικείου πληθυσμού.

Οι κοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας σχετίζονται με:

- μείωση της οικογενειακής και κοινωνικής αναγνώρισης του ατόμου
- αποδυνάμωση της κοινωνικής θέσης του άνεργου
- δυσκολία συμμετοχής του άνεργου σε διάφορες κοινωνικές εκδηλώσεις
- δημιουργία έντασης στις σχέσεις του με το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον
- αύξηση της ατομικής και κοινωνικής απομόνωσης (αντικοινωνική συμπεριφορά)
- δυσαρμονία των οικογενειακών σχέσεων (διαμάχες στην οικογένεια) ( Δημητρόπουλος, 2002 )

Η ανεργία και τα συνεπακόλουθα αυτής επιδρούν καταλυτικά στην ψυχολογία μίας γυναίκας. Το αίσθημα κενού και οι καθημερινές στερήσεις δημιουργούν μία σειρά συναισθημάτων, τα οποία μεταβάλλονται και κλιμακώνονται με την πάροδο του χρόνου. Αρχικά η άνεργη γυναίκα νιώθει σοκ και έκπληξη για αυτό που της συνέβη. Όσο περνάει ο καιρός αισθάνεται έντονη ανησυχία γι το παρόν και το μέλλον, τα οποία ενδέχεται να την οδηγήσουν στην κατάθλιψη. Τέλος, παρουσιάζει απάθεια για οποιαδήποτε δραστηριότητα και ενδέχεται να

νιώσει απόγνωση καθώς αδυνατεί τόσο να διαχειριστεί την κατάσταση στην οποία έχει περιέλθει, όσο και να βρει μία καινούρια δουλειά.

Όμως, δεν είναι μόνο αυτά τα συναισθήματα που δημιουργεί η απώλεια της εργασίας. Πιο αναλυτικά, μία άνεργη γυναίκα μπορεί να βιώσει τα εξής:

- άγχος για το παρόν και το μέλλον
- αίσθημα απόρριψης
- απαισιοδοξία
- ενοχές
- ανικανότητα
- ανασφάλεια
- θλίψη
- φόβο
- συναισθηματική φόρτιση
- απόγνωση
- επιθετική συμπεριφορά
- πλήξη
- απάθεια
- κατάθλιψη
- ψυχοσωματικά συμπτώματα

( Δημητρόπουλος, 2002 – Aznar, 1997 )

## 7.4 ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Ο όρος «εργαζόμενος μερικής απασχόλησης» αναφέρεται σε έναν μισθωτό του οποίου οι κανονικές ώρες εργασίας είναι συγκριτικά λιγότερες από εκείνες των πλήρους απασχόλησης εργαζομένων.

Βέβαια, ο αριθμός των ωρών ανά εβδομάδα ή μήνα που θεωρούνται ως κανονικές για τους πλήρους απασχόλησης εργαζόμενους ποικίλλει αρκετά ανάλογα με το επάγγελμα ή την δραστηριότητα, όπως ποικίλλει και ανάλογα την χώρα, βάσει της εθνικής νομοθεσίας κάθε χώρας. Στην Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, παραδείγματος χάριν, ένα πρόσωπο πρέπει να απασχοληθεί λιγότερο από τριάντα (30) ώρες εβδομαδιαίως για να θεωρηθεί εργαζόμενος μερικής απασχόλησης, ενώ στην Αυστραλία και την Σουηδία πρέπει να απασχοληθεί τριανταπέντε (35) ώρες αντίστοιχα.

Πάντως, στην Ελλάδα όταν μιλάμε για εργασία μερικής απασχόλησης και ευελιξία στην αγορά εργασίας δεν αναφερόμαστε μόνο στις ώρες εργασίας (λιγότερες από 40 ώρες εβδομαδιαίως) και το εργασιακό καθεστώς (αορίστου ή ορισμένου χρόνου) αλλά και στους μισθούς καθώς και τα εργασιακά δικαιώματα (συντάξεις, επιδόματα, άδειες, κοινωνική ασφάλιση κ.α.). Επίσης, υπάρχει μία θεμελιώδης διάκριση της εργασίας μερικής απασχόλησης: η εθελούσια και η ακούσια. Στην εθελούσια οι άνθρωποι επιλέγουν σκόπιμα να απασχοληθούν με μερική απασχόληση, ενώ στην ακούσια την δέχονται αναγκαστικά επειδή δεν μπορούν να βρουν εργασία πλήρους απασχόλησης. Στην συγκεκριμένη περίπτωση, η μερικής απασχόλησης εργασία γίνεται μία μορφή ανεργίας (Symeonidou, 1997).

Κατά την διάρκεια των τελευταίων είκοσι ετών έχει παρατηρηθεί αύξηση στην προτίμηση του μειωμένου ωραρίου εργασίας σε σχέση με την πλήρους απασχόλησης εργασία, ιδιαίτερα στις αναπτυγμένες χώρες. Σε μερικές περιπτώσεις αυτό είναι το αποτέλεσμα μίας πολιτικής απόφασης να προωθηθεί η μερικής απασχόλησης εργασία, ιδιαίτερα στις χώρες που πάσχουν από υψηλή ανεργία.

Συγκεκριμένα η αύξηση αυτή φαίνεται να συμπίπτει με την άνοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας και την αύξησή τους στον τομέα της απασχόλησης. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης τείνουν να ενισχύσουν και ν'αναπαράγουν τον «παραδοσιακό» ρόλο της γυναίκας, παρά να τον ανατρέπουν, διότι πέρα από ορισμένα κοινά για τους εργαζόμενους αρνητικά χαρακτηριστικά, αυτές οι μορφές απασχόλησης αφορούν ειδικά τις γυναίκες εργαζόμενες.

Σύμφωνα με στατιστικές, η μερική απασχόληση είναι «γένους θηλυκού», όπως επιβεβαιώνουν και τα στοιχεία του 2006 (ΕΣΥΕ, 2007). Περίπου το 33% των ευρωπαϊών γυναικών εργάζεται με καθεστώς μερικής απασχόλησης ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες είναι μοντά στο 8%. Η Ελλάδα αυτή τη φορά συμβαδίζει με τα ευρωπαϊκά δεδομένα, αφού το 10,2% των εργαζόμενων γυναικών απασχολείται με καθεστώς μερικής απασχόλησης έναντι του αμυδρού 2,9% που ισχύει για τους άνδρες.

Πιο συγκεκριμένα, είναι κυρίαρχη η άποψη ότι με την επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης επιβεβαιώνεται καταρχήν ο συμπληρωματικός χαρακτήρας της γυναικείας εργασίας και η ευκαιριακή συμμετοχή της γυναίκας στην παραγωγή. Επιπλέον, αποτρέπεται η πλήρης και ισότιμη συμμετοχή της γυναίκας στην παραγωγή καθώς εγκλωβίζεται στο δίλημμα «αβέβαιη και υποβαθμισμένη δουλειά ή ανεργία».

Υπάρχει βέβαια και η αντίθετη άποψη, σύμφωνα με την οποία η εργασία μερικής απασχόλησης παρέχει στις γυναίκες μεγαλύτερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας και έτσι περιορίζεται ο αποκλεισμός τους από αυτήν. Επίσης, λειτουργεί ως βάση για την ουσιαστική βελτίωση της σχέσης των δύο φύλων εξαιτίας μίας συμμετρικής κατανομής της οικιακής εργασίας. Επισημαίνεται ακόμη ότι οι λόγοι που ωθούν τα δύο φύλα σε αυτή τη μορφή απασχόλησης διαφέρουν. Οι άνδρες την επιλέγουν προκειμένου να ενισχύσουν το εισόδημά τους, ενώ οι γυναίκες επιδιώκουν μέσα από αυτή τη μορφή απασχόλησης να εξασφαλίσουν ένα κύριο και μοναδικό εισόδημα ( Πιζάνιας, 1995-Σακέλλης, 1993 ).

Όσον αφορά την προώθηση της εργασίας μερικής απασχόλησης ως μέσο μείωσης της ανεργίας, πρόκειται για τακτική που συναντάται σε αρκετές οικονομίες. Η εργασία μερικής απασχόλησης αντιμετωπίζεται ως μορφή «κατανομής εργασίας» ή ανακατανομής της απασχόλησης. Πρόκειται για μείωση των εργασιακών προμηθειών, σε αντιδιαστολή με εκείνες τις πολιτικές που στοχεύουν στην αύξηση της ζήτησης με την ώθηση της οικονομικής ανάπτυξης ή της έντασης απασχόλησής της. Επίσης, η αποτελεσματικότητα της προώθησης της μερικής απασχόλησης εργασίας ως μέσο καταπολέμησης της ανεργίας εξαρτάται από διάφορους παράγοντες, όπως τις προοπτικές για μακροπρόθεσμη αύξηση της μερικής απασχόλησης καθώς και τις συνέπειες μίας τέτοιας αύξησης. Επιπλέον, η συγκεκριμένη προώθηση φαίνεται να προσκρούει και σε δύο περιορισμούς:

- η αύξηση του ποσοστού του μειωμένου ωραρίου σε σχέση με την συνολική απασχόληση υπόκειται σε φυσικά όρια
- ο κίνδυνος της αυξανόμενης υποαπασχόλησης

Πάντως, η αύξηση στο ποσοστό της μερικής απασχόλησης αναμένεται να συνεχιστεί, επειδή οι κύριες κατευθυντήριες δυνάμεις της - επέκταση του τομέα των υπηρεσιών, αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και επιθυμία των εργοδοτών για ευελιξία - είναι ισχυρές. Στην πραγματικότητα, ο τομέας των υπηρεσιών αποτελεί την κύρια πηγή νέων θέσεων των βιομηχανικών χωρών. Όσον αφορά τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών αναμένεται ότι θα συνεχίσουν να αυξάνονται ( Βιτσιλάκη&Φώκιαλη, 2007 ).

Αξίζει εδώ να αναφερθεί ότι λόγω της πρόσφατης οικονομικής κατάστασης, έτσι όπως έχει διαμορφωθεί τόσο στην Ελλάδα όσο και παγκοσμίως, τόσο ο ιδιωτικός τόμεας και εν μέρει ο δημόσιος προωθούν και εφαρμόζουν συμβάσεις μερικής απασχόλησης. Οικονομικοί αναλυτές προβλέπουν ότι το συγκεκριμένο μοντέλο εργασίας θα επικρατήσει την επόμενη δεκαετία, σε περίπτωση που η οικονομία και ο βαθμός ανάπτυξης συνεχίσουν να προχωρούν με τους σημερινούς ρυθμούς και θα απευθύνεται στο σύνολο του εργατικού δυναμικού κάθε χώρας.

Υπάρχει, βέβαια, και μία άλλη πτυχή της εργασίας μερικής απασχόλησης η οποία σχετίζεται με τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας και



όχι μόνο με τις νέες γυναίκες. Σε αρκετές περιπτώσεις έχουν αναπτυχθεί διάφορα σχέδια πρόωρης συνταξιοδότησης - συχνά ως απάντηση στην υψηλή ανεργία ή για ν' αποφευχθούν πλεονασμοί κατά την διάρκεια της αναδόμησης – με την χρηματοδοτική συνδρομή της κυβέρνησης.

Εντούτοις, ενδέχεται τέτοιου είδους ρυθμίσεις να προκαλέσουν απότομη απώλεια δεξιοτήτων και εμπειρίας. Ως αντιστάθμισμα κάποιες χώρες (όπως η Γαλλία, η Ισπανία κ.α.) προωθούν την βαθμιαία συνταξιοδότηση με την προσφορά εργασίας μερικής απασχόλησης στους παλιότερους εργαζόμενους. Παράλληλα, ενθαρρύνουν τους εργοδότες να προσλάβουν νεαρά άτομα, επίσης σε εργασία μερικής απασχόλησης, ώστε οι πεπειραμένοι εργαζόμενοι να μπορέσουν να μεταλαμπαδεύσουν τις γνώσεις τους στους νέους ( ο.π., 2007 )

## **7.5 ΟΦΕΛΗ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

### **7.5α Οφέλη για εργαζόμενους και εργοδότες**

Η μερικής απασχόλησης εργασία επικρατεί κυρίως σε τρεις κατηγορίες εργαζομένων: στην νεολαία, στις γυναίκες όλων των ηλικιών καθώς και στους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις. Αυτό εξηγείται, εν μέρει, αν αναλογιστούμε τα οφέλη που προσφέρει προς τους εργαζόμενους. Πιο αναλυτικά:

- καθιστά πιο εύκολη την συμφιλίωση των οικογενειακών υποχρεώσεων με την απασχόληση
- προσφέρει καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασιακής ζωής και κατάρτισης
- παρέχει την «πολυτέλεια» του ελεύθερου χρόνου
- δημιουργεί ευκολότερες συνθήκες πρόσβασης στην αγορά εργασίας
- ομαλοποιεί την απόσυρση από την αγορά εργασίας

- μέσω της ανάπτυξης επιδοτούμενων εκπαιδευτικών μαθημάτων και συμβάσεων επαγγελματικής εμπειρίας αποτελεί πρόσφορο έδαφος για τις νέες γυναίκες
- αποτελεί μία καλή λύση στην αδράνεια που θα ένιωθε κάποιος άνεργος

Οφέλη, όμως, προσφέρει και στους εργοδότες, οι οποίοι - μέσω των εργαζόμενων μερικής απασχόλησης – έχουν την δυνατότητα:

- να ανταποκριθούν με μεγαλύτερη ευελιξία στις απαιτήσεις της αγοράς
- να επεκτείνουν το ωράριο λειτουργίας της εταιρίας τους
- να αποκομίσουν κέρδη παραγωγικότητας
- να συμβάλλουν στην μείωση των ευαίσθητων ποσοστών ανεργίας (Βιτσιλάκη& Φώκιαλη, 2007)

Συμπερασματικά, μπορούμε να πούμε ότι η εργασία μερικής απασχόλησης αποτελεί μία «γέφυρα» μεταξύ αδράνειας και απασχόλησης καθώς και την καλύτερη δυνατή συμφιλίωση μεταξύ της αμοιβόμενης εργασίας και των οικογενειακών ευθυνών.

### **7.5β Μειονεκτήματα για τους εργαζόμενους και τους εργοδότες**

Εξετάζοντας τα μειονεκτήματα - ακόμα και την διάκριση - που μπορεί να υφίσταται ένα άτομο το οποίο επιλέγει να απασχοληθεί λιγότερες ώρες, καταλήγουμε στα εξής:

- πολύ συχνά οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης βρίσκονται σε μειονεκτική θέση σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους που κάνουν ανάλογη εργασία με πλήρες, όμως, ωράριο
- απολαμβάνουν χαμηλότερων ωριαίων αποδοχών

- στερούνται ορισμένες κοινωνικές παροχές, όπως επιδόματα, διακοπές, άδειες ασθενείας, επιδόματα προϋπηρεσίας καθώς και εκπαιδευτικά επιδόματα
- παρουσιάζουν περιορισμένες προοπτικές καθώς συνηθίζεται να προσλαμβάνονται σε δευτερεύουσες θέσεις εργασίας
- σε περιπτώσεις ακούσιας εργασίας μερικής απασχόλησης πρόκειται για μία ελάχιστα καλύτερη λύση από την ανεργία
- ορισμένοι εργάζονται όποτε «τους καλούν», χωρίς καθορισμένο ωράριο και σύνολο ωρών, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να στηριχθούν στο ελάχιστο εισόδημα που τους αποφέρει η εργασία τους και να στερούνται ορισμένα δικαιώματα και οφέλη
- λόγω των περιορισμένων προσόντων που - συνήθως - απαιτούνται, μακροπρόθεσμα επιδρά στις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών
- αποτελεί μία «παγίδα» που μειώνει τις προοπτικές εργασίας και τις αποδοχές των γυναικών εφ'όρου ζωής (Βιτσιλάκη&Φώκιαλη, 2007)

Για τους εργοδότες τα μειονεκτήματα της συγκεκριμένης μορφής απασχόλησης συνίστανται στα εξής:

- παρουσιάζονται ορισμένες οργανωτικές δυσκολίες, οι οποίες πρέπει να αντιμετωπίζονται άμεσα
- αυξάνονται κάποιες σταθερές δαπάνες ανά εργαζόμενο ( όπως εισφορές πρόσληψης, εκπαίδευσης ή κοινωνικής ασφάλισης )
- παρουσιάζεται αύξηση των γενικών δαπανών εργασίας

Ανακεφαλαιώνοντας, βλέπουμε ότι η μερικής απασχόλησης επαγγελματική εμπειρία παρουσιάζει αθροιστικά μειονεκτήματα και έχει αρνητική επίδραση στις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης (Tarn, 1997) .

## **7.6 ΝΟΜΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Πολλές κυβερνήσεις έχουν υιοθετήσει μέτρα για να προωθήσουν την εργασία μερικής απασχόλησης, ακόμη και ενθαρρύνοντας τους εργοδότες να μισθώσουν άτομα με σύμβαση μερικής απασχόλησης στις χώρες που τα ποσοστά ανεργίας είναι υψηλά.

Συνήθως, τα συγκεκριμένα μέτρα στοχεύουν στην διάκριση την οποία υφίστανται οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης καθώς και στην μείωση των σταθερών δαπανών που συνδέονται με την εργασία μερικής απασχόλησης. Σε κάποιες περιπτώσεις, τα εν λόγω μέτρα καθιστούν την εργασία μερικής απασχόλησης πιο ελκυστική λύση για τους εργοδότες από την εργασία πλήρους απασχόλησης, όπως και προαναφέραμε. Ωστόσο, υπάρχει σημείο στο οποίο οι πολιτικές αποτυγχάνουν και αυτό είναι η γενίκευση των μέτρων που βοηθούν μεμονωμένους εργαζόμενους και εργοδότες σε μία εθνική πολιτική απασχόλησης με σκοπό την αντιμετώπιση της ανεργίας ( Βιτσιλάκη& Φώκιαλη, 2007 ).

Σε θεωρητικό επίπεδο, η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης ήταν ανέκαθεν δυνατή με βάση την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (άρθρο 361 του Αστικού Κώδικα). Στην πράξη ωστόσο, μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1980 οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης ήταν μάλλον σπάνιο φαινόμενο. Το πλαίσιο λειτουργίας και ρύθμισης της μερικής απασχόλησης διαμορφώνεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα του 1990 με την ψήφιση του Ν.1892/1990 για τον «εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις» (άρθρο 38). Στην συνέχεια, συμπληρώνεται το 1998 με τον Ν.2639/1998 για την «Ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις» (άρθρο 2) και το 2000 με τον Ν.2874/2000 για την «Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις» (άρθρο 7).

Αναφορικά με το πλαίσιο λειτουργίας της μερικής απασχόλησης οι βασικότερες ρυθμίσεις της ισχύουσας νομοθεσίας είναι:

- ο έγγραφος τύπος και η κοινή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού
- η υποχρέωση του εργοδότη γνωστοποίησης, εντός 15 ημερών από την έναρξη της σύμβασης, του περιεχομένου της στην επιθεώρηση εργασίας, ειδάλλως τεκμαίρεται ως σύμβαση πλήρους απασχόλησης
- η δυνατότητα μετατροπής της σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερικής κατόπιν συμφωνίας και των δύο πλευρών
- η προτεραιότητα της κάλυψης θέσης πλήρους απασχόλησης από μερικώς απασχολούμενο, αν αυτή απαιτεί τα αντίστοιχα προσόντα
- η παροχή της μερικής απασχόλησης λαμβάνει χώρα μία φορά την ημέρα
- η αναλογία εργασιακών δικαιωμάτων στους μερικώς απασχολούμενους με εκείνα των πλήρως απασχολούμενων
- η ασφαλιστική κάλυψη για τετράωρη εργασία ημερησίως κατοχυρώνει δικαίωμα πλήρους ημερήσιας ασφάλισης
- η δυνατότητα παροχής εργασίας πέραν της συμφωνημένης, εκτός εάν υπάρχει άλλη απασχόληση για τον εργαζόμενο ή αυτός βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις
- η εισαγωγή της στον Δημόσιο Τομέα (εκτός από την Δημόσια Διοίκηση, τους Ο.Τ.Α. και τα Ν.Π.Δ.Δ.) και η δυνατότητα κάλυψης έκτακτων αναγκών με συμβάσεις ορισμένου χρόνου μερικής απασχόλησης, με ανώτατη διάρκεια τους 6 ή 8 μήνες και την τετράωρη ημερήσια απασχόληση
- η καθιέρωση προσαύξησης κατά 7,5% στο ωρομίσθιο των μερικώς απασχολούμενων, εφόσον εργάζονται για λιγότερο από τέσσερις ώρες ημερησίως και αμείβονται βάσει των κατώτατων αποδοχών.

Σχετικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, τόσο στην θεωρία όσο και στην πράξη, η υπάρχουσα νομοθεσία δεν προστατεύει πλήρως τους μερικώς απασχολούμενους από εις βάρος τους διακρίσεις. Οι διακρίσεις αυτές μπορεί να αφορούν σε όρους

εργασίας ή εργοδοτικές παροχές που από την φύση τους συνδέονται με την πλήρη απασχόληση (π.χ. χορήγηση φαγητού ή χρήση αυτοκινήτου), καθώς και παροχές η χορήγηση των οποίων συνδέεται με το έντονο συμφέρον της επιχείρησης για παροχή εργασίας με πλήρες ωράριο.

Όσον αφορά την κυβερνητική πολιτική στο ζήτημα της μερικής απασχόλησης, αυτή εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο της αύξησης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας με στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, την αύξηση της απασχόλησης σε συνδυασμό με την μείωση της ανεργίας, την βελτίωση της ποιότητας της ανεργίας, την βελτίωση την ποιότητα της απασχόλησης, καθώς και την κατανομή της εργασίας μεταξύ περισσότερων εργαζόμενων, με κύριο στόχο τις γυναίκες και τους νέους. Σε αυτό το πλαίσιο τόσο ο Ν.2639/1998 όσο και ο Ν.2874/2000 που στοχεύουν στην ακόμα μεγαλύτερη προώθηση της γυναικείας απασχόλησης. Στο πλαίσιο των προτάσεων της κυβέρνησης για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση για το έτος 2002 διατυπώνεται η άποψη ότι η εφαρμογή συγκεκριμένων ρυθμίσεων του Ν.2874/2000 προσδοκάται ότι, έμμεσα, θα ευνοήσει τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Επιπλέον, επισημαίνεται ότι:

- η καθιέρωση προσαύξησης κατά 7,5% στο ωρομίσθιο των μερικώς απασχολούμενων θα αποθαρρύνει τους εργοδότες να προσλαμβάνουν υπαλλήλους για λιγότερο από τέσσερις ώρες ημερήσιας εργασίας, με αποτέλεσμα οι μερικώς απασχολούμενοι να δικαιούνται πλήρη ασφαλιστική κάλυψη
- η δυνατότητα που παρέχεται σε ειδικές κατηγορίες μακροχρόνια ανέργων να εισπράττουν ένα μηνιαίο επίδομα 100 ευρώ περίπου, επί έναν χρόνο, εφόσον προσληφθούν σε θέση μερικής απασχόλησης θα συμβάλλει σημαντικά στην μείωση της μακροχρόνιας ανεργίας (Κουζής Γ., 2001).

## 7.6α Συλλογική διαπραγμάτευση

Αξίζει να αναφερθεί ότι η σημαντικότερη συμφωνία αναφορικά με την μερική απασχόληση έχει επιτευχθεί σε εθνικό επίπεδο στα πλαίσια της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) για το έτος 1993. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 5 στους εργαζόμενους που καλύπτονται από σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης παρέχονται:

- δυνατότητες συμμετοχής στις δραστηριότητες της επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση κάτω από συνθήκες ανάλογες με εκείνες που αφορούν στους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου
- οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στην διάθεση των άλλων εργαζόμενων στην επιχείρηση
- ίση αναλογική μεταχείριση με τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση και σύμβαση αορίστου χρόνου, ως προς την ετήσια άδεια, τις αποζημιώσεις, τα επιδόματα και τα προγράμματα πρόσθετης κοινωνικής ασφάλισης.

Επιπλέον, στο ίδιο άρθρο, η εργοδοτική πλευρά αναλαμβάνει την υποχρέωση να ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των απασχολούμενων με μερική απασχόληση σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζομένων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψης εργαζομένων με πλήρη απασχόληση.

Σε διεθνές επίπεδο, δύο εξελίξεις απεικονίζουν την μεγαλύτερη προσοχή που έχει δοθεί πρόσφατα στην αύξηση της μερικής απασχόλησης και στις δυσκολίες που συνδέονται με αυτήν. Η πρώτη ήταν το 1994 με την υιοθέτηση από την διεθνή διάσκεψη εργασίας της Συνθήκης Μερικής Απασχόλησης Εργασίας (αριθμός 175) και της Σύστασης (αριθμός 182). Η δεύτερη ήταν το 1997 με την υπογραφή μίας συμφωνίας-πλαισίου για το θέμα μεταξύ των κοινωνικών εταίρων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.), και συγκεκριμένα την Ευρωπαϊκή Συνδικαλιστική Ομοσπονδία, την

Ένωση των Βιομηχανικών Συνομοσπονδιών και των Εργοδοτών της Ευρώπης και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Επιχειρήσεων με Δημόσια Συμμετοχή.

Τα προωθητικά μέτρα επιδιώκουν να υπερνικήσουν τα μειονεκτήματα, τόσο από την πλευρά των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών, με την μείωση των διοικητικών εμποδίων και την στοιχειοθέτηση των ζητημάτων φόρου εισοδήματος, τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, τα επιδόματα ανεργίας, τον διαμοιρασμό εργασίας, τις προοπτικές σταδιοδρομίας και την επαγγελματική κατάρτιση, καθώς επίσης και τις συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων, παραδείγματος χάριν εκείνους με τις οικογενειακές ευθύνες ή τους παλαιότερους εργαζόμενους.

Μία σειρά προωθητικών μέτρων εξετάζει άμεσα το κόστος της εργασίας μερικής απασχόλησης, είτε γενικά είτε ως μέσο πρόσβασης των εργαζόμενων στην αγορά εργασίας. Σε γενικές γραμμές, τέτοιου είδους μέτρα περιλαμβάνουν την επιχορήγηση της εργασίας μερικής απασχόλησης μέσω της μείωσης της φορολογίας ή μέσω των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Εντούτοις, το πρόβλημα είναι ότι τέτοια μέτρα μπορούν να αντισταθμίσουν σε μεγάλο βαθμό τις πρόσθετες δαπάνες της εργασίας μερικής απασχόλησης, σε σημείο οι εργοδότες να προσλαμβάνουν υπαλλήλους με μερική απασχόληση παρά υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης –ειδικότερα εάν λάβουμε υπόψιν μας ότι τα στοιχεία αναφέρουν ότι η παραγωγικότητα των εργαζομένων μερικής απασχόλησης είναι συχνά υψηλότερη (Βιτσιλάκη&Φώκιαλη, 2007).

