



Τ.Ε.Ι ΠΑΤΡΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

**«Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΤΙΣ
ΑΜΟΙΒΕΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ»**

**(WOMAN'S PART IN THE EMPLOYMENT FIELD AND DIFFERENCES IN
THE PAYMENT OF THE TWO SEXE)**

**ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ :ΖΑΝΤΕ ΜΑΡΙΑ,ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ ΑΝΝΑ,ΣΥΜΙΑΚΟΥ
ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ**

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ :ΚΟΝΤΟΓΕΩΡΓΗ ΧΡΥΣΟΥΛΑ



ΠΑΤΡΑ, ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2010



Τ.Ε.Ι ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

**〈 Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΔΙΑΦΟΡΕΣ
ΣΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ〉**

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ:

ΖΑΝΤΕ ΜΑΡΙΑ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ ΑΝΝΑ

ΣΥΜΙΑΚΟΥ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ:

Κα ΚΟΝΤΟΓΕΩΡΓΗ ΧΡΥΣΟΥΛΑ

Πτυχιακή εργασία για την λήψη πτυχίου στην Κοινωνική Εργασία από το τμήμα Κοινωνικής Εργασίας της Σχολής Επαγγελματών Υγείας και Πρόνοιας του Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Τ.Ε.Ι.) Πάτρας.

ΠΑΤΡΑ, ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ, 2010

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Ευχαριστίες.....	8
Περίληψη Μελέτης.....	9
Εισαγωγή.....	11
Σκοπός μελέτης.....	12
Ορισμοί Εννοιών.....	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.....	15
Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	15
1.1 Ιστορική Αναδρομή.....	15
1.2 Διάκριση μεταξύ νεότερης και παραδοσιακής γυναικείας απασχόλησης.....	20
1.3 Λόγοι συμμετοχής γυναικών στην αγορά εργασίας.....	22
1.4 Γυναικεία Απασχόληση.....	25
1.4.1 Τα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης.....	27
1.4.2 Κατανομή των απασχολούμενων γυναικών κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας.....	28
1.4.3 Κατανομή των απασχολούμενων γυναικών κατά ομάδες ατομικών επαγγελμάτων.....	30
1.4.4 Κατανομή των απασχολούμενων γυναικών κατά θέση στο επάγγελμα.....	30

1.4.5 Οι επιπτώσεις της γυναικείας απασχόλησης στην κοινωνική στρωμάτωση.....	30
1.4.6 Συμπεράσματα για την κοινωνική απασχόληση.....	32
1.5 Η επικουρικότητα της επαγγελματικής γυναικείας απασχόλησης.....	33
1.6 Η εργαζόμενη γυναίκα.....	34
1.7 Τα χαρακτηριστικά της εργαζόμενης γυναίκας.....	39
1.8 Κοινωνική ασφάλιση εργαζόμενων γυναικών.....	42
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.....	46
Η ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΟΙ ΑΜΟΙΒΕΣ.....	46
2.1 Μισθολογικό χάσμα.....	46
2.2 Θεωρητικές ερμηνείες του μισθολογικού χάσματος.....	50
2.3 Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος.....	54
2.4 Μισθοδοτική διάκριση.....	64
2.5 Αίτια χάσματος αμοιβής.....	66
2.6 Κατανομή ανδρών και γυναικών στα κλιμάκια αμοιβών.....	70
2.7 Η διαφοροποίηση αποδοχών ανάλογα με το φύλο.....	73

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.....	78
ΚΑΘΕΤΟΣ ΚΑΙ ΟΡΙΖΟΝΤΙΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ....	78
3.1 Οριζόντιος και κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός.....	78
3.1.1 Ο επαγγελματικός διαχωρισμός.....	80
3.1.2 Ο επαγγελματικός διαχωρισμός στην αγορά εργασίας με βάση τα χαρακτηριστικά του φύλου.....	84
3.1.3 Ο κατά φύλα (σεξουαλικός) καταμερισμός εργασίας.....	85
3.1.4 Ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα: Διακρίσεις του νόμου.....	86
3.2 Ανδρικοί και γυναικείοι κλάδοι απασχόλησης.....	89
3.2.1 Διαφορές κατά φύλο επαγγελματικών προοπτικών.....	92
3.3 Εμπόδια γυναικών για την πρόσβαση τους στα επαγγέλματα και στην ίση με τους άνδρες αξιοποίηση της.....	93
3.4 Νέες μορφές απασχόλησης και γυναικείας εργασίας.....	96
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....	99
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	99
4.1 Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση.....	99
4.1.1 Ευρωπαϊκές Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στις δομές και μηχανισμούς λήψης αποφάσεων.....	102

4.1.2 Πολιτικές για το φύλο και την εργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση.....	103
4.2 Πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα.....	104
4.2.1 Η εργασία ως κοινωνικό δικαίωμα.....	106
4.3 Νομοθετικές ρυθμίσεις Ελλάδας και Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	107
4.3.1 Προστατευτικά μέτρα για τις εργαζόμενες γυναίκες.....	111
4.4 Μέτρα για την επίτευξη της ισότητας.....	113
4.4.1 Αναγκαίες νομοθετικές μεταρρυθμίσεις.....	115
4.5 Πολιτικές για την ισότητα ανδρών και γυναικών.....	117
4.6 Προγράμματα στήριξης της γυναικείας απασχόλησης.....	117
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5.....	124
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ/ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	124
5.1 Συμπεράσματα.....	124
5.2 Προτάσεις.....	125.
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	127

ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ

Θα θέλαμε να εκφράσουμε τις θερμές ευχαριστίες μας στην υπεύθυνη καθηγήτρια μας, κα Κοντογιώργη, 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.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το θέμα της μελέτης μας είναι η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας στην σύγχρονη Ελλάδα το οποίο είναι αποτέλεσμα βιβλιογραφικής ανασκόπησης καθώς και εξέτασης βιβλίων και άρθρων.

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στην ιστορική αναδρομή δηλαδή στην εξέλιξη της γυναίκας από την αρχαιότητα μέχρι και την σύγχρονη εποχή. Επισημαίνουμε την διάκριση που υπάρχει ανάμεσα στην παραδοσιακή και νεότερη απασχόληση και τέλος αναφερόμαστε στην κοινωνική ασφάλιση της γυναίκας από το τι ίσχυε τότε μέχρι και το τώρα.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναφέρεται το μισθολογικό χάσμα που υπάρχει ανάμεσα στη γυναίκα και στον άνδρα, οι ερμηνείες αυτού του χάσματος, τα αίτια καθώς και οι παράγοντες που οδηγούν στην ύπαρξη αυτού του μισθολογικού χάσματος και τέλος η διαφοροποίηση που γίνεται στο μισθό με βάση το φύλο.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύεται ο διαχωρισμός που υπάρχει στα επαγγέλματα ανάλογα με το φύλο, γίνεται μια αναφορά στους ανδρικούς και γυναικείους κλάδους απασχόλησης καθώς και στα εμπόδια που συναντά η γυναίκα στην πρόσβαση της σε κάποια από αυτά.

Στο τέταρτο κεφάλαιο καταγράφονται τα προγράμματα, οι νομοθεσίες και οι πολιτικές που υπάρχουν για την απασχόληση.

Τέλος, παρουσιάζονται τα συμπεράσματα και οι προτάσεις που προκύπτουν μέσα από την μελέτη που κάναμε για την θέση της γυναίκας στην απασχόληση.

REVIEW

Our study concerns the part a woman has in the employment field in contemporary Greece which is the outcome of biographical reexamination as well as the examination of books and articles.

In the first chapter there is reference to historical retrospect meaning woman's evolution from ancient times till today. We give emphasis to the discrimination between traditional and recent occupation and we also refer to the social security of a woman regarding what was valid then till nowadays.

In the second chapter there is reference to the payment chasm existing between woman and man, the interpretation of this chasm, the causes as well as the factors that lead to the existence of this payment chasm. Finally the discrimination in payment based on the sex.

In the third chapter there is an analysis in the division among professions in proportion to sex there is a reference to men and women's areas of occupation as well as the obstacles a woman faces during her access to some of them.

In the fourth chapter there is a record of the programmers'. Legislation and policies concerning occupation.

Finally there is a presentation of the conclusions and suggestions resulting from the study we made about woman's part in the employment field.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το θέμα της συγκεκριμένης μελέτης είναι η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας καθώς και η ανισότητα αμοιβών των 2 φύλων. Σκοπός της συγκεκριμένης μελέτης είναι να δούμε πως η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας έχει αλλάξει από την αρχαιότητα μέχρι και τώρα την σύγχρονη εποχή. Βλέπουμε ότι παρά τις νομοθετικές ρυθμίσεις που έχουν γίνει για την ισότητα των 2 φύλων στην αγορά εργασίας και παρά το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια παρατηρείται αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας όσο και σε κάποια <ανδρικά> επαγγέλματα διαπιστώνουμε ότι ακόμα και τώρα συνεχίζονται να υπάρχουν διακρίσεις και ανισότητες σε βάρος της γυναίκας.

Στόχος μας είναι να δώσουμε μια εικόνα των συνθηκών της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα μέσα από μια βιβλιογραφική ανασκόπηση.

Έτσι στην σημερινή εποχή παρατηρούμε ότι η θέση της γυναίκας στην παραγωγή είναι θέση υποτελής και ο μισθός της χαμηλότερος από του άντρα. Η γυναίκα προσπαθεί να συνδυάσει οικογένεια και εργασία αφού προσπαθεί να ισορροπήσει αυτά τα δύο μεταξύ τους. Έτσι ο ρόλος της γυναίκας είναι διπλός: από τη μία στο νοικοκυριό και από την άλλη στο χώρο εργασίας της. Επιπλέον, γίνεται αναφορά στον διαχωρισμό της αγοράς εργασίας σε ανδρικούς και γυναικείους κλάδους απασχόλησης και στην ανισότητα των αμοιβών που αυτός ο διαχωρισμός επιφέρει.

Τέλος μέσα από την μελέτη που κάναμε καταλήξαμε ότι η γυναικεία απασχόληση είναι πλέον αναφαίρετο δικαίωμα και αυτονόητο, η απασχόληση αποτελεί ένα μέσο που χαρίζει στην γυναίκα αυτοσεβασμό και ολοκλήρωση της προσωπικότητας της.

ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Σκοπός της μελέτης μας είναι να δούμε πως είναι η εξέλιξη της γυναίκας στην απασχόληση από την αρχαιότητα μέχρι τώρα. Βλέπουμε ότι από μεριά νομοθετικών ρυθμίσεων και άλλων παραγόντων η γυναίκα έχει εξελιχθεί επαγγελματικά σε μεγάλο βαθμό παρόλα αυτά όμως η γυναίκα στην αγορά εργασίας συναντά πολλά προβλήματα. Συναντά την διάκριση και την περιθωριοποίηση την άνιση μεταχείριση σε σχέση με το ανδρικό φύλο. Επίσης, διαπιστώνουμε την διάκριση και σε μισθολογικό επίπεδο. Έτσι σκοπός μας είναι να δούμε τι μπορεί να γίνει μέσα από κάποιες δράσεις, μέσα από κάποια προγράμματα έτσι ώστε η γυναίκα να μην αντιμετωπίζει τέτοιου είδους συμπεριφορές βγαίνοντας στην αγορά εργασίας.

ΟΡΙΣΜΟΙ ΕΝΝΟΙΩΝ:

Γυναίκα: Είναι πρόσωπο θηλυκού φύλου σε αντιδιαστολή προς τον άνδρα. Αποτελεί το θηλυκό πρόσωπο που με την συμπεριφορά του και τις επιλογές του ανταποκρίνεται στον ρόλο ή στο στερεότυπο που η κάθε κοινωνία αναγνωρίζει ως γυναικείο. (Μπαμπινιώτης, 1998)

Απασχόληση: Παροχή εργασίας ή υπηρεσιών, με αμοιβή, βάση ατομικής συμβάσεως ή σχέσεως εργασίας ή μαθητείας ή άλλης ατομικής συμβάσεως ή σχέσεως, διεπομένης είτε από το ιδιωτικό είτε από το δημόσιο δίκαιο, σε οποιαδήποτε τομέα ή κλάδο δραστηριότητας. (www.pik.org.cy/istoselidapik/isiambi.ppt)

Εργασία: Είναι ή για ορισμένο ή αόριστο χρόνο εκούσια απασχόληση του εργαζομένου, η οποία μπορεί να είναι οποιασδήποτε φύσεως, σωματική ή πνευματική προς όφελος του εργοδότη. (Νικόλαος Δημαράς, *Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο*). Επίσης είναι μια συνειδητή ενέργεια του ανθρώπου με την οποία προσαρμόζει την εξωτερική πραγματικότητα σύμφωνα με τις ανάγκες του. Η έννοια της εργασίας περιλαμβάνει τρία στοιχεία: α) το υποκείμενο, δηλαδή τον άνθρωπο ο οποίος την ασκεί, β) το αντικείμενο, με το οποίο επενεργεί ο άνθρωπος και γ) το μέσον, δηλαδή το εργαλείο με το οποίο ενεργεί ο άνθρωπος. (ομάδα καθηγητών και 100 ελλήνων λογοτεχνών, *μέγας σύγχρονος υποδειγματικός οδηγός εκθέσεων επιμέλεια Ν. Παπαιωάννου έκδοση*)

Εργασία ίσης αξίας: Σημαίνει εργασία που επιτελείται από άνδρες και γυναίκες, η οποία είναι όμοιας ή κατ'ουσίαν όμοιας φύσης ή στην οποία αποδίδεται ίση αξία, βάση αντικειμενικών κριτηρίων. (www.pik.org.cy/istoselidapik/isiambi.ppt)

Αμοιβή: Είναι ο συνήθης βασικός ή ελάχιστος μισθός ή μισθός ή κάθε επιπρόσθετη αντιμισθία που πληρώνεται άμεσα ή έμμεσα, σε μετρητά ή σε είδος σε εργαζόμενο/η και πηγάζει από την απασχόληση τους/της. (www.pik.org.cy/istoselidapik/isiambi.ppt)

Ισότητα: διακρίνεται σε πολλά είδη α) Πολιτική: όλοι οι πολίτες έχουν τα ίδια πολιτικά δικαιώματα β) Κοινωνική: σημαίνει έλλειψη κοινωνικών διακρίσεων γ) Φυλετική: τα φύλα ή οι εθνότητες έχουν τα ίδια δικαιώματα εντός του ίδιου κράτους και δ) Θρησκευτική: αυτή υπάρχει μεταξύ διαφορετικών θρησκευμάτων ή και δογμάτων. *(ομάδα καθηγητών και 100 ελλήνων λογοτεχνών, μέγας σύγχρονος υποδειγματικός οδηγός εκθέσεων επιμέλεια Ν.Παπαιωάνου έκδοση)*

Αρχή της ισότητας στην αμοιβή: Σημαίνει την απουσία κάθε διακρίσεως λόγω φύλου, είτε άμεσης είτε έμμεσης, όσον αφορά την αμοιβή για ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας. www.pik.org.cy/istoselidapik/isiamibi.ppt

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

1.1 Ιστορική αναδρομή

Είναι αναγκαίο να γίνει μια αναδρομή στο παρελθόν για να φανεί πως διαμορφώθηκε και πως εξελίχθηκε η θέση της γυναίκας στην ελληνική κοινωνία. Μια τέτοια διαδρομή θα βοηθήσει αρκετά στο να προσεγγίσουμε πιο σωστά την θέση της στην ελληνική κοινωνία σήμερα.

Στην αρχαιότητα, η γυναίκα ήταν προορισμένη να φροντίζει το σπίτι και τα παιδιά. Η θέση της βρισκόταν στην οικογένεια, κάτω από την κυριαρχία του άνδρα, χωρίς συμμετοχή στο δημόσιο βίο και χωρίς δικαιώματα στην ανάπτυξη της προσωπικότητάς της και τη διεκδίκηση μιας θέσης στην κοινωνία πέρα από τη θέση της μητέρας και συζύγου. Η θέση της ήταν κατώτερη μέσα στην οικογένεια και κάτω από την εξουσία του άντρα- συζύγου ή του πρωτότοκου γιου μετά το θάνατο του συζύγου ή κάποιου από τους συγγενείς αδερφούς ή θείους.

Στην αρχαία Ελλάδα και ιδιαίτερα στην Αττική, μοναδικός φορέας δικαιωμάτων συμμετοχής στα κέντρα λήψης αποφάσεων για τα κοινά, ήταν ο άνδρας. Προορισμός της γυναίκας ήταν η γέννηση παιδιών για την εξασφάλιση της διαδοχής στην πατρική κυριαρχία. Οι γυναίκες είχαν την ευθύνη του σπιτιού που για τις πλούσιες ήταν η επίβλεψη των σκλάβων. Πριν από τον 8^ο αιώνα π.Χ. οι γυναίκες όλων ίσως των τάξεων, δούλευαν στο σπίτι και στα χωράφια. Όσο πιο ικανές για τη δουλειά ήταν, τόσο μεγαλύτερη ήταν η αξία τους, γι' αυτό και οι πατέρας τους τις πουλούσαν στους συζύγους. Αργότερα στη δουλοκτητική κοινωνία, η γυναίκα έπαψε να έχει ανάλογη αξία και οι όροι αντιστράφηκαν. (Τακάρη,1984)

Τα πράγματα βέβαια, ήταν διαφορετικά στη Σπάρτη όπου ο στρατιωτικός της χαρακτήρας και προπαντός το καθεστώς της κοινοκτημοσύνης επηρέασαν και τη θέση της γυναίκας, η οποία αν και κατώτερη από τον άνδρα, κυκλοφορεί άνετα στην πόλη

συναλλάσσεται και διαχειρίζεται την περιουσία της και τα εισοδήματα της οικογένειας, μιας και ο άνδρας έπρεπε απερίσπαστος να ασχολείται με τις στρατιωτικές του απασχολήσεις.

Σε μια ουσιαστικά ανδρική κοινωνία, μια «λέσχη ανδρών» όπως σωστά χαρακτηρίστηκε η αρχαία ελληνική πόλη, οι γυναίκες εμφανίζονται σε μία αμφίσημη θέση: αποκλεισμένες από την πολιτική ζωή, συμβάλλουν ουσιαστικά σε αυτήν με τη γέννηση πολιτών. Υποβιβασμένες στις οικιακές μόνον ενασχολήσεις, παραμένουν ανήλικες σε όλη τους τη ζωή έχοντας ανάγκη ενός κηδεμόνα, του πατέρα, του συζύγου, ή του γιου.

Όσο για τον έλεγχο της συμπεριφοράς τους, η πόλη έχει φροντίσει γι' αυτό με τους γυναικονόμους, σώμα αρχόντων που τις επιβλέπει.

Στην ελληνιστική Αίγυπτο, η θέση της γυναίκας γίνεται σημαντική θέση εξαιτίας της εξασθένησης της πόλωσης μεταξύ, των δύο φύλων. Αιτία αυτής της αλλαγής η «μοναρχία» που οδηγεί κάποιους άνδρες να εμπλέκονται λιγότερο στη δημόσια ζωή και να επιστρέφουν στον ιδιωτικό βίο που ήταν πάντοτε συνδεδεμένος με τις γυναίκες. Οι βασίλισσες της ελληνιστικής εποχής (Κλεοπάτρα) αποτελούν τα πρώτα παραδείγματα πραγματικά ανεξάρτητων γυναικών, με μεγάλες ικανότητες στην κυβερνητική πολιτική αλλά και στις αυλικές μηχανορραφίες, έχοντας στο πλευρό τους κάποιον άνδρα ή έναν σύζυγο, έστω και μόνο κατ' όνομα. (Τακάρη,1984)

Στη βυζαντινή περίοδο, η γυναίκα εξακολουθεί να είναι αποκλεισμένη από τα δημόσια αξιώματα. Η αφοσίωση στην οικογένεια και η θρησκεία, η φιλανθρωπία, η παρθενία, η σιωπή και η ανοχή είναι όχι μονάχα το όριο δράσης της, αλλά και τα κοσμήματα της τέλειας γυναίκας και συζύγου. Η ζωή της βυζαντινής είχε μεγάλη διαφορά μεταξύ πλουσίων και φτωχών γυναικών, όπως άλλωστε συμβαίνει και σ' όλους τους τόπους και τις εποχές. Η φτωχή γυναίκα, δούλευε σκληρά στο σπίτι και στις κατώτερες πάντα, εξωτερικές δουλειές, ενώ αν τύχαινε να ξεφύγει προς την «ελεύθερη ζωή», την πορνεία» ξεκινούσε πάντα, από τις κατώτερες βαθμίδες και σπάνια μπορούσε να προχωρήσει στα «ανώτερα» της αξιώματα. Η πλούσια αντίθετα γυναίκα, έκανε έντονα κοσμική ζωή παραμερίζοντας και υπερνικώντας κι αυτή την ίδια την αντίδραση της εκκλησίας. Οι δε πολιτικές συνθήκες, την ανέδειξαν ακόμη

και αυτοκρατόρισα (Θεοδώρα) με δράση πλούσια κι ανάλογη μ' εκείνη των ανδρών που έγιναν υποτελείς της. Προνόμιο των πλούσιων γυναικών ήταν και η μόρφωση που μπορούσαν να πάρουν, μόνο που ήταν ιδιωτική και αφορούσε την αποστήθιση ψαλμών και εκκλησιαστικών κανόνων. Κάθε τάση για ευρύτερες αναζητήσεις της, συγκρούονταν με τις αρχές που όριζαν την ενάρετη γυναίκα. Στη διάρκεια της τουρκοκρατίας, η θέση της Ελληνίδας τυπικά τουλάχιστον άλλαξε. Η γυναίκα βρίσκεται εκτός σπιτιού βοηθώντας σε γεωργικές δουλειές, αλλά και σ' άλλες πιο βαριές, ιδιαίτερα στην Πελοπόννησο, Σιγά, σιγά αρχίζει να εργάζεται στις βιομηχανίες και ιδιαίτερα στα υφαντουργεία και τα κλωστήρια ως προέκταση των οικιακών τεχνών. Αποκτά εμπειρίες και αντιστέκεται στον τουρκικό ζυγό.