Συνοψίζοντας, παρατηρούμε ότι στην Ελλάδα η μερική απασχόληση περιορίζεται ακόμη σε χαμηλά επίπεδα, γεγονός που οφείλεται κατά κύριο λόγο στις χαμηλές αποδοχές που αυτή συνεπάγεται. Παρ'όλα αυτά παρουσιάζει αυξημένα ποσοστά στις γυναίκες καθώς και τους νέους. Όμως, η μερική απασχόληση αλλά και οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης γενικότερα, δεν πρέπει να μετατραπούν στην εύκολη λύση για το πρόβλημα της απασχόλησης των γυναικών αλλά σε ένα επικουρικό μέσο καταπολέμησης της ανεργίας, η χρήση του οποίου πρέπει να



γίνεται με προσοχή και κοινωνική ευαισθησία. Διαφορετικά είναι ορατός ο κίνδυνος να εξελιχθεί σε μία «μαγική» κοινωνική εικόνα, όπου οι αριθμοί θα ευημερούν και οι άνθρωποι θα δυστυχούν.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

### ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Σε όλα τα μεταναστευτικά ρεύματα η μετανάστευση των γυναικών έπαιξε καθοριστικό ρόλο στις συνθήκες και το είδος της μετανάστευσης. Οι διαδρομές των ανδρών και των γυναικών ήταν διαφορετικές, διέφεραν οι χώρες αποστολής, ήταν διαφορετικοί οι λόγοι της μετανάστευσης και άλλες οι σχέσεις με τις χώρες αποστολής. Διαφοροποιούνται και οι συνθήκες ζωής και εργασίας, καθώς και οι όροι κοινωνικής ένταξης των ανδρών και των γυναικών που μετανάστευαν.

Η παράμετρος του φύλου στην κατανόηση του μεταναστευτικού φαινομένου ήρθε στην επιφάνεια την τελευταία δεκαετία. Τα γυναικεία μεταναστευτικά ρεύματα προς την σύγχρονη Ελλάδα αποτελούν εγγενές στοιχείο των κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών. Η μεγάλη έκταση του φαινομένου συνδέεται άμεσα με την πατριαρχική οικογένεια, την αυξανόμενη ζήτηση αμοιβόμενης οικιακής εργασίας και το χαμηλό επίπεδο κοινωνικών υποδομών. Σήμερα, μία μεγάλη μερίδα γυναικών ταξιδεύουν μόνες προς αναζήτηση καλύτερων συνθηκών εργασίας και αντιμετωπίζουν την επαγγελματική ανασφάλεια και την εκμετάλλευση από τους εργοδότες τους.

Οποιοσδήποτε και αν είναι οι ποσοτικές παράμετροι των μεταναστριών στην Ελλάδα, οι ποιοτικές διαστάσεις των συνθηκών ζωής και εργασίας τους στη χώρα είναι ιδιαίτερα υποβαθμισμένες σε σχέση με αυτές των ντόπιων γυναικών. Δεν απολαμβάνουν πλήρη αστικά, πολιτικά, κοινωνικά και οικονομικά δικαιώματα, ενώ συχνά στερούνται ακόμη και θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα. Τα εξατομικευμένα δικαιώματα των μεταναστριών είναι περιορισμένα, αφού αντιμετωπίζονται κυρίως ως εξαρτημένα μέλη οικογενειών. Δεν είναι τυχαίο ότι μέχρι πρόσφατα οι γυναίκες εμφανίζονταν ως απλές συνοδοί των ανδρών/συζύγων που μετακινούνταν για οικονομικούς λόγους.

## 8.1 ΑΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Το σημαντικότερο εμπόδιο της σύγχρονης οικονομικής μετανάστευσης αποτελεί η δυσκολία απόκτησης άδειας παραμονής και εργασίας από τις μετανάστριες, σύμφωνα με το νομικό καθεστώς της χώρας. Η νομιμοποίηση της παραμονής και εργασίας τους, λόγω του γεγονότος ότι εργάζονται στον ανεπίσημο τομέα της οικονομίας ως ανειδίκευτο δυναμικό παρά τις πιστοποιημένες ικανότητές τους, τους εξασφαλίζεται πολύ πιο δύσκολα σε σχέση με τους άνδρες μετανάστες.

Σε αρκετές περιπτώσεις οι μετανάστριες εισήλθαν στη χώρα με ειδικές ρυθμίσεις σχετικά με την «απασχόληση προσωπικού φροντίδας ασθενών» που αφορούσαν συγκεκριμένους εργοδότες, με αποτέλεσμα να παραμένουν για μεγάλο χρονικό διάστημα εξαρτημένες από αυτούς. Επιπρόσθετα, ένα υψηλό ποσοστό μεταναστριών εισέρχονται στη χώρα διαμέσου οργανωμένων δικτύων σωματεμπορίας και οδηγούνται στην πορνεία (trafficking), στελεχώνοντας τη σεξουαλική βιομηχανία. Στην χώρα μας το trafficking ή αλλιώς η διεθνική εμπορία ανθρώπων συνδέεται κυρίως με την διακίνηση και εξαναγκαστική προώθηση αλλοδαπών γυναικών στην πορνεία και αναγνωρίζεται από το διεθνές δίκαιο ως σοβαρή παραβίαση ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Στην Ελλάδα ψηφίστηκε το 2002 ο νόμος 3064/2002 κατά της εμπορίας ανθρώπων μέσω του οποίου ορίζεται και ποινικοποιείται η εμπορία ανθρώπων, προβλέποντας αυστηρότερες ποινές καθώς και αρωγή προς τα θύματα. Οι γυναίκες αυτές αντιμετωπίζονται ως εμπόρευμα μαζικής κατανάλωσης και συχνά ως «εγκληματίες» παρά ως άτομα με δικαιώματα. Υπό αυτές τις συνθήκες, η κοινωνική τους ζωή περιορίζεται και εμποδίζεται η κοινωνική τους ενσωμάτωση. (Emke - Pouloupoulos, 2003)

Το γεγονός ότι ακόμα και στην περίπτωση που κατάφεραν και εξασφάλισαν νόμιμη παραμονή στη χώρα δεν μειώθηκε η εκμετάλλευσή τους σε όλα τα επίπεδα της καθημερινής ζωής, αποδεικνύει την αποτυχία του νομικού συστήματος να προστατέψει τα δικαιώματα των μεταναστριών. Ανάγκη η οποία γίνεται πιο επιτακτική στην περίπτωση που οι γυναίκες αυτές πέφτουν θύματα σωματεμπορίας.

Η συμμετοχή σε πολιτικά κόμματα και μη κυβερνητικές οργανώσεις γίνεται με εξαιρετική δυσκολία, γιατί αυτά συχνά λειτουργούν με άτυπους φυλετικούς περιορισμούς εκτός από τους επίσης άτυπους έμφυλους διαχωρισμούς. Επιπλέον, η ένταξη σε πολιτικά κόμματα και γυναικείες οργανώσεις προϋποθέτει την υπέρβαση πολλαπλών έντονων διαχωριστικών γραμμών που δημιουργούνται ανάμεσα σε αυτές και στον ντόπιο πληθυσμό -άνδρες και γυναίκες- λόγω φύλου, εθνικής καταγωγής, θρησκείας και κοινωνικής τάξης.

## **8.2 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ**

Το γυναικείο μεταναστευτικό εργατικό δυναμικό καλείται να προσφέρει την εργατική του δύναμη χωρίς περιορισμούς, αποδεχόμενο συνθήκες εργασίας χωρίς κατώτατα όρια ως τη μόνη δυνατότητα επιβίωσης και στη συνέχεια νόμιμης παραμονής στη χώρα. Κατά κύριο λόγο η εύρεση εργασίας γίνεται είτε μέσω των κοινωνικών δικτύων και των γνωριμιών των συγγενών που εργάζονται ήδη στη χώρα είτε μέσω ιδιωτικών γραφείων διακίνησης μεταναστριών, οικιακών βοηθών στα οποία απευθύνονται οι ντόπιες οικογένειες. Βέβαια, η λειτουργία των συγκεκριμένων γραφείων είναι παράνομη, αλλά κοινωνικά ανεκτή στο βαθμό που εξυπηρετεί τη ζήτηση προσωπικού φροντίδας με ευέλικτους όρους εργασίας, δηλαδή χαμηλές αμοιβές και από ελάχιστες έως μηδαμινές απαιτήσεις ασφαλιστικής κάλυψης. (Στρατηγάκη, 2007)

Οι όροι και οι συνθήκες εργασίας των μεταναστριών συνδέονται άμεσα με το καθεστώς κοινωνικής προστασίας που απολαμβάνουν, το οποίο είναι περιορισμένο λόγω των μειωμένων ασφαλιστικών εισφορών, της προσωρινότητας της εργασίας τους και του μεγάλου αριθμού των εργοδοτών/-τριών. Η έμμισθη οικιακή εργασία ελαχιστοποιεί την υποχρέωση των οικογενειών-εργοδοτών να πληρώνουν εργοδοτικές εισφορές. Υπάρχει βέβαια μία «διευκόλυνση» για την ασφάλιση των μεταναστριών οι οποίες εργάζονται ως οικιακοί βοηθοί με ημερομίσθιο από το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Με την ρύθμιση αυτή οι

εργαζόμενες καταθέτουν οι ίδιες στο ΙΚΑ τις εργοδοτικές εισφορές απαλλάσσοντας τις εργοδότες τους από τη γραφειοκρατική διαδικασία, ενώ έχει οριστεί ελάχιστη εργοδοτική εισφορά ανά ημερομίσθιο. Η συγκεκριμένη ρύθμιση διευκόλυνε σε πολύ μεγάλο βαθμό την ασφαλιστική αυτόνομη κάλυψη των μεταναστριών που εργάζονται ως οικιακές βοηθοί.

Ένα άλλο κοινωνικό δικαίωμα, το οποίο όμως προσκρούει στην άδεια παραμονής, είναι η πρόσβαση στις δημόσιες υπηρεσίες υγείας και εκπαίδευσης. Οι μετανάστριες δυσκολεύονται να εγγράψουν τα παιδιά τους δημοτικούς βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς καθώς απαιτείται επίσημη απασχόληση και ασφαλιστική κάλυψη η αναζήτηση της οποίας απαιτεί να έχει ήδη εξασφαλιστεί η φύλαξη των παιδιών κατά το ωράριο εργασίας των οικιακών βοηθών. Κάποιες φορές βέβαια οι κανόνες των βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών άτυπα παραβιάζονται με την βοήθεια των εργοδοτριών τους. Χρησιμοποιώντας τις κοινωνικές και πολιτικές τους σχέσεις συντελούν στο να γίνουν δεκτά τα παιδιά των οικιακών βοηθών τους στους δημοτικούς σταθμούς.

Τέλος, η πρόσβαση των παιδιών τους στη δημοτική εκπαίδευση είναι υποχρεωτική -και κατά συνέπεια- ευκολότερη. Ευκολότερη είναι και η πρόσβαση στις υπηρεσίες υγείας για την αντιμετώπιση επειγόντων περιστατικών.

### **8.3 ΤΟΜΕΙΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΩΝ**

Οι μετανάστριες είναι γυναίκες όλων των ηλικιών, φυλών και εθνικοτήτων, οι οποίες μετακινήθηκαν κυρίως προς τις χώρες του ευρωπαϊκού νότου τη δεκαετία του 1990 μετά την κατάρρευση των σοσιαλιστικών χωρών και κάλυψαν τις ανάγκες για φθηνό εργατικό δυναμικό στις χώρες υποδοχής.

Αξιοσημείωτη είναι η μαζική απασχόλησή των μεταναστριών στις οικιακές εργασίες και τη φροντίδα των εξαρτημένων ατόμων (παιδιά,

ηλικιωμένοι, ασθενείς και ανάπηροι). Η οικονομική ανάπτυξη προκάλεσε την αύξηση της απασχόλησης των ντόπιων γυναικών, ενώ η έλλειψη κοινωνικών υποδομών δημιούργησε ανάγκες μη αμοιβόμενης εργασίας φροντίδας. Το αποτέλεσμα ήταν, όπως προαναφέραμε, μεγάλο μέρος της μη αμοιβόμενης οικιακής εργασίας και εργασίας φροντίδας των ντόπιων γυναικών να μετατραπεί σε χαμηλά αμειβόμενη εργασία μεταναστριών. (Μουσούρου, 1993)

Συγκεκριμένα, οι μετανάστριες που απασχολούνται στις υπηρεσίες οικιακής βοήθειας και προσωπικής φροντίδας ανέρχονται σε 61.920, δηλαδή αποτελούν το 42% του συνόλου των απασχολούμενων γυναικών στις ίδιες επαγγελματικές κατηγορίες και το 31,5% του συνόλου των εργαζομένων μεταναστριών. Οι απασχολούμενες γυναίκες σε αυτές τις επαγγελματικές κατηγορίες είναι 147.816, ενώ το σύνολο των απασχολούμενων μεταναστριών υπολογίζεται στις 196.344. Ο αριθμός 61.920 πρέπει να θεωρηθεί πολύ μικρότερος του πραγματικού, καθώς πολλές μετανάστριες εργάζονται άτυπα και αποκρύπτουν το γεγονός από τους απογραφείς της ΕΣΥΕ. (ΕΣΥΕ, 2001)

Αρχικά, μετανάστριες από την Ανατολική Ασία (κυρίως τις Φιλιππίνες) διοχετεύτηκαν μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας στα σπίτια των εργοδοτριών και εργάστηκαν οικόσπιτες, συχνά στερούμενες βασικών ελευθεριών. Επίσης, αντιπροσωπευτική μορφή της σύγχρονης μετανάστευσης γυναικών προς τον ευρωπαϊκό νότο αποτελούν οι μετανάστριες οικιακές βοηθοί και εργαζόμενες σε συνεργεία καθαρισμών οι οποίες μετακινήθηκαν κυρίως από τις γειτονικές χώρες (Αλβανία, Βουλγαρία, Ρουμανία, Ουκρανία). Ήρθαν με σκοπό να εργαστούν και κατά κύριο λόγο επιζητούν να εγκατασταθούν, όχι μόνο επειδή η ζήτηση συνεχώς αυξάνεται αλλά και γιατί θέλουν να ενταχθούν μαζί με τα παιδιά τους σε κοινωνίες λιγότερο πατριαρχικές από αυτές των χωρών τους.

Τέλος, δεν θα πρέπει να παραβλέψουμε το γεγονός ότι ένα ποσοστό των μεταναστριών γίνεται αντικείμενο σεξουαλικής εκμετάλλευσης και πορνείας. Πρόκειται κυρίως για μετανάστριες από την Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη, νέες γυναίκες, οι οποίες εργάζονται για μαστροπούς χωρίς καμία νομική προστασία και κοινωνική ασφάλεια. Παράλληλα, αντιμετωπίζουν απειλές ώστε να μην ξεφύγουν από την επιρροή των κυκλωμάτων πορνείας. Παρά το γεγονός ότι αυτού του είδους οι

συναλλαγές είναι εγχρήματες, δεν ανήκουν στον επίσημο τομέα της οικονομίας. (Στρατηγάκη, 2007)

#### **8.4 ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ ΖΩΗ**

Η καθημερινότητα των μεταναστριών διαμορφώνεται, εκτός από την δουλειά τους, από στοιχεία όπως οι συνθήκες στέγασης, οι μετακινήσεις στην πόλη, η συχνότητα και το είδος σύνδεσης με τη χώρα προέλευσης, οι σχέσεις τους με τις εργοδотριές τους καθώς και οι οικογενειακές στρατηγικές. (Vaiou, 2002)

Συνήθως, οι μετανάστριες κατοικούν σε υποβαθμισμένες και συχνά κακόφημες συνοικίες οι οποίες έχουν εγκαταλειφθεί από τους ντόπιους και έχουν μετατραπεί σε γειτονίες μεταναστών. Τα σπίτια τους κατά κύριο λόγο είναι μικρά, παλιά και υπόγεια και συχνά αναγκάζονται να συγκατοικήσουν με ομοεθνείς τους, τουλάχιστον μέχρι να βρουν μία εργασία και να μπορέσουν να μετακομίσουν σε άλλο σπίτι. Καθημερινά μετακινούνται με τις δημόσιες συγκοινωνίες προς τις συνοικίες των εργοδοτριών τους.

Σίγουρα, η εγκατάσταση σε μικρότερες πόλεις φαίνεται να είναι ευκολότερη. Σε σχέση με την διαμονή σε μία αχανή μεγαλούπολη τους προσφέρει ευκαιρίες ανάπτυξης προσωπικών σχέσεων με την τοπική κοινωνία, ενισχύει την διατήρηση των δεσμών με τους ομοεθνείς τους λόγω της μικρότερης απόστασης καθώς και καλύτερη ποιότητα ζωής. Υπάρχει όμως αντάλλαγμα για όλα αυτά και είναι οι οικονομικές συνθήκες απασχόλησης οι οποίες είναι υποδεέστερες από εκείνες στις μεγάλες πόλεις.

Σχετικά με την σύνδεσή τους με τη χώρα προέλευσής τους βλέπουμε ότι, τουλάχιστον στην αρχή της παραμονής τους στη χώρα υποδοχής, επιδιώκουν να διατηρούν τους δεσμούς τους. Συναναστρέφονται κυρίως ομοεθνείς τους και επιδιώκουν την ενδυνάμωση πολιτιστικών και θρησκευτικών εκδηλώσεων, οι οποίες ισχυροποιούν την εξάρτηση από τις εθνικές κοινότητες. Παράλληλα όμως, ενεργοποιούν τις διαδικασίες κοινωνικής ενσωμάτωσης στη χώρα υποδοχής. Αυτό οφείλεται στο

γεγονός ότι η φτώχεια και κάποιες φορές οι πολιτικές συνθήκες στις χώρες προέλευσης καθώς και οι καλύτεροι όροι ζωής και εκπαίδευσης για τα παιδιά τους στις χώρες υποδοχής αποτελούν αποτρεπτικούς παράγοντες για τον δρόμο της επιστροφής στις χώρες τους. (Στρατηγάκη, 2007)

Ένα ακόμα στοιχείο που προσδιορίζει την καθημερινότητά τους είναι οι σχέσεις τους με τις εργοδότης τους, οι οποίες κατά κανόνα χαρακτηρίζονται από υποβόσκουσες αντιπαραθέσεις και μη λεκτικές συγκρούσεις. Η συμπεριφορά των εργοδοτριών κινείται ανάμεσα στον έλεγχο και την συμπαράσταση και των μεταναστριών ανάμεσα στην υποταγή και την αντίσταση. Όμως, το γεγονός ότι και οι δύο ανήκουν στο ίδιο φύλο συχνά δημιουργεί κλίμα κατανόησης και συμπόνιας μεταξύ τους και βοηθά στο να αναπτυχθούν σχέσεις λιγότερο οριοθετημένες, βέβαιες και συγκρουσιακές από αυτές που δημιουργούνται ανάμεσα σε άτομα διαφορετικού φύλου. Σε αρκετές περιπτώσεις οι σχέσεις αυτές ξεφεύγουν από τα όρια της σχέσης εργοδότη-εργαζομένου και καταλήγουν να είναι πιο ανθρώπινες, πιο φιλικές.

Τέλος, η σχετική σταθερότητα της εργασίας τους σε σχέση με αυτή των ανδρών τους έχει ενισχύσει σημαντικά την θέση τους στην οικογένεια και τη συμβολή τους στην οικογενειακή στρατηγική. Πλέον, διεκδικούν και έχουν λόγο καθώς ο μισθός τους αρκετές φορές ξεπερνά αυτόν των συζύγων τους.

## **8.5 ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΩΝ ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΩΝ**

Στην Έκθεση του ΟΗΕ για το έτος 2005 σχετικά με την θέση και τα δικαιώματα των γυναικών που αναγκάζονται να μεταναστεύσουν σε αναπτυγμένες χώρες παρατίθεται μία σειρά από μέτρα για τη βελτίωση της κατάστασης. Ο κατάλογος με τα μέτρα που οφείλουν να αναλάβουν οι κυβερνήσεις των κρατών-μελών περιλαμβάνει την ανάπτυξη πολιτικών για την ενίσχυση των ευκαιριών απασχόλησης των



μεταναστριών, των γυναικών προσφύγων και των θυμάτων σωματεμπορίας καθώς και την απαλοιφή των διακρίσεων εις βάρος των μεταναστριών. Επίσης, περιλαμβάνονται πολιτικές για πρόσβαση στην εκπαίδευση, στις υπηρεσίες υγείας, την εκμάθηση της γλώσσας της χώρας υποδοχής, σε ασφαλή στέγαση καθώς και σε προγράμματα πληροφόρησης των μεταναστριών σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση η μετανάστευση από τρίτες χώρες αποτελεί πεδίο κοινοτικών πολιτικών από τη Συνθήκη ΕΚ το 1997 η οποία πρόσφερε ισχυρή νομική βάση για την ανάπτυξη πολιτικών κατά των διακρίσεων. Συγκεκριμένα το άρθρο 13 ορίζει ότι η Ε.Ε. «μπορεί να αναλάβει κατάλληλη δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού». Από την συγκεκριμένη διάταξη προέκυψε η Οδηγία περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής.

Στην Ελλάδα η διαδικασία νομιμοποίησης των μεταναστών πραγματοποιήθηκε σε τρεις φάσεις: η πρώτη με τον Νόμο 1975/1991, η δεύτερη με τον Νόμο 2910/2001 και η τρίτη με τον Νόμο 3386/2005. Στον Νόμο 3386/2005 ορίζονται οι συνθήκες απόκτησης άδειας εισόδου υπηκόων τρίτων χωρών (απαιτείται νόμιμη διαμονή τουλάχιστον δύο ετών), οι ειδικές ρυθμίσεις για συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες καθώς και οι όροι χορήγησης και ανανέωσης άδειας διαμονής για οικογενειακή σύνεση (απαιτείται επαρκές ετήσιο προσωπικό εισόδημα και πλήρης ασφάλιση ασθένειας η οποία να καλύπτει και τα μέλη της οικογένειάς τους).

Αξίζει εδώ να αναφερθεί ότι στον συγκεκριμένο Νόμο χρησιμοποιείται συστηματικά το αρσενικό γένος στην περιγραφή τόσο των μεταναστών όσο και των μεταναστριών, καθώς οι γυναίκες αντιμετωπίζονται ως «συμπλήρωμα» του άνδρα μετανάστη.

Σε γενικές γραμμές, οι δημόσιες πολιτικές για την κοινωνική ένταξη των μεταναστριών και την προώθηση της απασχόλησής τους παρουσιάζουν αρκετούς περιορισμούς. Χαρακτηριστικό είναι το

παράδειγμα της συμμετοχής τους στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και συμβουλευτικής γυναικών, η οποία προσκρούει στην ανάγκη απόδειξης της νόμιμης παραμονής τους στη χώρα. Αυτή όμως είναι στενά συνυφασμένη με την άδεια εργασίας, η οποία δίνεται με την προϋπόθεση ότι υπάρχει επίσημη απασχόληση.

Ενδεικτικό της περιορισμένης σημασίας που αποδίδεται στην ένταξη των μεταναστριών είναι τα δύο τελευταία Εθνικά Σχέδια για την Κοινωνική Ένταξη 2003-2005 και 2005-2006 τα οποία εκπονήθηκαν από δύο διαφορετικές κυβερνήσεις. Σε αυτά δεν περιλαμβάνεται καμία εξειδικευμένη δράση για τις μετανάστριες, εξαιρουμένων των θυμάτων εμπορίας ανθρώπων.

Σημαντική είναι η συμβολή φορέων του ιδιωτικού τομέα και μη κυβερνητικών οργανώσεων που προσφέρουν υπηρεσίες στήριξης με δημόσια χρηματοδότηση. Μέσω της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL μία σειρά από μέτρα πολιτικής που θα μπορούσε ή θα έπρεπε να αναλάβει το κράτος ανατέθηκαν πρωτίστως σε ιδιωτικούς τομείς και δευτερευόντως σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς. Συγκεκριμένα, στοχεύοντας στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας των μεταναστών δημιουργήθηκαν: α.ένα κέντρο μεταπληροφόρησης και ανάδειξης τεχνικών δεξιοτήτων για μετανάστες - παλιννοστούντες – πρόσφυγες, β.δίκτυο για την καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας στα Μ.Μ.Ε. και γ. φόρουμ για την ισότητα και την κοινωνική συνοχή. Επίσης, στον δεύτερο κύκλο εφαρμογής της ΚΠ EQUAL (2004-2006) εντάχθηκε έργο που προωθεί την απασχόληση των μεταναστών/-τριών στον αγροτικό τομέα και τη δημιουργία υποστηρικτικών δομών για αυτόν τον πληθυσμό.

Δεν θα πρέπει να παραβλέψουμε την εθελοντική δράση ορισμένων αυτόνομων οργανώσεων πολιτών όπως το Δίκτυο για τα Πολιτικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, το Φεμινιστικό Κέντρο Αθήνας, η Παγκόσμια Πορεία Γυναικών και οι Γυναίκες για μία Άλλη Ευρώπη. Προσφέρουν υποστήριξη και νομική βοήθεια στις μετανάστριες και δραστηριοποιούνται στην ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης και στην οργάνωση διαδηλώσεων και κινητοποιήσεων. Τέλος, οι ίδιες οι μετανάστριες έχουν συγκροτήσει αυτόνομες ομάδες και δίκτυα, όπως το

Πανελλήνιο Δίκτυο Μεταναστριών και το Ελληνικό Φόρουμ Μεταναστών.

Καταλήγουμε λοιπόν στο συμπέρασμα ότι οι παραπάνω αποσπασματικές πολιτικές και δράσεις είναι ανεπαρκείς για να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα των μεταναστριών, οι οποίες αποκλείονται από τις κοινωνικές πολιτικές την στιγμή που τις έχουν περισσότερο ανάγκη.

## **8.6 ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ ΤΩΝ ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΩΝ ΚΑΙ ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ**

Έχοντας αφήσει πίσω τους τη χώρα προέλευσής τους και φθάνοντας στη χώρα υποδοχής, οι μετανάστριες έχουν να αντιμετωπίσουν μία σειρά προβλημάτων τα οποία επιδρούν -συνήθως αρνητικά- στην ψυχολογία τους. Οι μετακινούμενοι πληθυσμοί αντιμετωπίζουν προβλήματα κοινωνικής ένταξης και οικονομικής εκμετάλλευσης.

Ως πολίτες διαφορετικής φυλετικής και εθνικής καταγωγής στερούνται των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων μέχρι να αποκτήσουν -εάν αυτό συμβεί- την υπηκοότητα της χώρας υποδοχής. Οι περισσότερες εισέρχονται «παράνομα» στη χώρα, αντιμετωπίζονται ως «λαθρομετανάστριες», χωρίς να γνωρίζουν την γλώσσα, παραμένουν για μεγάλο χρονικό διάστημα «χωρίς χαρτιά» και τέλος εντάσσονται στην άτυπη αγορά εργασίας.

Συχνά, γυναίκες υψηλού μορφωτικού επιπέδου αναζητούν εργασία και αποδέχονται συνθήκες και όρους πολύ υποδεέστερους από αυτούς που αναλογούν στα προσόντα και τις ικανότητές τους. Δεν απολαμβάνουν πλήρη αστικά, πολιτικά, κοινωνικά και οικονομικά δικαιώματα, ενώ συχνά στερούνται ακόμα και θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα.

Παράλληλα, σε πολλές χώρες του ευρωπαϊκού νότου οι δημόσιοι ελεγκτικοί μηχανισμοί για την προστασία των εργαζομένων υπολειπούνται και η άτυπη εργασία τυγχάνει μεγάλης κοινωνικής ανοχής. Επιπλέον ο οικόσιτος χαρακτήρας της οικιακής εργασίας κάνει

το πρόβλημα ακόμα μεγαλύτερο, καθώς την απουσία του κράτους-πρόνοιας και της κρατικής εξουσίας έχει υποκαταστήσει η εξουσία της πατριαρχικής οικογένειας. Παρατηρούμε ότι στις περιπτώσεις της οικόσιτης οικιακής βοηθού και του θύματος σωματεμπορίας και πορνείας, οι οικογένειες-εργοδότες και οι μαστροποί-προστάτες ασκούν έλεγχο της εργασίας και του σώματος των μεταναστριών, και ειδικά αυτών που βρέθηκαν στη χώρα χωρίς άδεια εργασίας και οικογένεια. Όσον αφορά τις μετανάστριες εκείνες που μετακινήθηκαν μαζί με την οικογένειά τους, οι σύζυγοι τους και οι πατέρες τους παίζουν τον πλέον σημαντικό ρόλο στις συνθήκες ζωής και εργασίας τους, καθώς το κράτος δίνει προτεραιότητα στην κοινωνική ένταξη των ανδρών μεταναστών.

Επιπλέον, συχνά αντιμετωπίζουν μία σειρά από προβλήματα που σχετίζονται άμεσα με εκδηλώσεις ρατσιστικής συμπεριφοράς και εχθρικής στάσης απέναντι σε άτομα και εθνικές κοινότητες με διαφορετικές πολιτιστικές ή θρησκευτικές συνήθειες. Σε αυτό έρχεται να προστεθεί και ο οικόσιτος χαρακτήρας της εργασίας τους που δίνει μεγαλύτερη εξουσία στους εργοδότες τους, όπως προαναφέραμε, όπως φαίνεται από περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης οικιακών βοηθών, αλλά και από περιπτώσεις κατ'οίκον περιορισμού τους υπό την απειλή απέλασης.

Είναι λογικό λοιπόν, οι μετανάστριες να αναπτύσσουν την ψυχολογία του ξένου. Νιώθουν ξένες τόσο προς την χώρα προέλευσής τους όσο και προς την χώρα υποδοχής τους. Είναι μπερδεμένες και αγχωμένες καθώς από τη μία απομακρύνονται από την κοινότητα υιοθετώντας πρότυπα των κοινωνιών υποδοχής και από την άλλη αντιστέκονται στην ενσωμάτωση επικαλούμενες τα πρότυπα της εθνικής και φυλετικής προέλευσης. (Zontini, 2004)

Επιπλέον, είναι λογικό τα άτομα που έχουν κοινωνικοποιηθεί σε σταθερές προστατευμένες κοινότητες, όταν αλλάζουν πολιτισμικό χώρο να υποφέρουν περισσότερο, να νιώθουν συχνότερα νοσταλγία για την πατρίδα τους. Έχει διαπιστωθεί ότι οι γυναίκες που είναι μέλη φανερών μειονοτήτων παρουσιάζουν μεγαλύτερες πιθανότητες να έχουν χαμηλότερη αυτοεκτίμηση, ίσως ακριβώς επειδή είναι σε διπλά δύσκολη θέση, λόγω πολιτισμού αλλά και φύλου.

Την ανασφάλειά τους ενισχύει το γεγονός ότι οι περισσότερες μετανάστευσαν μόνες, χωρίς συγγενικά πρόσωπα, αφήνοντας πίσω συζύγους και παιδιά. Βέβαια, το συγκεκριμένο γεγονός μπορεί να λειτουργήσει είτε επιβαρυντικά, αυξάνοντας τα συναισθηματικά και κοινωνικά βάρη, είτε απελευθερωτικά, προσφέροντας προσωπική ανεξαρτησία και αφήνοντας μεγαλύτερα περιθώρια αυτόνομης κοινωνικής ένταξης στη χώρα υποδοχής και ελευθέρωσης από ασφυκτικά πολιτισμικά πλαίσια της χώρας προέλευσης.

Συνοψίζοντας λοιπόν, παρατηρούμε ότι οι μετανάστριες στην Ελλάδα ζουν και εργάζονται σε συνθήκες έντονων ιεραρχικών σχέσεων λόγω φύλου και εθνικής καταγωγής. Σε μεγάλο βαθμό παραμένουν στην αφάνεια και χωρίς κοινωνική προστασία, καθώς δεν απολαμβάνουν πολιτικών, οικονομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Ακόμα, η έλλειψη άδειας παραμονής ή άδειας εργασίας τις υποβιβάζει σε πολίτες δεύτερης κατηγορίας ως προς τις δημόσιες πολιτικές και τις αφήνει έκθετες στο χώρο εργασίας. Θεωρείται αναγκαία η πλήρης κοινωνική ένταξη των μεταναστριών για την ανάπτυξη της αγοράς εργασίας και την βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

### Η ΕΛΛΗΝΙΔΑ ΑΓΡΟΤΙΣΣΑ

Είναι γενικά παραδεκτό ότι από τα πρώτα χρόνια που ο άνθρωπος άρχισε να εκμεταλλεύεται τη γη, μέχρι και σήμερα, ήταν πάντα αξιοσημείωτη η συμβολή της γυναίκας στις ανάλογες γεωργικές εργασίες. Η θέση της γυναίκας στην ύπαιθρο σε συνδυασμό με τα υπόλοιπα καθήκοντα κάθε γυναίκας φέρνουν δυσκολίες κατά την ένταξη της στο «κοινωνικό γίγνεσθαι». Παρ'όλα αυτά, οι προσπάθειες της γυναίκας αγρότισσας δεν αναγνωρίζονται συχνά, φαινόμενο το οποίο συναντάται συχνότερα σε κοινωνίες όπως η Ελληνική.

Πιο συγκεκριμένα, στα παλαιότερα χρόνια το πατριαρχικό σύστημα που ίσχυε, ήθελε ενίοτε τη γυναίκα να δουλεύει στον αγρό απαγορεύοντάς της όμως να συμμετέχει στην λήψη αποφάσεων. Παράλληλα, η γυναίκα έπρεπε να είναι υπόδειγμα μητέρας και συζύγου, άβουλο ον, χωρίς ανάγκες και προσωπικές επιθυμίες και πάντα πρόθυμη να πραγματοποιήσει τις επιθυμίες των ατόμων που την «προστάτευαν».

Με την πάροδο των χρόνων, έπειτα από ατομικούς και ομαδικούς αγώνες η γυναίκα κατόρθωσε να κερδίσει σε σημαντικό βαθμό, το σεβασμό που της αξίζει ως ισότιμο με τον άνδρα μέλος της αγροτικής - και όχι μόνο - κοινωνίας. Εάν λάβουμε υπόψιν ότι αποτελούν το μισό περίπου δυναμικό των αγροτικών περιοχών της Ελλάδας, είναι ευνόητο ότι συμμετέχουν ενεργά στην παραγωγική διαδικασία και την ανάπτυξή τους.

Από το σύνολο του γυναικείου αγροτικού δυναμικού μόνο το 19% είναι αρχηγοί γεωργικής εκμετάλλευσης, ενώ το 54% είναι συμβοηθούντα μέλη, δηλαδή μέλη της οικογένειας που εργάζονται στην οικογενειακή επιχείρηση χωρίς να παίρνουν μισθό ή ημερομίσθιο, ανεξαρτήτως αν έχουν αρχηγική ή όχι θέση μέσα στην οικογένεια. Ως συνέταιροι - συνεργάτες και αμειβόμενα μέλη εργάζεται το 7% του γυναικείου αγροτικού δυναμικού ενώ το 27% είναι εργάτες, δηλαδή παίρνουν ημερομίσθιο.

Πριν όμως αναπτύξουμε γενικότερα τη θέση της αγρότισσας στην Ελληνική κοινωνία, είναι απαραίτητο να δοθεί ένας ορισμός για την έννοια «αγρότης». Σύμφωνα λοιπόν με το νόμο 2520/97 'Κίνητρα και οικονομικές ενισχύσεις για τους νέους αγρότες', αγρότης ( άνδρας ή γυναίκα ) θεωρείται αυτός που ασχολείται με την γεωργία, κτηνοτροφία, θηραματοπονία, δασοπονία, αλιεία, αγροτουρισμό, αγροτοβιοτεχνία, παραδοσιακή βιοτεχνία και προστασία του φυσικού χώρου, εφόσον διαθέτει για τις δραστηριότητές του αυτές τουλάχιστον το μισό του διαθέσιμου χρόνου του και τα εισοδήματα που αποκτά από τις εν λόγω δραστηριότητες υπερβαίνουν τα τυχόν εισοδήματά του από άλλες πηγές.

Επίσης θεωρείται απασχολούμενη κατά κύριο επάγγελμα σε γεωργικές ή κτηνοτροφικές εργασίες, η σύζυγος του γεωργού ή του κτηνοτρόφου εφόσον απασχολείται προσωπικά σε γεωργικές εργασίες σε ιδιόκτητες ή μισθωμένες γεωργικές εκμεταλλεύσεις ή εκμεταλλεύεται τα κτήματα που της έχουν παραχωρηθεί δωρεάν από τον σύζυγό της. Θεωρείται κατά κύριο επάγγελμα αγρότισσα η σύζυγος που ασχολείται με τη γεωργία και είναι ασφαλισμένη στον ΟΓΑ, έστω και αν είναι συγχρόνως ασφαλισμένη μόνο σε κλάδο υγείας του ασφαλιστικού φορέα του συζύγου της.

## **9.1 Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΑΓΡΟΤΙΣΣΑΣ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ**

Η Ελληνίδα που εργάζεται στον αγρό, όπως κάθε γυναίκα άλλωστε, έχει ως κύριο μέλημα την ανατροφή των παιδιών της και δευτερευόντως την αγροτική εργασία που έχει αναλάβει, ιδίως μάλιστα όταν τα κτήματα στα οποία εργάζεται δεν ανήκουν στην οικογένειά της.

Τα πιο συνηθισμένα καθήκοντά της εκτός του επαγγέλματος της, σύμφωνα με την Μίχου, είναι η φροντίδα του σπιτιού και των παιδιών της, η εκπαίδευση τους και όλες οι συνηθισμένες καθημερινές οικιακές

εργασίες, οι οποίες όμως μοιάζουν χρονοβόρες και κουραστικές μετά την εξάντληση που προκαλεί η πολύωρη εργασία στους αγρούς. Σε περιόδους αιχμής, ο χρόνος εργασίας μίας αγρότισσας φτάνει τις 13 ώρες ημερησίως και σε ορισμένες γεωργικές εκμεταλλεύσεις αγγίζει και τις 16 ώρες. Η ζωή της αγρότισσας συνεπάγεται σκληρή δουλειά στο χωράφι και στο σπίτι, μόλις επιστρέφει με την δύση του ηλίου. Σε πολλές περιπτώσεις δεν διαθέτει για το νοικοκυριό της τα σύγχρονα μηχανικά μέσα που έχει η γυναίκα της πόλης και θα μπορούσαν να απλοποιήσουν τις δουλειές του σπιτιού. Η καθημερινή πραγματικότητα της αγρότισσας είναι σκληρή. Είναι μία ρουτίνα ανελέητη, χωρίς προοπτικές για αλλαγή, βελτίωση, πολιτιστική ανάπτυξη. (Δαράκη, 1995)

Η αγρότισσα σχεδόν πάντα προέρχεται από αγροτική οικογένεια και σπάνια από αστική. Έτσι, της έχουν μεταδοθεί εμπειρικά οι συνήθειες της αγρότισσας μητέρας της από το πατρικό της σπίτι. Καθώς ο σύζυγός της εργάζεται περισσότερες ώρες από την γυναίκα του, ιδιαίτερα μετά την απόκτηση παιδιών, η γυναίκα βρίσκεται πιο κοντά στα παιδιά της, με αποτέλεσμα να έχει πιο εξέχουσα θέση στην οικογένεια και την κοινωνία. Επιπλέον, εκτός του συζύγου της και των παιδιών της φροντίζει και τους γονείς της ή τους γονείς του συζύγου της.

Σε αρκετές περιπτώσεις αισθάνεται καταπιεσμένη από το οικογενειακό και το κοινωνικό περιβάλλον της, καθώς στις αγροτικές περιοχές επικρατούν διαφορετικές αντιλήψεις για τα κοινωνικά «πρέπει», με αποτέλεσμα η αγρότισσα -ιδίως νεαρής ηλικίας- να μην ζει όπως θα ήθελε λόγω φόβου κοινωνικής κατακραυγής και των περιορισμένων επιλογών (Μίχου, 2002). Γενικά, για τις γυναίκες των χωριών δεν υπάρχει οργανωμένη ψυχαγωγία. Οι μοναδικές ευκαιρίες για ψυχαγωγία στην επαρχία είναι οι παραδοσιακές εκδηλώσεις γύρω από κάποια τοπικά έθιμα, στα οποία συμμετέχουν όλοι οι κάτοικοι οικογενειακώς. Παρόμοιες εκδηλώσεις αποτελούν τα έθιμα που συνηθίζονται στον γάμο, στους αρραβώνες, στις βαφτίσεις. Όλα αυτά δίνουν στις γυναίκες την ευκαιρία όχι μόνο να συμμετέχουν, αλλά να είναι οι ίδιες που οργανώνουν και προετοιμάζουν αυτές τις εκδηλώσεις.

Σε γενικές γραμμές, η ζωή στα χωριά, λαμβάνοντας υπόψιν και την πληθυσμιακή ερήμωσή τους, είναι πολύ υποβαθμισμένη σε πολιτιστικό επίπεδο. Οι κοινωνικές αδικίες είναι πιο εμφανείς στην επαρχία και η



έλλειψη ψυχαγωγίας και πολιτιστικής κίνησης δώχνουν τους νέους. Ταυτόχρονα, τα περισσότερα κορίτσια στα χωριά βλέπουν τον γάμο ως τη μόνη διέξοδο για ν' αλλάξουν την ζωή τους. Στον ελεύθερο χρόνο τους συνηθίζουν να κεντάνε και να παρακολουθούν τηλεόραση. Το διάβασμα λογοτεχνικών βιβλίων και η ανάγνωση εφημερίδων τούς είναι άγνωστες απασχολήσεις.

## 9.2 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΧΕΙΡΩΝΑΚΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η εργασία των γυναικών στον μη γεωργικό τομέα είναι στο μέγιστο βαθμό της ορατή, μετρήσιμη, αμειβόμενη και ασφαλισμένη. Όμως, δεν μπορούμε να πούμε ότι το ίδιο ισχύει και για τις γυναίκες που ασκούν χειρωνακτική εργασία, τις αγρότισσες. Παρά το γεγονός ότι η ζωή στις αγρότικες περιοχές παρέχει ευκαιρίες, όπως καλύτερη ποιότητα ζωής ειδικά σε οικογένειες με παιδιά, ταυτόχρονα συνεπάγεται και πολλά προβλήματα και διακρίσεις στην επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών.

Οι γυναίκες που απασχολούνται στον αγροτικό τομέα παραγωγής δεν έχουν αναγνωρισμένη επαγγελματική ταυτότητα ως «αγρότισσες». Ενώ οι αγρότες επαγγελματοποιούνται, οι αγρότισσες νοικοκυροποιούνται. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα - αλλά ταυτόχρονα συνιστά και αιτία για - τους πολλαπλούς αποκλεισμούς των γυναικών από την απόκτηση μίας παγιωμένης επαγγελματικής ταυτότητας: α) ενδοοικογενειακός αποκλεισμός από τους συζύγους τους και β) αποκλεισμός προερχόμενος από την εσωτερίκευση προτύπων δεδομένου ότι το γεωργικό επάγγελμα είναι συνώνυμο του ανδρικού επαγγέλματος. (Σαφιλίου, 2002)

Παρατηρούμε ότι η γυναίκα αντιμετωπίζει αδιέξοδα εξαιτίας του γεγονότος ότι η εργασία της στην γεωργική εκμετάλλευση δεν αντιμετωπίζεται ισότιμα με αυτήν του άνδρα, όπως προαναφέραμε. Ενώ εκτελεί εργασίες που προσομοιάζουν με επαγγελματική δραστηριότητα, εντούτοις δεν αναγνωρίζεται, δεν προστατεύεται και δεν αμοίβεται όπως της αρμόζει. Πολύ μικρός αριθμός γυναικών είναι ιδιοκτήτες

αγροκτημάτων -συνήθως μικρών οικονομικών εκμεταλλεύσεων με χαμηλή κερδοφορία- και οι περισσότερες γυναίκες στην ύπαιθρο εργάζονται μαζί με τους άνδρες της οικογένειάς τους, οι οποίοι και έχουν αποκλειστικά δικαιώματα ιδιοκτησίας στην εκμετάλλευση. Έτσι, στις περισσότερες περιπτώσεις θεωρείται ως «συμβοηθούν και μη αμειβόμενο πρόσωπο», γεγονός που την καταχωρεί στους άορατους εργαζόμενους και την αποκλείει από μία πληθώρα ασφαλιστικών μέτρων, όπως υγειονομική περίθαλψη, σύνταξη γήρατος, επιδόματα μητρότητας, επιδόματα αναπηρίας και άλλα.

Εκτός των προαναφερόμενων διακρίσεων, οι γυναίκες της υπαίθρου έχουν να αντιμετωπίσουν ένα ευρύ φάσμα προκλήσεων. Στις αγροτικές περιοχές παρατηρείται έλλειψη υποδομών εκπαίδευσης και κατάρτισης σε όλα τα επίπεδα, καθώς και ανεπαρκή δίκτυα κοινωνικών υπηρεσιών, με ελλείψεις στις υποδομές φροντίδας των παιδιών, των ηλικιωμένων και των ατόμων με αναπηρία. Ανεπάρκεια παρατηρείται επίσης στις υπηρεσίες υγείας και πρωτοβάθμιας υγειονομικής περίθαλψης και στην διασφάλιση παροχής παραϊατρικών υπηρεσιών και ιατρικών υπηρεσιών έκτακτης ανάγκης.

Επιπλέον, οι γυναίκες της υπαίθρου αποτελούν μειονότητα στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και σχεδιασμού. Το χαμηλό επίπεδο συμμετοχής των γυναικών οδηγεί αναπόφευκτα σε ανισοροπίες όσον αφορά τις προτεραιότητες που τίθενται και έρχεται σε αντίθεση με το γεγονός ότι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην κοινωνική ζωή της «ανεπίσημης» κοινότητας. Μέσω της συμμετοχής τους σε άτυπα τοπικά δίκτυα, στο πλαίσιο εθελοντικής κοινοτικής εργασίας ή διάφορων θεματικών συλλόγων επηρεάζουν τη δημιουργία κοινωνικού κεφαλαίου. Η πρόκληση για τα προγράμματα αγροτικής ανάπτυξης είναι ο εντοπισμός των εμποδίων που παρακωλύουν την πλήρη συμμετοχή των γυναικών στον οικονομικό και δημόσιο βίο σε τοπικό επίπεδο και η ανάπτυξη συγκεκριμένων πρωτοβουλιών υπέρ των γυναικών. (Klab, 2008)

Επίσης, εντοπίζονται ανισότητες και έλλειψη προώθησης των ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών, καθώς δεν προωθείται σε ικανοποιητικό βαθμό η επιχειρηματικότητα των γυναικών και η στήριξη των γυναικείων επιχειρηματικών δικτύων, όπως τα μοντέλα εκπαίδευσης/καθοδήγησης ή

τις συμπράξεις γυναικών επιχειρηματιών. Παρατηρείται έλλειψη επιχειρηματικών υπηρεσιών στήριξης των έργων και των επιχειρήσεων που διαχειρίζονται γυναίκες καθώς και περιορισμένες επενδυτικές δραστηριότητες. Τέλος, λείπουν οι πρωτοβουλίες με σκοπό την βελτίωση των επιχειρηματικών αντιλήψεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των γυναικών που διαβιούν σε αγροτικές περιοχές.

### 9.3 ΠΡΟΝΟΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΡΟΤΙΣΣΑ

Στην Ελλάδα η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών που απασχολούνται στον αγροτικό τομέα είναι ασφαλισμένες στον Οργανισμό Γεωργικών Ασφαλίσεων (ΟΓΑ), ενώ ένα πολύ μικρό ποσοστό γυναικών είναι ασφαλισμένο σε άλλο ταμείο.

Ο ΟΓΑ είναι ασφαλιστικός οργανισμός κοινωνικής ωφέλειας, νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου και ανήκει στο δημόσιο. Εποπτεύεται από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Απασχόλησης, ενώ παλαιότερα την εποπτεία του είχε το Υπουργείο Γεωργίας. Η εξέλιξη του ΟΓΑ, από την ίδρυσή του το 1961 έως και σήμερα, χαρακτηρίζεται από την διαρκή ενδυνάμωση της ασφαλιστικής προστασίας και τον εκσυγχρονισμό.

Σε γενικές γραμμές οι αγρότισσες προτιμούν τον ΟΓΑ λόγω της καθιέρωσης «της πρόσθετης της βασικής σύνταξης» με εισφορές, που καθιερώθηκε το έτος 1978. Επιπλέον, η προοπτική του νέου ασφαλιστικού καθεστώτος «Νέος Κλάδος Κύριας Ασφάλισης Αγροτών», σύμφωνα με τον οποίο η σύνταξη θα είναι ανάλογη των εισφορών που θα πληρώσουν και της ασφαλιστικής κατηγορίας που θα ενταχθούν είναι ένα ακόμα κίνητρο για την ασφάλιση της αγρότισσας στον ΟΓΑ.

Γενικότερα, η ασφάλιση της παραγωγής από τον οργανισμό Ελληνικών Γεωργικών Ασφαλίσεων Ε.Λ.Γ.Α. θεωρείται ικανοποιητική. Δεν ισχύει όμως το ίδιο για τις παροχές μητρότητας. Παράλληλα η έλλειψη κινητών υγειονομικών μονάδων και Κέντρων Ανοικτής Προστασίας Ηλικιωμένων

(Κ.Α.Π.Η.) δημιουργούν αρνητική εικόνα της γυναίκας αγρότισσας για το κοινωνικό σύστημα.

### **9.3α Συνταξιοδότηση και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη**

Σύμφωνα με τον ιδρυτικό Νόμο του ΟΓΑ 4169/1961 «Περί Γεωργικών Κοινωνικών Ασφαλίσεων» η συνταξιοδότηση της αγρότισσας ξεκίνησε το 1962 με την συμπλήρωση του 65<sup>ου</sup> έτους της ηλικίας της. Όμως, σύμφωνα με τα άρθρα 2, 4 και 5 του ίδιου Νόμου, η παντρεμένη αγρότισσα δεν δικαιούταν αυτοτελή σύνταξη. Όμως, το 1982 -έτος κατά το οποίο η χώρα μας εντάχθηκε στην Ευρωπαϊκή Ένωση- θεωρείται ορόσημο για την Ελληνίδα αγρότισσα. Το 1982 έγινε η αρχή για την ισότητα των ευκαιριών και τη βελτίωση της θέσης της γυναίκας στηνκαθημερινή ζωή και τον τομέα απασχόλησης.