Με την ίδρυση του ελληνικού κράτους στα 1832, η γυναίκα και πάλι δεν είναι ισότιμη με τον άντρα. Παραμένει στην υπηρεσία του νοικοκυριού, των παιδιών και του συζύγου που είναι και ο αποκλειστικά αρμόδιος για πολιτική και κοινωνική δραστηριότητα και κύριος μοχλός στη διαδικασία της παραγωγής. Έτσι η κύρια απασχόληση της γυναίκας έξω από το σπίτι ήταν μόνο οι αγροτικές εργασίες που όμως τις θεωρούσε σαν προέκταση των σπιτικών της ασχολιών. Από τις στατιστικές του 1870 προκύπτει πως ενώ οι εργάτες είναι πια 28.400, μόνο 5.735 από αυτούς είναι μόνο γυναίκες. Εκτός από τις εργάτριες, στην ίδια στατιστική η μόνη κατηγορία όπου αναφέρονται γυναίκες είναι οι υπηρέτες αλλά και οι δούλες μαζί με τις παραδουλεύτρες, που δουλεύουν στα σπίτια με μεροκάματο, δεν αναγνωρίζονται επίσημα σαν εργαζόμενες που δουλεύουν επαγγελματικά, αλλά πως δουλεύουν σε άλλο σπίτι.

Έτσι ακόμη ούτε ασφαλίζονται και ούτε πρωταρχικό καθήκον του εργοδότη θεωρείται η καταβολή μισθού, κυρίως στο <δουλικό>. Είναι συνήθως η ανιψιά από το χωριό που μετά από πολλά χρόνια σκληρής εργασίας παίρνει στην καλύτερη περίπτωση μια εύλογη αποζημίωση. Την εποχή αυτή το νοικοκυριό είναι μια μικρή βιοτεχνία. Η γυναίκα μπαλώνει και μετασκευάζει ρούχα, μαγειρεύει φαγητά με προϊόντα του μικρού κήπου, φτιάχνει μεγάλες ποσότητες από ότι φαγητό μπορεί να συντηρηθεί, ετοιμάζει την προίκα της κόρης κεντώντας ή πλέκοντας και κατασκευάζει μόνη της πολλές πρώτες ύλες(κάρβουνα, σαπούνι, βαφή για ρούχα, ή νήματα) υφαίνει στον αργαλειό, και φτιάχνει λινάρι. (Πανταζή)

Η εργαζόμενη γυναίκα την εποχή αυτή είναι όχι μόνο αμόρφωτη αλλά και αγράμματη, αφού ούτε η στοιχειώδης εκπαίδευση δεν είναι υποχρεωτική και τα πρώτα σχολεία για κορίτσια είναι έργο ιδιωτικής πρωτοβουλίας και όχι του κράτους. Δεν έχει συνεπώς την ικανότητα χωρίς καμία καθοδήγηση, να αντιμετωπίσει σωστά τα προβλήματα της και η πλήρης εξάντληση μέσα και έξω από το σπίτι της φαίνεται φυσική και απαραίτητη θυσία αφού έτσι βοηθά τον οικογενειακό προϋπολογισμό. Έτσι οι γυναίκες που τολμούν αλλά και που έχουν την δυνατότητα να διαμαρτυρηθούν είναι οι πρώτες μορφωμένες αστές γυναίκες που όμως σχεδόν ποτέ δεν είναι εργαζόμενες αφού ακόμα η γυναικεία δουλειά θεωρείται υποτιμητική για όλη την οικογένεια και δουλεύουν έξω από το σπίτι μόνο οι αστές που έχουν άμεση οικονομική ανάγκη.

1922-1940. Σημαντικός σταθμός στην πρόοδο της θέσης της γυναίκας είναι ο ερχομός στην Ελλάδα του γυναικείου προσφυγικού πληθυσμού της Μ. Ασίας. Το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών αυτών προερχόταν από τα αστικά κέντρα της Πόλης και της Σμύρνης όπου οι γυναίκες μετείχαν ενεργότερα στην υπεράσπιση των δικαίων αιτημάτων τους για ίση αμοιβή εργασία. Οι γυναίκες αυτές με μεγαλύτερες γνώσεις στην δουλειά μπαίνουν ευκολότερα στην παραγωγή και στα διάφορα επαγγέλματα. Εργαζόμενες δεν είναι μόνο οι γυναίκες που προέρχονται από την εργατική τάξη αλλά όλο και περισσότερες αστές. Γυναίκες που επιδιώκουν κάποια υποτυπώδη ανεξαρτησία από την ανδρική κυριαρχία. Για τις αστές γυναίκες η κατάσταση είναι τραγική γιατί μία και τους λείπει κάθε υποδομή, μόρφωση, τεχνική εκπαίδευση, αναγκάζονται να απασχολούνται σε δουλειές που μέχρι τώρα έκαναν μόνο οι γυναίκες των κατώτερων κοινωνικών στρωμάτων. (Πανταζή)

Οι πρώτες ευκαιρίες που τους προσφέρθηκαν ήταν της ανειδίκευτης εργάτριας ή της υπαλλήλου και αν είχε τελειώσει το γυμνάσιο, της δακτυλογράφου, της γραμματέας, ή το πολύ της δασκάλας. Έτσι οι εργαζόμενες αστές αναγκάζονται να συγκρουστούν με την τάξη τους που αποδοκιμάζει την δουλειά της γυναίκας έξω από το σπίτι και που την βλέπει τώρα όχι μόνο να δουλεύει αλλά να ξεπέφτει σε παρακατιανές δουλειές. Από την άλλη μεριά η αστή γυναίκα δεν αρκείται στην χαμηλή αμοιβή όπως η γυναίκα της εργατικής τάξης και δυσανασχετεί περισσότερο με τις κακές συνθήκες δουλειάς.

1940-1950. Αμέσως μετά τον Β Παγκόσμιο Πόλεμο η αστή γυναίκα άρχισε πια συστηματικά να βγαίνει από το σπίτι και να δουλεύει αναζητώντας στο επάγγελμα τον βιοπορισμό της σπρωγμένη όμως από την ανάγκη για συνεισφορά στο οικογενειακό εισόδημα. Η νοοτροπία όμως πως η δουλειά δεν είναι απαραίτητη για την ολοκλήρωση της σαν άνθρωπου ανεξάρτητου αλλά μόνο αναγκαία αν δηλ. δεν γίνεται αλλιώς για την ενίσχυση του οικογενειακού προϋπολογισμού είναι βαθειά ριζωμένη. Έτσι ελάχιστες γυναίκες δουλεύουν χωρίς να χρειάζεται. Όταν είναι υποχρεωμένες να συνεισφέρουν στα οικογενειακά έξοδα, αν είναι ανύπαντρες, δημιουργούν την προίκα που είναι συνήθως ένα μικρό κεφάλαιο.

1960-2000. Στην χώρα μας με την ανάπτυξη της βιομηχανίας γίνεται όλο και πιο εύκολα αποδεκτή η δουλειά της γυναίκας γιατί τα γυναικεία εργατικά χέρια εξακολουθούν να είναι φτηνά. Όλο και περισσότερες γυναίκες απορροφούνται στην βιομηχανία όλο και πιο πολλές αγρότισσες γίνονται ανειδίκευτες εργάτριες στα εργοστάσια. Στην ύπαιθρο όμως επικρατούν ακόμη σχετικά με την γυναίκα φεουδαρχικές αντιλήψεις. Οι αγρότισσες εξακολουθούν να θεωρούνται ανεπάγγελτες. Το πρωτόγονο αγροτικό νοικοκυριό εξακολουθεί να είναι τρομερά εξαντλητικό ακόμη και σήμερα για την γυναίκα. Κι όμως μετά το μαγείρεμα, το πλύσιμο των ρούχων στην βρύση, την φροντίδα των ηλικιωμένων μελών της οικογένειας, την φροντίδα των παιδιών, το σκάψιμο του χωραφιού, η λίπανση, το κουβάλημα των ξύλων, το θέρισμα όλα αυτά αρχίζουν για την χωριάτισσα από πολύ μικρή ηλικία. Η αγρότισσα που δουλεύει σκληρά πολύ συχνά σκληρότερα από τον άντρα όχι μόνο δεν έχει καμία οικονομική ανεξαρτησία αλλά είναι και πλήρως υποταγμένη στο σύζυγο. Αναλφάβητη όπως εξακολουθεί να είναι σε μεγάλο ποσοστό μένει πολύ συντηρητική. Μόνο που πια έχοντας πλήρη συνείδηση της μεγάλης καταπίεσης σαν μόνη διέξοδο για να την μειώσει βρίσκει την εγκατάλειψη της αγροτικής ζωής. Ξέρει δηλαδή τα πάντα η εργαζόμενη γυναίκα στην Ελλάδα πως κανείς δεν μετέχει στην αγωνία της για την εκπλήρωση όλων των καθηκόντων της και πως η υπερκόπωση της θα λείψει μόνο αν η ίδια φροντίσει να μειώσει τις πολλές της ευθύνες. (Τακάρη,1984)

Σήμερα οι γυναίκες συμμετέχουν σε συνδικάτα, κόμματα, κινήσεις πολιτών, σε διάφορες μορφές κοινωνικής δραστηριότητας. Ψηφίζουν και επηρεάζουν το κοινωνικό περιβάλλον παλεύοντας ενάντια όχι μονάχα στην κυρίαρχη κουλτούρα που

έτσι κι αλλιώς αντιμάχεται τη μαζική συμμετοχή τους στο δημόσιο βίο, αλλά κύρια τη συνήθεια αιώνων που τις θέλει μακριά και πέρα από τους δημόσιους θεσμούς.

Οι γυναίκες σήμερα δεν είναι άφωνες, αλλά φορείς συγκεκριμένων απόψεων που παραπέμπουν στις αρχές μιας εναλλακτικής προσέγγισης της πολιτικής και της ζωής. Πρωταρχικό στοιχείο μιας τέτοιας προσέγγισης είναι η νέα αντίληψη για τη δημοκρατία και την εξουσία όπου ο σεβασμός και η ανοχή στην διαφορετικότητα του άλλου, ο διάλογος ως μέσο επίλυσης των διαφορών και η αποφυγή της βίας, η αλληλεγγύη ως πολιτική ανακατανομής πόρων και εξουσιών είναι τα βασικά στοιχεία της. Με βάση την αντίληψη αυτή, η εξουσία δεν αποτελεί αυτοσκοπό, γεγονός που δίνει ένα νέο ουσιαστικό περιεχόμενο και μια νέα ηθική διάσταση στην πολιτική. Οι γυναίκες καθώς προσέρχονται στο χώρο της πολιτικής έχουν πολλά να δώσουν. Ο δρόμος τους είναι χωρίς επιστροφή κι ας είναι ακόμη μια μειοψηφία. Εκείνο που ποτέ τους δεν πρέπει να ξεχνούν είναι πως οι μεγαλύτερες ανθρώπινες ιδέες και αλλαγές ξεκίνησαν πάντα από μειοψηφίες.

1.2 Διάκριση μεταξύ <νεότερης> και <παραδοσιακής> γυναικείας απασχόλησης

Σχετικά με την διάκριση μεταξύ νεότερης και παραδοσιακής γυναικείας απασχόλησης η Μουσούρου (1993) υποστηρίζει ότι μελετήθηκε εμπειρικά στην σύγχρονη, βιομηχανική-αστιακή κοινωνία. Όμως η αναδρομή στην προ-βιομηχανική εποχή αλλά και ή αναφορά στις συνθήκες απασχόλησης στα πλαίσια της παραδοσιακής, γεωργικής -αγροτικής κοινωνίας μελετήθηκε στην σύγχρονη εποχή. Ο χρόνος λοιπόν που συνδέει το. πριν με το τώρα εκτός από ιστορικός είναι και κοινωνικός. Με βάση αυτό υποστηρίζει ότι και οι παραδοσιακές αλλά και σύγχρονες δομές είναι εξίσου σύγχρονες επειδή γιατί συνυπάρχουν στην ίδια εποχή, την δική μας. Για την αποφυγή της αναπόφευκτης σύγχυσης που προκαλούν οι όροι, προτείνει τον όρο σύγχρονος για να εκφράσει το ιστορικό παρόν και τον όρο νεωτερικός για να εκφραστεί το(κοινωνικά) εκσυγχρονισμένο. Καταλήγοντας, ότι η σύγχρονη απασχόληση των γυναικών μπορεί να είναι και παραδοσιακή και νεωτερική. (Μουσούρου,1993)

Επίσης υποστηρίζει ότι η διάκριση της γυναικείας απασχόλησης σε παραδοσιακή και νεωτερική στηρίζεται στο είδος και τις συνθήκες απασχόλησης σε κατηγορίες οι οποίες διακρίνονται σε παραδοσιακές και νεωτερικές με βάση το κατά πόσον προϋποθέτουν παραμονή στο ιδιωτικό χώρο και μη εμπορευματική συμβολή στην παραγωγή. Δευτερευόντως η διάκριση αυτή στηρίζεται στον τρόπο της οποίας απασχόλησης και αναφέρεται σε ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά των σύγχρονων νεωτερικών κοινωνιών που είναι η αποδέσμευσή του ατόμου από την ομάδα και η επιλογή του τρόπου οργάνωσης του ιδιωτικού βίου.

Ακόμη, υποστηρίζει ότι για να θεωρηθεί η γυναικεία απασχόληση παραδοσιακή θα πρέπει η γυναίκα να συμβάλλει και οικονομικά στο σπίτι, να απασχολείται στον αγρό που θεωρείται ως προέκταση της οικίας και να παρέχει υπηρεσία χωρίς αμοιβή. Υπάρχει όμως περίπτωση η απασχόληση να έχει ένα χαρακτηριστικό που είναι καθοριστικό για να θεωρηθεί σύγχρονη. Αυτό, το χαρακτηριστικό είναι η χρήση του σύγχρονου μηχανολογικού εξοπλισμού.

Αλλά τα κύρια στοιχεία της νεωτερικής γυναικείας απασχόλησης είναι η δραστηριότητα της γυναίκας έξω από το σπίτι και η αμειβόμενη απασχόληση. Στον δευτερογενή και τριτογενή τομέα είναι η γυναικεία απασχόληση μπορεί να υπάρχει όμως σε ορισμένες περιπτώσεις και σε πρωτογενή τομέα. (Μουσούρου, 1985)

Η σύντομη αναφορά στην νομική κατάσταση της εργαζόμενης ελληνίδας, συγκρινόμενη με τις νεότερες αντιλήψεις κατά τα νομοθετικά μέτρα που έχουν ληφθεί σε άλλες χώρες, αλλά και σε συσχέτιση με την ανεπάρκεια ή και ανυπαρξία κοινωνικών υπηρεσιών για την φροντίδα του παιδιού και την μη κοινωνικοποίηση της οικιακής εργασίας, μας κάνει να αναρωτιόμαστε αν και κατά πόσον έχει βελτιωθεί η θέση της εργαζόμενης ελληνίδας. Η θέση της στην παραγωγή είναι θέση υποτελής και ο μισθός της σαφώς χαμηλότερος από το μισθό του άντρα. Αν μας επιτρεπόταν μια γενικότερη διαχρονική θεώρηση της πορείας της ελληνίδας γυναίκας, θα διαπιστώναμε πως η θέση της, αν έχει βελτιωθεί από ορισμένες πλευρές, από άλλες έχει χειροτερέψει. Πράγματι η διατάραξη της ισορροπίας που βασίλευε στην παραδοσιακή κοινωνία, όπου βέβαια υπήρχε διαφοροποίηση της δραστηριότητας του ρόλου των δύο φύλων, δεν απέβη προς όφελος του γυναικείου πληθυσμού στο σύνολο του. Γιατί μέσα σε αυτήν την διαφοροποίηση των ρόλων, χωρίς η γυναίκα να ασκεί τον πιο σημαντικό, ασκούσε ωστόσο την διαχείριση του δικού της τομέα, του νοικοκυριού της, που είχε μια διαφορετική λειτουργία από ότι σήμερα. Η γυναίκα

αποφάσιζε και η γυναίκα γνώριζε τον τρόπο κατασκευής προϊόντων άμεσης χρήσης ή και διαρκούς, που σήμερα τα προμηθεύει η βιομηχανία. Όταν η σύγχρονη γυναίκα εργάζεται στην βιομηχανία με αντίστοιχες δραστηριότητες, ο ρόλος της δεν είναι ο ίδιος: εδώ εκτελεί, δεν αποφασίζει ούτε διαχειρίζεται ούτε γνωρίζει τα μυστικά της κατασκευής των προϊόντων και δεν χρησιμοποιεί βέβαια την φαντασία και την δημιουργικότητάς της, όπως συνέβαινε στην παραδοσιακή κοινωνία. Ακόμη εκτός από το ότι η αμοιβή της είναι μικρότερη από την αμοιβή του ανειδίκευτου εργάτη, έχει βέβαια να κάνει και το άλλο μεροκάματο στο σπίτι και να φροντίσει ενδεχομένως τα παιδιά. Όσο για την γυναίκα που δεν εργάζεται εκτός η μοίρα της δεν φαίνεται να είναι και τόσο καλύτερη. Γιατί βέβαια δεν αμείβεται για την οικιακή εργασία που προσφέρει και την ανατροφή των παιδιών, κυρίως όμως γιατί η εξάρτησή της από τον άντρα είναι πολύ μεγαλύτερη. Έχει ανάγκη από το μισθό του για να αγοράσει τα αγαθά που στις παραδοσιακές κοινωνίες κατασκευάζονταν στο σπίτι, αλλά και για να συντηρήσει η ίδια την θηλυκότητά της που έχει κεφαλαιοποιηθεί, τον ίδιο της τον εαυτό που έχει εν τω μεταξύ αντικειμενοποιηθεί και έχει γίνει αντικείμενο οικονομικής εκμετάλλευσης.

1.3 Λόγοι συμμετοχής γυναικών στην αγορά εργασίας

Το φαινόμενο της εξωσπιτικής εργασίας της γυναίκας εμφανίστηκε με μεγάλη συχνότητα της τελευταίες δεκαετίες και προκάλεσε διάφορες αντιδράσεις οι οποίες προέρχονται και από την πλευρά των γυναικών, αλλά κυρίως από την πλευρά των αντρών. Έτσι μια μερίδα αντρών πιστεύουν και υποστηρίζουν την άποψη ότι η γυναίκα δεν πρέπει να εργάζεται γιατί οι ίδιοι είναι άξιοι να της προσφέρουν μια άνετη ζωή. Αυτού του είδους οι άντρες είτε από την αρχή της γνωριμίας τους είτε πριν την σύναψη του γάμου τους, βάζουν την μέλλουσα γυναίκα τους αντιμετώπι με το δίλλημα ανάμεσα στην συνέχιση της εργασίας της και στην αφοσίωση της στην νέα οικογένεια. Στην άλλη πλευρά βρίσκονται οι άντρες οι οποίοι υποστηρίζουν το φαινόμενο της εργασίας της γυναίκας κυρίως για λόγους οικονομικούς, αλλά και για λόγους προσωπικής ανάπτυξης και κάλυψης των αναγκών της. Η γυναίκα μέσω της εργασίας αποκτά αυτονομία, οικονομική ανεξαρτησία, διευρύνει τα ενδιαφέροντα

της. Αναπτύσσεται πνευματικά και ολοκληρώνει την προσωπικότητα της. Οι λόγοι που συντελούν για την συμμετοχή γυναικών στην αγορά εργασίας είναι:

1) Η εξασθένηση της κοινωνικής κατακραυγής και η μετατροπή της γυναικείας απασχόλησης από απαξία σε αξία αδιακρίτως κοινωνικών στρωμάτων ή και καταστάσεων.

2) Η ανάπτυξη και η εξάπλωση του τριτογενή τομέα, του τομέα των υπηρεσιών, στο οποίο παραδοσιακά απασχολείται μεγάλος αριθμός γυναικών.

3) η οικονομική ανάγκη που συχνά παρατηρείται εξαιτίας της ανεπαρκούς αμοιβής των συζύγων (ανδρών) ή και άλλων μελών της οικογένειας που προσφέρουν οικονομική βοήθεια.

4) Η αύξηση του αριθμού <<ελεύθερων>> ή <<ανύπαντρων>> γυναικών.

Πολλές γυναίκες οι οποίες είναι διαζευγμένες, χήρες και ελεύθερες από προσωπική τους επιθυμία αισθάνονται ιδιαίτερα ευάλωτες λόγω της οικονομικής ανασφάλειας των κοινωνικών και συναισθηματικών δυσκολιών και προβλημάτων υγείας. Έτσι συχνά καταφεύγουν στην διεκδίκηση μιας θέσης στην αγορά εργασίας με σκοπό να καλύψουν όλες τις ανάγκες τους.

5) Η επιθυμία της γυναίκας για αυτό-ολοκλήρωση.

Οι γυναίκες μέσω της εργασίας τους συνειδητοποιούν ότι έχουν δικαίωμα στον χώρο της επαγγελματικής ανάπτυξης και κινητικότητας. Με την συμμετοχή τους αυτή μπορούν να αντιμετωπίσουν την πιθανή οικονομική αστάθεια που υπάρχει στην οικογένεια τους και αυτό τις κάνει να αισθάνονται ιδιαίτερα χρήσιμες και σημαντικές.

6) Η άνοδος του εκπαιδευτικού επιπέδου μόρφωσης.

Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του ΚΟΕ, η μόρφωση της γυναίκας επιδρά θετικά στην πιθανότητα συμμετοχής της στο εργατικό δυναμικό, αφού αυξάνει τον αγοραίο μισθό της.

7) Η ηλικία.

Επίσης, η ηλικία της γυναίκας είναι καθοριστικός παράγοντας που επιδρά θετικά στην απόφασή της για συμμετοχή, ενώ για μεγάλες ηλικίες της γυναίκας η πιθανότητα συμμετοχής είναι μειωμένη (lifecyle effects).

8) Η νομοθετική κατοχύρωση της ισότητας των φίλων.

9) Η επιθυμία των γυναικών να προσφέρουν στο κοινωνικό σύνολο.

10) Η επιθυμία τους να είναι οικονομικά ανεξάρτητες από τον σύζυγο τους.

Σύμφωνα με την Νοβίκοβα (1984) οι παράγοντες που μπορούν να οδηγήσουν την γυναίκα στην αγορά εργασίας χωρίζονται σε δυο κατηγορίες στους **αντικειμενικούς** και στους **υποκειμενικούς**. Στους αντικειμενικούς περιλαμβάνονται η σταθερή αύξηση των αναγκών της λαϊκής οικονομίας σε εργατική δύναμη συμπεριλαμβανόμενης και της γυναικείας.

Αυτό συνδέεται με την διεύρυνση της παραγωγής και την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, με την εμφάνιση στην διάρκεια της διαδικασίας του καταμερισμού της εργασίας των επαγγελματικών υποχρεώσεων, τις οποίες η γυναίκα μπορεί να εκπληρώνει καλύτερα από ότι ο άντρας. Οι υποκειμενικοί παράγοντες που ενθαρρύνουν στην συμμετοχή των γυναικών στην εργασία είναι το ενδιαφέρον για κοινωνικές επαφές και για την ανάπτυξη της προσωπικότητας, η επιθυμία για επαγγελματική απασχόληση. Επίσης οι βασικοί παράγοντες που συνέβαλαν να ενθαρρύνουν την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας σύμφωνα με την Κωνσταντίνα Πανταζή (1984) ήταν οι εξής:

1) Η εκβιομηχάνιση που μετακίνησε την γυναικεία εργασία από την παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών για αυτοκατανάλωση σε μια τακτικά και συστηματικά αμειβόμενη απασχόληση.

2) Οι σημαντικά αυξανόμενες ευκαιρίες απασχόλησης οι οποίες δημιουργήθηκαν από την γρήγορη οικονομική ανάπτυξη σε συνδυασμό με τις χαμηλότερες αμοιβές που

θεσμοθετήθηκαν και έστρεψαν το ενδιαφέρον της συζήτησης προς την γυναικεία εργασία.

3) Οι τεχνολογικές εξελίξεις και βελτιώσεις στην παραγωγή που μείωσαν τις απαιτήσεις για μυϊκή δύναμη.

4) Η αύξηση του μέσου όρου ζωής των γυναικών, η μείωση του μέσου όρου της ηλικίας γάμου και η αύξηση της τεκνοποιίας σε μικρή ηλικία, σε συνδυασμό με τον περιορισμό των γεννήσεων συνέβαλλαν στο να μικρύνει ο χρόνος υποχρεώσεων στην μητρική ζωή και να μεγαλώσει ο μέσος χρόνος απασχόλησης των γυναικών.

Τέλος η Μάγδα Νικολαΐδου αναφέρει τους παρακάτω λόγους:

- Το κίνητρο της προίκας

- Οικονομικοί λόγοι

-Τάση ανεξαρτητοποίησης και δημιουργίας

Κατά την είσοδο των γυναικών στην δουλειά ο κύριος παράγοντας είναι ο υλικός, ενώ ύστερα από την προσέλκυση της γυναίκας στην παραγωγή και την ψυχολογική προσαρμογής της στην εργασία εμφανίζονται και άλλα κίνητρα, προσανατολισμοί και η ιεράρχηση αξιών που οφείλονται πια στην ικανοποίηση από την ίδια την εργασία.

1.4 Γυναικεία απασχόληση

Η γυναικεία απασχόληση ή γυναικεία εργασία είναι ένα θέμα που εμφανίζεται συχνά, στον ημερήσιο και περιοδικό τύπο, στα ειδικά έντυπα των γυναικείων οργανώσεων, στην επιστημονική αρθρογραφία. Ειδικότερα, από το 1974 και μετά, στην Ελλάδα της μεταπολίτευσης η γυναικεία εργασία είναι ένα θέμα που εμφανίζεται διάχυτο στον κοινωνικό χώρο και διαπνέει σε διάφορα επίπεδα, την ευρύτερη κοινωνική προβληματική . Η ανισότητα στις αμοιβές μεταξύ αντρών και γυναικών, η προώθηση της ισότητας ευκαιριών, η γυναικεία ανεργία είναι μερικές από τις όψεις της γυναικείας εργασίας που επανέρχονται, με μεγάλη συχνότητα στις σελίδες του ημερήσιου και περιοδικού τύπου. Παράλληλα το θέμα αυτό φαίνεται να κερδίζει έδαφος στην επιστημονική προβληματική και να μετατρέπεται σε αντικείμενο

μελέτης και διερεύνησης. Φαίνεται να αποτελεί έναν κεντρικό άξονα γύρω από τον οποίο περιστρέφονται γενικότερες θεματικές, όπως η κοινωνική αλλαγή, οι σχέσεις των δύο φύλων αλλαγές στην διάρθρωση του εργατικού δυναμικού, η ακόμα ανάγεται σε βασική κατηγορία που χρησιμοποιείται ως ενδεικτική ορισμένων κοινωνικών εξελίξεων που σχετίζονται ειδικότερα με την χειραφέτηση των γυναικών στην Ελλάδα. Παρά την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας υπάρχουν ανισότητες που δυσχεραίνουν την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, στην κοινωνική πραγματικότητα, στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και ειδικότερα στον τριτογενή τομέα αυξήθηκε σημαντικά τις δυο τελευταίες δεκαετίες, ωστόσο η εξέταση της θέσης και των αμοιβών των γυναικών δείχνουν ότι οι διακρίσεις παραμένουν. Η θεαματική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών πανεπιστημιακή εκπαίδευση δεν αντικατοπτρίζει την εξάλειψη των διακρίσεων στην εκπαίδευση και στην πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να υπερεκπροσωπούνται σε ορισμένους κλάδους σπουδών. Η άνιση αυτή κατανομή έχει σημαντικές επιπτώσεις στις επαγγελματικές επιλογές των γυναικών και στην μετέπειτα σταδιοδρομία τους. Έτσι οι γυναίκες στην ανώτατη εκπαίδευση συγκεντρώνονται κυρίως στα γράμματα και στις θεωρητικές επιστήμες και απουσιάζουν από τις θετικές επιστήμες. Απασχόληση είχε η γυναίκα από καταβολής κόσμου στον αγώνα της συμβίωσης, αναπαραγωγής και διαφόρων απασχολήσεων, και μάλιστα με αντάλλαγμα την εξάρτηση και την υποταγή της στον άντρα που της δημιουργούσε μια δουλοπρεπή συμπεριφορά. Στις σύγχρονες κοινωνίες όπου η γυναίκα εργάζεται και αμείβεται, έγινε δημιουργική και συμβάλλει στην ευρύτερη κοινωνία σαν ενεργό μέλος, με θετικό επακόλουθο την αυτοολοκλήρωση της και την δυνατότητα να αυτοσυντηρείται. Θεωρητικά πολλές γυναίκες, αν όχι όλες, έχουν επαγγελματικές φιλοδοξίες. Στην πράξη, όμως, πολλά επαγγέλματα είναι ακόμη κλειστά για τις γυναίκες. Το χάσμα της επαγγελματικής απασχόλησης σε άλλες χώρες είναι μικρότερο και σε άλλες χώρες μεγαλύτερο. Σήμερα όλοι γνωρίζουμε ότι ο ενοποιητικός κρίκος για τα μέλη της κάθε κοινωνίας μαζί με την θρησκεία είναι και η επαγγελματική απασχόληση. (Μουσούρου,1985)

Σύμφωνα με την Λουκία Μουσούρου (1993) πρόκειται για μια αύξηση της γυναικείας απασχόλησης που οφείλεται στην συγκυρία του πολλαπλασιασμού των ευκαιριών, των δυνατοτήτων, και των κινήτρων για απασχόληση των γυναικών. Οι ευκαιρίες αυτές, μεταπολεμικά, έχουν πολλαπλασιασθεί για διάφορους λόγους. Ένας αρχικός λόγος ήταν η μεταπολεμική έλλειψη εργατικών χεριών που οφειλόταν στην μείωση του ανδρικού εργατικού δυναμικού, εν καιρώ πολέμου, στην επιμήκυνση του χρόνου σπουδών όπου καθυστερούσε την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας και στον πολλαπλασιασμό των θέσεων εργασίας κατά την μεταπολεμική οικονομική ανάπτυξη. Με αυτήν την αλλαγή στην δομή της οικονομίας αναπτύχθηκε και εξαπλώθηκε ο τριτογενής τομέας, που παραδοσιακά απασχολεί πολλές γυναίκες. Επιπλέον άλλος λόγος που συνέβαλε στην αύξηση των ευκαιριών για γυναικεία απασχόληση ήταν η εξασθένηση της κοινωνικής αντίδρασης η συνειδητοποίηση και η διεκδίκηση του δικαιώματος όλων των γυναικών για εργασία, ανεξαρτήτως κοινωνικού στρώματος και προσωπικών διαφορών.

1.4.1 Τα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης.

1. Υπάρχει έντονη φυλετική διάκριση στην εργασία αρκεί να αναφέρουμε ότι ο μέσος όρος συμμετοχής των αντρών στην απασχόληση φτάνει το 66,8%, ενώ των γυναικών μόλις το 35,6%
2. Η κατάρτιση των γυναικών δεν είναι ικανοποιητική. Η Λουκία Μουσούρου αναφέρει ότι οι γυναίκες δεν είναι προσανατολισμένες όσο είναι οι άντρες στις σπουδές και στην κατάρτιση που έχουν ιδιαίτερη σχέση με την τεχνολογία και την χρήση της. Από την στιγμή που οι σπουδές των γυναικών στερούνται τεχνολογικού προσανατολισμού, συνεπάγεται ελλιπή τροφοδοσία με εφόδια που απαιτεί η σύγχρονη αγορά εργασίας. Αυτό με τη σειρά του έχει ως συνέπεια την αύξηση της γυναικείας ανεργίας και την έλλειψη ενός εκπαιδευμένου προσωπικού.
3. Οι γυναίκες συγκεντρώνονται κυρίως, σε επαγγέλματα με χαμηλή εξειδίκευση και δημιουργούνται γυναικεία επαγγελματικά <<γκέτο>> Συγκεκριμένα οι υπηρεσίες: στον πρωτογενή τομέα φτάνουν το 7%, στον δευτερογενή τομέα το 20%, στον τριτογενή τομέα το 73%.

4. Η οικονομική αυτοδυναμία των γυναικών είναι μικρή και παρουσιάζεται αδυναμία στην διάθεση κεφαλαίων για την έναρξη κάποιας επιχειρηματικής δραστηριότητα τους.

5. Οι γυναίκες παρέχουν αφανή εργασία στην οικογένεια, στο σπίτι, στην επιχείρηση και στον αγρό η οποία δεν αναγνωρίζεται, δεν συνυπολογίζεται στο Ακαθόριστο Εθνικό Προϊόν και δεν αμείβεται.

1.4.2 κατανομή των απασχολούμενων γυναικών κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας.

Το 1988 οι γυναίκες αποτελούσαν στον πρωτογενή τομέα την γεωργία το 34,1% του συνόλου των απασχολούμενων, στον δευτερογενή τομέα την βιομηχανία-βιοτεχνία το 16,8% και στον τριτογενή τομέα το εμπόριο το 49,1%. Η σύγκριση με τα στοιχεία του 1981 δείχνει ότι υπήρξε μείωση της απασχόλησης των γυναικών στον πρωτογενή τομέα και αύξηση στον τριτογενή. Στην βιομηχανία το γυναικείο εργατικό δυναμικό συγκεντρώνεται σε κλάδους όπως η κλωστοϋφαντουργία, ένδυση, υπόδηση, διατροφή, επεξεργασία δέρματος επειδή η απασχόληση στους κλάδους αυτούς δεν απαιτεί μεγάλη σωματική δύναμη. Στους τομείς αυτούς οι γυναίκες αποτελούν περισσότερο το 35% του εργατικού δυναμικού. Άλλοι τομείς με μεγάλη συμμετοχή γυναικών που φτάνει και εδώ το 35% είναι οι ιατρικές και υγειονομικές υπηρεσίες, παιδεία, προσωπικές υπηρεσίες, εναέριες μεταφορές, λιανικό εμπόριο, πρακτορεία ταξιδιών, τράπεζες, ξενοδοχεία, εστιατόρια. Σε κλάδους με υψηλή εξειδίκευση π.χ φυσικό αέριο, οικοδομή, πετρέλαιο κ.λ.π, τα ποσοστά των γυναικών απασχολούμενων είναι κάτω από το 10%. (Μουσούρου,1993)

Οι κλάδοι του τριτογενή τομέα που συγκεντρώνεται κυρίως η απασχόληση των νέων γυναικών είναι κυρίως το εμπόριο, όπου απασχολείται το 1/4 των νέων γυναικών, τα ξενοδοχεία - εστιατόρια και η διαχείριση της ακίνητης περιουσίας όπου απασχολείται συνολικά το 1/5 αυτών, ενώ σημαντικά μερίδια της απασχόλησης των νέων έχουμε στην εκπαίδευση και στις άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες (9% και 8% αντίστοιχα). Η συμμετοχή των απασχολούμενων νέων γυναικών στο σύνολο των γυναικών κυμαίνεται από 30,0% μέχρι 34,0% στους κλάδους του εμπορίου, της διαχείρισης της ακίνητης περιουσίας και των άλλων επιχειρηματικών

δραστηριοτήτων. Η συμμετοχή των νέων γυναικών στο σύνολο της απασχόλησης των νέων υπερβαίνει κατά πολύ το ήμισυ αυτών, μόνο στους κλάδους της εκπαίδευσης, στις άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες και της διαχείρισης της ακίνητης περιουσίας (84,6%, 61,3% και 55% αντίστοιχα), στο εμπόριο και τα ξενοδοχεία - εστιατόρια η συμμετοχή κυμαίνεται περίπου στο 44%, ενώ στη βιομηχανία οι νέες γυναίκες υπερβαίνουν το 1/5 των νέων. Στους κλάδους της εκπαίδευσης και της διαχείρισης της ακίνητης περιουσίας το 95% και το 70% αντίστοιχα των νέων γυναικών έχει τριτοβάθμια εκπαίδευση, ενώ μεγάλη συμμετοχή της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν και οι άλλοι κλάδοι, με εξαίρεση τα ξενοδοχεία - εστιατόρια, όπου κυρίως απασχολούνται οι νέες γυναίκες (άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες 50%, περίπου, το 40% στη βιομηχανία και το 1/3 περίπου στο εμπόριο). Η συμμετοχή της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αντίστοιχα στους κλάδους όπου κυρίως απασχολούνται οι νέες γυναίκες εντοπίζεται στα ξενοδοχεία - εστιατόρια 71%, στις άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες περίπου το 50%, στο εμπόριο πλησιάζει τα 2/3 και στη βιομηχανία το 55%.

Ως προς τις μεταβολές που λαμβάνουν χώρα την χρονική περίοδο 1993-2003 στην απασχόληση των νέων γυναικών, η απασχόληση μειώνεται στον πρωτογενή και τον δευτερογενή τομέα (με εξαίρεση τις κατασκευές), ενώ αυξάνεται στον τριτογενή τομέα, (με εξαίρεση τους κλάδους της υγείας, της εκπαίδευσης της δημόσιας διοίκησης και τους ετερόδικους οργανισμούς). Στον τριτογενή τομέα οι σημαντικότερες αυξήσεις είναι στους κλάδους της διαχείρισης της ακίνητης περιουσίας, στα ξενοδοχεία - εστιατόρια και το εμπόριο. Οι μεταβολές στην απασχόληση των νέων γυναικών στο πρωτογενή και τον δευτερογενή τομέα, ακολουθούν τις μεταβολές τόσο του συνόλου της απασχόλησης όσο και των νέων συνολικά, ενώ διαφοροποιούνται στον τριτογενή τομέα¹.

1.4.3 κατανομή των απασχολούμενων γυναικών κατά ομάδες ατομικών επαγγελμάτων.

Και εδώ επικρατούν τα παραδοσιακά επαγγέλματα, όπως γραμματείς, υπάλληλοι λογιστηρίων, πωλήτριες, τηλεφωνήτριες κ.α. Η θέση στα επαγγέλματα νέων τεχνολογιών είναι υποβαθμισμένη, ελάχιστες είναι οι γυναίκες που καλύπτουν θέσεις ανώτατων διοικητικών στελεχών: στην δημόσια διοίκηση μόνο το 2% και στην ιδιωτική το 1% (Μουσούρου,1993)

1.4.4 κατανομή των απασχολούμενων γυναικών κατά θέση στο επάγγελμα.

Μόνο το 4% των γυναικών είναι εργοδότες ενώ το 17,3% αυτοαπασχολούμενες. Μεγάλο ποσοστό των γυναικών 48% είναι μισθωτές και το 32% συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη, κυρίως στην γεωργία. Οι λόγοι στους οποίους μπορούμε να αποδώσουμε την αποκρυστάλλωση αυτής της κατανομής είναι:

- 1) Οι παραδοσιακές δομές και θεσμοί που θέλουν την γυναίκα σε προκαθορισμένους ρόλους.
- 2) Τα σοβαρά προβλήματα εκσυγχρονισμού και ανάπτυξης που αντιμετωπίζει η ελληνική οικονομία.
- 3) Η ελληνική αγορά εργασίας που εμφανίζει διαρθρωτικά προβλήματα.
- 4) Οι ελλείψεις του εκπαιδευτικού συστήματος και ιδιαίτερα της τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης.
- 5) Οι ελλείψεις του θεσμικού πλαισίου που διέπει την απασχόληση των γυναικών.

1.4.5 Οι επιπτώσεις της γυναικείας απασχόλησης στην κοινωνική στρωμάτωση.

Στην κλασική, ανδροκεντρική αντίληψη της στρωμάτωσης και της κοινωνικής κινητικότητας, λαμβάνεται σήμερα υπόψη η κοινωνική προέλευση της συζύγου προκειμένου να ερμηνευθεί η ενδεχόμενη κοινωνική κινητικότητα του συζύγου. Επίσης το γεγονός ότι οι έγγαμες γυναίκες τείνουν να έχουν απασχόληση και όχι να

κάνουν καριέρα είναι κύριο στην ερμηνεία της ανδρικής κινητικότητας. Οι οικογένειες διπλής σταδιοδρομίας σπανίζουν συνήθως ο ένας σύζυγος ο άνδρας κάνει καριέρα ενώ ο άλλος συνήθως η γυναίκα έχει μια σταθερή απασχόληση στην καλύτερη περίπτωση. Έτσι η γυναίκα έχει την ευελιξία να συμβάλει στις απαιτήσεις της όποιας κοινωνικής ανόδου επιτρέπει η καριέρα του συζύγου. Οι διαπιστώσεις αυτές λαμβάνονται σήμερα μιας καινούργιας θεωρίας για τις κοινωνικές τάξεις. Πρόκειται, όμως για διαπιστώσεις που θα οδηγούσαν στην αμφισβήτηση της συμβολής της εργαζόμενης γυναίκας στην κοινωνική άνοδο του συζύγου. Παρά την βελτίωση του επιπέδου ζωής και την συνακόλουθη άνοδο της οικογένειας σε ανώτερη καταναλωτική τάξη στερείται των υπηρεσιών της νοικοκυράς πράγμα που μπορεί να έχει επιπτώσεις στην προώθηση της καριέρας του συζύγου, δηλαδή εκείνου από τους δύο συζύγους που εντέλει προσδιορίζει μέσω της καριέρας αυτής την κοινωνική θέση και την κοινωνική άνοδο της οικογένειας.