Έκτοτε, στα πλαίσια νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων καταργήθηκαν οι διακρίσεις εις βάρος των γυναικών ασφαλισμένων του ΟΓΑ. Με τον Νόμο 1287/1982 «Βελτίωση της ασφαλιστικής προστασίας που παρέχεται στους αγρότες από τον ΟΓΑ» η αγρότισσα αναγνωρίζεται πλέον ως αυτοτελής γεωργός και επομένως δικαιούται αυτοτελή σύνταξη, ανεξαρτήτως εάν είναι έγγαμη, άγαμη ή διαζευγμένη. Με τον Νόμο 1745/1987 «Σύσταση Κλάδου Πρόσθετης Ασφάλισης Αγροτών και άλλες» από το 1988, όσον αφορά την κοινωνική ασφάλιση σύμφωνα με την Γενική Γραμματεία Ισότητας, οι αγρότισσες ωφελούνται από πρόσθετες παροχές. Συγκεκριμένα:

- προσαύξηση της σύνταξης με επίδομα συζύγου και παιδιών
- ελάχιστο ποσό σύνταξης αναπηρίας από κοινή νόσο ή ατύχημα
- χορήγηση σύνταξης γήρατος όταν συμπληρωθούν 15 χρόνια ασφάλισης, αντί για 25
- προαιρετική ασφάλιση στον ΟΓΑ μόλις συμπληρωθεί το 18<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας έως και το 21<sup>ο</sup>

- υπαγωγή όλων των αγροτοεργατισσών στην ασφάλιση του ΟΓΑ
- σε περίπτωση θανάτου του συζύγου η σύζυγος που επιζεί και είναι ασφαλισμένη ή συνταξιούχος του ΟΓΑ μπορεί να συνταξιοδοτηθεί και από άλλο ταμείο, και μάλιστα χωρίς τους περιορισμούς στο ποσό της σύνταξης που ισχύουν για τους ασφαλισμένους και τους συνταξιούχους των άλλων ταμείων (Μίχου, 2002)

Όσον αφορά την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη της αγρότισσας, οι παροχές του ΟΓΑ περιλαμβάνουν:

- εξωνοσοκομειακή περίθαλψη μέσω των Αγροτικών Ιατρείων-Κέντρων Υγείας και συμβεβλημένων με τον ΟΓΑ θεραπευτηρίων
- πλήρη νοσοκομειακή και μαιευτική περίθαλψη στην Γ' θέση Κρατικών Νοσοκομείων, θεραπευτηρίων, Κοινοφελών Ιδρυμάτων και συμβεβλημένων με τον ΟΓΑ ιδιωτικών κλινικών
- νοσοκομειακή περίθαλψη στο εξωτερικό, σε περίπτωση που η θεραπεία δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί στην Ελλάδα
- κάλυψη εξόδων για ειδικές εξετάσεις όταν διενεργούνται σε ιδιωτικά εργαστήρια και δεν μπορούν να πραγματοποιηθούν σε Κρατικό Νοσοκομείο της περιοχής
- πρόσθετες παροχές, όπως βοηθητικά θεραπευτικά μέσα, ορθοπεδικά είδη, δαπάνες για χρησιμοποίηση αποκλειστικής νυχτερινής νοσοκόμας
- φαρμακευτική περίθαλψη με συμμετοχή των αγροτισσών της τάξης του 25% για την αγορά φαρμάκων. Εξαίρεση αποτελούν φάρμακα τα οποία αντιμετωπίζουν ορισμένες χρόνιες παθήσεις

### **9.3β Παροχές μητρότητας - επιδόματα πολυτέκνων – ισόβια σύνταξη**

Σύμφωνα με τον Νόμο 1302/82 για την προστασία της μητρότητας χορηγούνται από τον ΟΓΑ:

- επίδομα λοχείας και κυοφορίας,εφάπαξ ποσό 399,93 ευρώ

- βοήθημα τοκετού, το οποίο χορηγείται σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε ιδιωτικό μαιευτήριο με δαπάνες της ασφαλισμένης στον ΟΓΑ, εφάπαξ ποσό 199,97 ευρώ. Σε περίπτωση που η αγρότισσα γεννήσει σε Δημόσιο Νοσοκομείο απολαμβάνει πλήρη μαιευτική περίθαλψη δωρεάν (ΦΕΚ/2004)

Επίσης, ως εντολοδόχος του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, ο ΟΓΑ χορηγεί επιδόματα πολυτέκνων τα οποία αυξάνονται κάθε χρόνο, σύμφωνα με τον δείκτη τιμών του καταναλωτή. Σύμφωνα με τον Ν.3227/2004 περί οικογενειακών επιδομάτων, στην αγρότισσα χορηγείται:

- επίδομα τρίτου παιδιού, 164,45 ευρώ μηνιαίως. Το επίδομα χορηγείται στον πατέρα μόνο όταν η σύζυγός του, με την οποία απέκτησε τα τρία παιδιά απεβίωσε ή έχει εγκαταλείψει αυτόν και τα παιδιά τους
- πολυτεκνικό επίδομα 41,10 ευρώ μηνιαίως για κάθε άγαμο παιδί κάτω των 23 ετών (αξίζει να σημειωθεί ότι το επίδομα δεν μπορεί να είναι κατώτερο των 94,58 ευρώ μηνιαίως)
- το μηνιαίο επίδομα πολυτέκνων χορηγείται στην μητέρα με τέσσερα τουλάχιστον παιδιά, καθώς και στη χήρα ή διαζευγμένη ή άγαμη μητέρα που χαρακτηρίζεται πολύτεκνη
- ισόβια σύνταξη στην μητέρα (94,58 ευρώ μηνιαίως)
- από 01/01/06 και μετά, εφάπαξ παροχή 2.000 ευρώ για την μητέρα που αποκτά τρίτο ή πέραν του τρίτου παιδί (τέταρτο, πέμπτο κ.λ.π.), για κάθε ένα από τα παιδιά αυτά (Ν.3227/2004)

Η ισόβια σύνταξη χορηγείται στην μητέρα:

- η οποία δεν δικαιούται πια το επίδομα πολυτέκνων,επειδή και το τελευταίο άγαμο παιδί της συμπλήρωσε το 23<sup>ο</sup> έτος ή παντρεύτηκε
- η οποία χαρακτηρίστηκε πολύτεκνη αλλά δεν πληροί τις προϋποθέσεις ώστε να της χορηγηθεί το πολυτεκνικό επίδομα

- η οποία κάποια χρονική στιγμή είχε τουλάχιστον τέσσερα εν ζωή παιδιά

Όμως, για την χορήγηση της ισόβιας σύνταξης πρέπει να πληρούνται και κάποιες άλλες προϋποθέσεις. Συγκεκριμένα, η αγρότισσα και τα τέσσερα τουλάχιστον από τα παιδιά της πρέπει να έχουν την ελληνική υπηκοότητα ή να είναι ελληνικής καταγωγής και να έχουν έρθει στην Ελλάδα ως πρόσφυγες. Επιπλέον, η μητέρα πρέπει να διαμένει μόνιμα και νόμιμα στην Ελλάδα και το χαμηλό της εισόδημα να δικαιολογεί την χορήγηση της ισόβιας σύνταξης.

Επιπλέον, υπάρχει και η σύνταξη χήρας συνταξιούχου του ΟΓΑ (Ν.4169/1961 και Ν.1287/82). Σύμφωνα με τους συγκεκριμένους νόμους, η χήρα αγρότισσα δικαιούται αυτοτελή σύνταξη μόλις συμπληρώσει το 65<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας της. Το ποσό της σύνταξης χηρείας ισούται με το κατώτερο ποσό της βασικής σύνταξης γήρατος. Επίσης, η χήρα της οποίας ο σύζυγος λάμβανε τη βασική σύνταξη του ΟΓΑ προ του θανάτου του, δικαιούται σύνταξη από τον ΟΓΑ εφόσον πληρεί τις εξής προϋποθέσεις:

- να έχει συμπληρώσει το 65<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας της
- ο γάμος πρέπει να είχε πραγματοποιηθεί πριν από την ημερομηνία έναρξης καταβολής του θανάτου
- να μην λαμβάνει σύνταξη από άλλο ασφαλιστικό φορέα

Τέλος, η αρχή συνυπολογισμού περιόδων ασφάλισης, εφαρμόζεται στην χώρα μας από τον ΟΓΑ και για τα τρία είδη της χορηγούμενης σύνταξης στους αγρότες και τις αγρότισσες, οι οποίες είναι: η βασική σύνταξη, η πρόσθετη σύνταξη και η σύνταξη κλάδου κύριας ασφάλισης. Έτσι λοιπόν, αν μία αγρότισσα πριν φύγει για μία άλλη χώρα, ήταν ασφαλισμένη στον ΟΓΑ αλλά δεν είχε συμπληρώσει τα απαιτούμενα εικοσιπέντε χρόνια ασφάλισης, έχει τη δυνατότητα να θεμελιώσει το δικαίωμα σύνταξης από τον ΟΓΑ. Προϋπόθεση είναι να έχει συμπληρώσει τα χρόνια που της υπολείπονται στο εξωτερικό, οπότε με την αρχή του συνυπολογισμού των περιόδων ασφάλισης, συμπληρώνεται η χρονική προϋπόθεση των 25 ετών.

### **9.3γ Εξέλιξη νομικών μέτρων για την αγρότισσα**

Όπως προαναφέρθηκε, η νομική θέση της Ελληνίδας αγρότισσας συνεχώς αναβαθμίζεται, με ορόσημο το έτος 1982. Μέχρι τότε μέλη αγροτικών συνεταιρισμών είχαν το δικαίωμα να γίνουν μόνο χήρες των οποίων οι σύζυγοι είχαν εξωγεωργική απασχόληση, καθώς και οι σύζυγοι των μεταναστών. Από το 1982 λοιπόν, καθιερώθηκε η ισότιμη μεταχείριση ανδρών και γυναικών που ασχολούνται με την γεωργία σε θέματα συμμετοχής σε αγροτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, αυτοτελούς συνταξιοδότησης με τους ίδιους όρους καθώς και δανειοδότησης.

Ύστερα από πρωτοβουλία της παγκόσμιας οργάνωσης “Women’s World Summit Foundation” το 1997 και αποσκοπώντας στην αναγνώριση και την προβολή του έργου της αγρότισσας, η 15<sup>η</sup> Οκτωβρίου καθιερώθηκε ως παγκόσμια ημέρα για την γυναίκα της υπαίθρου. Μεταξύ άλλων, οι ετήσιες εκδηλώσεις της οργάνωσης, αποβλέπουν και στην βελτίωση της νομικής θέσης της αγρότισσας. Όπως ανέφερε σε έναν λόγο της η συντονίστρια της Διεθνούς Εκστρατείας Ενημέρωσης και Ενίσχυσης της αγρότισσας, Elly Pradervand «οι αγρότισσες όλου του κόσμου είναι οι πραγματικές ηρωίδες του πλανήτη. Απόδειξη του τελευταίου είναι ότι οι αγρότισσες κάνουν τα περισσότερα, διαθέτοντας τα λιγότερα μέσα από κάθε άλλη ομάδα ανθρώπων».

### **9.4 ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΗΣ ΑΓΡΟΤΙΣΣΑΣ**

Πέραν των παροχών που προαναφέραμε (παροχές μητρότητας, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, ισόβια σύνταξη και άλλα), η Ελληνίδα αγρότισσα έχει και κάποια επιπλέον δικαιώματα, όπως το δικαίωμα οργάνωσης αγροτικών συνεταιρισμών, η συμμετοχή σε αγροτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και στην διαδικασία λήψης αποφάσεων καθώς και δικαίωμα στην συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση.



## **A. Δικαίωμα οργάνωσης αγροτικών συνεταιρισμών**

Συγκεκριμένα, στην χώρα μας για τις γυναίκες αγρότισσες ισχύει ο νέος Νόμος περί Αγροτικών Συνεταιριστικών Οργανώσεων (Α.Σ.Ο.), 2810/2000. Οι Α.Σ.Ο. ορίζονται πάντα ως αυτόνομες ενώσεις προσώπων, οι οποίες συγκροτούνται εθελοντικά και επιδιώκουν την αμοιβαία εκτίμηση των μελών τους, την οικονομική, κοινωνική, πολιτιστική ανάπτυξη και προαγωγή τους και αποτελούν μέσα μίας συνιδιόκτητης και δημοκρατικά διοικούμενης επιχείρησης.

Στις μέρες μας λειτουργούν περίπου 55 αγροτικοί συνεταιρισμοί Ελληνίδων, οι οποίοι διακρίνονται σε αγροτουριστικούς, οικοτεχνίας, μεταποίησης τροφίμων και ανθοκομίας, ενώ η μέση ηλικία των γυναικών-μελών των συνεταιρισμών αυτών κυμαίνεται από 30-50 ετών.

Οι δραστηριότητες των γυναικείων αγροτικών συνεταιρισμών - στις οποίες μπορούν να συμμετέχουν και άνδρες - σχετίζονται με την αγροτική οικονομία και τις τοπικές πρωτοβουλίες απασχόλησης των γυναικών. Μερικοί από τους σημαντικότερους στόχους των γυναικείων Αγροτικών Συνεταιρισμών είναι οι εξής:

- η συμβολή των γυναικών στην τοπική αγροτική ανάπτυξη
- η οικονομική αυτοδυναμία τους
- η ενδυνάμωση του ρόλου τους στις περιοχές στις οποίες εργάζονται με την ενεργό συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων και στην πολιτιστική ανάπτυξη, διατηρώντας παράλληλα τις τοπικές παραδόσεις
- η μείωση των ποσοστών ανεργίας των γυναικών με δημιουργία θέσεων απασχόλησης, με έμμεσο αποτέλεσμα την παραμονή του γυναικείου πληθυσμού στον τόπο του
- η βελτίωση της οικονομικής και κοινωνικής θέσης των γυναικών

Στην ανάπτυξη των γυναικείων Αγροτικών Συνεταιρισμών συνέβαλλε και το πρόγραμμα Αγροτικής Οικιακής Οικονομίας (Α.Ο.Ο.) του Υπουργείου Γεωργίας. Τα μέσα που χρησιμοποιεί είναι:

- η ανάπτυξη συνεταιρισμένης οικογενειακής εκμετάλλευσης

- η ενημέρωση και επαγγελματική κατάρτιση της αγρότισσας σχετικά με τους αγροτικούς συνεταιρισμούς, την ίδρυση και την οργάνωσή τους
- η προώθηση και προετοιμασία αγροτισσών για συμμετοχή τους σε σεμινάρια και συνέδρια στο εσωτερικό και διάφορες Ευρωπαϊκές χώρες
- η οργάνωση σεμιναρίων και ημερίδων με την συμμετοχή γυναικείων συνεταιρισμών και την οργάνωση περιπτέρων και εκθέσεων διαφήμισης και εμπορίας των προϊόντων των συνεταιρισμών

## **B. Συμμετοχή σε αγροτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και στην διαδικασία λήψης αποφάσεων**

Σύμφωνα με τον Νόμο 1361/1983 καθιερώνεται η ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών που απασχολούνται στην γεωργία στις αγροτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, δικαίωμα το οποίο μέχρι τότε στερούσε την φωνή της γυναίκας αγρότισσας να ακουστεί στα αρμόδια όργανα του κλάδου της.

Πιο συγκεκριμένα, αναφορικά με τη συμμετοχή στα συλλογικά όργανα των αγροτών, η δραστηριότητα της αγρότισσας εμφανίζεται μικρή. Μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων - συλλόγων ή σωματείων – είναι μόνο το 5% των γυναικών . Η μικρή συμμετοχή των γυναικών οφείλεται σε αντιστάσεις νοοτροπίας και σε στερεότυπα των ρόλων των φύλων καθώς, όπως προαναφέραμε, δεν υπάρχουν ουσιαστικά νομικά εμπόδια. Όμως, παρά την περιορισμένη εκπροσώπηση, η συμμετοχή της γυναίκας αποδεικνύεται ουσιαστική και ιδιαίτερα δυναμική.

Επίσης, ενώ παλαιότερα η επιρροή της γυναίκας στη διαδικασία λήψης αποφάσεων περιοριζόταν μόνο σε θέματα που άπτονταν του νοικοκυριού - και σε μεμονωμένες περιπτώσεις δεν είχε λόγο ούτε σε αυτό - στα νεώτερα χρόνια αυτό φαίνεται να αλλάζει. Πλέον η επιρροή της σε όλα τα θέματα που σχετίζονται με την οικογένειά της εμφανής και δεν περιορίζεται μόνο σε αυτόν τον τομέα.

Οι αγρότισσες έχουν αναλάβει -σχεδόν αποκλειστικά- την λήψη αποφάσεων σε θέματα νοικοκυριού, ενώ στα θέματα εκπαίδευσης των παιδιών και της αμοιβόμενης εργασίας της συζύγου οι αποφάσεις λαμβάνονται από κοινού με τον σύζυγό της. Τέλος, ο τομέας στον οποίο οι αγρότισσες δεν έχουν καταφέρει να αποκτήσουν σημαντικό ρόλο είναι αυτός της γεωργικής εκμετάλλευσης. Παραδοσιακά, στον συγκεκριμένο τομέα οι αποφάσεις λαμβάνονται από τον αγρότη-σύζυγο και ενίοτε συμμετέχει και η σύζυγός του.

### **Γ. Δικαίωμα συνεχούς εκπαίδευσης και κατάρτισης**

Παρά το γεγονός ότι το μορφωτικό επίπεδο της αγρότισσας έχει βελτιωθεί αισθητά σε σχέση με το παρελθόν, εντούτοις παραμένει αρκετά χαμηλό. Ενδεικτικό αυτού είναι τα στοιχεία που αποδεικνύουν ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των αγροτισσών είναι απόφοιτες Δημοτικού σχολείου, ενώ αμέσως μετά σε κατάταξη είναι οι αγρότισσες που δεν πήγαν καθόλου σχολείο. Τέλος, ελάχιστες είναι οι αγρότισσες που έχουν απολυτήριο Λυκείου και ακόμα λιγότερες αυτές που έχουν πτυχίο Ανώτερης ή Ανώτατης εκπαίδευσης.

Όμως, η αγρότισσα παίζει πολύ σημαντικό ρόλο, όχι μόνο στην οργάνωση της οικογένειάς της, αλλά και στην ανάπτυξη του περιβάλλοντος στο οποίο ζει και κινείται. Είναι λογικό λοιπόν να χρειάζεται συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση στο αντικείμενό της, ώστε να μπορέσει να ανταπεξέλθει στον πολυδιάστατο ρόλο της. Φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης αποτελούν η Υπηρεσία Γεωργικών Εφαρμογών, η οποία συστάθηκε το 1950, καθώς και η Υπηρεσία Αγροτικής Οικιακής Οικονομίας (ΑΟΟ), η οποία υπάγεται στη Γενική Διεύθυνση Γεωργικών Εφαρμογών. Σκοπός της είναι ο σχεδιασμός και η πραγματοποίηση ενός αναπτυξιακού προγράμματος για την αγροτική οικογένεια και την γυναίκα που εργάζεται στον αγρό, καθώς και την εξίσωσή της με το άλλο φύλο. Καταλαβαίνουμε λοιπόν ότι η ΑΟΟ συμβάλλει στην άνοδο του μορφωτικού επιπέδου και της κοινωνικής και πολιτιστικής θέσης της γυναίκας.

Συγκεκριμένα, η ΑΟΟ επιδιώκει την ενθάρρυνση των αγροεργατριών στην λήψη αποφάσεων σχετικών με τη δημιουργία δικής τους

επιχείρησης με οικονομικά κίνητρα και άλλα μέτρα υποστήριξης. Επίσης προσπαθεί να αποτρέψει τις νέες γυναίκες από την τάση αστυφιλίας, συμβάλλοντας εμμέσως στην ανάπτυξη των αγροτικών περιοχών.

Από τους σημαντικότερους τομείς δράσης της ΑΟΟ είναι η ευαισθητοποίηση των αγροτισσών σχετικά με την ενεργό συμμετοχή τους στην οργάνωση αγροτικών δρώμενων - όπως ο αγροτουρισμός - και σε πολιτιστικούς συλλόγους των περιοχών τους. Επίσης μεγάλη σημασία δίνεται στα εξειδικευμένα προγράμματα της ΑΟΟ, όπως διάφορα επιμορφωτικά - εκπαιδευτικά, ερευνητικά και άλλα διακρατικά ή μη, τα οποία πραγματικά προσελκύουν τις Ελληνίδες αγρότισσες.

Με την εξίσωση των γυναικών που απασχολούνται στην γεωργία με τους άνδρες, οι πρώτες απέκτησαν αυτόματα το δικαίωμα της παρακολούθησης προγραμμάτων του Υπουργείου Γεωργίας για επαγγελματική κατάρτιση, εκπαίδευση και απασχόληση. Αυτή τη στιγμή υπάρχουν τρεις κατηγορίες εκπαίδευσης επαγγελματικής κατάρτισης από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Γεωργίας. Πιο αναλυτικά:

1. ταχύρυθμες εκπαιδεύσεις, διάρκειας μίας έως πέντε ημερών, οι οποίες αποβλέπουν στην βελτίωση δεξιοτεχνιών και στην επιμόρφωση σε νέα τεχνολογικά επιτεύγματα, καθώς και στην ενημέρωση σχετικά με θέματα Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και άλλα
2. εκπαιδεύσεις επαγγελματικής κατάρτισης, ελάχιστης διάρκειας 100 έως 150 ωρών, σχετικά με την εφαρμογή διαρθρωτικών προγραμμάτων και την απόκτηση επαγγελματικών εφοδίων και πιστοποιητικού επαγγελματικής ικανότητας
3. εκπαιδεύσεις σχολικού τύπου κατάρτισης νέων με στόχο τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την ένταξη των νέων στο γεωργικό τομέα (Μίχου, 2002)

πίνακας 2 : εξέλιξη νομικών μέτρων από το 1915-2000

ΕΤΟΣ	ΝΟΜΟΣ
1915	<b>602/1915</b> :Επιτρέπει μόνο στη Παντρεμένη που έχει δική της προσωπική περιουσία να γίνει μέλος του συνεταιρισμού.
1979	<b>921/1979</b> : Αίρεται ο Νόμος 602/1915 που υπάρχει ο περιορισμός της προσωπικής Περιουσίας αλλά συνεχίζει ο αποκλεισμός των γυναικών που απασχολούνται με γεωργικές εργασίες σε ξένες εκμεταλλεύσεις.
1982	<b>658/1982</b> : Κατοχύρωση του δικαιώματος της γυναίκας ως πλειοδότη σε δημοπρασίες ενοικίασης δικαιώματος κάρπωσης γαιών και διορισμού της ως ιδιωτικού δασοφύλακα από τους ιδιοκτήτες των δασών.
1982	<b>1257/1982</b> : Για τον εκδημοκρατισμό των συνεταιριστικών οργανισμών δίνεται η δυνατότητα να γίνουν μέλη αγροτικών συνεταιρισμών εκτός από τις έγγαμες, που έχουν δική τους γεωργική εκμετάλλευση, και οι έγγαμες γυναίκες σύζυγοι συνεταιρίων, εφόσον έχουν κύριο ή δεύτερο επάγγελμα τη γεωργία.
1982	<b>1329/1982</b> : Οι αγρότισσες που έχουν δική τους περιουσία δανειοδοτούνται από την Αγροτική Τράπεζα Ελλάδος (ΑΤΕ) και υπογράφουν ως εγγυήτριες όπως ακριβώς οι αγρότες.
1982	<b>1329/1982</b> : Η αγρότισσα μπορεί να ανοίγει καρτέλα στην τράπεζα, ακόμη κι αν ο σύζυγος της ασχολείται με άλλο επάγγελμα.
1982	<b>1329/1982</b> : Οι ανύπαντρες αγρότισσες που ασχολούνται με τη γεωργία μπορούν να δανειοδοτούνται από την ΑΤΕ, όπως ακριβώς και οι άντρες αγρότες.
1983	<b>1361/1983</b> : Για τις αγροτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις καθιερώνεται η ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών που ασχολούνται στη γεωργία, στις αγροτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και στους συλλόγους αγροτών.
1984	<b>1414/1984</b> : Εφαρμόζεται η αρχή της ισότητας των δυο φύλων στον εργασιακό χώρο.
1985	<b>1541/1985</b> : Χορηγείται επίδομα τοκετού και λοχείας στις γυναίκες που είναι ασφαλισμένες στον Ο.Γ.Α.
1985	<b>1541/1985</b> : Για τους αγροτικούς συνεταιρισμούς αναιρείται κάθε διάκριση μεταξύ των δυο φύλων.
1988	<b>1790/1988</b> : Δίνεται το δικαίωμα της γεωργικής αποκατάστασης κατά την διανομή των γαιών του Δημοσίου στις άγαμες γυναίκες.
2000	<b>2810/2000</b> : Δίνεται το δικαίωμα οργάνωσης αγροτικών συνεταιρισμών από γυναίκες της υπαίθρου.

## 9.5 ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΑΓΡΟΤΙΣΣΑΣ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Όπως προαναφέρθηκε, οι περισσότερες αγρότισσες στη χώρα μας είναι συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη, οι οποίες στην πλειοψηφία τους είναι σύζυγοι των αρχηγών γεωργικών εκμεταλλεύσεων. Λέγοντας συμβοηθούντα μέλη, εννοούμε τα μέλη της οικογένειας που εργάζονται στην οικογενειακή εκμετάλλευση, χωρίς να παίρνουν μισθό ή ημερομίσθιο, είτε είναι αρχηγός ο σύζυγος ή η σύζυγος ή κάποιο άλλο μέλος της οικογένειας.

Η συμβολή λοιπόν των γυναικών στο οικογενειακό εισόδημα - και κατ'επέκταση στην γενικότερη ανάπτυξη της οικονομίας - είναι σημαντική όχι μόνο λόγω της συμμετοχής τους στη σκληρή εργασία του αγρότη, αλλά κυρίως διότι εργάζονται άμισθες. Συνεπώς, ένα ποσό από τα χρήματα που μένουν στην οικογένεια αντί να χρησιμοποιηθούν σε έμμισθο εργατικό δυναμικό, χρησιμοποιείται για την κάλυψη των ατομικών αναγκών της αγρότισσας

Επίσης, αξίζει να αναφερθεί και η περίπτωση των αγροτισσών οι οποίες αναπτύσσουν επιχειρηματικές πρωτοβουλίες με την μορφή συνεταιρισμών. Οι γυναίκες αυτές βγήκαν από το «αόρατο» πεδίο της εργατικής δύναμης και έκαναν ορατή τη συμβολή τους στην επιβίωση του αγροτικού νοικοκυριού. Συνήθως οι τομείς στους οποίους αναπτύσσουν επιχειρηματική δράση συνδέονται με τον αγροτουρισμό, τη βιοτεχνική - οικοτεχνική παραγωγή και εμπορία ειδών που προέρχονται από την μεταποίηση προϊόντων της γεωργικής εκμετάλλευσης, την κατασκευή και εμπορία προϊόντων της πολιτιστικής κληρονομιάς (είδη λαϊκής τέχνης), καθώς και την παραγωγή και εμπορία προϊόντων εναλλακτικών μορφών γεωργίας. Στόχος όλων των προαναφερόμενων ήταν κυρίως η απόκτηση εκ μέρους των συνεταιρισμένων γυναικών οικονομικής και κοινωνικής αυτοδυναμίας και λιγότερο η συμβολή τους στην στήριξη του οικογενειακού εισοδήματος. Ωστόσο, στη μεγάλη πλειοψηφία τους, οι γυναίκες θεωρούν την εξασφάλιση συμπληρωματικού εισοδήματος για τον

οικογενειακό προϋπολογισμό ως τον κύριο λόγο ενασχόλησής τους με τους συνεταιρισμούς. (Ιακωβίδου, 2000)

Παρ'όλα αυτά, στη σημερινή Ελλάδα παρατηρείται ακόμα διάκριση στον μέσο όρο ημερομισθίων μεταξύ των δύο φύλων για μία συγκεκριμένη εργασία, υποβαθμίζοντας κατ'αυτό τον τρόπο τη συμβολή της αγρότισσας στο οικογενειακό επίπεδο. Είναι επίσης φανερό ότι στις γυναίκες δίνονται λιγότερο κοπιαστικές εργασίες - όπως είναι το σκάψιμο - απ'ό,τι στους άνδρες.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η απασχόληση των γυναικών, όπως έχει διαμορφωθεί και όπως εξελίσσεται, συνιστά αναμφίβολα ένα κοινωνικό φαινόμενο το οποίο διαδραματίζει καίριο ρόλο στην διαμόρφωση του συλλογικού βίου.

Παρατηρούμε ότι η γυναικεία συμμετοχή στην εξωοικιακή εργασία, ιδιαίτερα τις τελευταίες δεκαετίες, παρουσιάζει αξιοσημείωτη αύξηση. Εντούτοις, είναι παράδοξο ότι σε αρκετές περιπτώσεις συνεχίζουν να υφίστανται διακρίσεις ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες στην αγορά εργασίας.

Επίσης, παρά την πρόοδο και τις εξισωτικές τάσεις, η φύση της συμμετοχής των δύο φύλων στο εργατικό δυναμικό παραμένει διαφορετική. Οι εργαζόμενες γυναίκες πρέπει να συμβιβάσουν την οικογενειακή με την επαγγελματική τους ζωή, γεγονός που τις γεμίζει άγχος. Επιπλέον, συγκεντρώνονται σε επαγγέλματα του τομέα των υπηρεσιών κυρίως. Συχνά παρατηρείται ροπή προς διακρίσεις εις βάρος τους, κατάλοιπο προκαταλήψεων και παραδοσιακών νοοτροπιών, που εν μέρει μπορεί να ερμηνεύσει την προτίμηση των επιχειρήσεων για άνδρες εργαζόμενους.