Όπως έχει επισημάνει η Κρόμπτον η αναμφισβήτητη βελτίωση των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών εφοδίων των γυναικών έχει σημαντικότερες επιπτώσεις, με δεδομένη την συγκέντρωση τους σε θέσεις δευτερεύουσες, δηλαδή θέσεις εξυπηρέτησης των επαγγελματιών και θέσεων καριέρας που καταλαμβάνονται από τους άνδρες. Πρώτον, εάν οι δευτερεύουσες θέσεις τις οποίες καταλαμβάνουν οι γυναίκες δεν αυξηθούν τότε η αύξηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού σε συνδυασμό με την αύξηση του εκπαιδευτικού επιπέδου θα σημαίνει την κατάληψη ανδρικών θέσεων. Έτσι όμως θα αυξηθεί ο ανταγωνισμός τόσο στο επίπεδο των δευτερευουσών όσο και σε εκείνο των ανώτερων θέσεων αλλά κυρίως, και στις διαδικασίες εξέλιξης από το ένα επίπεδο στο άλλο, εξέλιξη που τώρα είναι ουσιαστικά υπόθεση μόνο των ανδρών που κάνουν καριέρα. Δεύτερον, οι πιέσεις που μόλις επισημίσαμε θα αυξηθούν λόγω της τάσης των γυναικών με προσόντα και επαγγελματικές προοπτικές να μην διακόπτουν την επαγγελματική τους απασχόληση και να έχουν μια συνεχή παρουσία στην αγορά εργασίας.

Η συνέχεια αυτή δεν θα σημαίνει μόνον αύξηση του όλου εργατικού δυναμικού αλλά και ανατροπή του κύριου λόγου μειωμένων ευκαιριών επαγγελματικής ανόδου των γυναικών, δηλαδή, εξάλειψη της διαφοροποίησης ανδρών και γυναικών ως προς την εργασιακή εμπειρία. Τρίτον, όλο και συχνότερα η παραμονή στην αγορά εργασίας και κυρίως η άνοδος στην επαγγελματική ιεραρχία σημαίνει μετακίνηση.

Η μετακίνηση την οποία επέβαλλε η καριέρα δεν συμβιβαζόταν με τις οικογενειακές υποχρεώσεις τους και τις απαιτήσεις της καριέρας του συζύγου. Έτσι δεν είναι μόνο η οικογένεια και η φάση του οικογενειακού κύκλου που επιδρούν στην απασχόληση των γυναικών αλλά η απασχόληση προσδιορίζει αν μη τι άλλο το είδος οικογενειακού κύκλου. Τέλος η γυναικεία απασχόληση δεν επιφέρει σημαντικές διαφοροποιήσεις στην κοινωνική στρωμάτωση.

Παραμένουν βεβαίως ανοιχτά τα ζητήματα της σύνδεσης της κοινωνικής με την επαγγελματική στρωμάτωση αλλά και της διαφοροποίησης της δεύτερης με βάση την κατανομή των γυναικών κατά επαγγέλματα όπως και την γυναικεία αντίληψη τόσο των επαγγελματιών όσο και της κατανομής.

1.4.6 συμπεράσματα για την κοινωνική απασχόληση.

Από την κοινωνική απασχόληση-εργασία το άτομο έχει κάποιο οικονομικό εισόδημα, συμμετέχει σαν μέλος στην κοινωνία, συμβάλλει στο κοινωνικό σύνολο, εξελίσσεται στην κοινωνική και τεχνολογική σύγχρονη ζωή. Σαν άτομο επιτυγχάνει την δημιουργικότητα, την ολοκλήρωση του και την ανεξαρτησία του από δεσμεύσεις του παρελθόντος. Λειτουργεί δε ελεύθερα και σύμφωνα με τις γνώσεις του δημιουργεί και την προσωπικότητα του. Τα προαναφερθέντα, συν τοις άλλοις, συμβάλλουν στο σύστημα της κοινωνικής κουλτούρας και επικοινωνίας μεταξύ των μελών της κοινωνίας, δημιουργώντας ένα συλλογικό-κοινωνικό τρόπο ζωής και κατακτώντας κάποιο κοινωνικό, μορφωτικό και τεχνολογικό επίπεδο. Σε αντίθετη κατεύθυνση λειτουργεί το άτομο όταν δεν έχει κοινωνική απασχόληση ή κάποιο οικονομικό εισόδημα. Γιατί τότε δεν συμμετέχει, δεν συμβάλλει, δεν εξελίσσεται, δεν δημιουργεί, δεν ολοκληρώνεται, δεν είναι ανεξάρτητο και ελεύθερο. Η μετέπειτα εξέλιξη της έννοιας κοινωνική απασχόληση-εργασία κυρίως για τις πολυούσιες κουλτούρες, οδήγησε στις συλλογικές συμβάσεις, που ήταν και το αποτέλεσμα των διενέξεων μεταξύ των κοινωνικών ομάδων ή τάξεων. Στις δημοκρατικές κουλτούρες, στα πλαίσια της έννοιας εργασία μπορεί το άτομο να κάνει διαπροσωπικές συμφωνίες ή σύμβαση εργασίας. Στην σύγχρονη αντίληψη η πολιτεία και ο συνδικαλισμός σκοπούν να συμβάλλουν στην κατανομή της απασχόλησης ή της οικονομικής βοήθειας σε όλα τα άτομα που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό της χώρας, με ιδιαίτερη βαρύτητα στους νέους σε ηλικία και στα άτομα με κάποιες ειδικές ανάγκες. Από τις

στατιστικές εκτιμήσεις η κοινωνική απασχόληση κατέλαβε την δεύτερη θέση, μεταξύ των εξουσιών, στην θετική διάσταση. Επίσης παρατηρείται ότι η επιρροή της οικογένειας στο θέμα της κοινωνικής απασχόλησης κατέλαβε την πρώτη θέση μαζί με την θρησκεία. Τα συμβαλλόμενα άτομα έχουν την πεποίθηση ότι η παιδεία-εργασία και η θρησκεία έχουν προτεραιότητα στο βιοποριστικό αγώνα.

1.5 Η επικουρικότητα της επαγγελματικής γυναικείας απασχόλησης

Η γυναίκα δεν είναι υποχρεωμένη να συντηρεί την οικογένεια απλά να συνεισφέρει, και τώρα ακόμη που η δουλειά της γυναίκας θεωρείται απαραίτητο στήριγμα του οικογενειακού προϋπολογισμού, είναι πάντα συμπληρωματική(επικουρική). Η γυναίκα δουλεύει για να μπορέσει η οικογένεια να κάνει κάτι παραπάνω, ενώ τις στοιχειώδεις ανάγκες τις καλύπτει υπεύθυνα πάντα ο άνδρας. Χωρίς την δουλειά της η γυναίκα δεν νιώθει ανίκανη. Ο αντίκτυπος της αντιμετώπισης αυτής φαίνεται καθαρά στην προσωρινότητα με την οποία η γυναίκα βλέπει την δουλειά της. Έχοντας κυρίως την ευθύνη του σπιτιού και των παιδιών, εξουθενωμένη από τις ευθύνες αυτές, δεν επιδιώκει την επαγγελματική σταδιοδρομία και εύκολα αρκείται σε μια μειωμένη απασχόληση, μια μειωμένη σύνταξη, αρκεί να μπορέσει να αφοσιωθεί απερίσπαστη στο σπίτι και στα παιδιά. Με αυτή την τοποθέτηση η γυναίκα δεν δίνεται όσο πρέπει στην δουλειά της και οι γυναίκες που επιδιώκουν επαγγελματική σταδιοδρομία παρά τις αντιξοότητες είναι λίγες. Οι περισσότερες εύκολα διακόπτουν την δουλειά τους για μεγάλο χρονικό διάστημα για να μεγαλώσουν τα παιδιά εις βάρος πολύ συχνά της ειδίκευσης τους, ενώ δεν γίνεται το ίδιο με τον άντρα. Συνέπεια της προσωρινότητας, με την οποία αντιμετωπίζουν πολλές εργαζόμενες το επάγγελμα, είναι να μην αποκτούν επαγγελματική συνείδηση. Δεν φροντίζουν να μάθουν ούτε τα δικαιώματα που τους παρέχονται, ούτε διεκδικούν υπεύθυνες θέσεις. Την επιθυμία των γυναικών να αποσυρθούν το γρηγορότερο από την δουλειά συχνά χρησιμοποιεί ο εργοδότης για να αποφύγει την παραγωγή η για να αποδείξει την ακαταλληλότητα τους για εργασία σε κλάδους που χρειάζονται υπαλλήλους για μακροχρόνια εξυπηρέτηση μιας υπηρεσίας. Το <συμπληρωματικό> της γυναικείας απασχόλησης χρησιμοποιείται επίσης έντεχνα ώστε να αποφεύγεται η χορήγηση οικογενειακών επιδομάτων στον γυναικείο μισθό, να απολύονται πρώτες οι

γυναίκες με τον ισχυρισμό ότι δεν έχουν άμεση ανάγκη να εργασθούν όπως ο άνδρας συνάδελφος, να κρατιέται πιο χαμηλά το γυναικείο μεροκάματο από το αντρικό. Η επικουρικότητα της γυναικείας δουλειάς εξάλλου είναι το κυριότερο εμπόδιο για την ειδίκευση της εργαζόμενης γυναίκας που έτσι μένει πάντα ο πιο χαμηλά αμειβόμενος μισθωτός και ασκεί τα πιο επίπονα επαγγέλματα. (Πανταζή)

1.6 Η εργαζόμενη γυναίκα

Η βιομηχανική επανάσταση, η οποία συνέβαλλε στην αναθεώρηση και κατάρριψη πολλών οικογενειακών θεσμών και ιδεών και το φεμινιστικό κίνημα της δεκαετίας του '70, συντέλεσαν στην είσοδο της γυναίκας στον εργασιακό χώρο. Οι απαιτήσεις της σημερινής κοινωνίας και οι αυξημένες οικονομικές δυσκολίες που αντιμετωπίζει η οικογένεια, επέβαλαν την απασχόληση σήμερα. Έτσι η γυναίκα της σημερινής εποχής, θα πρέπει να επιτελέσει πολλούς ρόλους: πάνω από όλα είναι γυναίκα, είναι σύζυγος, νοικοκυρά, μητέρα, και υπάλληλος. Λογικό λοιπόν είναι κάποιοι ρόλοι να αποδυναμώνονται ή να μην εφαρμόζονται πολύ σωστά και από την άλλη η γυναίκα να αντιμετωπίζει κάποια προβλήματα από την ύπαρξη τόσων ρόλων στην ζωή της. Μερικά από τα προβλήματα αυτά είναι τα εξής:

-Η αρμονική συνύπαρξη όλων εκείνων των ρόλων που αναφέρθηκαν παραπάνω.

-Η ταυτόχρονη επιτέλεση αυτών των ρόλων. Στην προσπάθεια της να ανταπεξέλθει στις υποχρεώσεις της, συναντά εμπόδια από το περιβάλλον που ζει, είτε αυτό είναι το οικογενειακό, είτε το εργασιακό. (Τακάρη,1984)

Επιπλέον πρέπει να αντιμετωπίσει και ίσως να πολεμήσει τις αντιλήψεις που συνεχίζουν να θέλουν την γυναίκα στο σπίτι κοντά στα παιδιά της καθώς επίσης να θεωρεί η ίδια τον εαυτό της ικανό και σθεναρό για να αντιμετωπίσει ενδεχόμενα προβλήματα και συγκρούσεις.

Είναι σκόπιμο να αναφερθούν οι λόγοι που μια έγγαμη γυναίκα βρίσκει δουλειά, οι οποίοι είναι σημαντικοί. Ένας από τους κυριότερους λόγους είναι ότι θέλει να βοηθήσει οικονομικά την οικογένεια της, αλλά και να νιώθει χειραφετημένη και ανεξάρτητη, διαχειριζόμενη η ίδια τα χρήματά της.

Τι μπορεί να απολαμβάνει μια εργαζόμενη γυναίκα?

- Καταρχάς το προσωπικό χαρτζιλίκι.
- Την χαρά της δημιουργίας.
- Την δυνατότητα αλλαγής των παραστάσεων σε καθημερινή βάση
- Την προσωπική καταξίωση και την χαρά της αυτοπραγμάτωσης με την καλή επίδοση σε κάποιον επαγγελματικό τομέα.
- Τη μη συνεχή ενασχόληση με τις οικιακές δουλειές και τα παιδιά
- Τον ευρύτερο επικοινωνιακό κύκλο.
- Τις νέες γνωριμίες.
- Την ικανότητα να οργανώνει τον χρόνο με προτεραιότητες.

Τι έχουν σε μικρότερο βαθμό?

- Τον προσωπικό τους χρόνο
- Το καλό μοίρασμα στους βασικούς ρόλους της ζωής μας, της γυναίκας, της συζύγου, της νοικοκυράς, και της ερωμένης, της μητέρας.
- Τη μη ανάμειξη με τα χρηματικά ζητήματα, άρα και την σχετική απαλλαγή από κάποια άγχη.
- Και κατ'επέκταση την εξασφάλιση της ηρεμίας και μια ζωή χωρίς στρες.

Οι γυναίκες αποτελούν σήμερα το 35% του εργατικού δυναμικού της χώρας μας και το 65% των μακράς διάρκειας ανέργων. Το γυναικείο εργατικό δυναμικό έχει συσσωρευτεί κυρίως στον τριτογενή τομέα (υπηρεσίες), όπου συγκεντρώνεται το 45,3%. Η επαγγελματική ενεργοποίηση των γυναικών επηρεάζεται από την οικογενειακή κατάσταση. Έτσι, οι παντρεμένες γυναίκες εργάζονται αισθητά λιγότερο (37,6% απ' ό,τι οι ανύπαντρες (56,0%) και οι χωρισμένες (68,9%) (έρευνα 1988). Το αποτέλεσμα αυτό είναι συνάρτηση τόσο του διαθέσιμου χρόνου και των οικογενειακών υποχρεώσεων, όσο και των οικονομικών αναγκών που καλούνται να καλύψουν οι γυναίκες χωρίς σύζυγο. Στο βαθμό, που δεν προσφέρονται αξιόλογες ευκαιρίες απασχόλησης, πολλές γυναίκες προτιμούν να ασκούν το ρόλο της νοικοκυράς. Ας μην ξεχνάμε, ότι η επαγγελματική ενεργοποίηση των γυναικών "πρέπει" τουλάχιστον ν' αντισταθμίζει την αύξηση του κόστους της οικογενειακής διαβίωσης που ενδεχόμενα προκύπτει από την απουσία τους από τις δουλειές του σπιτιού. Βλέπουμε λοιπόν, πως η θέση που κατέχει η γυναίκα "στον κόσμο της εργασίας", δηλ. τον κόσμο της παραγωγής, είναι απόλυτα εξαρτημένη με τη θέση που

κατέχει στην κοινωνία, με τον ρόλο που της αποδίδεται και για τον οποίο κρίνεται (σύζυγος-μητέρα και ότι αυτό σημαίνει), δηλαδή εξαρτημένη από "τον κόσμο του σπιτιού", τον κόσμο της αναπαραγωγής. Όμως στην εργασία (παραγωγή), κρίνεται με άλλες αξίες που έχουν διαμορφωθεί και με τις οποίες δεν κρίνεται ο άνδρας εργαζόμενος.

Έτσι, η σχέση της γυναίκας με την εργασία είναι πολύπλοκη, δύσκολα απλουστεύσιμη, αντιφατική, ιδιόμορφη και πολλαπλή. Η κύρια αυτή διάκριση που υπάρχει μεταξύ του "κόσμου της εργασίας", της παραγωγής και του "κόσμου του σπιτιού" της αναπαραγωγής οδηγεί την γυναίκα, είτε να μην δουλεύει επαγγελματικά, να περιορίζεται δηλαδή στο χώρο του σπιτιού και το σημείο αναφοράς της με την εργασία, να είναι η εργασία του άνδρα της, είτε να δουλεύει επαγγελματικά, οπότε και η σχέση της με την εργασία καθορίζεται κυρίως από την φάση που βρίσκεται σε σχέση με την οικογενειακή της κατάσταση, δηλαδή, αν είναι ανύπαντρη, παντρεμένη με παιδιά μικρά ή μεγάλα κ.λ.π. Είναι επόμενο λοιπόν, πως οι συνθήκες κάτω από τις οποίες ο μισός πληθυσμός της χώρας μας, ο γυναικείος "καλείται" να εργαστεί, είναι συνθήκες μη ουσιαστικής ισοτιμίας, σε σχέση με τους άνδρες. (Πετμεζίδου)

Παρά τις σημαντικές αλλαγές που έχουν συντελεστεί, παρά το πλήθος των θεσμικών μέτρων και των νομοθετικών ρυθμίσεων, για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών, παρά τη δυναμική παρουσία των γυναικών στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό, εξακολουθούν να υπάρχουν ντε-φάκτο ανισότητες και διακρίσεις σε βάρος των γυναικών.

Η οργάνωση της κοινωνίας είναι τέτοια ώστε οι γυναίκες εργαζόμενες να εξακολουθούν να έχουν την κύρια ευθύνη της λειτουργίας του νοικοκυριού και της ανατροφής των παιδιών, της περίθαλψης των ηλικιωμένων. Οι αδυναμίες του εκπαιδευτικού μας συστήματος, οι κοινωνικές προκαταλήψεις και τα στερεότυπα για τους ρόλους των δύο φύλων, ο κατά φύλο καταμερισμός της εργασίας, η έλλειψη προσφοράς από τους άνδρες στο σπίτι (λόγω προκαταλήψεων), φορτώνουν βάρη στις γυναίκες, που έχουν άλλο ένα σκληρό δωρο στο σπίτι, αναπληρώνοντας ανάγκες εκπαίδευσης και κοινωνικής πρόνοιας και δυσχεραίνουν αυτόματα τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, με πολλαπλές ανισότητες και διακρίσεις σε βάρος τους. Οι γυναίκες αναγκάζονται, προκειμένου να συνδυάσουν τη δουλειά με τις άλλες υποχρεώσεις, ν' ανέχονται δυσμενείς καταστάσεις, να περιορίζουν τις φιλοδοξίες τους για επαγγελματική καριέρα, να δέχονται ή και να επιδιώκουν θέσεις εργασίας χωρίς ευθύνες και προοπτική. Στις περιπτώσεις, που, με προσωπικές θυσίες, κατορθώνουν

να συνδυάσουν καριέρα και οικογενειακές υποχρεώσεις, οι περισσότερες αισθάνονται ένοχες και ανεπαρκείς και στους δύο τομείς. Όλες αυτές οι δυσμενείς συνθήκες τις πιέζουν αφόρητα, τις εξαντλούν σωματικά και ψυχικά και συχνά τις ωθούν σε παραίτηση ή σε πρόωρη συνταξιοδότηση.

Η γυναικεία-επαγγελματική εργασία θεωρείται σαν παρέργο, εξαναγκασμός από την πίεση της κακής οικονομικής κατάστασης της οικογένειας, αναγκαίο κακό, με άλλα λόγια δεν αντιμετωπίζεται σαν στοιχείο του τρόπου ζωής της γυναίκας. Η γυναικεία εργασία διαπνέεται από μια προσωρινότητα. Εγκαταλείπεται σε πρώτη ευκαιρία.

Αυτή η πραγματικότητα, έχει τις επιδράσεις της και στη διαμόρφωση της αντίληψης της κοινωνίας απέναντι στην εργασία των γυναικών. Έχει τις επιδράσεις της και στην συνείδηση των ίδιων των γυναικών.

Χιλιάδες γυναίκες, έχουν αποδεχτεί αυτόν τον ρόλο, τον θεωρούν δεδομένο, φυσικό. Αντιμετωπίζουν την εργασία σαν αναγκαίο κακό, σαν κάτι προσωρινό, το ξένο από τη φύση και την ιδιοσυγκρασία τους.

Η εργαζόμενη γυναίκα απολύεται πρώτη σε περιόδους οικονομικής κρίσης και ανεργίας. Αν και νέες στην παραγωγή, οι γυναίκες, έχουν θλιβερό ρεκόρ στην ανεργία. Κατά 19,1% αυξάνεται κάθε χρόνο η ανεργία των γυναικών.