Συχνά, τα μέτρα για την ισότητα στην αγορά εργασίας, όπως η εφαρμογή των μέτρων της νομοθεσίας για την ισότητα στις εργασιακές σχέσεις, οι θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών για την μείωση του επαγγελματικού διαχωρισμού είναι ανεπαρκή για να επηρεάσουν ριζικά την θέση των γυναικών στην απασχόληση.

Η εμφάνιση των ευέλικτων σχημάτων απασχόλησης – όπως η εργασία μερικής απασχόλησης – από την μία μεριά βοήθησε καθώς αποτέλεσε διέξοδο για τις γυναίκες, ταυτόχρονα όμως συντέλεσε ώστε ένα μεγάλο μέρος της γυναικείας απασχόλησης να παραμένει εγκλωβισμένο σε άτυπα σχήματα εργασίας, χωρίς σοβαρή κατοχύρωση των δικαιωμάτων εργασίας και χωρίς ικανοποιητικές αμοιβές.

Τέτοια περίπτωση αποτελούν οι οικονομικές μετανάστριες στην Ελλάδα που ζουν και εργάζονται σε συνθήκες ιεραρχικών σχέσεων τόσο λόγω φύλου, όσο και λόγω εθνικής καταγωγής. Στερούνται πολιτικών,



οικονομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων και κατά κύριο λόγο εργάζονται στον κλάδο των εργασιών «οικιακού τύπου». Η πλήρης κοινωνική ένταξη τους αποτελεί οικονομική αναγκαιότητα για την ανάπτυξη της αγοράς εργασίας.

Ανάλογη περίπτωση αποτελούν και οι αγρότισσες, των οποίων η συμβολή στην ανάπτυξη της οικονομίας είναι ιδιαίτερα σημαντική, αλλά σπάνια αναγνωρίζεται. Εκτός από την ανατροφή των παιδιών τους, που αποτελεί και κύριο μέλημά τους, αποτελούν και συμβοηθούντα και μη αμοιβόμενα μέλη των αγροτών – συζύγων τους. Η συμβολή τους λοιπόν στο οικογενειακό εισόδημα είναι σημαντική καθώς εργάζονται σκληρά αλλά κυρίως γιατί δουλεύουν συνήθως άμισθες.

Το κράτος, σε μία προσπάθεια να εξισορροπήσει τα βάρη από την συσσώρευση πολλαπλών εργασιακών καθηκόντων στις γυναίκες, τους προσφέρει θεσμική και οικονομική υποστήριξη. Όμως, σε αρκετές περιπτώσεις οι υπάρχουσες κοινωνικές υποδομές φροντίδας λειτουργούν με προβλήματα και τα μέτρα χρονικών διευκολύνσεων των εργαζομένων δεν επαρκούν.

Αυτό όμως που φαίνεται να αποτελεί το μεγαλύτερο πρόβλημα της εργαζόμενης γυναίκας είναι η απουσία του χρόνου που νιώθει ότι στερεί από τα παιδιά της τις ώρες που εργάζεται. Βέβαια, θα λέγαμε ότι είναι στη φύση της μητέρας να αγχώνεται και να αγωνιά για το παιδί της και να βάζει πάντα τον εαυτό της σε δεύτερη μοίρα σε σχέση με αυτό. Όσες έρευνες και να γίνουν που να αποδεικνύουν ότι η απουσία της μητέρας τις ώρες που εκείνη εργάζεται δεν επηρεάζει αρνητικά το παιδί, πάντα οι μητέρες θα αγχώνονται και θα κατηγορούν τους εαυτούς τους για όλα τα άσχημα τα οποία θα συμβαίνουν στα παιδιά τους, επειδή αυτές δεν ήταν κοντά τους για να τα προλάβουν.

Καταλήγουμε λοιπόν στα εξής:

Το κοινωνικό κράτος του 21<sup>ου</sup> αιώνα θα πρέπει να αρχίσει να σκέφτεται και να υλοποιεί για όλες τις γυναίκες που εργάζονται με μερική απασχόληση τα εξής:

- να δημιουργήσει τις προϋποθέσεις ώστε η μερική απασχόληση να λειτουργεί όσο το δυνατόν περισσότερο ως «προθάλαμος» της πλήρους απασχόλησης, ένα μεταβατικό στάδιο στην εργασιακή πορεία για όσο και όποτε χρειάζεται
- για όσες γυναίκες αδυνατούν να εργαστούν με πλήρες ωράριο ή οι ρυθμοί της οικονομίας είναι τόσο γρήγοροι που δεν μπορούν να ακολουθήσουν, η μερική απασχόληση να συνιστά μία αξιοπρεπή επιλογή

Ως βασικός στόχος, λοιπόν, θα πρέπει να παραμείνει η υπεράσπιση και η ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην αμειβόμενη εργασία τόσο ποιοτικά όσο και ποσοτικά. Τότε, οι γυναίκες, κυρίως, θα έχουν αυξημένες εργασιακές επιλογές και ταυτόχρονα θα βελτιωθεί η προβληματική τους σχέση με την μερική απασχόληση, σχέση για την οποία δεν ευθύνονται.

Οι μεταβολές της οικογενειακής και κοινωνικής πραγματικότητας στην Ελλάδα αλλά και το εξωτερικό είναι τόσες πολλές και ταχείες, ώστε συχνά να είναι ανέφικτος ο σχεδιασμός και η εφαρμογή μίας συγκροτημένης κοινωνικής πολιτικής. Γι' αυτό το λόγο τα μέτρα οικογενειακής πολιτικής στην Ελλάδα χαρακτηρίζονται από μία αποσπασματικότητα.

Τα γυναικεία ζητήματα στους τομείς της κοινωνικής πολιτικής αναφέρονται σε ζητήματα καθημερινής ζωής και προσωποποιούνται σε γυναίκες απ' όλες τις κοινωνικές τάξεις. Ακόμα και τα βραχυπρόθεσμα κοινωνικά οφέλη των γυναικών βελτιώνουν αντικειμενικά τις προϋποθέσεις να συμβούν και οι μακροπρόθεσμες αλλαγές στα πρότυπα του φύλου, εφ' όσον οι γυναίκες θα μπορούν να ζουν και να εργάζονται σε συνθήκες ισότιμες με αυτές των ανδρών και να θεωρούν τον εαυτό τους ενεργά πολιτικά υποκείμενα.

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Για να μπορούμε να μιλάμε για την επίτευξη της ισοτιμίας ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο και κατ' επέκταση και στον κοινωνικό βίο θα πρέπει η ίδια η γυναίκα κυρίως να συνειδητοποιήσει την σοβαρότητα του ζητήματος τόσο για την ίδια όσο και για το κοινωνικό σύνολο.

Προς επίτευξη αυτού προτείνουμε:

- η γυναίκα να διεκδικήσει την θέση που της αξίζει και να αντιληφθεί την σπουδαιότητα της συμμετοχής της στον κοινωνικό βίο
- να αποκτήσει ενεργό συμμετοχή και μεγαλύτερη εκπροσώπηση στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων και την πολιτική σκηνή
- να αναλάβει περισσότερες θέσεις υψηλού βαθμού και κύρους
- να ενημερώνεται εγκυρότερα σχετικά με τα δικαιώματά της και ζητήματα ισότητας
- να επιδιώκει την συνεχή εκπαίδευση και κατάρτισή της ώστε να βελτιώσει τις δυνατότητες πρόσβασης σε ανώτερες θέσεις
- να μην φοβάται να μιλήσει και να αντιδράσει όταν νιώθει ότι αδικείται

Βέβαια, θα πρέπει και ο κρατικός μηχανισμός να συμβάλλει ώστε να εδραιωθεί η θέση της εργαζόμενης γυναίκας σε όλους τους τομείς, μέσω:

- της διεύρυνσης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για γυναίκες
- μέτρων για την προώθηση των γυναικών σε επαγγέλματα όπου παραδοσιακά τα σκήπτρα κρατούν άνδρες
- της εξάλειψης των ανισοτήτων στο θέμα των αποδοχών

- της ανάπτυξης περισσότερων δομών στήριξης, παρεμβάσεων και υπηρεσιών για την συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής
- του εκσυγχρονισμού, της ενίσχυσης και της τήρησης του εργατικού και οικογενειακού δικαίου
- της ενημέρωσης των γυναικών ώστε να κοινοποιούν την σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, με αποτέλεσμα την πονικοποίηση της
- της μεγαλύτερης οικονομικής ενίσχυσης σε περίπτωση ανεργίας
- της ενημέρωσης των μεταναστριών για τα δικαιώματά τους
- της παροχής νομικής βοήθειας σε μετανάστριες που αντιμετωπίζουν προβλήματα
- της θέσπισης ειδικών μέτρων στήριξης και συνεχούς κατάρτισης στις αγρότισσες
- της συνεχούς επιμόρφωσής τους
- της παροχής κινήτρων για την παραμονή και την απασχόληση στον αγροτικό τόμα.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

### **A. Ελληνόγλωσση**

- 1. Αρτινοπούλου Β. - Παπαθεοδώρου Θ., «Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας», Εκδόσεις Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2004**
- 2. Βαρίκα Ε., «Η εξέγερση των κυριών, η γένεση μίας φεμινιστικής συνείδησης στην Ελλάδα, 1883-1907», Εκδόσεις Κατάρτι, Αθήνα 1987**
- 3. Βιτσιλάκη Χ. - Φώκιαλη Π., «Φύλο και απασχόληση», Σπουδές φύλου, Εκδόσεις Ατραπός, Αθήνα 2007**
- 4. Γκασούκα Μ., «Κοινωνιολογικές προσεγγίσεις του φύλου: Ζητήματα εξουσίας και ιεραρχίας», Εκδόσεις Δελφοί, Αθήνα 2004**
- 5. Δαράκη Π., «Το όραμα της ισοτιμίας της γυναίκας», Εκδόσεις Καστανιώτη, Αθήνα 1995**
- 6. Δεδεσόπουλος Α., «Η κρίση στην αγορά εργασίας: οι αναδιαρθρώσεις της παραγωγής», Εκδόσεις Τυπωθήτω, Αθήνα 2002**
- 7. Δημητρόπουλος Ε., «Αναζητώντας εργασία. Από την εκπαίδευση στην επαγγελματική αποκατάσταση», Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 2002**
- 8. Ιακωβίδου Ό., «Αγροτουρισμός. Το μικρό και θηλυκό πρόσωπο στον τουρισμό», στο 'Τουριστική Ανάπτυξη: Πολυεπιστημονικές προσεγγίσεις', επιμέλεια Τσάρτας Π., Εκδόσεις Εξάντας, Αθήνα 2000**
- 9. Ιγγλέση Χ., «Πρόσωπα γυναικών – Προσωπεία της συνείδησης», Εκδόσεις Οδυσσέας, Αθήνα 1997**
- 10.Κακλαμανάκη Ρ., «Η θέση της Ελληνίδας στην οικογένεια, στην κοινωνία, στην πολιτεία», Εκδόσεις Καστανιώτη, Αθήνα 1987**

- 11.Καλκάνη – Αυδή Ι.**, «Η επαγγελματικά εργαζόμενη Ελληνίδα», Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1978
- 12.Καραμεσίνη Μ.**, «Η διάσταση του φύλου στην μεταρρύθμιση των συνταξιοδοτικών συστημάτων: η ελληνική περίπτωση», Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, τεύχος 108-109, 2002
- 13.Καραμεσίνη Μ.**, «Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ως πρόκληση για την πολιτική απασχόλησης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης» στο 'Εργασία 2005', Εκδόσεις ΙΑΔΑΠ Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα 2005
- 14.Κατή Δ.**, «Διαφορές και στερεότυπα των φύλων», Σύγχρονη Εκπαίδευση, τεύχος 65, 1990
- 15.Κετζελοπούλου Μ.**, «Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας», επιμέλεια Μουρίκη Α., Ναούμ Μ., Παπαπέτρου Γ., Εκδόσεις Ε.Κ.Κ.Ε/ Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήνα 2002
- 16.Κουζής Γ.**, «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία ή αναβάθμιση της εργασίας;», ΙΝΕ/ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2001
- 17.Μαγγανάρα Ι.**, «Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων», στο Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των Φύλων.Εισηγήσεις Σεμιναρίου, επιμέλεια Μαγγανάρα Ι., Εκδόσεις Οδυσσέας, Αθήνα 1998
- 18.Μαραγουδάκη Ε.**, «Εκπαίδευση και διάκριση των φύλων», Εκδόσεις Οδυσσέας, Αθήνα 1993
- 19.Μαράντος Π.**, «Τεχνικές εύρεσης εργασίας», Εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα 2000
- 20.Μίχου Ι.Α.**, «Η γυναίκα της υπαίθρου στην Ελλάδα» Εκδόσεις Σταμούλη, 2002
- 21.Μουσούρου Λ.**, «Γυναικεία απασχόληση και οικογένεια στην Ελλάδα και αλλού», Εκδόσεις Εστία, Αθήνα 1985

- 22. Μουσούρου Α.**, «Γυναίκα και απασχόληση: δέκα ζητήματα», Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 1993
- 23. Μουσούρου Α.**, «Οικογένεια και οικογενειακή πολιτική», Βιβλιοθήκη κοινωνικής επιστήμης και κοινωνικής πολιτικής, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 2005
- 24. Μουσούρου Α. – Στρατηγάκη Μ.**, «Ζητήματα οικογενειακής πολιτικής – θεωρητικές αναφορές και εμπειρικές διερευνήσεις» (επιμ.), Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 2004
- 25. Παπαθεοδώρου Θ. - Καρύδης Β. – Βιδάλης Σ.**, «Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία: πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα», Εκδόσεις Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2001
- 26. Πετράκη – Κώττη Α.& Κώττης Γ.Χ.**, «Σύγχρονα οικονομικά θέματα», Εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα 1995
- 27. Πετρογιάννης Κ.**, «Η μελέτη της ανθρώπινης ανάπτυξης: οικοσυστημική προσέγγιση», Εκδόσεις Καστανιώτη, Αθήνα 2003
- 28. Πιζάνιας Π.**, «Κοινωνική οργάνωση της εργασίας και άτυπες δραστηριότητες», Πρακτικά Ευρωπαϊκού Σεμιναρίου 'Μορφές Άτυπης Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση', Εκδόσεις Praxis, Αθήνα 1995
- 29. Σακέλλης Γ.**, «Πληθυσμός και εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα. Μορφολογία και διαχρονικές εξελίξεις», Εκδόσεις Γαβρηλίδης, Αθήνα 1993
- 30. Σαμαρτζή – Παπαδοπούλου Μ.**, «Όνομα, γυναίκα», Εκδόσεις Εξάντας, Αθήνα 1992
- 31. Σαφιλίου Κ.**, «Οικογένειες και κράτος πρόνοιας στην Ευρώπη. Τάσεις και προκλήσεις στον εικοστό πρώτο αιώνα», επιμέλεια Μαράτου – Αλιπράντη Λ., Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 2002
- 32. Σκόρδα Ε.**, «Η ψυχολογία της γυναίκας», Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1993
- 33. Στρατηγάκη Μ.**, «Το φύλο της κοινωνικής πολιτικής», Εκδόσεις Μεταίχμιο, Αθήνα 2007

**33.Συμεωνίδου Χ.**, «Οικογένεια και γονιμότητα στην Ελλάδα», Εκδόσεις Σάκκουλας Αντ., Αθήνα 2006

**34.Τάκαρη Ν.**, «Η γυναίκα από την αρχαιότητα ως την τεχνολογική επανάσταση», Αθήνα 1984

## **Β. Μεταφρασμένη**

**1.Aznar G.**, «Travailler moins, pour travailler tous», μετάφρ. Παγουλάτου Μ., Εκδόσεις Τρούλος, Αθήνα 1997

**2.Stern S.E.**, «Η απαραίτητη γυναίκα», Εκδόσεις Λύχνος, Αθήνα 1993

## **Γ. Ξενόγλωσση**

**1.Broverman** «Sex role stereotypes: a current appraisal», Journal of Social Issues, issue editors Mednick M.S. and Tangri S.S., vol. 28, 1972

**2.Dragonas T. – Petrogiannis K. – Adam E.** «Working women, their emotional well-being and pregnancy in Greece», Journal of reproductive and infant psychology, vol. 15, 1997

**3.Emke – Pouloupoulos I.**, «Trafficking in women and girls for the sex trade», The Greek Review of Social Research, Special Issue, vol. 110, 2003

**4.Midgley J.**, «Social Welfare in Global Context», Publisher University of California, Thousand Oaks – California 1997

**5.Rubery J. – Fagan C.**, «Occupational segregation at women and men in the European Community», Publisher Social Europe Luxembourg 1993

**6.Sidney M.**, «Men, women and trade». In 'Comparative studies in society and history', vol.13, 1971



**7.Spicker P.**, «Social Policy: themes and approaches », Education Limited, Publisher Pearson, United Kingdom 1995

**8.Symeonidou S.**, «Full-time and part-time employment of women in Greece: trends and relationships with life-cycle events in Blossfeld», Between equalization and marginalization: women working part-time in Europe and the U.S.A., Publisher Oxford University Press 1997

**9.Tarn M.**, «Part-time employment: a bridge or a top?», Publisher Avebury, Aldershot 1997

**10.Vaiou D.**, «In the interstices of the city: Albanian women in Athens», Espace, Populations, Societes, 2002

**11.Zontini E.**, «Immigrant women in Barcelona: Coping with the consequences of transnational lives», Journal of ethics and migration studies, vol. 6, 2004

#### **Δ. ΕΚΘΕΣΕΙΣ**

- 1. ΕΣΥΕ**, «Αγορά εργασίας. Απασχόληση – Ανεργία: εργατικό δυναμικό», Αθήνα, 2001
- 2. ΕΣΥΕ**, «Αγορά εργασίας. Απασχόληση – Ανεργία: εργατικό δυναμικό», Αθήνα 2007
- 3. ΕΣΥΕ**, «Αγορά εργασίας. Απασχόληση – Ανεργία: εργατικό δυναμικό», Αθήνα 2008
- 4. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ**, «Έκθεση 2008», Αθήνα 2008
- 5. Klab C.**, «Έκθεση σχετικά με την κατάσταση των γυναικών στις αγροτικές περιοχές της Ε.Ε.», Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων, Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Βρυξέλλες, 2008

## **Ε. ΕΓΚΥΚΛΟΠΑΙΔΕΙΕΣ**

1. *Εγκυκλοπαίδεια ΔΟΜΗ*, Εκδοτικός οίκος Δομή, Αθήνα 1974

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α**



# ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

## ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ

Αρ. Φύλλου 58

3 Απριλίου 2008

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 3655

*Διοικητική και οργανωτική μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις.*

**Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ  
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ**

Εκδίδωμε τον ακόλουθο νόμο που ψήφισε η Βουλή:

**ΜΕΡΟΣ Α΄  
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ  
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄  
ΙΔΡΥΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ -  
ΕΝΙΑΙΟ ΤΑΜΕΙΟ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ  
ΜΙΣΘΩΤΩΝ (ΙΚΑ - ΕΤΑΜ)**

**Άρθρο 1  
Ένταξη στον κλάδο σύνταξης**

Από την 1η του ιδιαιτέρου μήνα μετά το μήνα δημοσίευσης του παρόντος νόμου, τα Ταμεία Συντάξεων Προσωπικού ΗΣΑΠ (ΤΣΠ - ΗΣΑΠ), το Ταμείο Συντάξεων του Προσωπικού της Εθνικής Τραπέζης της Ελλάδος (ΤΣΠ - ΕΤΕ) και το Ταμείο Συντάξεων Προσωπικού της Τραπέζης της Ελλάδος (ΤΣΠ - ΤΕ), καθώς και οι κλάδοι σύνταξης των Ταμείων Ασφάλισης Προσωπικού Ασφαλιστικής Εταιρείας «Η ΕΘΝΙΚΗ» (ΤΑΠΑΕ - Σ), του Ταμείου Ασφάλισης Προσωπικού ΟΤΕ (ΤΑΠ - ΟΤΕ) και του Ταμείου Ασφάλισης Προσωπικού ΕΤΒΑ (ΤΑΠ - ΕΤΒΑ) εντάσσονται στον κλάδο σύνταξης του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ.

**Άρθρο 2  
Όροι και προϋποθέσεις ένταξης**

1. Από της ένταξης των Ταμείων και κλάδων του άρθρου 1 όσα προσλαμβάνονται σε εταιρίες και πιστωτικά ιδρύματα των οποίων τα προσωπικά ασφαλιζόμενα στα ανωτέρω Ταμεία και κλάδους σύνταξης υπάγονται υποχρεωτικά και αυτοδίκαια στην ασφάλιση του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ και διέπονται από τη νομοθεσία του.

Οι ασφαλισμένοι των ανωτέρω Ταμείων και κλάδων σύνταξης, υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ και εξακολουθούν να διέπονται, ως προς τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης και τον τρόπο υπολογισμού της σύνταξης, από τις διατάξεις της νομοθεσίας των εντασσόμενων Ταμείων και κλάδων, όπως ισχύουν με τις γενικές διατάξεις νόμων και τις διατάξεις του νόμου αυτού.

Η διάταξη του δεύτερου εδαφίου της παρ. 1 της παρ. 1α του άρθρου 2 του ν. 3028/2002 (ΦΕΚ 160 Α') καταργείται από 1/1/2013.

2. Εκκρεμείς έλικες που αφορούν διαφορές ή υποθέσεις των εντασσόμενων φορέων και κλάδων, συνεχίζονται από το ΙΚΑ - ΕΤΑΜ χωρίς να επέρχεται διακοπή δίσης. Δικαστικές αποφάσεις που εκδίδονται ισχύουν έναντι του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ.

3. Τα προστά ασφαλιστικών εισφορών ασφαλισμένου και εργοδότη, για τους μέχρι την ημερομηνία ένταξης ασφαλισμένους των ως άνω Ταμείων και κλάδων, μειώνονται, ισόποσα και σταδιακά, κάθε τρία (3) χρόνια και μέσα σε μία δεκαετία, αρχής γενομένης από 1/1/2013, μέχρι να εξισωθούν πλήρως με τα αντίστοιχα ισχύοντα στο ΙΚΑ - ΕΤΑΜ. Ειδικά οι εισφορές ασφαλισμένων του κλάδου σύνταξης του ΤΑΠΑΕ «Η ΕΘΝΙΚΗ» μειώνονται εμέως από την ίδια ως άνω ημερομηνία, και καθορίζονται σε ποσοστό 6,67%, του δε εργοδότη τυπικά και σύμφωνα με τα αναφερόμενα παραπάνω.

4. Πόροι του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ είναι και οι προβλεπόμενες ασφαλιστικές εισφορές ασφαλισμένου και εργοδότη, τα έσοδα από κοινωνικούς πόρους, οι τραπεζικοί παριστάσεις, η απόδοση των κεφαλαίων και των αποθεματικών, καθώς και κάθε άλλο έσοδο των Ταμείων και κλάδων που εντάσσονται.

Πέραν των ανωτέρω, οι εργοδότης Τράπεζες, Τράπεζα της Ελλάδος και Εθνική καταβάλλουν επίσης και για δεκαπέντε χρόνια στο ΙΚΑ - ΕΤΑΜ ποσό ίσο με το ύψος του ελλείμματος του ΤΣΠ - ΤΕ και του ΤΣΠ - ΕΤΕ, όπως αυτό είχε προσδιοριστεί την 31/12/1992 και το οποίο για την Τράπεζα της Ελλάδος ανέρχεται στο ποσό των είκοσι τριών εκατομμυρίων ευρώ (23.000.000,00 €) για δε την Εθνική Τράπεζα στο ποσό των είκοσι πέντε εκατομμυρίων πεντεκοσίων χιλιάδων ευρώ (25.500.000,00 €). Η απόδοση των ποσών κάθε έτους θα γίνεται εντός του μηνός Δεκεμβρίου αρχής γενομένης από το 2008.

5. Το σύνολο του ενοποιητικού και παθητικού που προέρχεται από τα εντασσόμενα Ταμεία και κλάδους, καθώς και η κινητή και ακίνητη περιουσία τους, περιέρχεται, από την ημερομηνία ένταξης στο ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, ως καθολικό διάδοχο αυτών, χωρίς την καταβολή φόρου, τέλους ή δικαιώματος υπέρ του Δημόσιου, οργανισμού τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλων νομικών προσώπων.

6. Με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, εν η κινητή και ακίνητη περιουσία

2. Οι εισφορές του κλάδου κύριας σύνταξης με τις οποίες βαρύνονται οι γυναίκες ασφαλισμένες φορέων Κύριας Ασφάλισης ορισδιότητας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας μειώνονται κατά 50%, κατά το δωδεκάμηνο απασχόλησης που ακολουθεί το μήνα του τοκετού. Για τους κλάδους κύριας ασφάλισης-σύνταξης αυτοαπασχολούμενων, που προβλέπεται καταβολή μειωμένων εισφορών από άλλη αιτία, δεν επιτυγχάνεται η σφέρευση μειώσεων αλλά ισχύει το μεγαλύτερο ποσοστό μείωσης.

Σε περίπτωση λήξης επιδόματος λοχείας, η ανωτέρω μείωση των ασφαλιστικών εισφορών κλάδου κύριας σύνταξης χιερφ κατά το δωδεκάμηνο που έπεται της λήξης της επιδότησης λόγω λοχείας.

#### Άρθρο 142

##### Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας

Η μητέρα που είναι ασφαλισμένη του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, και εργάζεται με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις, μετά τη λήξη της άδειας λοχείας και της ισόχρονης μίας το μειωμένο ωρARIO άδειας, όπως προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ των ετών 2004 - 2005, δικαιούται να λάβει ειδική άδεια προστασίας μητρότητας 86 (86) ημερών.

Αν δεν γίνει χρήση της προβλεπόμενης από την ως άνω ΕΓΣΣΕ ισόχρονης προς το μειωμένο ωρARIO άδειας, η μητέρα δικαιούται αμέσως μετά τη λήξη της άδειας λοχείας την ως άνω ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας, οση συνεχώς δε και το μειωμένο ωρARIO που προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει.

Κατά τη διάρκεια της ως άνω ειδικής άδειας, ο ΟΑΕΔ υποχρεούται να καταβάλλει στην εργαζόμενη μητέρα μηνιαίως ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την ΕΓΣΣΕ, καθώς και αναλογία δώρων φορτίων και επιδόματος αδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό.

Σε περίπτωση απασχόλησης μέχρι και 4 ώρες ημερησίως ή μέχρι 13 ημερών το μήνα, κατά τη διάρκεια του εξαμήνου, που προηγείται της άδειας κωφορίας, το καταβαλλόμενο από τον ΟΑΕΔ ποσό ισούται με το μισό του καθοριζόμενου ανωτέρω.