Τα τελευταία στοιχεία δίνουν πάνω από 160.000 άνεργες, που σημαίνει το 55,7% των ανέργων. Ο μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης της ανεργίας των γυναικών είναι διπλάσιος από αυτόν των ανδρών. Τα μεγάλα ποσοστά και διάρκειας της "ανεργίας" τα έχουν οι ηλικίες 20-24 και 30-44 χρόνων. Η εξέλιξη των ποσοστών των εργαζομένων γυναικών (στοιχεία 1988) δείχνει μια πιο γρήγορη εγκατάλειψη της επαγγελματικής απασχόλησης, μετά την ηλικία των 45 ετών. Οι εργαζόμενες γυναίκες, έχουν μειωμένη εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, επομένως και εξειδίκευση, άρα λοιπόν και μειωμένες δυνατότητες για επαγγελματική εξέλιξη. Το 85% των εργατριών είναι ανειδίκευτες, το 44% του γυναικείου εργατικού δυναμικού έχουν απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης και μόλις το 11% των απασχολούμενων έχουν πτυχίο ανώτερης εκπαίδευσης. (Πετμεζίδου)

Οι νέες εργασιακές σχέσεις, εφαρμόζονται κύρια σε κλάδους και ειδικότητες που απασχολούν γυναίκες. Δημιουργείται μια ντε-φάκτο κατάσταση "γυναικείων" επαγγελμάτων με κριτήρια της συχνότητας πρόσληψης εκεί γυναικών, λόγω υποβαθμισμένων συνθηκών δουλειάς (που αφορούν κύρια την μειωμένη ειδίκευση,

την έλλειψη ιδιαίτερης επιμόρφωσης, ιδιαίτερης προσοχής κ.λ.π.). Λόγω της υπερφόρτωσης εργασίας (διπλό και τριπλό ωράριο), η επαγγελματικά εργαζόμενη γυναίκα είναι ασύμφορη στον εργοδότη. Επιπλέον, οι γυναίκες "αφιερώνονται" δυσκολότερα από τους άνδρες στον εργοδότη, επειδή ο τρόπος ζωής τους επιβάλλει να υπολογίζουν περισσότερο το λεγόμενο ιδιωτικό τομέα της ζωής, τομέα στον οποίο κατ' εξοχήν απασχολούνται. Βλέπουμε τελικά, πως οι κατακτήσεις σε θεσμικό επίπεδο (στην εργασία), δεν άλλαξαν την ουσία της κοινωνικής θέσης της γυναίκας, δεν κατάργησαν τις οικονομικές και κοινωνικές αιτίες της ανισότητας, δεν ανέτρεψαν τον άνισο καταμερισμό των εργασιακών, των κοινωνικών και των οικογενειακών υποχρεώσεων ανάμεσα στα δύο φύλα. Οι αντιλήψεις και η νοοτροπία που διέπουν την κοινωνία είναι αυτές, που εμποδίζουν την πραγματική ισότητα ευκαιριών για τα δύο φύλα.

Σήμερα αναγνωρίζεται, γενικά, ότι η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση της γυναίκας, ίσως είναι μια από τις σοφότερες επενδύσεις που μια χώρα μπορεί να κάνει στο μέλλον για την οικονομική της ανάπτυξη και ευημερία.

Αλλά οι δυνατότητες της γυναίκας σαν ανθρώπινο δυναμικό και η "κοινωνική αξία" της προσφοράς της εξακολουθούν ακόμα να παραμένουν χωρίς αναγνώριση και χωρίς ανταμοιβή.

Πρόσφατα στοιχεία δείχνουν ότι μια μειοψηφία γυναικών θα λάβει ανώτερη εκπαίδευση και θα αποκτήσει τεχνικά και επιστημονικά προσόντα. Από αυτές τις γυναίκες, μόνο μερικές θ' αποτελέσουν μέρος του επίσημου εργατικού δυναμικού, ενώ οι περισσότερες δεν θα βρουν δουλειά ανάλογη με τις ικανότητές τους και θα προστεθούν στη στρατιά των "απογοητευμένων" εργαζομένων. Πολλές από αυτές θα έχουν λιγότερες ευκαιρίες, ίσως και καμιά, για εκπαίδευση, επανεκπαίδευση ή εκπαίδευση στο χώρο δουλειάς, απαραίτητες προϋποθέσεις για την αναβάθμιση των δυνατοτήτων τους και την ενεργή συμμετοχή τους στο σύγχρονο τομέα και την ανάπτυξη της χώρας γενικότερα. Επανερχόμενοι, διαπιστώνουμε ακόμα μια φορά, πως αιτία για όλα τα παραπάνω, είναι η θέση που κατέχει η γυναίκα στην κοινωνία. Ο άνισος καταμερισμός ευθυνών στην οικογένεια, σε συνδυασμό με το χαμηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας, επιδρά στην απόδοση της γυναίκας στην εργασία, στη στάση απέναντι της, στις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης. (Νικολαΐδου,1981)

Η επαγγελματική στασιμότητα των γυναικών, μαζί με τα φορτία της οικογένειας, έχουν σαν αποτέλεσμα να παρουσιάζονται φαινόμενα όπως: αδιαφορίας και

επανάπαυσης στη δουλειά. Άρνηση ακόμα να αναπτύξουν τις ικανότητές τους (δύσκολα συμμετέχουν σε σεμινάρια, εκπαιδευτικά προγράμματα). Αισθάνονται πως ότι και να κάνουν στην εργασία, δεν εκτιμάται ούτε από την κοινωνία, ούτε από την οικογένεια. Μια τέτοια απόρριψη μπορεί να οδηγήσει σε συναισθήματα κατωτερότητας, αντιπαλότητας, απομάκρυνσης και αποξένωσης.

Σήμερα, όμως όλο και περισσότερες γυναίκες αναζητούν μέσα από την εργασία την οικονομική τους ανεξαρτησία, την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης την ολοκλήρωση της προσωπικότητας και την κοινωνική τους καταξίωση.

Τελειώνοντας το θέμα αυτό, διαπιστώνουμε πως οι γυναίκες έχουν διαφορετική σχέση με την αμειβόμενη εργασία από τους άνδρες. Υφίστανται ταυτόχρονα με την εκμετάλλευση της εργατικής τους δύναμης, την αντρική κυριαρχία, γεγονός που προσδιορίζει τη διαφορετική θέση και συμπεριφορά τους στον κόσμο της εργασίας. Υφίστανται το βάρος δύο εξαρτήσεων (από τον σύζυγο και από τον εργοδότη). Υφίστανται τις συγκρούσεις ανάμεσα στην αμειβόμενη εργασία και την οικογένεια και διαπραγματεύονται μόνες τους τις λύσεις τόσο με τον σύζυγο, όσο και με τον εργοδότη. Η μορφή που παίρνει η διαπραγμάτευση αυτή εξαρτάται από τη φάση του κύκλου ζωής στην οποία βρίσκεται. Προσπαθούν να βρουν μόνες τους την ισορροπία ανάμεσα στα δύο είδη εργασίας και γι' αυτό η διαπραγμάτευσή τους γίνεται σε ατομικό επίπεδο. Η ανάδειξη του ιδιωτικού βίου -που σήμερα είναι απωθημένος στο περιθώριο- σε συστατικό στοιχείο των αναγκών μιας κοινωνίας, είναι απαραίτητη. Η συμμετοχή των ανδρών δεν είναι μόνο προσωπική υπόθεση κάθε γυναίκες και κάθε άνδρα, αλλά αποτέλεσμα αλλαγών στους όρους ζωής και στα κοινωνικά πρότυπα.

1.7 Τα χαρακτηριστικά της εργαζόμενης γυναίκας

Το χαρακτηρισμό <εργαζόμενη> τον απέκτησε η γυναίκα από τότε που η εργασία της άρχισε να αμειβεται. Η γυναίκα όμως, από καταβολής κόσμου, δεν έπαψε ποτέ να εργάζεται μαζί με τον άντρας. Στην προβιομηχανική εποχή ο μόνος εργαζόμενος με αμοιβή ήταν ο άντρας. Η γυναίκα με την πολύωρη και πολύμοχθη εργασία της μέσα στο σπίτι αξιοποιούσε πρακτικά την αμοιβή του, ενώ παράλληλα γεννούσε και μεγάλωνε παιδιά ανταποκρινόμενη στον αναπαραγωγικό της ρόλο. Συνεχίζεται η

συμβολή της γυναίκας στην οικογένεια και δεν έχει ακόμα εκτιμηθεί και αναγνωριστεί όσο της αξίζει. Η γυναίκα μέσα στο σπίτι ασκούσε παλιότερα όλα τα επαγγέλματα που σιγά εγκαταλείπουν τις γραφικές τους παραδόσεις. Στις περασμένες εποχές η γυναίκα ήταν πολυτεχνίτισσα. Από τα χέρια της περνούσαν όλες οι διαδικασίες για να γίνει το σιτάρι ψωμί και το βαμβάκι ρούχα. Ο ρόλος πολυτεχνίτισσα είναι ανίκανος να περιλάβει τα όσα στην πραγματικότητα κατασκεύαζε. Με την οικιακή βιοτεχνία ανταποκρίνονταν σε όλες σχεδόν τις ανάγκες της οικογένειας. Ήταν ταυτόχρονα μαγειρίσσα, πλύντρια, σιδερώτρια, κεντήστρα, πλέχτρια, υφάντρια, ζαχαροπλάστης, φουρνάρισα, τυροκόμος, κατασκεύαζε σαπούνι, έφτιαχνε παπλώματα, παράλληλα δούλευε πλάι στον άντρα της στις γεωργικές διαδικασίες. (Βουτηράς,1981)

Όλα αυτά που περνούσαν από τα χέρια της γυναίκας αποτελούν σήμερα βιομηχανικά προϊόντα μεγάλης κατανάλωσης και βιοποριστικά επαγγέλματα αντρικά και γυναικεία. Η γυναίκα έκανε παράλληλα και την γιάτρισσα χρησιμοποιώντας διάφορα βότανα. Εδώ πρέπει να πούμε ότι στην Ελλάδα πριν από έναν, ενάμιση αιώνα επαγγελματικά δουλεύανε μόνο οι φτωχές γυναίκες. Το πιο πρόσφορο και συνηθισμένο επάγγελμα ήταν να πάει να δουλέψει ως υπηρέτρια στα σπίτια των πλουσίων. Οι αμοιβές τους ήταν μηδαμινές. Στα αρχοντόσπιτα η δούλα έκανε όλες τις δουλειές που αναφέραμε πιο πάνω και όλο το νοικοκυριό που έκανε και κάθε αστή νοικοκυρά στο σπίτι της. Η πείρα έχει δείξει ότι η επαγγελματική δραστηριότητα της γυναίκας ευνοεί την ανάπτυξη και την αξιοποίηση πολλών ικανοτήτων της που την καθιερώνουν κοινωνικά. Για να κατορθώσει όμως να διακριθεί επαγγελματικά, χρειάζεται να διευρυνθεί το δίκτυο από κοινωνικά μέτρα προστασίας των παιδιών της, όπως οι βρεφονηπιακοί σταθμοί που θα διασφαλίζουν την φύλαξη, την διατροφή και την διαπαιδαγώγηση τους. Η εργαζόμενη παράλληλα χρειάζεται κάποιο ελεύθερο χρόνο, να τον αξιοποιεί για την επιμόρφωση της και την επαγγελματική της ειδίκευση. Έτσι θα απαλλαγεί από το χαρακτηρισμό της ανειδίκευτης που την κάνει στόχο εκμετάλλευσης. Η ειδίκευση θα της δώσει παράλληλα και την δυνατότητα να επιλέγει δυσκολότερα επαγγέλματα. Η γυναίκα ως εργαζόμενη εξελίσσεται σε ελεύθερο άνθρωπο, οι σχέσεις της με τους συναδέλφους της εξασφαλίζουν την δυνατότητα να ζει σε έναν ευρύτερο κοινωνικό κύκλο και μέσα από αισθήματα συλλογικότητας, αλληλοβοήθειας και συναδελφικής αλληλεγγύης

συνηθίζει να διεκδικεί αγωνιστικά τα δικαιώματα της σπάζοντας το φράγμα της δειλίας, της μειονεξίας και της υποτίμησης που τόσο βαθιά είναι ριζωμένη στην γυναίκα την εξαρτημένη οικονομικά από τον άντρα. Μαθαίνει ακόμη, ότι με την συμμετοχή της στους αγώνες αποκτά συνείδηση της ατομικότητας της. Η πείρα έχει δείξει ότι η εργασία οπλίζει την γυναίκα με μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και αυτογνωσία.

Μέσα στην επαγγελματική δράση ανακαλύπτει άγνωστες πλευρές του εαυτού της που αξιοποιώντας τες με την δημιουργική δράση, λυτρώνεται από την μειονεξία, ολοκληρώνει την προσωπικότητα της και τότε μπορεί να συνομιλεί συντροφικά με τον εαυτό της.

Μέσα της δεν υπάρχουν κενά όταν τα γεμίζει με ενδιαφέροντα που δίνουν ένα βαθύτερο νόημα στην ζωή της. Η εργασία είναι εκείνη που δίνει την δυνατότητα στην γυναίκα να συνειδητοποιεί και τις αιτίες της κοινωνικής της υποτίμησης και να αντιδρά κατάλληλα. Η σύγχρονη χειραφετημένη και εργαζόμενη γυναίκα επιβεβαιώνει μέσα στην καθημερινή πράξη τις ικανότητες της κι αυτό είναι πολύ σημαντικό για την χθεσινή υποταγμένη και καταπιεσμένη γυναίκα καθώς νιώθει ότι μπορεί επιτέλους να είναι ο εαυτός της και ότι είναι μέσα σ'αυτό τον απέραντο κόσμο. Το επάγγελμα της την γεμίζει αυτοπεποίθηση, την δένει φιλικά με τους άλλους και την εντάσσει στο κοινωνικό σύνολο. Ως ενεργό και χρήσιμο μέλος του νιώθει πως είναι απαραίτητη στους συνανθρώπους της. Αυτό την κάνει να αισθάνεται περήφανη για τον εαυτό της, ότι δικαιώνεται η παρουσία της στην ζωή. Οι αντιλήψεις ότι η γυναίκα πρέπει να μένει κλεισμένη μέσα στο σπίτι, αχρηστεμένη κοινωνικά και υπαρξιακά έχουν από καιρό ξεπεραστεί και απορριφθεί. Καμία δύναμη στον κόσμο δεν μπορεί να ξανακλείσει και να μαντρώσει τις γυναίκες στο σπίτι.

Η σύγχρονη σκληρή πραγματικότητα απαιτεί από την γυναίκα άλλες αρετές όπως μόρφωση, επαγγελματική ειδίκευση, κριτική σκέψη, αποφασιστικότητα, δυναμισμό. Όσον αφορά τα χαρακτηριστικά της εργαζόμενης γυναίκας σύμφωνα με την Μουσούρου η οποία αναφέρει ότι το εργατικό γυναικείο δυναμικό θεωρείται ευκαιριακό, επικουρικό και επομένως δευτερεύον λόγο της ποσοτικής του σημασίας και της εξάρτησης της οικονομίας από αυτό. Ισχυρίζεται ότι τα χαρακτηριστικά του γυναικείου εργατικού δυναμικού όπως και οι ρυθμίσεις που συνδέονται με αυτά

καθίστανται παράγοντες που διαμορφώνουν την προσφορά και την ζήτηση εργασίας, που προσδιορίζουν το είδος και την ποιότητα των παραγόμενων αγαθών και των παρεχόμενων υπηρεσιών. Επίσης υποστηρίζει ότι η ποιοτική σημασία της γυναικείας απασχόλησης επιβάλλει την εξεύρεση λύσεων στα προβλήματα που δημιουργεί η μητρότητα και κατά επέκταση στα προβλήματα που δημιουργούν οι κατά κανόνα ασυμβίβαστες απαιτήσεις του εργασιακού και οικογενειακού ρόλου. Έτσι εντάσσει τις λύσεις αυτές σε τρία σχήματα. (Μουσούρου,1985)

- Το πρώτο σχήμα αποβλέπει στην ελαχιστοποίηση της γυναικείας απασχόλησης με την ενθάρρυνση των γυναικών να μένουν στο σπίτι. Το σχήμα αυτό εκφράζει την παραδοσιακότητα της ιδεολογίας του ρόλου-φύλου.
- Το δεύτερο σχήμα παίρνει σαν δεδομένη και αναγκαία την γυναικεία απασχόληση και ιδιαίτερα την απασχόληση των έγγαμων γυναικών. Αποβλέπει στην διευκόλυνση της εργαζόμενης μητέρας και προωθεί μέτρα που αποσκοπούν στην διευκόλυνση αυτής.
- Το τρίτο σχήμα αναγνωρίζει το γεγονός ότι το πρόβλημα της σύγκρουσης μεταξύ εργασιακού και οικογενειακού ρόλου δεν περιορίζεται σε σχετικά μικρή περίοδο προϋπόθεση ικανοποιητικής εκπλήρωσης του γυναικείου ρόλου είναι πλήρης συμμετοχή στα κοινά και ισοτιμία ανδρών και γυναικών. Είναι η από κοινού αντιμετώπιση οικογενειακών υποχρεώσεων και στα δύο φύλα.

1.8 Κοινωνική ασφάλιση εργαζόμενων γυναικών

Από το 1983 έως σήμερα, με αφετηρία την 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 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.

Η Ελλάδα είναι μια από τις χώρες που έχουν λάβει μέτρα για την εξάλειψη των δυσμενών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών πριν από πολλές άλλες χώρες. Αυτό ακριβώς αποτυπώνεται και στην νομοθεσία που διέπει τους ασφαλιστικούς φορείς, από την οποία προκύπτει μια ιδιαίτερη θέση για την γυναίκα στον χώρο της κοινωνικής ασφάλισης. Ιδιαίτερη μεταχείριση των γυναικών γίνεται από όλους τους ασφαλιστικούς φορείς μισθωτών, που συνήθως προβλέπουν όριο ηλικίας για συνταξιοδότηση των γυναικών κατά 5 χρόνια μικρότερο από το προβλεπόμενο για τους άντρες. Οι ασφαλιστικοί φορείς των ανεξάρτητων επαγγελματιών(ΤΕΒΕ, ΤΑΕ κ.λ.π), στην πλειοψηφία τους έχουν ενιαίες προϋπόθεσης συνταξιοδότησης για άντρες και γυναίκες. (Μαγγανάρα,1998)

Ως προς τους ασφαλιζόμενους στο ΙΚΑ που είναι ο μεγαλύτερος ασφαλιστικός οργανισμός της χώρας, υπάρχει τεράστια διαφορά στις αποδοχές μεταξύ των αντρών και γυναικών που σε πολλές περιπτώσεις φτάνει το 50% Αποτέλεσμα είναι και η ανάλογη διαφορά στις συντάξεις των ασφαλισμένων στο ΙΚΑ.

Ως προς τους ασφαλιζόμενους στο ΟΓΑ με τον νόμο 4169/1961, για πρώτη φορά συνταξιοδοτείται ο έλληνας αγρότης. Μέχρι σήμερα η ελληνίδα αγρότισσα δεν είχε αυτοτελή ασφάλιση και συνταξιοδότηση λόγω γήρατος είχαν μόνο οι χήρες, οι διαζευγμένες, και οι άγαμες. Από τα τελευταία στοιχεία του ΟΓΑ, 2000.000 γυναίκες είναι αυτοτελώς ασφαλισμένες λόγω γήρατος και 60.500 γυναίκες λόγω αναπηρίας. Από τον Αύγουστο το 1981 με το νόμο 1140/1981 η αγρότισσα μπόρεσε να ασφαλιστεί και να συνταξιοδοτηθεί. Η σύνταξη της όμως ήταν κατά πολύ μειωμένη ο άντρας είχε σύνταξη 4.000 δραχμές ενώ η γυναίκα 1.500 δραχμές. Προϋπόθεση όμως της δυνατότητας αυτής ήταν ότι ο σύζυγος της δεν είναι ασφαλιζόμενος σε άλλο ταμείο πλην του ΟΓΑ. Επίσης δεν είχε δικαίωμα να ασφαλίσει το σύζυγο της ή τα παιδιά της, ούτε να παίρνει οικογενειακό επίδομα. Από τις 5 Οκτωβρίου 1982 με το νόμο 1287/1982 άρθρο 3, αναγνωρίστηκε η πλήρης και αυτοτελής συνταξιοδότηση και ασφάλιση της ελληνίδας αγρότισσας. Με τον νόμο αυτό προβλέπεται ότι η

έγγαμη αγρότισσα δικαιούται να ασφαλιστεί στον ΟΓΑ ανεξάρτητα αν ο σύζυγος της είναι ασφαλισμένος σε άλλο ταμείο και δικαιούται επίδομα τοκετού.

Οι ασφαλιζόμενοι στο δημόσιο άντρες και γυναίκες έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες αποδοχές. Τυχόν προϋπάρχουσες διαφορές μεταξύ αντρών και γυναικών ασφαλισμένων στο Δημόσιο έχουν αρθεί μετά την ψήφιση του νόμου 754/1978 << περί ενιαίου μισθολογίου>>. Ευνοϊκή διάταξη υπέρ των γυναικών δημοσίων υπαλλήλων θεωρείται το ότι η έγγαμη γυναίκα ή η χήρα-μητέρα μπορεί να συνταξιοδοτηθεί μετά από πραγματική υπηρεσία 15 ετών. Η 25ετία να ισχύει για όλες τις γυναίκες που προληφθούν στο Δημόσιο από 1-1-1983 και μετά, αλλά αφού παράλληλα καθιερωθεί α) το δικαίωμα της μητέρας(έγγαμης ή άγαμης) να παίρνει σε κάθε τοκετό άδεια χωρίς αποδοχές διάρκειας ενός έτους, με αναγνώριση του χρόνου αυτού ως συντάξιμου, β) δημιουργία κατάλληλων προϋποθέσεων(παιδικοί σταθμοί) που θα προστατεύουν ουσιαστικά και την εργαζόμενη μητέρα και τα ανήλικα παιδιά. Επίσης οι άγαμες θυγατέρες μπορούν να παίρνουν τα 3,5 μόρια της σύνταξης του πατέρα τους.

Η Μαγγανάρα (1998) αναφέρεται στην οδηγία 79/7 η οποία εφαρμόζεται στα νομοθετικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και απαγορεύει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου σε ότι αφορά το πεδίο εφαρμογής των συστημάτων αυτών και τους όρους πρόσβασης σε αυτά, την υποχρέωση καταβολής εισφορών, καθώς και των υπολογισμών των ασφαλιστικών παροχών αυτών. Η οδηγία αφορά την προστασία κατά των κινδύνων ασθενείας, αναπηρίας, γήρατος, εργατικού ατυχήματος, και επαγγελματικής ασθένειας, ανεργίας καθώς και την κοινωνική πρόνοια στους ίδιους τομείς. Δεν εφαρμόζεται στις συντάξεις και άλλες παροχές προς επιζώντες. Η οδηγία επιτρέπει αποκλίσεις σε ότι αφορά τον καθορισμό της ηλικίας της συνταξιοδότησης και ορισμένα άλλα θέματα. Ορίζει ότι οι ασφαλιστική προστασία της μητρότητας δεν είναι αντίθετη προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην κοινωνική ασφάλιση. Ακόμη εξασφαλίζει την δυνατότητα διεκδίκησης των δικαιωμάτων δια της δικαστικής οδού.

Ενδεικτικά αναφέρουμε τα εξής:

1.) Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) στο πρόγραμμα επιδότησης είκοσι χιλιάδων θέσεων απασχόλησης προβλέπει μεγαλύτερο ποσοστό επιδότησης για τις γυναίκες από ότι για τους άντρες.

2.) Ο Οργανισμός Αστικών Συγκοινωνιών προσέλαβε στις αρχές του 1984 τις πρώτες γυναίκες οδηγούς λεωφορείων. Επίσης τα προγράμματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΟΑΕΔ , του Υπουργείου Παιδείας καθώς και του κέντρου Παραγωγικότητας περιλαμβάνουν την εκπαίδευση γυναικών σε παραδοσιακά αντρικά επαγγέλματα καθώς και την εκπαίδευση τους σε τεχνολογικές εφαρμογές.

3.) Το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας ετοιμάζεται να λάβει ειδικά μέτρα για την προστασία μητρότητας όπως οι γονικές άδειες, οι άδειες για οικογενειακές ανάγκες, η ευνοϊκότερη μεταχείριση της γυναίκας στην εργασία κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης. Καταβάλλεται μια τεράστια προσπάθεια να βοηθηθεί όσο γίνεται περισσότερο η Ελληνίδα και συγχρόνως να γίνει η σωστή και κατάλληλη ενημέρωση, πληροφόρηση, και διαφώτιση ώστε να μπορεί η ίδια αλλά και όλοι οι Έλληνες πολίτες να απαλλαγεί από τις κοινωνικές προκαταλήψεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Η ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ 2 ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΟΙ ΑΜΟΙΒΕΣ

2.1 Μισθολογικό χάσμα

Το μισθολογικό χάσμα (gender pay gap) αναφέρεται στην ανισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας. Επίσης αναφέρεται στην διαφορά μεταξύ της μέσης ωριαίας μισθολογικής αμοιβής ανδρών και γυναικών, ως ποσοστού της μέσης ωριαίας μισθολογικής αμοιβής των ανδρών, ηλικίας 16-64 ετών, με ώρες εργασίας τουλάχιστον 15 ώρες την εβδομάδα. Το μισθολογικό χάσμα αντανακλά πολλές διαφορές στην επαγγελματική ζωή ανδρών και γυναικών, ξεκινώντας από τις άμεσες διακρίσεις κατά των γυναικών και το γεγονός ότι οι υψηλές θέσεις συνήθως κατέχονται από άνδρες, μέχρι πιο περίπλοκα ζητήματα, όπως το ότι περισσότερες γυναίκες εργάζονται με μερική απασχόληση, περισσότερες γυναίκες κατέχουν τις λιγότερο αμειβόμενες θέσεις του δημοσίου τομέα, οι γυναίκες αναμένεται να φροντίσουν τα παιδιά και άλλους εξαρτημένους συγγενείς. Παρά το νομικό πλαίσιο που κατοχυρώνει την ισότητα των αμοιβών τόσο στην Ελλάδα όσο και την Ευρωπαϊκή Ένωση το πρόβλημα είναι υπαρκτό και μάλιστα διευρύνεται με το πέρασμα της ηλικίας, γεγονός που συναρτάται με την μεγαλύτερη συγκέντρωση των γυναικών σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης. Τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης και η συγκέντρωσή τους σε συγκεκριμένους κλάδους φαίνεται να σχετίζονται άμεσα με το μισθολογικό χάσμα. Μελέτη για τους <προσδιοριστικούς παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών> (Νίνα-Παζαρζή 2007) στην βιομηχανία και της υπηρεσίες, αφενός τεκμηριώνει την συρρίκνωση του χάσματος στην Ελλάδα κατά τις δυο τελευταίες δεκαετίες λόγω του

ισχύοντος θεσμικού πλαισίου και ταυτόχρονα διαπιστώνει την σημαντική διαφορά μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα στον οποίο το χάσμα είναι μεγαλύτερο από δέκα ποσοστιαίες μονάδες. Υποστηρίζεται ότι η μισθολογική ανισότητα ανδρών και γυναικών οφείλεται στις διαφορές τους ως προς το ανθρώπινο κεφάλαιο τους και τις έμφυλες διακρίσεις όπως αυτές εκφράζονται μέσα από τις προτιμήσεις εργοδοτών, εργαζόμενων και καταναλωτών. Το μισθολογικό χάσμα θεωρείται ότι είναι αποτέλεσμα τριών προσδιοριστικών παραγόντων: **α)** του επαγγελματικού και κλαδικού διαχωρισμού της απασχόλησης, **β)** των μισθολογικών ανισοτήτων εξαιτίας εργοδοτικών πρακτικών που αντικατοπτρίζουν κοινωνικές αντιλήψεις για την αξία της γυναικείας εργασίας, αλλά της μικρής διαπραγματευτικής ικανότητας των γυναικών σε κλάδους όπου αυτές υπερεκπροσωπούνται και τέλος **γ)** της εργασιακής εμπειρίας ή προϋπηρεσίας στην τελευταία δουλειά.

Για πολλές δεκαετίες οι γυναίκες πληρώνονται χαμηλότερα από τους άντρες και επίσης συγκεντρώνονται σε χαμηλόμισθα επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται ως γυναικεία. Η παρούσα εργασία ασχολείται με τη μελέτη του μισθολογικού χάσματος, αναπτύσσοντας αρχικά τις θεωρητικές ερμηνείες του χάσματος και έπειτα τους κύριους προσδιοριστικούς παράγοντές του. Στη συνέχεια γίνεται και μια περιγραφή των συνθηκών απασχόλησης στην Ελλάδα τη δεκαετία του 1990.

Έτσι, διακρίνουμε την ύπαρξη δύο κύριων ερμηνειών του χάσματος, τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και τη θεωρία των διακρίσεων (ΚΕΘΙ, 2003). Σύμφωνα με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, οι γυναίκες αμείβονται κατά μέσο όρο λιγότερο από τους άντρες και αυτό γιατί κατά μέσο όρο οι άντρες υπερέχουν στο ανθρώπινο κεφάλαιο που διαθέτουν. Η θεωρία αυτή τονίζει τη στενή σχέση που υπάρχει μεταξύ της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Οι γυναίκες επενδύουν λιγότερο σε ανθρώπινο κεφάλαιο απ' ότι οι άντρες, εξαιτίας του γεγονότος αναμένεται να κάνουν συχνές διακοπές στην εργασία τους για οικογενειακούς λόγους. Έτσι, οι γυναίκες συνήθως επενδύουν σε γενικό ανθρώπινο κεφάλαιο (που διευκολύνει τις διακοπές εργασίας) ενώ οι άντρες επενδύουν σε εξειδικευμένο ανθρώπινο κεφάλαιο, που αποφέρει και υψηλότερους μισθούς.

Η δεύτερη προσέγγιση του μισθολογικού χάσματος θεωρεί ότι μόνο ένα μέρος του χάσματος οφείλεται στις διαφορές των δύο φύλων ως προς την κατοχή ανθρώπινου κεφαλαίου. Το υπόλοιπο θεωρούν ότι είναι διάκριση πάνω στους μισθούς, που είναι

στην ουσία άνιση πληρωμή των ίδιων παραγωγικών χαρακτηριστικών στην α-γορά εργασίας. Έχουμε τρεις τύπους μισθολογικών διακρίσεων που πηγάζουν από τις προτιμήσεις των εργοδοτών, των εργαζομένων και των καταναλωτών. Ένας εργοδότης μπορεί να μην επιθυμεί να προσλάβει γυναίκες στην επιχείρησή του λόγω προ-σωπικής προκατάληψης εναντίον τους. Επίσης, μερικοί εργαζόμενοι μπορεί να μην επιθυμούν να δουλέψουν με γυναίκες στον ίδιο χώρο ή να έχουν γυναίκα προϊσταμένη και πολλοί καταναλωτές προτιμούν να εξυπηρετούνται από άντρες παρά γυναίκες, κυρίως πάνω σε τεχνικά αντικείμενα.

Ακόμα, οι μισθολογικές διακρίσεις μπορεί να προκύπτουν από τις εκτιμήσεις των εργοδοτών για διαφορές στην παραγωγικότητα μεταξύ αντρών και γυναικών σε συγκεκριμένες θέσεις και αυτό το γενικεύουν για όλους τους υποψήφιους εργαζόμενους. Όμως οι θεωρίες του ανθρώπινου κεφαλαίου και των διακρίσεων δεν έλαβαν υπ' όψη τους το φαινόμενο του διαχωρισμού της απασχόλησης με βάση το φύλο, που αποτελεί τον βασικό παράγοντα του μισθολογικού χάσματος. Ο διαχωρισμός της α-πασχόλησης στη βάση του φύλου εκδηλώνεται σε μια σειρά από χαρακτηριστικά όπως το επάγγελμα, ο κλάδος, το είδος της σύμβασης εργασίας (αορίστου ή ορισμέ-νου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης). Η έννοια του διαχωρισμού της απασχόλησης στη βάση του φύλου έχει δύο διαστάσεις: πρώτον, η κατά φύλο σύνθεση της απασχόλησης έχει ως αποτέλεσμα μερικοί κλάδοι να είναι καθαρά ανδροκρατούμενοι και άλλοι γυναικοκρατούμενοι,

ανάλογα με το αν πλειοψηφούν οι άντρες ή οι γυναίκες σ' αυτά. Δεύτερον, άντρες και γυναίκες μισθωτοί δεν κατανέμονται ομοιόμορφα μεταξύ των επαγγελμάτων, με αποτέλεσμα οι άντρες να συγκεντρώνονται περισσότερο σε επαγγέλματα που εξασφαλίζουν υψηλότερες αποδοχές ενώ οι γυναίκες σε επαγγέλματα με χαμηλότερες.

Γενικά, η υποτίμηση της γυναικείας εργασίας σε σχέση με την αντρική παραπέμπει σε μια ευρύτερη έννοια των μισθολογικών διακρίσεων, που αποτελείται από δύο σημαντικά στοιχεία: την άνιση αμοιβή για ίση εργασία και την άνιση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας.

Όσον αφορά τους προσδιοριστικούς παράγοντες του μισθολογικού χάσματος, από τους κυριότερους είναι τα χαρακτηριστικά της θέσεως εργασίας. Οι μισθοί γενικά μεταβάλλονται όταν αλλάζουν τα χαρακτηριστικά της θέσεως εργασίας: αν ένα άτομο

ασκεί καθήκοντα επίβλεψης, έχει δηλαδή θέση ευθύνης, αν πραγματοποιεί υπερωρίες ή βάρδιες, αναμένεται και ο μισθός του να είναι αυξημένος. Επίσης, αν έχει σύμβαση ορισμένου χρόνου, κατέχει δηλαδή μια θέση που από τη φύση της το θέτει σε υποδεέστερη διαπραγματευτική θέση, αναμένεται ο μισθός να είναι μειωμένος. Ακόμα, η επέκταση των νέων μορφών απασχόλησης, των λεγόμενων ευέλικτων μορφών, όπως η μερική απασχόληση και η αμειβόμενη εργασία στο σπίτι, δημιούργησε μια περιφερειακή κατηγορία εργαζομένων, οι οποίοι απασχολούνται σε μη προστατευμένες θέσεις εργασίας, με χαμηλές αμοιβές, δίχως κοινωνική ασφάλιση και επιδόματα και δίχως προοπτικές εξέλιξης. Οι νέες αυτές μορφές εργασίας καλύφθηκαν κυρίως από γυναίκες, δίνοντάς τους την ελπίδα της δικαιότερης κατανομής του χρόνου ανάμεσα στο σπίτι και στη δουλειά. (Βουτηράς,1981)

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ αντρών και γυναικών επηρεάζεται σημαντικά και από το «φύλο» των επαγγελματιών, που προκύπτει από την κατά φύλο σύνθεση της απασχόλησης στο επάγγελμα. Το γεγονός ότι οι γυναίκες υπερσχύουν των αντρών σε ορισμένα επαγγέλματα τείνει να οδηγήσει σε μια γενική απαξίωση αυτών των επαγγελματιών και επομένως στη μείωση των μισθών, όχι μόνο των γυναικών αλλά και των αντρών συναδέλφων τους (ΚΕΘΙ,2003)². Η απαξίωση αυτή έχει να κάνει με τις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας και είναι συνώνυμη με την κοινωνική υποτίμηση της γυναικείας εργασίας επειδή ακριβώς είναι γυναικεία, και οδηγούμαστε και σε υπερσυγκέντρωση των γυναικών σε χαμηλόμισθα επαγγέλματα και των αντρών σε επαγγέλματα στην ανώτερη μισθολογική κλίμακα και τελικά στον διαχωρισμό αντρικών και γυναικείων επαγγελματιών. Σε άμεση σύνδεση με τον προηγούμενο παράγοντα είναι και ο ρόλος των γυναικών στην οικογένεια και την κοινωνία γενικότερα. Η φυσική υποχρέωση των γυναικών να αναλαμβάνουν αποκλειστικά τις ευθύνες του νοικοκυριού και την ανατροφή των παιδιών, καθόρισε τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, τις συνθήκες και τα ωράρια εργασίας τους.

Γενικά, πιστεύεται ότι οι γυναίκες προσαρμόζουν τη συμπεριφορά τους στην αγορά εργασίας έτσι ώστε να εκπληρώνουν και τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, με αποτέλεσμα τη χαμηλότερη παραγωγικότητα και κατά συνέπεια και τους χαμηλότερους μισθούς (ΚΕΘΙ, 2001, 2003) Το μισθολογικό χάσμα αναλύεται και σε σχέση με τις ηλικιακές ομάδες των εργαζομένων. Η ηλικία εμφανίζεται ως ένας

παράγοντας που επηρεάζει τις αμοιβές διότι στη διάρκεια της εργασιακής ζωής ο εργαζόμενος συσσωρεύει πείρα και γνώσεις που αυξάνουν την αξία της εργασιακής τους δύναμης. Επομένως, είναι αναμενόμενο, η ηλικία να εμφανίζεται ως ένας παράγοντας που επιδρά σημαντικά επί του μισθού. Επίσης, ο χρόνος προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη είναι και αυτός ση-μαντικός παράγοντας του χάσματος, καθώς εκφράζει την επαγγελματική πείρα που απέκτησε ο εργαζόμενος στην επιχείρηση, αναπτύσσοντας ειδικές δεξιότητες για τη συγκεκριμένη εργασία και επιχείρηση και αυξάνοντας την αξία της εργασίας με θετικό αποτέλεσμα επί της αμοιβής.

2.2 Θεωρητικές ερμηνείες του μισθολογικού χάσματος

Υπάρχουν δύο κύριες ερμηνείες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ αντρών και γυναικών: η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και η θεωρία των διακρίσεων.

Σύμφωνα με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, οι γυναίκες αμείβονται κατά μέσο όρο λιγότερο από τους άντρες, και αυτό γιατί κατά μέσο όρο οι άντρες υπερέχουν στο ανθρώπινο κεφάλαιο που διαθέτουν. Πιο συγκεκριμένα, οι ατομικές διαφορές στις αμοιβές οφείλονται στις διαφορές παραγωγικότητας, που απορρέουν από τις διαφορές στο ανθρώπινο κεφάλαιο που διαθέτουν τα άτομα. Το ανθρώπινο κεφάλαιο αναφέρεται στις παραγωγικές γνώσεις και δεξιότητες των ατόμων, που αποκτώνται με την εκπαίδευση, την επαγγελματική εμπειρία, την προϋπηρεσία, την επαγγελματική κατάρτιση. Αυτά τα στοιχεία αυξάνουν την απόδοση των εργαζομένων και επομένως την παραγωγικότητά τους.

Όσον αφορά τη διαφορά στο ανθρώπινο κεφάλαιο μεταξύ αντρών και γυναικών, καταρχήν πρέπει να σημειωθεί ότι υπάρχουν διαφορετικές επαγγελματικές προτιμήσεις μεταξύ των δύο φύλων, πράγμα που σημαίνει και διαφορετικές αμοιβές και διαφορετική επαγγελματική εξέλιξη. Βέβαια, αυτές οι διαφορετικές προτιμήσεις μπορεί να προέρχονται από κοινωνικές αντιλήψεις και πρότυπα και να μην είναι «καθαρή» επιλογή του κάθε ατόμου. Για παράδειγμα, μία περίπτωση που είναι σημαντικός παράγοντας των διαφορών στους μισθούς μεταξύ αντρών και γυναικών, είναι το γεγονός ότι οι γυναίκες αναμένεται να διαλέγουν δουλειές που τους

επιτρέπουν να κάνουν μεγάλα χρονικά διαστήματα απουσίας για την ανατροφή των παιδιών και γενικά το νοικοκυριό. Επίσης, η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου τονίζει τη στενή σχέση που υπάρχει μεταξύ της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο. (Βουτηράς,1981)

Όταν υπάρχει μεγάλο ποσοστό διακοπής της εργασίας, σημαίνει ότι οι επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο είναι λιγότερο αποδοτικές, αφού υπάρχει λιγότερος χρόνος απολαβής των πλεονεκτημάτων των επενδύσεων. Έτσι, οι γυναίκες αναμένεται να επενδύουν λιγότερο σε ανθρώπινο κεφάλαιο από τους άντρες, αφού δουλεύουν λιγότερο.