Ο χρόνος της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στον κλάδο σύνταξης του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, οι δε προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση αναφερόμενου παραινέσιου ποσού, από το οποίο ο ΟΑΕΔ παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένου και την αποδίδει στο ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη που βαρύνει τον Οργανισμό.

Κατά τη διάρκεια της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας, έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 3227/2004 (ΦΕΚ 31 Α') και η 30074/23.4.2004 (ΦΕΚ 1023 Β') κοινή απόφαση των Υπουργών Ξεναερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Απασχόλησης, Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας ριθμίζονται η διαδικασία, ο χρόνος και οι λοιπές προϋποθέσεις εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος άρθρου, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια.

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΕ' ΕΙΔΙΚΑ ΟΡΙΑ ΗΛΙΚΙΑΣ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ

##### Άρθρο 143 Όρια ηλικίας συνταξιοδότησης

1. Η παρ.1 του άρθρου 10 του ν. 925/1978 (ΦΕΚ 189 Α'), όπως ισχύει, αντικαθίσταται ως εξής:

«. Ο ασφαλισμένος του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ δικαιούται σύνταξη, εάν κατά την υποβολή της αίτησης έχει πραγματοποιήσει δέκα χιλιάδες πεντακάουες (10.500) τουλάχιστον ημέρες εργασίας στην πραγματική ασφάλιση του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ και έχει συμπληρώσει το 68ο έτος της ηλικίας του.

Το ανωτέρω όριο ηλικίας αυξάνεται κατά 86 (86) μήνες από 1.1.2013 και για κάθε επόμενο έτος μέχρι τη συμπλήρωση του 68ού έτους.

Κατ' εξαίρεση ο ασφαλισμένος που έχει πραγματοποιήσει τον αριθμό ημερών εργασίας του πρώτου εδαφίου, εκ των οποίων επτά χιλιάδες πεντακάουες (7.500) σε βαρέα και ενδυνάμεινα επαγγέλματα και έχει συμπληρώσει α) το 55ο έτος της ηλικίας, δικαιούται πλήρη σύνταξη και β) το 53ο έτος της ηλικίας, δικαιούται σύνταξη μειωμένη κατά 1/200 της πλήρους σύνταξης για κάθε μήνα που υπολείπεται από το οριζόμενο στο εδάφιο αυτό όριο ηλικίας της πλήρους σύνταξης. Τα ανωτέρω όρια ηλικίας για πλήρη και μειωμένη σύνταξη αυξάνονται από 1.1.2013 κατά 86 (86) μήνες κάθε έτος, και μέχρι τη συμπλήρωσή του 57ου έτους, προκειμένου για λήψη πλήρους σύνταξης και του 55ου προκειμένου για τη λήψη μειωμένης σύνταξης.

Για τη συμπλήρωση των 10.500 ημερών ασφάλισης υπολογίζεται και ο χρόνος στρατιωτικής υπηρεσίας κατ' εξαίρεση του εδαφίου β' της παρ. 1 του άρθρου 1 του ν. 1359/1983 (ΦΕΚ 84 Α'), όπως ισχύει. Ο χρόνος στρατιωτικής υπηρεσίας δεν συνυπολογίζεται για τη συμπλήρωση του απαιτούμενου ελάχιστου χρόνου των 7.500 ημερών ασφάλισης στα βαρέα και ενδυνάμεινα επαγγέλματα.»

2. Στο τέλος της παραγράφου 3 του άρθρου 2 του ν. 3025/2002 προστίθεται εδάφιο, ως εξής:

«Το προβλεπόμενο από το προηγούμενο εδάφιο όριο ηλικίας αυξάνεται από 1.1.2013 κατά 86 (86) μήνες κάθε έτος μέχρι τη συμπλήρωσή του 68ού έτους.»

3. Στο τέλος της παραγράφου 1 του άρθρου 14 του ν. 3232/2004 προστίθεται διάταξη ως εξής:

«Για τους ασφαλισμένους του πρώτου εδαφίου, που υπήχθησαν στην ασφάλιση, από 1.1.1988 μέχρι 31.12.1992, το προβλεπόμενο όριο ηλικίας αυξάνεται από 1.1.2013 κατά 86 (86) μήνες κάθε έτος μέχρι τη συμπλήρωσή του 68ού έτους.»

4. Το όριο ηλικίας που προβλέπεται για τη συνταξιοδότηση με 36 έτη ασφάλισης των γυναικών ασφαλισμένων στους Κλάδους Κύριας Ασφάλισης - Σύνταξης Αυτοαπασχολούμενων αυξάνεται από 1.1.2013 κατά 86 (86) μήνες κάθε έτος, μέχρι τη συμπλήρωσή του 68ού έτους.

5. Στο τέλος της παρ.1β' του άρθρου 36 του ν. 1848/1981 (ΦΕΚ 179 Α'), όπως ισχύει μετά την τροποποίηση με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 1902/1990, προστίθεται διάταξη ως εξής:

«Το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης της ασφαλισμένης αυξάνεται σταδιακά κατά 86 (86) μήνες από 1.1.2013 και για κάθε επόμενο έτος μέχρι τη συμπλήρωσή του 68ού.»

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β**

## **ΝΟ ΜΟ Σ 1414/1984**

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

(ΦΕΚ 10 Α' 2.2.1984)

#### **Άρθρο 1**

##### **Πεδίο εφαρμογής**

Οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται στους εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και σε όσους ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα.

#### **Άρθρο 2**

##### **Επαγγελματικός ως προσανατολισμός και επαγγελματική κατάρτιση**

Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 10 του παρόντος νόμου, απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση:

- α) στην πρόσβαση, στο περιεχόμενο και στην εφαρμογή προγραμμάτων ή συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης μαθητείας, μετεκπαίδευσης, επιμόρφωσης, εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος, λαϊκής επιμόρφωσης, ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων ή των οικογενειών τους και γενικά προγραμμάτων, που συντελούν στην πνευματική, οικονομική και κοινωνική τους εξέλιξη και ανάπτυξη και
- β) στη συμμετοχή σε εξετάσεις και στον καθορισμό των προϋποθέσεων απόκτησης ή απονομής διπλωμάτων, πιστοποιητικών ή άλλων τίτλων σπουδών, καθώς και στη χορήγηση υποτροφιών και εκπαιδευτικών αδειών ή στην παροχή άλλων σπουδαστικών ευεργετημάτων.

#### **Άρθρο 3**

##### **Πρόσβαση στην απασχόληση**

1. Η πρόσβαση σε όλους τους κλάδους και βαθμίδες κάθε απασχόλησης γίνεται αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής κατάστασης.
2. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 10 του παρόντος νόμου, στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών, απαγορεύεται να γίνεται αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή να χρησιμοποιούνται κριτήρια και στοιχεία που έστω και έμμεσα καταλήγουν σε διάκριση των φύλων.
3. Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης.  
Σε εργασίες όπου για την πρόσληψη είναι αναγκαία η προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης, η έγκυος προσλαμβάνεται χωρίς την ιατρική αυτή βεβαίωση, εφόσον οι ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εμβρύου. Στην περίπτωση αυτή, η προσκόμιση της ιατρικής βεβαίωσης γίνεται μετά τη λήξη της λοχείας

#### **Άρθρο 4**

##### **Αμοιβή εργαζομένων**

1. Άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία.
2. Ως αμοιβή νοείται ο μισθός και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος, ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας.
3. Η κατάταξη των επαγγελματιών για τον καθορισμό των αμοιβών πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζομένους άνδρες και γυναίκες και να εφαρμόζεται χωρίς διακρίσεις φύλου.
4. Δικαιούχος των επιδομάτων γάμου είναι η οικογένεια και των επιδομάτων παιδιών τα παιδιά.
5. Τα επιδόματα γάμου και παιδιών που καθιερώνονται για πρώτη φορά ή επαναρρυθμίζονται χορηγούνται στο εξής στο ακέραιο σε κάθε εργαζόμενο σύζυγο ή γο νέα ανεξαρτητως φύλου.

#### **Άρθρο 5**

##### **Όροι εργασίας και επαγγελματική ή εξέλιξη**

1. Απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο του εργαζομένου, όσον αφορά τους όρους, τις συνθήκες εργασίας και την επαγγελματική του εξέλιξη και σταδιοδρομία.

2. Η υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων και η απασχόληση τους κατά τις Κυριακές και αργίες γίνεται με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις για τα δύο φύλα.

#### **Άρθρο 6**

##### **Απαγόρευση κ αταγγελίας**

Απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας και α) για λόγους που αναφέρονται στο φύλο και β) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη εξαιτίας δικαστικής ή άλλης ενέργειας του εργαζομένου, που έχει ως σκοπό την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

#### **Άρθρο 7**

##### **Πληροφόρηση τω ν εργαζομένω ν**

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

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

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

#### **Άρθρο 8**

##### **Σ ύσταση υπηρεσιώ ν ισότητας τω ν φυλώ ν**

I, Στη διεύθυνση Όρων Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας συνιστάται «Τμήμα Ισότητας των Φύλων».

Στην αρμοδιότητα του Τμήματος ανήκει:

α) η συλλογή στοιχείων και στατιστικών δεδομένων για τη θέση της εργαζόμενης γυναίκας στην Ελλάδα και η παρακολούθηση της εφαρμογής ειδικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τα δύο φύλα και την εξάλειψη των ανισοτήτων στις εργασιακές σχέσεις.

β) η ενημέρωση των εργοδοτών, των εργαζομένων, των συνδικαλιστικών και των γυναικείων οργανώσεων, σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνονται για την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις,

γ) η συνεργασία με το Συμβούλιο Ισότητας των Δύο Φύλων του άρθρου 6 του Ν. 1288/1982 (ΕΚ 120/Α') καθώς και η επεξεργασία σχεδίων νόμων και διοικητικών πράξεων που αναφέρονται στην ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

2. Σε όλες τις Επιθεωρήσεις Εργασίας (Δ/νσεις, Τμήματα και Γραφεία) συνιστάται, Γραφείο Ισότητας των Φύλων,

Στην αρμοδιότητα του Γραφείου ανήκει:

α) η παρακολούθηση της εφαρμογής των διατάξεων του νόμου αυτού, η επισημάνση διακρίσεων και η άμεση ενημέρωση του τμήματος ισότητας των φύλων της προηγούμενης παραγράφου,

β) η συνεργασία και ενημέρωση των κατά τόπους νομαρχιακών επιτροπών ισότητας και

γ) η κατάρτιση και υποβολή, κατά τους μήνες Ιανουάριο και Ιούλιο κάθε έτους, έκθεσης στην οποία αναφέρεται η δραστηριότητα του κατά το προηγούμενο εξάμηνο, τα προβλήματα που εμφανίστηκαν κατά την εφαρμογή των σχετικών με την ισότητα των φύλων διατάξεων και προτάσεις για την αντιμετώπισή τους.

#### **Άρθρο 9**

##### **Σ ύσταση τμήματος στο Ανώ τατο Σ υμβούλιο Εργασίας**

1. Συνιστάται στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας, ειδικό Τμήμα «Ισότητας των Φύλων». Το Τμήμα απαρτίζεται: α) από το Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας, ως Πρόεδρο,

β) από ένα μέλος του Συμβουλίου Ισότητας των Δύο Φύλων του άρθρου 6 του Ν. 1288/1982,

γ) από έναν ανώτερο υπάλληλο της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας,

δ) από έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων και



ε) από έναν εκπρόσωπο των εργοδοτών.

Εισηγητής είναι ο κατά περίπτωση αρμόδιος υπάλληλος της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας.

Τα μέλη του τμήματος, τακτικά και αναπληρωματικά, ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Τα τρία (3) τουλάχιστον από τα μέλη είναι γυναίκες.

2. Η λειτουργία του τμήματος, η απαρτία και η θητεία των μελών διέπονται από τις διατάξεις που ισχύουν για το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας.

3. Το Τμήμα γνωμοδοτεί για σχέδια νόμων, διοικητικών πράξεων και γενικά για θέματα που αναφέρονται στην ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, εφόσον παραπέμπονται σ' αυτό από τις αρμόδιες υπηρεσίες.

#### **Άρθρο 10**

##### **Ε ιδι κ έ ς ρυθμίσεις**

1. Δεν θίγονται με το νόμο αυτόν:

α) ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών που ρυθμίζουν θέματα προστασίας της εγκυμοσύνης και της μητρότητας και

β) διατάξεις που θεσπίζουν απαγόρευση απασχόλησης προσώπων του ενός φύλου σε ορισμένες επαγγελματικές δραστηριότητες ή απαγόρευση επαγγελματικής τους κατάρτισης για τις δραστηριότητες αυτές, εφόσον το φύλο συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας.

2. Δεν αποτελούν διάκριση, ούτε θίγονται μέτρα που λαμβάνονται υπέρ του ενός μόνο φύλου, όταν συμβάλλουν στην καταπολέμηση της ανισότητας και στην αποκατάσταση της ισότητας ευκαιριών.

Τέτοια μέτρα είναι ιδίως προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, κίνητρα για την απασχόληση σε επαγγελματικούς τομείς, όπου η εκπροσώπηση του ενός φύλου είναι μικρή και ειδική μέριμνα για πρόσωπα με ιδιαίτερες οικογενειακές υποχρεώσεις.

4. Η ειδική αναφορά του ενός μόνο φύλου σε διαφημίσεις, αγγελίες και προκηρύξεις δεν συνιστά διάκριση σε βάρος του άλλου φύλου, όταν είναι αναγκαία επειδή η εργασία και το αποτέλεσμα της μόνο από το φύλο αυτό μπορούν να παρασχεθούν.

#### **Άρθρο 11**

##### **Τροποποιημένες διατάξεις**

Από την έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού αντικαθίστανται οι παρακάτω διατάξεις:

1. Το πρώτο εδάφιο του άρθρου 33 του Β.Δ/τος της 14/26.8.1913 (ΦΕΚ 165/Α') ως εξής:

«Δεν επιτρέπεται η χρησιμοποίηση προσώπων κάτω του 18ου έτους για τον καθαρισμό και λίπανση αξόνων των κινητήρων, των μηχανισμών μετάδοσης της κινητήριας δύναμης και μηχανημάτων, ενόσω βρίσκονται σε κίνηση, καθώς επίσης και στους ατμοκρουσούς των εργοστασίων».

2. Η εισαγωγική φράση του άρθρου 36 του Β.Δ/τος της 14/26.8.1913 ως εξής:

«Θεωρούνται κατά το άρθρο 17 του Ν. ΔΚΘ', επικίνδυνες για τη σωματική ακεραιότητα προσώπων κάτω των 16 ετών, οι εργασίες των εξής βιομηχανικών κλάδων και απαγορεύεται η απασχόληση τους σε τέτοιες επικίνδυνες εργασίες, δηλ.:».

3. Η εισαγωγική φράση του άρθρου 37 του Β.Δ/τος της 14/26.8.1913 ως εξής:

«Θεωρούνται κατά το άρθρο 17 του Ν. ΔΚΘ', επικίνδυνες για την υγεία και τη σωματική ακεραιότητα προσώπων κάτω των 16 ετών και απαγορεύονται οι εξής ειδικές εργασίες στις ακόλουθες βιομηχανίες:».

4. Το άρθρο 21 του Β.Δ/τος της 16.3.1923 (ΦΕΚ 91/Α) ως εξής:

#### **Άρθρο 21**

Οι χειριζόμενοι τα μηχανήματα εξετάζονται προηγουμένως από τον μηχανοδηγό, ο οποίος οφείλει να πεισθεί ότι είναι ικανοί για την εργασία αυτή. Σε κανένα δεν επιτρέπεται να αναμιγνύεται σε εργασία ξένη προς την ειδικότητα του. Οι παραβάτες της διατάξεως αυτής αποβάλλονται από την εργασία».

5. Τα δύο πρώτα εδάφια του άρθρου μόνου του Π.Δ/τος της 18/23.12.1926 (ΦΕΚ 437/Α') ως εξής:

«Απαγορεύεται η χρησιμοποίηση προσώπων κάτω του 15ου έτους στην επεξεργασία καπνού. Η απαγόρευση αυτή αφορά την εργασία του ανοίγματος των δεμάτων και διαλογής των φύλλων, της ζύμωσης και καθάρσις των σωρών που έχουν

ζυμωθεί, της αποξήρανσης σε κλειστά μέρη καθώς και την εργασία στη βιομηχανία του καπνού, της κοπής και συσκευασίας και της κατασκευής σιγαρέτων».

6. Το άρθρο μόνο του Π.Δ/τος της 11/17.10.1932 (ΦΕΚ 371/Α') ως εξής:  
«Απαγορεύεται η χρησιμοποίηση στα ορειχαλκουργία προσώπων κάτω του 18ου έτους».

7. Το άρθρο 4 του Β.Δ/τος της 10.9.1937 (ΦΕΚ 450/Α') ως εξής:

#### **Άρθρο 4**

Απαγορεύεται η απασχόληση προσώπων ηλικίας κάτω των 18 ετών σε μηχανήματα κατεργασίας ξύλου».

8. Η περίπτωση 3 του άρθρου 11 του Α.Ν. 1204/1938 (ΦΕΚ 177/Α') ως εξής:

«3. Να μην προσλαμβάνουν στις εργασίες τους πρόσωπα κάτω των 18 ετών. Στους κάτω των 18 ετών μισθωτούς απαγορεύεται και η ανάθεση της σάρωσης και γενικά της καθαριότητας των εργαστηρίων και των τόπων εργασίας. Σε όλη τη διάρκεια της σάρωσης οι καθαριστές πρέπει να φορούν αναπνευστικές προσωπίδες.

293

Πρόσωπα κάτω των 18 ετών, εφόσον έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος, μπορεί να προσλαμβάνονται μόνο ως μαθητευόμενοι για επαγγελματική εκπαίδευση και να απασχολούνται στην παρασκευή και χρήση μολυβδούχων χρωμάτων μέχρι τέσσερις ώρες την ημέρα».

9. Το άρθρο 15 του Β.Δ/τος 464/1968 (ΦΕΚ 153/Α') ως εξής:

#### **Άρθρο 15**

Απαγορεύεται σε πρόσωπα ηλικίας κάτω των 18 ετών η είσοδος σε στοιχειοθετήρια, στερεοτυπεία, λινοτυπικές μηχανές, χυτήρια μονοτυπίας και τσιγκογραφεία».

10. Το άρθρο 22 του Β.Δ/τος 590/1968 (ΦΕΚ 199/Α') ως εξής:

#### **Άρθρο 22**

Απαγορεύεται να απασχολούνται σε εργοστάσια ή εργαστήρια κατασκευής συσσωρευτών μολύβδου ως εργάτες ή μαθητευόμενοι πρόσωπα που δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους, καθώς και γυναίκες σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή που θηλάζουν».

11. Το εδάφιο εε της παραγράφου α του άρθρου 1 του Ν. 678/1977 (ΦΕΚ 246/Α') ως εξής:

«εε. Χορήγηση δώρου για τη σύσταση της οικογένειας.

Αν και οι δύο σύζυγοι εργάζονται, το δώρο καταβάλλεται σε εκείνον που ορίζεται με κοινή δήλωση τους και, αν δεν έχει υποβληθεί τέτοια δήλωση, σε εκείνον που έχει τις μικρότερες αποδοχές.

Το δώρο αυτό καταβάλλεται και στο γονέα που απέκτησε παιδί χωρίς γάμο, εφόσον έχει την επιμέλεια του».

12: Το εδάφιο β του άρθρου 5 του Ν. 678/1977 ως εξής:

«β) Τους δικαιούχους, το ύψος, τον τρόπο και τις προϋποθέσεις χορήγησης του δώρου, για τη σύσταση της οικογένειας, του βοηθήματος για το πρώτο παιδί και των βραβείων».

#### **Άρθρο 12**

##### **Κυρώσεις**

1. Ο εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις του νόμου αυτού τιμωρείται με πρόστιμο από 20.000 δρχ. έως 300.000 δρχ. Το πρόστιμο επιβάλλεται με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου επιθεωρητή εργασίας και εισπράττεται υπέρ της Εργατικής Εστίας, σύμφωνα με τις διατάξεις του ΚΕΔΕ. Δεν θίγονται οι ισχύουσες ποινικές διατάξεις που προβλέπονται σε άλλους νόμους.

2. Ο εργοδότης στον οποίο επιβλήθηκε το πρόστιμο δικαιούται να προσφύγει σε πρώτο και δεύτερο βαθμό στα τακτικά Διοικητικά Δικαστήρια.

#### **Άρθρο 13**

##### **Μεταβατικές διατάξεις**

1. Αν και οι δύο σύζυγοι ή γονείς εργάζονται, τα επιδόματα γάμου και παιδιών, που προβλέπονται κατά την έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού, καταβάλλονται σε εκείνον που υποδεικνύεται με κοινή δήλωση τους προς τον εργοδότη που επιλέγουν.

Αν οι σύζυγοι ή γονείς δεν συμφωνούν ή αδυνατούν να υποβάλουν την παραπάνω κοινή δήλωση, ο κάθε εργοδότης καταβάλλει το 50% του προβλεπόμενου επι-

δόματος γάμου ή παιδιών στο σύζυγο ή γονέα που απασχολεί.

Το επίδομα παιδιών καταβάλλεται ολόκληρο στον εργαζόμενο γονέα, εφόσον ο άλλος δεν εργάζεται ή εργάζεται και δεν παίρνει επίδομα ή δεν συνταξιοδοτείται ή δεν ζει ή έχει κηρυχθεί σε αφάνεια.

Αν η επιμέλεια των παιδιών έχει ανατεθεί με δικαστική απόφαση σε τρίτο πρόσωπο, το επίδομα παιδιών καταβάλλεται ολόκληρο στον ένα από τους γονείς, εφόσον υπάρχει κοινή συμφωνία μεταξύ τους και κατά 50% στον καθένα απ' αυτούς, εφόσον δεν υπάρχει συμφωνία.

Οι γονείς οφείλουν να καταβάλουν το ποσό που εισέπραξαν σε αυτόν που έχει την επιμέλεια των παιδιών.

2. Δεν τίγονται διατάξεις νόμων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων, αποφάσεων, διαιτησίας, υπουργικών αποφάσεων κ.λπ. που προβλέπουν την καταβολή των πιο πάνω επιδομάτων και στους δύο εργαζόμενους συζύγους ή γονείς.

3. Οι διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου αυτού εφαρμόζονται αναλογικά και στις περιπτώσεις χορήγησης επιδόματος παιδιών από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού.

#### **Άρθρο 14**

##### **Εφαρμογή προγραμμάτων επαγγελματικής ή κατάρτισης**

1. Ο Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας (ΟΕΚ) μπορεί να εκτελεί προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης στις οικοδομικές και συναφείς ειδικότητες για άνδρες και γυναίκες με τη συνδρομή του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) ως προς το εκπαιδευτικό μέρος και με κάλυψη από τον ΟΕΚ των σχετικών δαπανών.

Τα προγράμματα αυτά εκτελούνται σε εργοτάξια είτε του ΟΕΚ είτε αναδόχων έργων του.

2. Στους εκπαιδευόμενους σύμφωνα με την προηγούμενη παράγραφο καταβάλλεται από τον ΟΕΚ εκπαιδευτικό επίδομα για κάθε μέρα κατάρτισης.

3. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας, που εκδίδονται ύστερα από γνώμη των Διοικητικών Συμβουλίων του ΟΕΚ και του ΟΑΕΔ, καθορίζονται ο τύπος και η διάρκεια των παραπάνω προγραμμάτων και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την κατάρτιση και εκτέλεση των προγραμμάτων αυτών και την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου αυτού.

4. Με κοινές αποφάσεις των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας καθορίζονται το ύψος και ο τρόπος καταβολής του εκπαιδευτικού επιδόματος, ως και τα δικαιολογητικά των δαπανών εκτέλεσης των προγραμμάτων.

#### **Άρθρο 15**

##### **Τελικές διατάξεις**

Διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών ή υπουργικών αποφάσεων, εσωτερικών κανονισμών ή οργανισμών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων, όροι ατομικών συμβάσεων καθώς και διατάξεις που ρυθμίζουν την άσκηση ελευθέρου επαγγέλματος, εφ' όσον είναι αντίθετες με τις διατάξεις του νόμου αυτού, καταργούνται.

#### **Άρθρο 16**

Η ισχύς του νόμου αυτού αρχίζει από τη δημοσίευση του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Αθήνα, 30 Ιανουαρίου 1984\_\_

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ**

## ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΤΩΝ 2006 ΚΑΙ 2007

[Αρ.Πρ.Κατ. Υπ.Απασχ. 14/13-4-2006]

Στην Αθήνα, σήμερα την 12η Απριλίου 2006, οι υπογράφοντες την παρούσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αφενός:

α) Οδυσσέας Κυριακόπουλος, Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου και της Εκτελεστικής Επιτροπής του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών και εκπρόσωπος αυτού

β) Δημήτριος Ασημακόπουλος Πρόεδρος και Νικόλαος Σκορίνης, Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας και εκπρόσωποι αυτής

γ) Δημήτριος Αρμενάκης Πρόεδρος και Ηρακλής Μπλουγούρας, Γενικός Γραμματέας της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου και εκπρόσωποι αυτής

και αφετέρου Χρήστος Πολυζωγόπουλος, Πρόεδρος και Κωνσταντίνος Πουπάκης, Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας και εκπρόσωποι αυτής, όλοι νόμιμα εξουσιοδοτημένοι, συμφωνούν τα εξής:

### ΑΡΘΡΟ 1

Κατώτατα όρια αποδοχών 2006 και 2007

Α. Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων όλης της χώρας, όπως έχουν διαμορφωθεί την 31.12.2005 με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε των ετών 2004-2005, αυξάνονται ως εξής :

1. Την 1.1.2006 αυξάνονται κατά ποσοστό 2,9%.
2. Όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 31.8.2006 με βάση την προηγούμενη περίπτωση 1, αυξάνονται από 1.9.2006 κατά ποσοστό 2,9%.

3. Όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 30.4.2007 με βάση την προηγούμενη περίπτωση 2, αυξάνονται από 1.5.2007 κατά ποσοστό 5,1%.