Μια άλλη υπόδειξη είναι ότι, οι γυναίκες που περιμένουν ότι θα κάνουν συ-χνές διακοπές στην εργασία τους, μπορεί να επιλέξουν να κάνουν επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο που να διευκολύνουν αυτές τις απουσίες. Επομένως, είναι σημαντικό να αναγνωρίζουν τις διαφορές στον «τύπο» της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο που κάνουν. Το «πρόστιμο» για διακοπή της εργασίας είναι μεγαλύτερο σε μερικές δουλειές, όπως το μανάτζμεντ και μικρότερο σε άλλες, όπως στις υπηρεσίες. Οι δουλειές «υψηλού προστίμου» συνδέονται με μεγάλες επενδύσεις σε εξειδικευμένο ανθρώπινο κεφάλαιο, σε αντίθεση με τις δουλειές «χαμηλού προστίμου», που στο μεγαλύτερο βαθμό συνδέονται με επενδύσεις σε γενικό ανθρώπινο κεφάλαιο. Είναι λογικό, πως για ένα άτομο με γενικό ανθρώπινο κεφάλαιο, οι επιπτώσεις από την απώλεια μιας δουλειάς θα είναι λιγότερο σοβαρές, από ένα άτομο με εξειδικευμένο ανθρώπινο κεφάλαιο. Ο λόγος είναι ότι, ενώ οι επενδύσεις σε γενικό ανθρώπινο κεφάλαιο αυξάνουν την παραγωγικότητα και σε άλλες επιχειρήσεις, οι εξειδικευμένες ικανότητες δεν μπορούν να μεταφερθούν σε άλλες επιχειρήσεις και επομένως δεν αυξάνουν την παραγωγικότητα του ατόμου έξω από μια συγκεκριμένη επιχείρηση - αφού σε κάθε επιχείρηση γίνεται επιπλέον επένδυση ανθρώπινου κεφαλαίου πάνω σε συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας - . Έτσι, εξαιτίας αυτών των δια-φορών στην «ποινή» για τη διακοπή της εργασίας, οι γυναίκες αναμένεται να επιλέξουν επιχειρήσεις ή δουλειές όπου η «ποινή» για τη διακοπή είναι χαμηλή ή αντίστοιχα που απαιτούν επένδυση σε γενικό ανθρώπινο κεφάλαιο και όχι σε εξειδικευμένο με αποτέλεσμα να συνωστίζονται σε ορισμένα επαγγέλματα, όπου κατά συνέπεια η προσφορά εργασίας θα είναι μεγαλύτερη από τη ζήτηση και αυτό οδηγεί σε χαμηλότερους μισθούς. Οι άντρες από την άλλη πλευρά,

που έχουν μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής σε μια δουλειά, επενδύουν έ-ντονα σε εξειδικευμένο ανθρώπινο κεφάλαιο που οδηγεί και σε υψηλότερους μισθούς.

Όμως, η νεοκλασική προσέγγιση του μισθολογικού χάσματος θεωρεί ότι μόνο ένα μέρος του μισθολογικού χάσματος οφείλεται στις διαφορές των φύλων ως προς την κατοχή ανθρώπινου κεφαλαίου⁸. Το υπόλοιπο προκύπτει από τις μισθολογικές διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες. Αν και οι διαφορές των δύο φύλων ως προς την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την εργασιακή εμπειρία μπορεί να είναι

αποτέλεσμα προ-αγοραίων διακρίσεων, οι οικονομολόγοι θεωρούν διάκριση την άνιση πληρωμή των ίδιων παραγωγικών χαρακτηριστικών στην αγορά εργασίας. Άνιση με-ταχείριση υφίσταται στην πραγματικότητα μόνο όταν άντρες και γυναίκες με τα ίδια ακριβώς χαρακτηριστικά παραγωγικότητας έχουν διαφορετικές αποδοχές. Με άλλα λόγια, διαφορές στην εκπαίδευση και στην προϋπηρεσία είναι αποτέλεσμα άνισης μεταχείρισης σε άλλο τομέα και όχι στη αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, αν και οι διαφορές στα μέσα χαρακτηριστικά των δύο φύλων ως προς το ανθρώπινο κεφάλαιο οφείλονται κατά κύριο λόγο στις διαφορετικές επαγγελματικές και εκπαιδευτικές επιλογές αντρών και γυναικών – που λαμβάνουν χώρα πριν την είσοδό τους στην αγορά εργασίας και επηρεάζονται άμεσα από τους διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους για τους οποίους προορίζονται τα δύο φύλα (προ-αγοραίες διακρίσεις) – αυτό που μας ενδιαφέρει είναι η άνιση μεταχείριση των γυναικών στην αγορά εργασίας ως προς την αμοιβή τους, ακόμα και αν έχουν το ίδιο ανθρώπινο κεφάλαιο με τους άντρες.

Έτσι πάμε στη δεύτερη θεωρία ερμηνείας του μισθολογικού χάσματος, στη θεωρία των διακρίσεων. Σύμφωνα με τον Becker (1957), υπάρχουν τρεις τύποι μι-σθολογικής διάκρισης, που πηγάζουν από τις προτιμήσεις των εργοδοτών, των εργαζομένων και των καταναλωτών (διακρίσεις προκατάληψης). Ένας εργοδότης μπορεί να μην επιθυμεί να προσλάβει γυναίκες στην επιχείρησή του λόγω προσωπικής προκατάληψης εναντίον τους. Επομένως, δεδομένης της προτίμησης του εργοδότη για άντρες, για να προσληφθεί μια γυναίκα στην επιχείρηση θα πρέπει να δεχθεί να δουλέψει με κατώτερο μισθό από αυτόν του άντρα συναδέλφου της, στην ίδια δουλειά. Επίσης, λόγω προκατάληψης, μερικοί εργαζόμενοι μπορεί να μην επιθυμούν να εργαστούν με γυναίκες στον ίδιο χώρο ή να έχουν γυναίκα προϊσταμένη. Τέλος, πολλοί καταναλωτές μπορεί να προτιμούν να εξυπηρετούνται από άντρες σε υπηρεσίες υψηλού επιστημονικού ή τεχνικού περιεχομένου και από γυναίκες σε

υπηρεσίες χαμηλού, με αποτέλεσμα οι άντρες να συγκεντρώνονται στις υψηλόμισθες εργασίες και οι γυναίκες στις χαμηλόμισθες. (Becker,1957)

Μισθολογικές διακρίσεις μπορεί να προκύπτουν και από τις διαφορετικές εκτιμήσεις των εργοδοτών για την παραγωγικότητα των υποψηφίων για πρόσληψη αντρών και γυναικών σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, που βασίζονται στη γνώση της υπαρκτής διαφοράς της μέσης παραγωγικότητας των αντρών απ' αυτή των γυναικών (στατιστικές διακρίσεις). Οι εργοδότες βασίζονται σε στατιστικές πιθανότητες, ότι οι υποψήφιοι εργάτες άντρες και γυναίκες θα παρουσιάζουν τα ίδια πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα που παρουσιάζουν οι άντρες και γυναίκες εργαζόμενοι γενικά. Αν όλοι ή οι περισσότεροι εργοδότες κάνουν προσλήψεις με τον ίδιο τρόπο, τότε θα έχουμε συστηματική υποεκτίμηση της παραγωγικότητας των γυναικών και αυτές θα αμείβονται χαμηλότερα από τους άντρες συναδέλφους τους με τα ίδια προσόντα.

Η άνιση μεταχείριση των γυναικών ως προς τις αμοιβές μπορεί επίσης να οφείλεται στο ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες από τους άντρες να αντιμετωπίσουν μονοψωνιακές συνθήκες στην αγορά εργασίας, διότι περιορίζονται περισσότερο στις επιλογές τους από τους άντρες λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων. Άρα είναι περισσότερο πιθανόν να αμείβονται λιγότερο από την οριακή τους παραγωγικότητα (μονοψωνιακές διακρίσεις).

Ακόμα μπορεί να ειπωθεί ότι, επειδή οι γυναίκες αναμένεται να διακόπτουν πιο συχνά την εργασία τους και για μεγαλύτερο διάστημα από τους άντρες, οι εργοδότες βρίσκουν λιγότερο κερδοφόρο να επενδύουν σε κατάρτιση ή σε καριέρα γυναικών. Έτσι, οι γυναίκες είναι τυπικά λιγότερο πιθανό να πάρουν προαγωγή και πιο πιθανόν να βρίσκονται σε επαγγέλματα ή και σε θέσεις εργασίας μέσα στην επιχείρηση που απαιτούν σχετικά λιγότερη επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Επομένως, οι γυναίκες δεν προσλαμβάνονται σε θέσεις παραδοσιακά υψηλόμισθες και αντρικές επειδή οι εργοδότες προτιμούν να έχουν άντρες σ' αυτές τις θέσεις. (Becker,1957)

Όμως, οι θεωρίες του ανθρώπινου κεφαλαίου και των διακρίσεων δεν μπόρεσαν να λάβουν υπόψη τους το φαινόμενο του διαχωρισμού της απασχόλησης με βάση το φύλο, που αποτελεί το βασικό προσδιοριστικό παράγοντα του μισθολογικού χάσματος. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, όπως προκύπτει από τη σύγκριση των μέσων αποδοχών των γυναικών και των αντρών, έχει προέλθει από ένα περιβάλλον ατομικής διαπραγμάτευσης των μισθών, όπου οι γυναίκες διαθέτουν κατά μέσο όρο υποδεέστερα χαρακτηριστικά και μικρότερη διαπραγματευτική ικανότητα

απέναντι στους εργοδότες, απ' ότi οι άντρες. Η θεσμική αποκρυστάλλωση των μισθολογικών διακρίσεων στη διάρθρωση των αμοιβών, στη χειρότερη περίπτωση αγνοείται παντελώς, ενώ στην καλύτερη θεωρείται στοιχείο του περιβάλλοντος της ατομικής διαπραγμάτευσης.

2.3 Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ αντρών και γυναικών αποτελεί μια συνισταμένη πολλών παραγόντων. Από τους κυριότερους παράγοντες του χάσματος είναι τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας. Οι μισθοί γενικά αυξάνονται όταν αλλάζουν τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας: αν ένα άτομο ασκεί καθήκοντα επίβλεψης, έχει δηλαδή θέση ευθύνης, αν πραγματοποιεί υπερωρίες ή βάρδιες, αναμένεται και ο μισθός του να είναι αυξημένος. Επίσης, αν έχει σύμβαση ορισμένου χρόνου, κατέχει δηλαδή μια θέση που από τη φύση της το θέτει σε υποδεέστερη διαπραγματευτική θέση – εξαιτίας της ανασφάλειας που την χαρακτηρίζει -, αναμένεται ο μισθός του να είναι μειωμένος.

Από έρευνες έχει προκύψει ότi τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες που κατέχουν θέσεις ευθύνης στην εργασιακή ιεραρχία, αμείβονται θεαματικά περισσότερο από τους υπόλοιπους συναδέλφους τους, και ειδικότερα η ανάληψη ευθυνών από γυναίκες αμείβεται εξίσου ή και παραπάνω από τους άντρες. Όμως, οι γυναίκες δεν ωφελούνται σημαντικά από αυτό, καθώς ένα πολύ μικρό ποσοστό (10%) κατέχει θέσεις ευθύνης.

Ακόμα, η πραγματοποίηση υπερωριών αποτελεί έναν παράγοντα αύξησης του μισθού, περίπου εξίσου για τα δύο φύλα. Παρόλα αυτά, οι άντρες πραγματοποιούν συγκριτικά περισσότερες υπερωρίες από τις γυναίκες, έτσι ώστε τελικά οι υπερωρίες να συμβάλουν κατά ένα μικρό ποσοστό στο μισθολογικό χάσμα. Επιπρόσθετα, οι βάρδιες αμείβονται κατά πολύ περισσότερο στην περίπτωση των αντρών, και αυτό οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότi στους κλάδους και στα επαγγέλματα που απασχολούνται οι γυναίκες, οι βάρδιες είναι σημαντικά σπανιότερες. Επίσης, στην μεταβιομηχανική εποχή, η εφαρμογή κυρίως της νέας τεχνολογίας και η εκ νέου οργάνωση των θέσεων εργασίας είχε σημαντικές επιπτώσεις στην απασχόληση. Μια από αυτές ήταν η επέκταση των νέων μορφών απασχόλησης, των λεγόμενων

ευέλικτων μορφών απασχόλησης, όπως είναι η μερική απασχόληση και η αμειβόμενη εργασία στο σπίτι. (Βουτηράς,1981)

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης τείνουν να ενισχύσουν και να αναπαράγουν τον παραδοσιακό ρόλο της γυναίκας, παρά να τον ανατρέψουν. Και αυτό γιατί πέρα από ορισμένα αρνητικά χαρακτηριστικά που είναι κοινά για τους εργαζόμενους σ' αυτές τις μορφές απασχόλησης, υπάρχουν ορισμένα επιπλέον στοιχεία που αφορούν ειδικά τις γυναίκες εργαζόμενες.

Πρέπει εδώ να τονιστεί ότι, αυτές οι μορφές απασχόλησης δημιούργησαν μια περιφερειακή κατηγορία εργαζομένων, οι οποίοι απασχολούνται σε μη προστατευμένες θέσεις εργασίας, με χαμηλές αμοιβές, δίχως κοινωνική ασφάλιση και επιδόματα, δίχως προοπτικές εξέλιξης και δυνατότητα άσκησης συνδικαλιστικών δικαιωμάτων. Οι νέες αυτές μορφές εργασίας καλύφθηκαν κυρίως από γυναίκες, δίνοντάς τους την ελπίδα της δικαιότερης κατανομής του χρόνου ανάμεσα στο σπίτι και στη δουλειά. Στην πραγματικότητα όμως, συνέτειναν ακόμα περισσότερο στον κατά φύλο καταμερισμό της εργασίας και συνέβαλαν στο φαινόμενο της «νέας φτώχειας των γυναικών». Πιο συγκεκριμένα, υποστηρίζεται ότι με την επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης επιβεβαιώνεται καταρχήν ο συμπληρωματικός χαρακτήρας της γυναικείας εργασίας, η ευκαιριακή συμμετοχή της γυναίκας στην παραγωγή. Ακόμα, α-ποτρέπεται η πλήρης και ισότιμη συμμετοχή της γυναίκας στην παραγωγή, καθώς «εγκλωβίζεται» στο δίλημμα αβέβαιη και υποβαθμισμένη δουλειά ή ανεργία. Επιπρόσθετα, με τις νέες μορφές απασχόλησης, εκφράζεται ο φόβος διαίρεσης της αγοράς εργασίας σ' ένα κορμό εργαζομένων γένους αρσενικού – με πλήρη απασχόληση, υψηλή εξειδίκευση και ικανοποιητικές αμοιβές – και σε μια περιφέρεια εργαζομένων γένους θηλυκού – με επισφαλή απασχόληση, ανειδίκευση και χαμηλές αμοιβές . Ακόμα, πρέπει να επισημανθεί το γεγονός ότι, οι λόγοι που ωθούν τα άτομα σ' αυτές τις μορφές απασχόλησης είναι διαφορετικοί για τα δύο φύλα. Για τους άντρες η ευέλικτη απασχόληση επιλέγεται προκειμένου να ενισχύσουν το κύριο εισόδημά τους, ενώ οι γυναίκες προσπαθούν να εξασφαλίσουν ένα κύριο και μοναδικό εισόδημα.

Μία μορφή ευέλικτης απασχόλησης είναι η μερική απασχόληση, η οποία συ-νέβαλε στην ταχύτερη επέκταση της γυναικείας εργασίας, γιατί διευκόλυνε τη γυναίκα να ανταποκριθεί στον τριπλό ρόλο της ως εργαζόμενη, μητέρα και νοικοκυρά. Μερικά

χαρακτηριστικά της μερικής απασχόλησης των γυναικών συνοψίζονται στα εξής: δεν απαιτεί ιδιαίτερη ειδικευση με αποτέλεσμα να συντηρούνται τα παραδοσιακά «γυναικεία» επαγγέλματα και ο καταμερισμός της εργασίας κατά φύλο, δεν αμείβεται καλά και δεν προσφέρει ευκαιρίες συνδικαλιστικής δράσης, δεν προσφέρει επιδόματα και προστασία στην εργαζόμενη, και επομένως μια τέτοια εργασιακή σχέση είναι αβέβαιη και ασταθής. Το συμπέρασμα είναι ότι η μερική απασχόληση όχι μόνο δεν βοηθά στην ανατροπή του παραδοσιακού ρόλου της γυναίκας, αλλά συμβάλει στην αναπαραγωγή του και πλήττει τη γυναίκα αφού αναπτύσσεται σε τομείς χαμηλής ποιότητας και κατάρτισης (θέσεις τηλεφωνήτριας, δακτυλογράφου, καθαρίστριας κ.ά.), χωρίς ιδιαίτερες ευκαιρίες για επαγγελματική εκπαίδευση. Έτσι, η μερική απασχόληση συντηρεί τις παραδοσιακές γυναικείες εργασίες και επανέρχεται η διάκριση μεταξύ αντρικών και γυναικείων επαγγελμάτων.

Στην Ελλάδα το ποσοστό των εργαζομένων με μερική απασχόληση κινείται σε χαμηλά επίπεδα. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 1, που δείχνει την εξέλιξη της πλήρους και της μερικής απασχόλησης κα-τά φύλο για την περίοδο 1996-2002, παρατηρούμε ότι το ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων παρέμεινε σταθερό στο 4,5% περίπου. Όσον αφορά ξεχωριστά τους άντρες και τις γυναίκες, παρατηρούμε ότι το 1996 μόνο το 2,7% των αντρών εργαζόταν με μερική απασχόληση, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες ήταν 8,4%. Τα ποσοστά αυτά παρέμειναν περίπου τα ίδια και το 2002. Μπορούμε να φτιάξουμε ένα δείκτη, με βάση τα στοιχεία του Πίνακα 1, για να δείξουμε τη σχέση μεταξύ της συμμετοχής των γυναικών και των αντρών στη μερική απασχόληση ως προς το σύνολο των εργαζομένων: ο δείκτης έχει τη μορφή

$$\left\{ \frac{\Gamma_{\text{μερ.απ.}}}{\Gamma_{\text{συν.απ.}}} \right\} / \left\{ \frac{A_{\text{μερ.απ.}}}{A_{\text{συν.απ.}}} \right\}.$$

Για το 1996 ο δείκτης αυτός παίρνει την τιμή 3,11 και για το 2002 την τιμή 3,48 , γεγονός που επιβεβαιώνει ότι το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στη μερική απασχόληση είναι μεγαλύτερο απ' αυτό των αντρών.

Προαναφέρθηκε ότι στην ουσία οι γυναίκες αναγκάζονται να δεχτούν θέσεις μερικής απασχόλησης εξαιτίας των καθηκόντων τους στην οικογένεια. Από την άλλη όμως, το καθεστώς της μερικής απασχόλησης δημιουργεί στην αγορά εργασίας νέες θέσεις (π.χ. στον τομέα των υπηρεσιών), που απευθύνονται σε γυναίκες, γιατί ταιριάζουν με τις υποχρεώσεις τους. Μ' αυτόν τον τρόπο μειώνονται οι διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλλα όσον αφορά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας. (Μουσούρου,1985)

Εκτός από τη μερική απασχόληση, οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία σε δύο άλλες μορφές απασχόλησης: στα συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας και στην αμειβόμενη εργασία στο σπίτι με το κομμάτι (φασόν)

Οι γυναίκες αποτελούν περίπου το 80% των συμβοηθούντων μελών, και εργάζονται είτε στην οικογενειακή γεωργική εκμετάλλευση είτε στις οικογενειακές επιχειρήσεις. Το χαρακτηριστικό αυτής της εργασίας είναι ότι ενώ παράγει προϊόν, το εισόδημα που δημιουργείται δεν είναι αμοιβή αλλά κέρδος της οικογενειακής επιχείρησης.

Όσον αφορά την αμειβόμενη εργασία στο σπίτι, αυτή αντιμετωπίζεται από τη γυναίκα ως εναλλακτική διέξοδος εξαιτίας της ανεπαρκούς κοινωνικής υποδομής στην έξω-οικιακή εργασία και των δυσμενών συνθηκών που τη συνοδεύουν. Οι μύθοι που περιβάλλουν αυτή τη μορφή απασχόλησης είναι πολλοί: οι εργαζόμενες στο σπίτι δεν δουλεύουν κανονικά αλλά όποτε το επιθυμούν ή περιστασιακά, η εργασία στο σπίτι είναι συνειδητή επιλογή των γυναικών και παρουσιάζει πολλά πλεονεκτήματα. Στην πραγματικότητα, οι εργαζόμενες στο σπίτι με το κομμάτι επιλέγουν αυτή την απασχόληση, γιατί έχουν ουσιαστική οικονομική ανάγκη, αφού δεν υπάρχουν πολλές επιλογές θέσεων εργασίας έξω από το σπίτι, ούτε οι απαραίτητες κοινωνικές υποδομές για εργαζόμενες μητέρες. Πάντως, η αμειβόμενη εργασία στο σπίτι συνεπάγεται πολλές ώρες δουλειάς, μικρή αμοιβή, έλλειψη κοινωνικής ασφάλισης, αδυναμία συλλογικής οργάνωσης και κοινωνικό αποκλεισμό.

Οι συνθήκες αυτές αναπαράγουν την υποδεέστερη θέση των γυναικών τόσο στο χώρο της αμειβόμενης εργασίας όσο και στο χώρο της οικογένειας, καθώς διαιωνίζει την παραδοσιακή αντίληψη ότι στην πραγματικότητα τις γυναίκες αυτές τις συντηρεί ο άντρας. Επιπλέον, οι εργαζόμενες στο σπίτι δύσκολα μπορούν να διαχωρίσουν τους όρους εργασίας της νοικοκυράς και της εργαζόμενης με αμοιβή. Παραβιάζεται και αλληλεμπλέκεται ο ιδιωτικός χώρος με το χώρο εργασίας. Στην προσπάθεια να συνδυαστούν οι δύο αυτοί κόσμοι, οι κατά φύλο ανισότητες εντείνονται, τοποθετώντας τις γυναίκες σε υποδεέστερες θέσεις. Από την άλλη βέβαια, η κατ' οίκον απασχόληση προσφέρει στις γυναίκες την ευκαιρία να γίνουν οικονομικά ενεργές, σε περιοχές όπου υπάρχει έλλειψη μισθωτής εργασίας. Έτσι μειώνονται οι ανισότητες στην αγορά εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα όσον αφορά την πρόσβαση στην εργασία.