Β. Μετά τις αυξήσεις της προηγούμενης παραγράφου Α τα νέα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων διαμορφώνονται ως εξής :

α) Εργατοτεχνίτες και εργατοτεχνίτριες, που δεν έχουν συμπληρωμένη τριετή υπηρεσία ή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι :

Βασικό ημερομίσθιο από 1ης Ιανουαρίου 2006 ΕΥΡΩ 27,18

από 1ης Σεπτεμβρίου 2006 ΕΥΡΩ 27,96

από 1<sup>ης</sup> Μαΐου 2007 ΕΥΡΩ 29,39

β) Υπάλληλοι που δεν έχουν συμπληρωμένη τριετή υπηρεσία ή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι :

Βασικός μισθός από 1<sup>ης</sup> Ιανουαρίου 2006 ΕΥΡΩ 608,32

από 1<sup>ης</sup> Σεπτεμβρίου 2006 ΕΥΡΩ 625,97

από 1<sup>ης</sup> Μαΐου 2007 ΕΥΡΩ 657,89

Γ) Τα ανωτέρω συνολικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων εφαρμόζονται αντιστοίχως και για τους μαθητευόμενους εργατοτεχνίτες καθώς και για τους υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας τους αναλόγως με το ωράριο απασχόλησής τους.

Δ) Τα ποσά που προκύπτουν από τον υπολογισμό των αυξήσεων του παρόντος άρθρου και των επιδομάτων τριετιών και γάμου γράφονται με δύο (2) δεκαδικά ψηφία και στρογγυλοποιούνται στο επόμενο εκατοστό, εάν το χιλιοστό είναι ίσο ή μεγαλύτερο του πέντε (5) .

Ε) Πίνακας αποδοχών προσαρτάται στη παρούσα ΕΓΣΣΕ ως Προσάρτημα Α και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

## ΑΡΘΡΟ 2

### Υπολογισμός Επιδομάτων

Τα επιδόματα που προβλέπονται από εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή όμοιας έκτασης διαιτητικές αποφάσεις, υπολογίζονται επί των γενικών κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων του άρθρου 1 της παρούσας.

## ΑΡΘΡΟ 3

### Αποζημίωση λόγω καταγγελίας

της σύμβασης των εργατοτεχνιτών/τριών

Οι αποζημιώσεις του β.δ. 16/18 Ιουλίου 1920, όπως διαμορφώθηκαν με τις Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1989 (άρθρο 7), του 1994 (άρθρο 4), του 1996 (άρθρο 6), του 1998-1999 (άρθρο 4), του 2000-2001 (άρθρο 5), του 2002-2003 (άρθρο 4) και του 2004-2005 (άρθρο 4) αυξάνονται κατά πέντε (5) ημερομίσθια, όταν οι εργατοτεχνίτες έχουν συμπληρωμένα είκοσι πέντε (25) έως τριάντα (30) χρόνια υπηρεσίας και κατά πέντε (5) ημερομίσθια, όταν έχουν συμπληρωμένα τριάντα (30) έτη και άνω.

Μετά τις ανωτέρω βελτιώσεις οι αποζημιώσεις καθορίζονται ως εξής, ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας του εργατοτεχνίτη (-τριας):

Χρόνος υπηρεσίας

Αποζημίωση

Από 2 μήνες έως 1 έτος:5 ημερομίσθια

Από 1 έτος συμπληρωμένο έως 2 έτη:7 ημερομίσθια

Από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη :15 ημερομίσθια

Από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη:30 ημερομίσθια

Από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15 έτη:60 ημερομίσθια

Από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20 έτη:100 ημερομίσθια

Από 20 έτη συμπληρωμένα έως 25 έτη:120 ημερομίσθια

Από 25 έτη συμπληρωμένα έως 30 έτη:145 ημερομίσθια

Από 30 έτη συμπληρωμένα και άνω:165 ημερομίσθια

#### ΑΡΘΡΟ 4

Συμφωνία για την τηλεργασία

Τα μέρη αποφασίζουν την άμεση εφαρμογή της ευρωπαϊκής συμφωνίας – πλαισίου για την τηλεργασία, που συνήφθη από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (C.E.S.), την Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα (UNICE), την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP).

Το κείμενο «Συμφωνία – Πλαίσιο για την Τηλεργασία » προσαρτάται στην παρούσα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ως Προσάρτημα Β και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

#### ΑΡΘΡΟ 5

ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ (ΛΑΕΚ)

Τα μέρη εμμένουν στην ανάγκη άμεσης θεσμικής κατοχύρωσης της αυτονομίας του ΛΑΕΚ, με την μετατροπή του σε Ν.Π.Ι.Δ. σύμφωνα με το σχέδιο νόμου που είχε προσαρτηθεί στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003.

Η νομική μορφή του ΛΑΕΚ παράλληλα με τη βελτίωση της λειτουργικότητας και αποδοτικότητας του θα εξασφαλίσει την εκπλήρωση των σκοπών για τους οποίους συνεστήθη από τα συμβαλλόμενα στην ΕΓ-ΣΣΕ μέρη.

Επαναλαμβάνεται το άρθρο 12 παρ. 4 & 5 της ΕΓΣΣΕ 2002-2003 που ορίζει ότι :



A) Το ποσοστό επιχορήγησης των εκπαιδευτικών δομών της Γ.Σ.Ε.Ε ανέρχεται σε 45% και του συνόλου των εργοδοτικών οργανώσεων σε 55%.

B) Τα συμβαλλόμενα μέρη αναγνωρίζοντας το σημαντικό έργο των εκπαιδευτικών δομών των οργανώσεων στην ενίσχυση της απασχόλησης αποφασίζουν το συνολικό ποσοστό της επιχορήγησής τους να ανέρχεται σε 20%.

#### ΑΡΘΡΟ 6

##### ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Τα μέρη συμφωνούν να προβούν από κοινού στις απαραίτητες ενέργειες για την απαλλαγή από κάθε φόρο της αποζημίωσης που καταβάλλεται λόγω λύσης της σύμβασης εργασίας.

#### ΑΡΘΡΟ 7

##### ΣΤΗΡΙΞΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

##### ΚΑΙ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Με στόχο την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και τη διευκόλυνση των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζομένων, τα μέρη συμφωνούν :

A) στην προώθηση νομοθετικής ρύθμισης για τη καταβολή από τον ΔΛΟΕΜ του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη στις εργαζόμενες και στους εργαζόμενους που λαμβάνουν την γονική άδεια ανατροφής του άρθρου 5 Ν.1483/1984, όπως εκάστοτε ισχύει, και των ασφαλιστικών εισφορών στους οικείους οργανισμούς κοινωνικών ασφαλίσεων .

B) για τη προώθηση μέσω του ΛΑΕΚ δράσεων για την διευκόλυνση της αναπλήρωσης, με ανέργους, εργαζομένων γυναικών κατά το χρόνο απουσίας από την εργασία τους με άδεια κύησης και λοχείας.

Γ) σε περίπτωση απόκτησης παιδιού με τη διαδικασία της παρένθετης μη-

τρότητας οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται τις άδειες που αφορούν τη φροντίδα και την ανατροφή του παιδιού, ως εάν ήσαν φυσικοί γονείς. Κατά την διάρκεια του θηλασμού, το μειωμένο ωράριο του άρθρου 9 ΕΓΣΣΕ 1993 όπως ισχύει δικαιούνται η γυναίκα που γέννησε και η αποκτώσα μητέρα .

#### ΑΡΘΡΟ 8

##### ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Τα μέρη δεσμεύονται να σχεδιάσουν και υποστηρίξουν κοινές δράσεις για την αναβάθμιση της δια βίου επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

#### ΑΡΘΡΟ 9

##### ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΦΟΙΤΗΣΗ ΣΤΟ Κ.ΑΝ.Ε.Π.-Γ.Σ.Ε.Ε.

Χορηγείται άδεια 9 μηνών χωρίς αποδοχές σε εργαζόμενους /ες, που εκάστοτε φοιτούν στο Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της Γ.Σ.Ε.Ε. (Κ.ΑΝ.Ε.Π.- Γ.Σ.Ε.Ε.)

Η άδεια χορηγείται κατόπιν συμφωνίας εργαζόμενου και επιχείρησης εφόσον δεν παρακωλύεται η εύρυθμη λειτουργία αυτής.

Οι αποδοχές και οι ασφαλιστικές εισφορές συμφωνείται να καταβάλλονται από τον ΛΑΕΚ, υπό μορφή υποτροφίας.

Η άδεια αυτή δεν μπορεί να χορηγείται σε περισσότερα από 20 άτομα, σε ολόκληρη τη χώρα, και αφορά επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν τουλάχιστον 100 εργαζόμενους.

Η ως άνω άδεια δεν μπορεί να χορηγείται σε περισσότερα από ένα άτομο ανά επιχείρηση για επιχειρήσεις που απασχολούν έως 1000 εργαζόμενους.

Η ισχύς του παρόντος άρθρου ορίζεται δεκαετής.

## ΑΡΘΡΟ 10

### ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ

Τα συμβαλλόμενα μέρη υποστηρίζουν την εξασφάλιση της βιωσιμότητας και της κοινωνικής αποτελεσματικότητας του ασφαλιστικού συστήματος.

Εκτιμούν ότι η βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος καθώς και η ισορροπημένη οικονομικά και κοινωνικά προοπτική του ΙΚΑ, προϋποθέτουν την προώθηση κάθε ενδεδειγμένου μέτρου όπως έγκαιρη είσπραξη των νομοθετημένων πόρων, την απόδοση από το Κράτος των οφειλομένων καθώς και την ουσιαστική και αποτελεσματική καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής και της ανασφάλιστης εργασίας.

## ΑΡΘΡΟ 11

### ΔΙΑΤΗΡΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. Αποδοχές ανώτερες στο σύνολό τους από αυτές που καθορίζει η παρούσα συλλογική σύμβαση ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας, που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας.
2. Όλες οι διατάξεις προηγούμενων Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και αντίστοιχων διαιτητικών αποφάσεων εφόσον δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί, εξακολουθούν να ισχύουν και αποτελούν ενιαίο σύνολο.

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει την 1η Ιανουαρίου 2006.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για τον Σ.Ε.Β.

Για τη Γ.Σ.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Οδ. Κυριακόπουλος

Χ. Πολυζωγόπουλος

Κ. Πουπάκης

Για τη Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Δημ. Ασημακόπουλος

Νικ. Σκορίνης

Για την Ε.Σ.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Δημ. Αρμενάκης

Ηρ. Μπλουγούρας

## ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ Β ΣΤΗΝ ΕΓΣΣΕ 2006 - 2007

Το παρόν προσαρτάται στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2006–2007 και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

### ΣΥΜΦΩΝΙΑ – ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

#### 1. Γενικές παρατηρήσεις

Μέσα στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο κάλεσε τους κοινωνικούς εταίρους να διαπραγματευθούν συμφωνίες με σκοπό να εκσυγχρονίσουν την οργάνωση της εργασίας, συμπεριλαμβάνοντας διευθετήσεις για την ελαστική εργασία, με στόχο τη βελτίωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και την πραγματοποίηση της αναγκαίας ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, κατά την δεύτερη φάση διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους για τον εκσυγχρονισμό και την βελτίωση των εργασιακών σχέσεων, κάλεσε τους κοινωνικούς εταίρους να αρχίσουν διαπραγματεύσεις για την τηλεργασία. Στις 20 Σεπτεμβρίου 2001, η CES (και η επιτροπή σύνδεσης EUROCADRES-CEC), η UNICE-UEAPME και το CEEP ανήγγειλαν τη πρόθεσή τους να ξεκινήσουν διαπραγματεύσεις με σκοπό να καταλήξουν σε μια συμφωνία που θα εφαρμοστεί από τις οργανώσεις μέλη των μερών της συμφωνίας στα κράτη μέλη και στις χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου. Μέσω αυτών των διαπραγματεύσεων, οι κοινωνικοί εταίροι θέλησαν να συμβάλλουν στο πέρασμα προς την οικονομία και την κοινωνία της γνώσης όπως αποφασίστηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας.

Η τηλεργασία καλύπτει ένα ευρύ φάσμα καταστάσεων και πρακτι-

κών που υπόκεινται σε ραγδαίες εξελίξεις. Γι' αυτό τον λόγο οι κοινωνικοί εταίροι επέλεξαν έναν ορισμό της τηλεργασίας που επιτρέπει την κάλυψη διάφορων μορφών κανονικής τηλεργασίας.

Οι κοινωνικοί εταίροι θεωρούν την τηλεργασία ταυτόχρονα ως ένα μέσο για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς δημοσίων υπηρεσιών να εκσυγχρονίσουν την οργάνωση της εργασίας και ως ένα μέσο για τους εργαζόμενους να συμφιλιώσουν επαγγελματική και κοινωνική ζωή και να τους δοθεί μια μεγαλύτερη αυτονομία στην επιτέλεση του έργου. Αν η Ευρώπη επιθυμεί να επωφεληθεί με τον καλύτερο τρόπο από την κοινωνία της πληροφορίας, πρέπει να ενθαρρύνει αυτή τη νέα μορφή οργάνωσης εργασίας με τρόπο που να συμβαδίζουν η ευελιξία και η ασφάλεια, να βελτιωθεί η ποιότητα των θέσεων απασχόλησης και να βελτιωθούν οι ευκαιρίες ένταξης των μειονεκτούντων ατόμων στην αγορά εργασίας.

Αυτή η συμφωνία έχει αντικείμενο την καθιέρωση ενός γενικού πλαισίου στο ευρωπαϊκό επίπεδο που θα εφαρμοστεί από τις οργανώσεις μέλη των μερών που υπογράφουν την συμφωνία, σύμφωνα με τις διαδικασίες και τις ειδικές πρακτικές των κοινωνικών εταίρων σ' εθνικό επίπεδο. Οι συμβαλλόμενοι καλούν τις οργανώσεις μέλη τους στις υποψήφιες χώρες να εφαρμόσουν την παρούσα συμφωνία.

Η εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας δεν αποτελεί επαρκή αιτιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζόμενων στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας συμφωνίας. Κατά την εφαρμογή αυτής της συμφωνίας, τα μέλη των οργανώσεων που υπογράφουν την συμφωνία αποφεύγουν την επιβολή περιττών βαρών στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.

Η παρούσα συμφωνία δεν θίγει το δικαίωμα των κοινωνικών εταί-

ρων να συνάπτουν στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου του ευρωπαϊκού, συμβάσεις που προσαρμόζουν ή/και συμπληρώνουν συμβάσεις με τις οποίες προσαρμόζονται ή/και συμπληρώνονται οι διατάξεις της παρούσας συμφωνίας κατά τρόπο που να συνεκτιμώνται οι ιδιαίτερες ανάγκες των εν λόγω κοινωνικών εταίρων.

## 2. Ορισμός και πεδίο εφαρμογής

Η τηλεργασία είναι μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων.

Η παρούσα συμφωνία καλύπτει τους τηλεργαζόμενους. Τηλεργαζόμενος είναι ένα φυσικό πρόσωπο που προσφέρει τηλεργασία, όπως προσδιορίζεται στην προηγούμενη παράγραφο.

## 3. Οικειοθελής χαρακτήρας

Η τηλεργασία έχει οικειοθελή χαρακτήρα για τους ενδιαφερόμενους, εργαζόμενο και εργοδότη. Η τηλεργασία μπορεί να αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας του εργαζόμενου ή μπορεί να υπάρξει συμφωνία εκ των υστέρων.

Και στις δύο περιπτώσεις ο εργοδότης παρέχει στον τηλεργαζόμενο τις προσήκουσες γραπτές πληροφορίες σύμφωνα με το ΠΔ 156/1994, συμπεριλαμβανομένων των πληροφοριών σχετικά με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις, την περιγραφή της εργασίας προς εκτέλεση κλπ. Οι ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας απαιτούν συμπληρωματικές γραπτές πληροφορίες σε θέματα όπως το τμήμα της επιχείρησης από το οποίο εξαρτάται ο τηλεργαζόμενος, τον ή την ιεραρχικά άμεσα ανώτερή του/της ή άλλα άτομα

στα οποία ο τηλεργαζόμενος μπορεί να απευθύνει ερωτήματα επαγγελματικής ή προσωπικής φύσης, τρόπους αναφοράς κλπ.

Αν η τηλεργασία δεν είναι μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης και αν ο εργοδότης κοινοποιήσει προσφορά τηλεργασίας, ο εργαζόμενος μπορεί να δεχθεί ή να αρνηθεί αυτή την προσφορά. Όταν ένας εργαζόμενος εκφράζει την επιθυμία για μια θέση τηλεργασίας, ο εργοδότης μπορεί να δεχθεί ή να αρνηθεί αυτό το αίτημα.

Η μετάβαση στην τηλεργασία από μόνη της δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης του τηλεργαζόμενου, μεταβάλλει μόνο τον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιείται η εργασία. Η άρνηση ενός εργαζόμενου να αποδεχθεί την τηλεργασία δεν αποτελεί από μόνη της αιτία διακοπής της εργασιακής σχέσης ούτε τη μεταβολή των όρων και συνθηκών απασχόλησης αυτού του εργαζόμενου.

Αν η τηλεργασία δεν αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας, η απόφαση για μετάβαση στην τηλεργασία είναι ανακλητή με ατομική ή/και συλλογική σύμβαση. Η ανάκληση μπορεί να συνεπάγεται επιστροφή στην εργασία μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη ύστερα από αίτηση του εργαζόμενου ή του εργοδότη. Οι λεπτομέρειες αυτής της ανάκλησης καθορίζονται με ατομική ή/και συλλογική σύμβαση.

#### 4. Συνθήκες απασχόλησης

Όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, οι τηλεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα, που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις για συγκρίσιμους εργαζόμενους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Ωστόσο, για να ληφθούν υπόψη οι ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας μπορεί να χρειαστούν ειδικές συμπληρωματικές συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις.



## 5. Προστασία δεδομένων

Η λήψη των κατάλληλων μέτρων εναπόκειται στον εργοδότη, ιδίως σε σχέση με το λογισμικό, για να εξασφαλίσει την προστασία των δεδομένων που χρησιμοποιούνται και γίνονται αντικείμενο επεξεργασίας από τον τηλεργαζόμενο για επαγγελματικούς λόγους .

Ο εργοδότης ενημερώνει τον τηλεργαζόμενο για όλες τις ισχύουσες διατάξεις και κανόνες της επιχείρησης που αφορούν την προστασία των δεδομένων. Εναπόκειται στον τηλεργαζόμενο να συμμορφωθεί προς αυτούς τους κανόνες.

Ο εργοδότης ενημερώνει τον τηλεργαζόμενο ιδίως για :

οποιοσδήποτε περιορισμούς στη χρήση των συσκευών ή εργαλείων πληροφορικής όπως το διαδίκτυο

τις κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης.

## 6. Ιδιωτική ζωή

Ο εργοδότης σέβεται την ιδιωτική ζωή του τηλεργαζόμενου.

Αν τεθεί σε λειτουργία οποιοδήποτε σύστημα ελέγχου, τούτο επιβάλλεται να είναι ανάλογο προς το σκοπό και να εισαχθεί σύμφωνα με το ΠΔ 398/94 περί οθονών οπτικής απεικόνισης.

## 7. Εξοπλισμός

Όλα τα θέματα που αφορούν τον εργασιακό εξοπλισμό, την ευθύνη και τις δαπάνες προσδιορίζονται με σαφήνεια πριν από την έναρξη της τηλεργασίας.

Γενικά, ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την παροχή, εγκατάσταση και συντήρηση του αναγκαίου εξοπλισμού για κανονική τηλεργασία , εκτός αν ο τηλεργαζόμενος χρησιμοποιεί τον δικό του εξοπλισμό.

Όταν η τηλεργασία εκτελείται κανονικά, ο εργοδότης καλύπτει το

κόστος που συνδέεται άμεσα μ' αυτή την εργασία, και ιδίως το κόστος των επικοινωνιών.

Ο εργοδότης παρέχει στον τηλεργαζόμενο κατάλληλη τεχνική υποστήριξη.

Ο εργοδότης έχει την ευθύνη, για τις δαπάνες που συνδέονται με την απώλεια και τη ζημιά στον εξοπλισμό και στα δεδομένα που χρησιμοποιούνται από τον τηλεργαζόμενο.

Ο τηλεργαζόμενος φροντίζει τον εξοπλισμό που του/της διατίθεται και δεν συλλέγει ούτε διανέμει παράνομο υλικό μέσω του διαδικτύου.

#### 8. Υγεία και ασφάλεια

Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεργαζόμενου, σύμφωνα τις ισχύουσες διατάξεις.

Ο εργοδότης πληροφορεί τον τηλεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και ιδιαίτερα τις σχετικές με τις οθόνες οπτικής απεικόνισης. Ο τηλεργαζόμενος εφαρμόζει τις ισχύουσες διατάξεις για την ασφάλεια στην εργασία.

Για να ελεγχθεί η σωστή εφαρμογή των διατάξεων περί υγιεινής και ασφάλειας, ο εργοδότης, οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων και/ ή οι αρμόδιες αρχές έχουν πρόσβαση στο χώρο τηλεργασίας, όπως προβλέπουν οι ισχύουσες διατάξεις.

Αν ο τηλεργαζόμενος εργάζεται στην οικία του, αυτή η πρόσβαση υπόκειται σε προειδοποίηση και στην εκ των προτέρων συμφωνία του εργαζόμενου. Ο τηλεργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει να γίνει επιθεώρηση στον τόπο εργασίας.

#### 9. Οργάνωση της εργασίας

Ο τηλεργαζόμενος καθορίζει την οργάνωση του χρόνου εργασίας του μέσα στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών των επιχειρήσεων.

Ο όγκος εργασίας και τα κριτήρια απόδοσης για τον τηλεργαζόμενο είναι αντίστοιχα προς εκείνα συγκρίσιμων εργαζομένων που εργάζονται μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Ο εργοδότης διασφαλίζει τη λήψη μέτρων που προλαμβάνουν την απομόνωση του τηλεργαζόμενου από το υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης, δίνοντάς του τη δυνατότητα να συναντά τους συναδέλφους του σε τακτικά διαστήματα και να έχει πρόσβαση στις πληροφορίες που αφορούν την επιχείρηση.

#### 10. Κατάρτιση

Οι τηλεργαζόμενοι έχουν την ίδια πρόσβαση στην κατάρτιση και στις δυνατότητες επαγγελματικής τους εξέλιξης με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Υπόκεινται στις ίδιες πολιτικές αξιολόγησης με τους άλλους εργαζόμενους.

Οι τηλεργαζόμενοι δέχονται κατάλληλη κατάρτιση επικεντρωμένη στον τεχνικό εξοπλισμό που τίθεται στη διάθεση τους και στα χαρακτηριστικά αυτής της μορφής οργάνωσης της εργασίας. Ο επόπτης του τηλεργαζόμενου και οι άμεσοι συνάδελφοί του ενδέχεται να έχουν επίσης ανάγκη κατάρτισης γι' αυτή τη μορφή εργασίας και τη διαχείρισή της.

#### 11. Συλλογικά δικαιώματα

Οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια συλλογικά δικαιώματα με τους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Δεν μπορεί να υπάρξει κανένα εμπόδιο στην επικοινωνία τους με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Οι τηλεργαζόμενοι υπόκεινται στους ίδιους όρους άσκησης του δικαιώματος του εκλέγειν και εκλέγεσθαι στα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζόμενων εκεί όπου προβλέπονται. Οι τηλεργαζόμενοι προσμετρώνται για τον καθορισμό του συνολικού αριθμού των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση κάθε φορά που αυτός ο αριθμός λαμβάνεται υπόψη για οποιαδήποτε λόγο στην εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

Το κατάστημα της επιχείρησης από το οποίο εξαρτάται ο τηλεργαζόμενος για την άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων του προσδιορίζεται από την αρχή.

Οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων πληροφορούνται και γνωμοδοτούν για την εισαγωγή της τηλεργασίας όπως προβλέπουν οι διατάξεις περί σωματείων και συνδικαλιστικών οργανώσεων του Ν.1264/1982 και συμβουλίων εργαζομένων του Ν. 1767/1988 όπως εκάστοτε ισχύουν .

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ**

## **ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤΩΝ 2008 ΚΑΙ 2009**

[Π.Κ. ΥΠ. ΑΠ/ΣΗΣ & ΚΟΙΝ/ΚΗΣ ΠΡΟΣΙΑΣ 13/18-4-2008]

Στην Αθήνα, σήμερα την 2<sup>α</sup> Απριλίου 2008, οι υπογράφοντες την παρούσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αφενός:

α) Δημήτριος Δασκαλόπουλος, Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου και της Εκτελεστικής Επιτροπής του ΣΕΒ συνδέσμου επιχειρήσεων και βιομηχανιών και εκπρόσωπος αυτού

β) Δημήτριος Ασημακόπουλος Πρόεδρος και Νικόλαος Σκορίνης, Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) και εκπρόσωποι αυτής

γ) Δημήτριος Αρμενάκης Πρόεδρος και Νικόλαος Τζίκας, Γενικός Γραμματέας της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.) και εκπρόσωποι αυτής

και αφετέρου Γιάννης Παναγόπουλος, Πρόεδρος και Κώστας Πουπάκης Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.) και εκπρόσωποι αυτής, όλοι νόμιμα εξουσιοδοτημένοι, συμφωνούν τα εξής:

### **ΑΡΘΡΟ 1**

#### **Κατώτατα όρια αποδοχών 2008 και 2009**

Α. Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων όλης της χώρας όπως έχουν διαμορφωθεί την 31.12.2007 με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 2006-2007, αυξάνονται ως εξής:

1. Την 1.1.2008 αυξάνονται κατά ποσοστό 3,45%.

2. Όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 31.8.2008 με βάση την προηγούμενη περίπτωση 1, αυξάνονται από 1.9.2008 κατά ποσοστό 3,0%.

3. Όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 30.4.2009 με βάση την προηγούμενη περίπτωση 2, αυξάνονται από 1.5.2009 κατά ποσοστό 5,50%.

Β. Μετά τις αυξήσεις της προηγούμενης παραγράφου Α τα νέα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων διαμορφώνονται ως εξής:

α) Εργατοτεχνίτες και εργατοτεχνίτριες, που δεν έχουν συμπληρωμένη τριετή υπηρεσία ή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι:

Βασικό ημερομίσθιο από 1ης Ιανουαρίου 2008 ΕΥΡΩ 30,40

από 1ης Σεπτεμβρίου 2008 ΕΥΡΩ 31,31

από 1ης Μαΐου 2009 ΕΥΡΩ 33,03

β) Υπάλληλοι που δεν έχουν συμπληρωμένη τριετή υπηρεσία ή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι:

Βασικός μισθός : από 1ης Ιανουαρίου 2008 ΕΥΡΩ 680,59

από 1ης Σεπτεμβρίου 2008 ΕΥΡΩ 701,01

από 1ης Μαΐου 2009 ΕΥΡΩ 739,57

Γ. Τα ανωτέρω συνολικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων

εφαρμόζονται αντιστοίχως και για τους μαθητευόμενους εργατοτεχνίτες καθώς και για τους υπαλλήλους, που έχουν συμπληρώσει το 15.έτος της ηλικίας τους, αναλόγως με το ωράριο απασχόλησής τους.

Δ. Τα ποσά που προκύπτουν από τον υπολογισμό των αυξήσεων του παρόντος άρθρου και των επιδομάτων τριετιών και γάμου γράφονται με δύο(2) δεκαδικά ψηφία και στρογγυλοποιούνται στο επόμενο εκατοστό, εάν το χιλιοστό είναι ίσο ή μεγαλύτερο του πέντε (5) .

Ε. Πίνακας αποδοχών προσαρτάται στην παρούσα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ως προσάρτημα Α και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

## **ΑΡΘΡΟ 2**

### **Έκτη τριετία στους εργατοτεχνίτες**

Στους εργατοτεχνίτες (-τριες) που συμπληρώνουν 18ετή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη ή 18ετή προϋπηρεσία σε οποιοδήποτε εργοδότη, με οποιαδήποτε ιδιότητα και δεν υπάγονται σε άλλη ειδικότερη ρύθμιση (ΣΣΕ, Δ.Α. ή Υ.Α.), χορηγείται από 1ης-1-2008 και έκτη τριετία, ποσοστού 5%.

## **ΑΡΘΡΟ 3**

### **Προσαύξηση της κανονικής άδειας μετά 25ετή εργασία**

Υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες (-τριες) που συμπληρώνουν υπηρεσία δέκα (10) ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία δώδεκα (12) ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια τριάντα (30) εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή είκοσι πέντε (25) εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Από 1-1-2008, μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούνται μία (1) επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλ. συνολικά τριάντα μία (31) και είκοσι εξ (26) εργάσιμες ημέρες αντίστοιχα

## **ΑΡΘΡΟ 4**

### **Άδειες απουσίας για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης του παιδιού**

Για κάθε παιδί ηλικίας μέχρι 16 ετών που είναι μαθητής (-τρια), οι εργαζόμενοι γονείς δικαιούνται να απουσιάζουν, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους και μετά από άδεια του εργοδότη, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία τους, μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, συνολικά και για τους δύο γονείς, προκειμένου να παρακολουθήσουν τη σχολική επίδοση του παιδιού.

## **ΑΡΘΡΟ 5**

### **Προσαύξηση της άδειας για ασθένεια εξαρτώμενων μελών των τριτέκνων και πολυτέκνων**

Από 1-1-2008 αυξάνεται κατά δύο (2) ημέρες η άδεια χωρίς αποδοχές του άρθρου 7 του Ν. 1483/1984 σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων μελών και καθορίζεται σε 14 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον ο/η εργαζόμενος/η προστατεύει τρία (3) παιδιά και πάνω.

#### **ΑΡΘΡΟ 6**

##### **Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των αναδόχων γονέων**

Όλες οι διατάξεις Εθνικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) και Διαιτητικών Αποφάσεων (Δ.Α.) που είναι σε ισχύ και αφορούν στην προστασία της οικογένειας και στη διευκόλυνση των εργαζομένων, που είναι φυσικοί ή θετοί γονείς, εφαρμόζονται αναλόγως και στους αναδόχους γονείς.

#### **ΑΡΘΡΟ 7**

##### **Συμφωνία – Πλαίσιο για το στρες στην εργασία**

Τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη, αναγνωρίζοντας τις επιπτώσεις του εργασιακού στρες στην υγεία των εργαζομένων και την οργάνωση της εργασίας, αποφασίζουν την άμεση εφαρμογή της ευρωπαϊκής συμφωνίας – πλαισίου για το στρες στην εργασία, που συνήφθη την 27η Μαΐου 2004 από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (Σ.Ε.Σ.), την Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα (BUSINESSEUROPE, πρ. UNICE), την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP). Το κείμενο «Συμφωνία – Πλαίσιο για το στρες στην εργασία» προσαρτάται στην παρούσα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ως Προσάρτημα Β και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

#### **ΑΡΘΡΟ 8**

##### **Μόνιμη Επιτροπή Διαλόγου: «Βήμα Διαλόγου»**

Τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη συστήνουν Μόνιμη Επιτροπή Διαλόγου με την ονομασία «Βήμα Διαλόγου». Σκοπός της Επιτροπής είναι η μελέτη, επεξεργασία και διαβούλευση σε θέματα και προβλήματα της αγοράς εργασίας και σε ευρύτερα ζητήματα οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, με προοπτική την κατά το δυνατόν εξεύρεση κοινά αποδεκτών θέσεων. Η σύσταση της Επιτροπής εκτιμάται ότι θα είναι χρήσιμη λόγω της ολοένα διευρυνόμενης συμμετοχής των μερών στις κοινωνικές εξελίξεις και της ιδιαίτερης βαρύτητας, από πλευράς οικονομικού και θεσμικού περιεχομένου, της νομικά δεσμευτικής Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., λόγοι για τους οποίους ο μεταξύ τους διάλογος κρίνεται σκόπιμο να επεκτείνεται χρονικά πέραν της περιόδου των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την εκάστοτε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.



Καθένα από τα τέσσερα (4) συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη εκπροσωπείται στην Επιτροπή με ίσο αριθμό εκπροσώπων και όλες οι αποφάσεις της λαμβάνονται με ομοφωνία. Με ομόφωνη απόφασή των συμβαλλομένων μερών είναι επίσης δυνατόν η Επιτροπή ν' αποκτήσει ενδεχομένως νομική προσωπικότητα.

Η Επιτροπή συνέρχεται τακτικά ανά εξάμηνο και εκτάκτως οποτεδήποτε κριθεί ομόφωνα αναγκαίο. Στο έργο της επικουρείται από επιστήμονες και συμβούλους των συμβαλλόμενων μερών, που αποτελούν την τεχνική Γραμματεία της Επιτροπής και εφ' όσον κριθεί αναγκαίο, μπορεί να αναθέτει εργασίες και σε εξωτερικούς συνεργάτες. Μπορεί επίσης να συστήνει ειδικές επιτροπές ανά έργο.

#### **ΑΡΘΡΟ 9**

##### **Άμεση Νομοθέτηση των Συμφωνιών της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.**

Τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη συμφωνούν και ζητούν από την Κυβέρνηση να νομοθετεί άμεσα, με αυτούσιο περιεχόμενο, όλες τις συμφωνίες της εκάστοτε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., ιδίως όσες δεν επιβαρύνουν τον κρατικό Προϋπολογισμό, λαμβάνοντας υπόψη ότι πρόκειται για εθνικές συμφωνίες, προϊόν υπεύθυνου κοινωνικού διαλόγου, που είναι επωφελείς για την οικονομία και την κοινωνία και εξασφαλίζουν ομαλές εργασιακές σχέσεις.

#### **ΑΡΘΡΟ 10**

##### **Αδήλωτη Εργασία**

Η αδήλωτη εργασία είναι σύνθετο φαινόμενο που δημιουργεί προβλήματα σε όλους: κράτος – εργαζόμενους – επιχειρήσεις. Στρεβλώνει την αγορά, υπονομεύει την ανάπτυξη, δημιουργεί συνθήκες μη υγιούς ανταγωνισμού, διευκολύνει την παραοικονομία, γεννά ανασφάλειες και επιδεινώνει το ασφαλιστικό σύστημα.

Τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη συμφωνούν και ζητούν από την Κυβέρνηση να υιοθετήσει μια εθνική στρατηγική μέτρων τόσο για την πρόληψη όσο και την καταστολή της παραβατικότητας.

Ενδεικτικά αναφέρεται: η βελτίωση και ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών, η δημιουργία υποδομών και πληροφοριακών εργαλείων, μέτρα διαφάνειας στο νομικό πλαίσιο, εκστρατεία ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης.

#### **ΑΡΘΡΟ 11**

##### **Εκσυγχρονισμός ΟΑΕΔ**

Τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη διαπιστώνουν την ανάγκη εκσυγχρονισμού και αναβάθμισης της λειτουργίας του ΟΑΕΔ, με στόχο την αποτελεσματικότερη λειτουργία του και την εξοικονόμηση πόρων του Οργανισμού.

Στο πλαίσιο αυτό κρίνονται αναγκαία:

- Η αναβάθμιση του επίπεδου εξυπηρέτησης των πολιτών και η

δημιουργία συστήματος μέτρησης της ικανοποίησης αυτής σε διαρκή βάση.

- Η δημιουργία συστήματος διαρκούς αποτύπωσης των αναγκών της ζήτησης της αγοράς εργασίας με άμεση λειτουργία ενιαίου, ολοκληρωμένου και ασφαλούς πληροφοριακού συστήματος καταγραφής ανέργων και δυνατότητα σύνδεσης online με ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις ή/και φορείς για την επίτευξη της σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

- Ο προγραμματισμός κατάρτισης άμεσα συνδεδεμένης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

- Η υιοθέτηση συστημάτων και διαδικασιών που συμβάλλουν στη οργάνωση των υπηρεσιών με διαφάνεια και αποτελεσματικότητα.

## **ΑΡΘΡΟ 12**

### **Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ)**

**Α. Θεσμική κατοχύρωση αυτονομίας**

Τα μέρη εμμένουν στην ανάγκη θεσμικής κατοχύρωσης της αυτονομίας του ΛΑΕΚ με την μετατροπή του σε Ν.Π.Ι.Δ σύμφωνα με το σχέδιο νόμου που είχε προσαρτηθεί στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003.

**Β. Συνολική επιχορήγηση των εκπαιδευτικών δομών**

Τα συμβαλλόμενα μέρη αναγνωρίζοντας το σημαντικό έργο των εκπαιδευτικών δομών των οργανώσεων στην ενίσχυση της απασχόλησης, αποφασίζουν το συνολικό ποσοστό της επιχορήγησής τους να ανέρχεται σε 20%

**Γ. Κατανομή επιχορήγησης των εκπαιδευτικών δομών**

Σύμφωνα δε με το άρθρο 12 παρ. 4 & 5 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003 το ποσοστό επιχορήγησης των εκπαιδευτικών δομών της Γ.Σ.Ε.Ε. (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ) ανέρχεται σε 45% και των εργοδοτικών οργανώσεων σε 55% συνολικά (ειδικότερα ΑΛΒΑ & ΚΕΚ ΙΒΕΠΕ 20,75%, ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ & ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ 17,85%, ΚΑΕΛΕ & ΙΝΕΜ-ΕΣΣΕ 16,40%).

**Δ. Επιχορήγηση ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε**

Με στόχο την συνέχιση της επιτυχούς λειτουργίας και την περαιτέρω ανάπτυξη του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν η επιχορήγηση από το ΛΑΕΚ να είναι ύψους μέχρι 3,0 % επί του συνόλου των ετησίων εισφορών που εισπράττονται υπέρ ΛΑΕΚ.

Το ακριβές ποσό θα ορίζεται από την Επιτροπή Διαχείρισης του ΛΑΕΚ, βάσει ομοφώνως εγκεκριμένου από τους Κοινωνικούς Εταίρους προϋπολογισμού - απολογισμού του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. Το ποσοστό αυτό είναι πέραν του ποσοστού επιχορήγησης των εκπαιδευτικών δομών των οργανώσεων της παραγράφου Β.

## **ΑΡΘΡΟ 13**

### **Εξορθολογισμός της λειτουργίας του Διανεμητικού Λογαριασμού**

### **Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (Δ.Λ.Ο.Ε.Μ.)**

Τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη συμφωνούν στην από κοινού ανάληψη πρωτοβουλίας, ώστε τα έσοδα του Διανεμητικού Λογαριασμού Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (Δ.Λ.Ο.Ε.Μ.) να διατίθενται αποκλειστικά για τους σκοπούς που συστάθηκε ο Λογαριασμός.

Επίσης θα επιδιώξουν ν' αυξηθούν τα επιδόματα τέκνων που καταβάλλονται μέσω του Δ.Λ.Ο.Ε.Μ., ώστε ν' ανταποκρίνονται στις σύγχρονες αυξημένες ανάγκες φροντίδας των παιδιών.

Τέλος, συμφωνούν να καθιερωθεί η υποχρέωση κοινοποίησης ετήσιου Απολογισμού Εσόδων – Εξόδων του Δ.Λ.Ο.Ε.Μ. προς τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη.

### **ΑΡΘΡΟ 14**

#### **Προσπελασιμότητα των εργαζομένων ΑμΕΑ στη χρήση Η/Υ**

Τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη στο πλαίσιο των επιβεβλημένων παρεμβάσεων τους για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας στον τομέα της απασχόλησης, συστήνουν στις επιχειρήσεις να αξιοποιήσουν τις πολλαπλές δυνατότητες, τις οποίες προσφέρει η σύγχρονη τεχνολογία για τη δημιουργική και παραγωγική αξιοποίηση των ικανοτήτων των εργαζομένων με αναπηρίες, τους οποίους απασχολούν. Ειδικότερα σ' ό,τι αφορά στη χρήση Η/Υ, να προβαίνουν σε κάθε απαραίτητη ενέργεια για τη διευκόλυνση της προσπελασιμότητάς τους (πχ. ασύρματη δικτύωση, φορητοί υπολογιστές, προσπελάσιμο πληκτρολόγιο, ιχνόσφαιρες, διακόπτες χεριών, διακόπτες ποδιών, σύστημα ελέγχου Η/Υ με το κεφάλι, εικονικό πληκτρολόγιο, πνευματικός διακόπτης, οθόνη και μεταφραστής Braille, αναγνώστης και μεγεθυντής οθόνης Η/Υ, αναγνώριση ομιλίας, τραπέζι στήριξης μεταβλητού ύψους κ.ά.), ούτως ώστε ο (η) χειριστής (-τρια) ΑμΕΑ να διευκολύνεται στη χρήση του Η/Υ.

### **ΑΡΘΡΟ 15**

#### **Εξοικείωση των εργαζομένων με τις νέες τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνιών**

Τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη αναγνωρίζουν την αξία της επένδυσης στην ανάπτυξη των ανθρώπινων δεξιοτήτων μέσω της γνώσης και την ανάγκη συνεχούς εξοικείωσης των εργαζομένων, νέων ή μεγαλύτερων σε ηλικία, στα νέα δεδομένα από την διάδοση των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών (ΤΠΕ).

Στο πλαίσιο αυτό συστήνεται :

- Η διευκόλυνση των εργαζομένων προκειμένου να καταρτίζονται και επιμορφώνονται στις νέες τεχνολογίες, ώστε να αξιολογούν και να επεξεργάζονται αποτελεσματικά πληροφορίες, που σχετίζονται με το περιεχόμενο και τις προοπτικές της εργασίας τους.

- Η διασφάλιση ίσων ευκαιριών σε όλους τους εργαζόμενους, όσον αφορά στην πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες.
- Η υποστήριξη των εργαζόμενων για την ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων τους, όπως δεξιότητες επικοινωνίας (προφορική, γραπτή ή μέσω δικτύων), δεξιότητες χρήσης Η/Υ, τεχνικές και επαγγελματικές δεξιότητες, νοητικές δεξιότητες, ειδικές δεξιότητες που συνδέονται με κάποιο προσόν ή ταλέντο.

#### **ΑΡΘΡΟ 16**

##### **Αναπλήρωση από τον ΟΑΕΔ των μειωμένων αποδοχών των εργαζόμενων μαθητών εξαιτίας της εκ του νόμου προβλεπόμενης ανώτατης απασχόλησης έξι (6) ωρών**

Τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη συμφωνούν να προβούν από κοινού σε αίτημα προς την Κυβέρνηση για την ανάληψη από τον ΟΑΕΔ της υποχρέωσης καταβολής στους εργαζόμενους μαθητές, μέχρι τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, εφόσον φοιτούν στη δευτεροβάθμια γενική ή τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση σε δημόσιες ή ιδιωτικές σχολές αναγνωρισμένες από το Κράτος, δύο επιπλέον ωρομισθίων για κάθε ημέρα απασχόλησής τους, υπό την προϋπόθεση ότι το ετήσιο φορολογητέο εισόδημά των γονέων τους δεν υπερβαίνει το εκάστοτε ισχύον αφορολόγητο όριο.

#### **ΑΡΘΡΟ 17**

##### **Διατηρούμενες Διατάξεις**

Α. Αποδοχές ανώτερες στο σύνολό τους από αυτές που καθορίζει η παρούσα συλλογική σύμβαση ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας.

Β. Όλες οι διατάξεις προηγούμενων Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και αντίστοιχων Διαιτητικών Αποφάσεων εφόσον δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί, εξακολουθούν να ισχύουν και αποτελούν ενιαίο σύνολο.

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει την 1η Ιανουαρίου 2008.

##### **ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ**

Για τον Σ.Ε.Β. Για τη Γ.Σ.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος Ο Πρόεδρος Ο Γεν. Γραμματέας

Δημ. Δασκαλόπουλος Ι. Παναγόπουλος Κ. Πουπάκης

Για τη Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος Ο Γεν. Γραμματέας

Δ. Ασημακόπουλος Νικ. Σκορίνης

Για την Ε.Σ.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος Ο Γεν. Γραμματέας

Δημ. Αρμενάκης Νικ. Τζίκας  
ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ Α ΣΤΗΝ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008-2009  
ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008-2009  
ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΙ 31.12.2007 ποσοστό

αύξησης 1.1.2008 ποσοστό  
αύξησης 1.9.2008 ποσοστό  
αύξησης 1.5.2009

Ημερομίσθιος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία 29,39 3,45 30,40 3,00 31,32 5,50 33,04  
Ημερομίσθιος άγαμος 1 τριετία 30,47 3,45 31,52 3,00 32,47 5,50 34,25  
Ημερομίσθιος άγαμος 2 τριετία 31,93 3,45 33,03 3,00 34,02 5,50 35,89  
Ημερομίσθιος άγαμος 3 τριετία 33,37 3,45 34,52 3,00 35,56 5,50 37,51  
Ημερομίσθιος άγαμος 4 τριετία 34,83 3,45 36,03 3,00 37,11 5,50 39,15  
Ημερομίσθιος άγαμος 5 τριετία 36,28 3,45 37,53 3,00 38,66 5,50 40,78  
Ημερομίσθιος άγαμος 6 τριετία 3,45 39,05 3,00 40,22 5,50 42,43  
Ημερομίσθιος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία 32,33 3,45 33,45 3,00 34,45 5,50 36,34  
Ημερομίσθιος έγγαμος 1 τριετία 33,41 3,45 34,56 3,00 35,60 5,50 37,56  
Ημερομίσθιος έγγαμος 2 τριετία 34,87 3,45 36,07 3,00 37,16 5,50 39,20  
Ημερομίσθιος έγγαμος 3 τριετία 36,31 3,45 37,56 3,00 38,69 5,50 40,82  
Ημερομίσθιος έγγαμος 4 τριετία 37,77 3,45 39,07 3,00 40,25 5,50 42,46  
Ημερομίσθιος έγγαμος 5 τριετία 39,22 3,45 40,57 3,00 41,79 5,50 44,09  
Ημερομίσθιος άγαμος 6 τριετία 42,09 3,00 43,35 5,50 45,74

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ 31.12.2007 ποσοστό

αύξησης 1.1.2008 ποσοστό  
αύξησης 1.9.2008 ποσοστό  
αύξησης 1.5.2009

Υπάλληλος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία 657,89 3,45 680,59 3 701,00 5,5 739,56  
Υπάλληλος άγαμος 1 τριετία 712,7 3,45 737,29 3 759,41 5,5 801,17  
Υπάλληλος άγαμος 2 τριετία 777,49 3,45 804,31 3 828,44 5,5 874,01  
Υπάλληλος άγαμος 3 τριετία 842,28 3,45 871,34 3 897,48 5,5 946,84  
Υπάλληλος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία 723,68 3,45 748,65 3 771,11 5,5 813,52  
Υπάλληλος έγγαμος 1 τριετία 778,49 3,45 805,35 3 829,51 5,5 875,13  
Υπάλληλος έγγαμος 2 τριετία 843,28 3,45 872,37 3 898,54 5,5 947,96  
Υπάλληλος έγγαμος 3 τριετία 908,07 3,45 939,40 3 967,58 5,5 1020,80

**ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ Β**

Το παρόν προσαρτάται στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008-2009 και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

**Συμφωνία – Πλαίσιο για το στρες στην εργασία**

**Συμφωνία – Πλαίσιο για το Εργασιακό Στρες (άγχος).**

**1/ Εισαγωγή**

Το εργασιακό στρες έχει αναγνωρισθεί σε διεθνές, Ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο ως θέμα ενδιαφέροντος που αφορά τόσο τους εργαζόμενους, όσο και τους εργοδότες. Διαπιστώνοντας την ανάγκη για συγκεκριμένη και κοινή δράση στο θέμα αυτό και αναμένοντας τη διαδικασία διαβούλευσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το στρες, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι συμπεριέλαβαν το θέμα αυτό στο πρόγραμμα εργασίας του κοινωνικού διαλόγου 2003-2005.

Το στρες μπορεί να έχει επιπτώσεις σε οποιοδήποτε εργασιακό χώρο και οποιοδήποτε εργαζόμενο, ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης, το πεδίο δραστηριότητας ή τη μορφή της εργασιακής σύμβασης ή σχέσης. Στην πράξη βέβαια δεν θίγονται απαραίτητως όλοι οι χώροι εργασίας και όλοι οι εργαζόμενοι.

Η αντιμετώπιση του εργασιακού στρες μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη αποδοτικότητα και καλύτερης ποιότητας συνθήκες υγείας και ασφάλειας στην εργασία, με συνακόλουθα οικονομικά και κοινωνικά πλεονεκτήματα για τις επιχειρήσεις, τους εργαζόμενους και το σύνολο της κοινωνίας. Η διαφορετικότητα του εργατικού δυναμικού πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη κατά την αντιμετώπιση των προβλημάτων εργασιακού στρες.

**2/ Σκοπός**

Ο σκοπός της παρούσας Συμφωνίας είναι να αυξήσει την ευαισθητοποίηση

και την κατανόηση των εργοδοτών, των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους για το εργασιακό στρες, και να επιστήσει την προσοχή τους σε ενδείξεις που μπορούν να καταδείξουν προβλήματα σχετικά με το στρες στην εργασία.

Στόχος αυτής της Συμφωνίας είναι να παράσχει στους εργοδότες και τους εργαζόμενους ένα πλαίσιο για την αναγνώριση και πρόληψη ή διαχείριση των προβλημάτων εργασιακού στρες. Δεν αποσκοπεί στην απόδοση ατομικών ευθυνών για το στρες.

Αναγνωρίζοντας ότι η παρενόχληση και η βία στον χώρο εργασίας αποτελούν δυνητικούς αγγχογόνους παράγοντες, θέματα για τα οποία τα συμβαλλόμενα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μέρη θα διερευνήσουν τη διαπραγμάτευση συγκεκριμένων ρυθμίσεων, η παρούσα Συμφωνία δεν ασχολείται με τη βία, την παρενόχληση και το μετατραυματικό στρες.

### **3/ Περιγραφή του στρες και του εργασιακού στρες**

Το στρες είναι μια κατάσταση που συνοδεύεται από σωματική, ψυχολογική ή κοινωνική δυσaréσκεια ή δυσλειτουργίες και η οποία προέρχεται από άτομα που αισθάνονται ανέκτα να γεφυρώσουν το κενό ανάμεσα στις απαιτήσεις ή τις προσδοκίες που τους τίθενται.

Το άτομο είναι καλά προσαρμοσμένο για να αντιμετωπίζει τη βραχυχρόνια έκθεση σε πίεση, η οποία μπορεί να θεωρηθεί και ως θετική, έχει, όμως, μεγαλύτερη δυσκολία να αντιμετωπίσει την παρατεταμένη έκθεση σε έντονη πίεση. Επιπλέον, διαφορετικά άτομα μπορεί να αντιδρούν με διαφορετικό τρόπο σε παρόμοιες καταστάσεις, ενώ το ίδιο άτομο μπορεί να αντιδράσει διαφορετικά σε παρόμοιες καταστάσεις σε διαφορετικές περιόδους της ζωής του/της.

Το στρες δεν αποτελεί ασθένεια, αλλά η παρατεταμένη έκθεση σε αυτό, μπορεί να μειώσει την αποδοτικότητα στην εργασία και να προκαλέσει προβλήματα υγείας.

Το στρες που προκαλείται εκτός εργασιακού περιβάλλοντος ενδεχομένως να οδηγεί σε αλλαγές στη συμπεριφορά και σε μειωμένη αποδοτικότητα στην εργασία. Όλες οι εκδηλώσεις του στρες στην εργασία, δεν μπορούν να θεωρηθούν ως εργασιακό στρες. Το εργασιακό στρες μπορεί να προκληθεί από διαφορετικούς παράγοντες, όπως περιεχόμενο εργασίας, οργάνωση της εργασίας, εργασιακό περιβάλλον και έλλειψη επικοινωνίας κλπ.

### **4/ Διαπίστωση των προβλημάτων του εργασιακού στρες.**

Δεδομένης της πολυπλοκότητας του φαινομένου του στρες, η παρούσα Συμφωνία δε σκοπεύει να παράσχει έναν εξαντλητικό κατάλογο των δυνητικών αγγχογόνων παραγόντων. Εντούτοις, το υψηλό ποσοστό απουσίας από την εργασία, ή οι αλλαγές στο προσωπικό, οι συχνές διαπροσωπικές συγκρούσεις ή τα παράπονα από εργαζόμενους είναι μερικές από τις ενδείξεις που μπορούν να καταδείξουν την ύπαρξη εργασιακού στρες.

Η διαπίστωση του κατά πόσον υπάρχει πρόβλημα εργασιακού στρες μπορεί να περιλαμβάνει την ανάλυση διάφορων παραγόντων όπως : η οργάνωση της εργασίας και των διαδικασιών της (διευθέτηση του χρόνου εργασίας, βαθμός αυτονομίας, σύνδεση των δεξιοτήτων των εργαζομένων και των απαιτήσεων της εργασίας, φόρτος εργασίας κλπ), οι συνθήκες και περιβάλλον εργασίας (έκθεση σε προσβλητική συμπεριφορά, θόρυβο, ζέστη, επικίνδυνες ουσίες κλπ), η επικοινωνία (αβεβαιότητα για τις απαιτήσεις της εργασίας, προοπτικές εργασίας ή επικείμενες αλλαγές κλπ), καθώς και υποκειμενικούς παράγοντες (συναισθηματικές και κοινωνικές πιέσεις, αίσθημα αδυναμίας ανταπόκρισης στις απαιτήσεις, έλλειψη υποστήριξης κλπ).

Όταν διαπιστωθεί πρόβλημα εργασιακού στρες, πρέπει να αναληφθεί δράση για την πρόληψη, εξάλειψη ή μείωσή του. Η ευθύνη για τον καθορισμό των

κατάλληλων μέτρων βαρύνει τον εργοδότη. Αυτά τα μέτρα εφαρμόζονται με τη συμμετοχή και τη συνεργασία των εργαζομένων και/ ή των αντιπροσώπων τους.