Σε σύνδεση με τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας, ένας ακόμα παράγοντας του μισθολογικού χάσματος είναι η τεχνολογία. Συγκεκριμένα, η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών οδήγησε στην επέκταση της χρήσης της υπεργολαβίας και συγκεκριμένα στην τηλεργασία. Παρότι η τηλεργασία προσφέρει ευκαιρίες απασχόλησης σε γυναίκες επιφορτισμένες με οικογενειακές υποχρεώσεις, στην πραγματικότητα αποτελεί απειλή και όχι πανάκεια κατά της ανεργίας. Η τηλεργασία έχει αρνητικές συνέπειες για τις εργαζόμενες, καθώς μέρος του κόστους της επιχείρησης μεταφέρεται στις ίδιες με τη δέσμευση του χώρου κατοικίας του, ενώ η εργαζόμενη δεν απολαμβάνει εργασιακά δικαιώματα, δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης και επαφής με συνδικάτα. Επιπλέον, πολλές εργαζόμενες στο πλαίσιο της τηλεργασίας αναφέρουν προβλήματα διευθέτησης του χρόνου, που έχουν να κάνουν με το συνδυασμό των οικογενειακών και επαγγελματικών τους υποχρεώσεων. Παρόμοιες είναι οι συνέπειες για τις εργαζόμενες που προκύπτουν με την ανάπτυξη του ηλεκτρονικού υπολογιστή.

Από τη μια, η εισαγωγή της πληροφορικής εντείνει τον καταμερισμό της εργασίας προωθώντας τις γυναίκες σε υποβαθμισμένες θέσεις εργασίας. Από την άλλη, η συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα όπως υπάλληλοι γραφείου, ράφτρες, εκπαιδευτικοί, εμποροϋπάλληλοι, νοσοκόμες τις καθιστά πιο ευάλωτες στις επιπτώσεις της νέας τεχνολογίας που εισάγεται ραγδαία στα παραπάνω επαγγέλματα. Έτσι, δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος, ο οποίος αναπαράγει την περιθωριακή και συμπληρωματική θέση της γυναίκας στη μισθωτή απασχόληση και ισχυροποιεί την πρωταρχική θέση της στην οικογένεια. (Βουτηράς,1981)

Συγκεκριμένα, η εισαγωγή της πληροφορικής φαίνεται ότι λειτούργησε προς όφελος των αντρών. Η προνομιακή σχέση των αντρών με την τεχνολογία είναι μια κοινωνική σχέση, η οποία συμβαίνει για λόγους ιεραρχίας και ελέγχου της παραγωγικής διαδικασίας, παγιώνοντας έτσι ένα καταμερισμό της εργασίας κατά φύλο. Ενώ θεωρήθηκε ότι η τεχνολογική εξέλιξη θα βελτίωνε τους όρους εργασίας και διαβίωσης των γυναικών, στην πραγματικότητα τις περιόρισε ακόμα περισσότερο καθώς διαίρεσε τις εργασίες σε αντρικές και γυναικείες. Έτσι, οι γυναίκες κατέλαβαν τις πολυάριθμες θέσεις εισαγωγής στοιχείων με επαναλαμβανόμενο περιεχόμενο εργασίας και μικρές προοπτικές εξέλιξης, ενώ οι άντρες τις ολιγάριθμες θέσεις επαγγελματικής εξειδίκευσης των προγραμματιστών και αναλυτών με αυξημένες απαιτήσεις, υπευθυνότητα και φυσικά υψηλές αποδοχές. Επομένως, το δίλημμα των

γυναικών οικογένεια ή εργασία με την εισαγωγή της πληροφορικής σε πολλά επαγγέλματα μετατράπηκε στο δίλημμα εργασία σε γυναικεία ή σε αντρική θέση εργασίας.

Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί και το γεγονός ότι η τεχνολογία οδήγησε και στην εντατικοποίηση της εργασίας, που εφαρμόζεται κυρίως στις μεγάλες επιχειρήσεις και συνίσταται στην υποκατάσταση της εργασίας πολλών ατόμων της ίδιας ειδικότητας από έναν εργαζόμενο. Πρόκειται για μια πρακτική που υιοθετείται στο πλαίσιο της συμπίεσης των μισθών και που αφορά συνήθως τις χαμηλές κατηγορίες προσωπικού, συνήθως τις γυναίκες. Η πρακτική αυτή γίνεται αποδεκτή λόγω του φόβου της απόλυσης και αποτελεί έναν καλυμμένο τρόπο παράβασης της εργατικής νομοθεσίας. Η εντατικοποίηση της εργασίας αποτελεί λοιπόν έναν παράγοντα όχι απλώς διατήρησης, αλλά και διεύρυνσης της μισθολογικής ανισότητας σε βάρος των γυναικών, γιατί παρουσιάζει την ιδιομορφία να συμβάλει στη μείωση της ήδη χαμηλής αμοιβής των μισθολογικά κατώτερων κατηγοριών προσωπικού, η πλειοψηφία των οποίων είναι γυναίκες. Ενώ δεν μειώνεται η ονομαστική αξία του μισθού, μειώνεται η πραγματική, από τη στιγμή που ο μισθός δεν αντιστοιχεί στην ποσότητα εργασίας για την οποία έχει προσληφθεί. Αν αυτή η πρακτική απευθύνεται σε κατηγορίες προσωπικού όπου η πλειοψηφία είναι γυναίκες, τότε λειτουργεί ως ένας παράγοντας που επηρεάζει αρνητικά την ισότητα των φύλων και κατ' επέκταση και τις αμοιβές των γυναικών, αφού ουσιαστικά συμβάλει στη μείωση τους.

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ αντρών και γυναικών δεν επηρεάζεται από την ιεραρχική θέση του επαγγέλματος, καθώς δεν παρατηρείται συστηματικά διαφοροποίησή του κατά μήκος της κλίμακας ταξινόμησης, αλλά από το φύλο των επαγγελματιών, που προκύπτει από την κατά φύλο σύνθεση της απασχόλησης στο επάγγελμα. Το γεγονός ότι οι γυναίκες υπερισχύουν των αντρών σε ορισμένα επαγγέλματα τείνει να οδηγήσει σε μια γενική απαξίωση αυτών των επαγγελματιών και επομένως στη μείωση των μισθών, όχι μόνο των γυναικών αλλά και των αντρών συναδέλφων τους. Η απαξίωση αυτή έχει να κάνει με τις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας και είναι συνώνυμη με την κοινωνική υποτίμηση της γυναικείας εργασίας επειδή ακριβώς είναι γυναικεία.

Οι γυναίκες συχνά συνωστίζονται σ' ένα μικρότερο αριθμό επαγγελματιών απ' ότι οι άντρες. Συνωστισμός σημαίνει ότι οι γυναίκες υπέρ-εκπροσωπούνται σ' αυτά τα επαγγέλματα, πράγμα που σημαίνει ότι η αναλογία των γυναικών σ' αυτά τα

επαγγέλματα είναι μεγαλύτερη από την αναλογία των γυναικών στην αγορά εργασίας ως σύνολο. Έτσι λόγω του συνωστισμού, τα επαγγέλματα που συγκεντρώνουν μεγάλο ποσοστό γυναικών είναι συχνά αυτά με τους χαμηλότερους μισθούς.

Έρευνες όσον αφορά τους λόγους για την ύπαρξη χαμηλότερων γυναικείων μισθών και τη μεροληπτική κατανομή των γυναικών στα επαγγέλματα, υποδεικνύουν ότι υπάρχει περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς στο ποσό του ανθρώπινου κεφαλαίου που επενδύουν.

Οι γυναίκες, εξαιτίας του ρόλου τους, επενδύουν λιγότερο στην εκπαίδευση και διαλέγουν επαγγέλματα που είναι συμβατά μ' αυτό το ρόλο και δεν θα απαιτούν υπερωρίες, ταξίδια, επαγγελματική κατάρτιση. Ακόμα, οι εργοδότες κάνουν διακρίσεις στην επιλογή των εργαζομένων, γιατί πιστεύουν ότι οι γυναίκες κατά μέσο όρο είναι περισσότερο ασταθείς, λιγότερο ικανές κ.τ.λ., και έτσι κάνουν διακρίσεις σε βάρος των γυναικών. Αυτή η μορφή διάκρισης οδηγεί σε λιγότερο αριθμό προσληφθέντων γυναικών σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και τελικά στο διαχωρισμό των αντρικών και των γυναικείων επαγγελμάτων. Για παράδειγμα, οι εργοδότες τοποθετούν τις γυναίκες σε θέσεις που απαιτούν λιγότερη εκπαίδευση-πάνω στη δουλειά, αν νιώθουν ότι η προσήλωσή τους στην εργασία είναι μικρότερη απ' αυτή των αντρών. (Πετμεζίδου)

Ακόμα, μερικοί εργοδότες κάνουν διακρίσεις στη βάση του φύλου λόγω αντιλήψεων των πελατών τους ή των συνεργατών τους. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση των Δικηγορικών Εταιριών στις ΗΠΑ, όπου υπήρχε δισταγμός στην πρόσληψη γυναικών γιατί αυτό είχε αντίκτυπο στον αριθμό των πελατών, οι οποίοι προτιμούσαν άντρες. Γενικά, πιστεύεται ότι οι γυναίκες προσαρμόζουν τη συμπεριφορά τους στην αγορά εργασίας έτσι ώστε να εκπληρώνουν και τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, με αποτέλεσμα τη χαμηλότερη παραγωγικότητα και επομένως τους χαμηλότερους μισθούς. Οι γυναίκες λόγω χάρη, προσαρμόζουν την εργασιακή τους συμπεριφορά λόγω ασθένειας δικής τους ή άλλων μελών της οικογένειας, λόγω περιορισμένης δυνατότητας πλήρους ωραρίου και λόγω τοποθεσίας της εργασίας.

Ακόμα, από τις διάφορες μελέτες διαπιστώθηκε ότι η οικογένεια και το σχολείο διαδραματίζουν τον σημαντικότερο ρόλο στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές των νέων. Επίσης, το φύλο του παιδιού αποτελεί σημαντική διάσταση όσον αφορά τη συμπεριφορά των μαθητών για αυτά τα ζητήματα και αποτελεί μια

πραγματικότητα που δεν αμφισβητείται όσο και αν σήμερα η τάση εξίσωσης των προοπτικών και για τα δύο φύλα είναι έντονη.

Το σύστημα των αξιών στο πλαίσιο της οικογένειας αναπτύσσει στο παιδί από την μικρή του ηλικία κοινωνικά στερεότυπα, τα οποία σχετίζονται συνήθως με το φύλο του. Η διαδικασία κοινωνικοποίησης των παιδιών επιβάλλει περιορισμούς από την παιδική ηλικία, που περιορίζουν την ελεύθερη επιλογή. Συγκεκριμένα, τα κορίτσια διαπαιδαγωγούνται έτσι ώστε να δίνουν προτεραιότητα στο ρόλο τους ως νοικοκυρά και να θεωρούν το ρόλο της εργαζόμενης δευτερεύοντα ή να τον αγνοούν τελείως. Έτσι, το άτομο μεγαλώνοντας και φτάνοντας στην εποχή που πρέπει να πάρει αποφάσεις για τις σπουδές και το επάγγελμα που θα ακολουθήσει, αναζητά το κατάλληλο εκπαιδευτικό και επαγγελματικό περιβάλλον, το οποίο πιστεύει ότι ανταποκρίνεται στις ανάγκες και στις προσδοκίες που έχει ενστερνιστεί από το κοινωνικό περιβάλλον. Σαν συνέπεια αυτού έχουμε τη διάκριση των επαγγελμάτων στην αγορά εργασίας με βάση το φύλο και τον διαχωρισμό των επαγγελμάτων σε αντρικά και γυναικεία.

Επίσης, έχει υποστηριχτεί ότι οι στερεότυπες αντιλήψεις για τα «κατάλληλα» ανάλογα με το φύλο επαγγέλματα αρχίζουν να υφίστανται από την παιδική ηλικία και για πολλά άτομα παραμένουν και επηρεάζουν την καριέρα τους για όλη τους τη ζωή. Έτσι, οι κεκτημένες αντιλήψεις και τα βιώματα, σε συνδυασμό με την έλλειψη περαιτέρω μόρφωσης και ευαισθητοποίησης γύρω από τις φυλετικές ανισότητες, διαιώνίζουν τη χαμηλή θέση των γυναικών.

Το μισθολογικό χάσμα αναλύεται και σε σχέση με τις ηλικιακές ομάδες των εργαζομένων. Η ηλικία εμφανίζεται ως ένας παράγοντας που επηρεάζει τις αμοιβές διότι στη διάρκεια της εργασιακής ζωής ο εργαζόμενος συσσωρεύει πείρα και γνώσεις που αυξάνουν την αξία της εργασιακής του δύναμης. Επομένως, είναι αναμενόμενο, η ηλικία να εμφανίζεται ως παράγοντας που επιδρά σημαντικά επί του μισθού.

Ακόμα, είναι γενικά αποδεκτό ότι η αξία της εργασιακής δύναμης γενικά αυξάνεται ως μια ορισμένη ηλικία και στη συνέχεια μειώνεται.

Αυτό οφείλεται, πρώτον στη φθορά των σωματικών ικανοτήτων και δυνάμεων, που για ορισμένα επαγγέλματα έχουν βαρύνουσα σημασία, και δεύτερον στην τεχνολογική απαξίωση των γνώσεων και των ικανοτήτων των περισσότερο ηλικιωμένων εργαζομένων. Έτσι, είναι αναμενόμενο, η μορφή της καμπύλης των

αμοιβών ως συνάρτηση της ηλικίας να είναι καταρχήν αύξουσα και μετά φθίνουσα. Σ' αυτό συμβάλει και το γεγονός ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο των παλαιότερων γενεών είναι χαμηλότερο από το αντίστοιχο των νεότερων, με αποτέλεσμα η αξία της εργασιακής τους δύναμης και κατ' επέκταση και οι μισθοί τους να είναι χαμηλότεροι. Αυτές οι παρατηρήσεις αφορούν και τα δύο φύλα. Όμως, υπάρχουν διαφοροποιήσεις μεταξύ αντρών και γυναικών. Πρώτον, η αύξηση του μισθού, καθώς αυξάνεται η ηλικία είναι πολύ μεγαλύτερη στην περίπτωση των αντρών. Επίσης, το σημείο μεταστροφής της καμπύλης αμοιβών από αύξουσα σε φθίνουσα επέρχεται νωρίτερα στις γυναίκες. Αυτό σημαίνει ότι η εργασιακή τους δύναμη αρχίζει να υφίσταται απαξίωση πιο νωρίς από τους άντρες. Αυτό μπορεί να συμβαίνει είτε γιατί οι γυναίκες εμφανίζουν διαλείμματα συμμετοχής στην αμειβόμενη απασχόληση, είτε γιατί ασκούν επαγγέλματα που δεν εξασφαλίζουν επιμήκεις μισθολογικές κλίμακες εξέλιξης, είτε γιατί δεν προάγονται μέχρι τα ανώτερα κλιμάκια της ιεραρχίας λόγω διακρίσεων που υφίστανται στη βάση του φύλου τους.

Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι το μέσο μισθολογικό χάσμα δεν προκύπτει απ' όλες τις ηλικίες εξίσου, καθώς κάθε φύλο συμμετέχει στην εργασία σε διαφορετικές ηλικίες.

Η κατανομή των γυναικών είναι μετατοπισμένη προς τις νεαρότερες ηλικίες. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τον τομέα των υπηρεσιών.

Σύμφωνα με έρευνες (ΚΕΘΙ 2003), η διαφορετική κατανομή των φύλων ανά ηλικία δεν φαίνεται να έχει μεγάλη επίδραση στο μισθολογικό χάσμα. Οι μισθολογικές διαφορές είναι αρκετά περιορισμένες στις ηλικίες κάτω των 35 ετών. Έτσι, η συμβολή της ηλικίας στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, αν και σημαντική δεν είναι θεαματική. Οι μεγάλες διαφορές που παρατηρούνται στους μισθούς αντρών και γυναικών στις ηλικίες μεταξύ 35 και 55 ετών οφείλονται και σε άλλους παράγοντες. Ένας ακόμη παράγοντας του μισθολογικού χάσματος είναι ο χρόνος προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη, που εκφράζει την επαγγελματική πείρα που απέκτησε ο εργαζόμενος στην επιχείρηση, αναπτύσσοντας ειδικές δεξιότητες για τη συγκεκριμένη επιχείρηση. (ΚΕΘΙ,2003)

Ο χρόνος προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη, είναι ένας παράγοντας που αυξάνει την αξία της εργασιακής δύναμης και είναι αναμενόμενο να παρουσιάζει θετική συσχέτιση με το ύψος της αμοιβής. Συμπερασματικά, η παρουσία των

γυναικών σε ορισμένους κλάδους παραγωγής επηρεάζει το μέσο μισθό αρνητικά, με αποτέλεσμα η διαφορετική κατανομή των φύλων στους κλάδους παραγωγής να έχει σημαντικές επιπτώσεις στο μισθολογικό χάσμα.

Εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζουν και οι διαφορές στην κινητικότητα α-ντρών και γυναικών εργαζομένων και ο αντίκτυπός τους στο μισθολογικό χάσμα. Ένας λόγος για την ύπαρξη διαφορών στην κινητικότητα μεταξύ αντρών και γυναικών είναι ο περιορισμός της οικογένειας. Αντιμετωπίζοντας ευκαιρίες δουλειάς σε άλλες γεωγραφικές τοποθεσίες, τα μέλη της οικογένειας επιβάλλουν περιορισμούς κινητικότητας το ένα στο άλλο. Αυτοί οι περιορισμοί είναι εντονότεροι σε μικρές τοπικές αγορές απ' ό,τι σε μεγάλες και τείνουν να επιδρούν στα δευτερεύοντα εισοδηματικά μέλη – κυρίως τις γυναίκες – παρά στα κύρια εισοδηματικά μέλη – άντρες. Οι γυναίκες έτσι υπερεκπροσωπούνται σε χαμηλόμισθες εργασίες τις οποίες δεν μπορούν να αποφύγουν εύκολα και υποεκπροσωπούνται στις υψηλόμισθες εργασίες γιατί δύσκολα μπορούν να πάνε σ' αυτές.

Ο οικογενειακός περιορισμός οδηγεί σε ένα συμβιβασμό άνισων υποχωρήσεων: τα πιθανά έσοδα του κάθε μέλους της οικογένειας συμβιβάζονται για την μεγιστοποίηση του συνολικού οικογενειακού εισοδήματος, και τα δευτερεύοντα εισοδήματα – γυναίκες – τείνουν να συμβιβάζονται σε βάρος των εισοδημάτων τους.

Για μια οικογένεια με δύο εισοδήματα η αλλαγή τύπου για λόγους εργασίας γίνεται μόνο όταν το καθαρό κέρδος από την μετακίνηση είναι θετικό. Έτσι, αρκετές φορές είναι πιθανό το ένα μέλος να ακολουθήσει το άλλο, ακόμα και αν ο προσωπικός του μισθός μειωθεί. Συμβιβασμοί τέτοιου είδους είναι περισσότερο επιζήμιοι για τη γυναίκα. Ένας τελευταίος παράγοντας που επιδρά στο μισθολογικό χάσμα είναι η απασχόληση των αλλοδαπών γυναικών – νόμιμη και παράνομη – που λειτουργεί ως μοχλός πίεσης προς τις γυναίκες των χαμηλών επαγγελματικών κατηγοριών και ως μοχλός συμπίεσης των μισθών. Η νόμιμη απασχόληση αλλοδαπών γυναικών ασκεί έμμεση πίεση στις γυναίκες εργαζόμενες, εμποδίζοντας το εγχώριο εργατικό δυναμικό των γυναικών να διαμαρτυρηθεί και να αντιδράσει για μισθολογικά ζητήματα ή για τις συνθήκες εργασίας. Η παράνομη απασχόληση λειτουργεί ως μοχλός έμμεσης πίεσης προς άλλες κατηγορίες γυναικών που αποτελούν ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό, που αναζητεί απασχόληση: γυναίκες μεγαλύτερων ηλικιών, αγρότισσες, άνεργες. Και στις δύο περιπτώσεις η απασχόληση των αλλοδαπών

γυναικών επηρεάζει τις αμοιβές των γυναικών και τις ωθεί να δεχτούν όρους και συνθήκες εργασίας που αυξάνουν το μισθολογικό χάσμα. (Μουσουρού,1985)

2.4 Η μισθοδοτική διάκριση

Ξανασυγκεντρώνουμε με τον όρο μισθοδοτική διάκριση όλες τις περιπτώσεις όπου οι εργαζόμενοι που η παραγωγική τους απόδοση είναι η ίδια αμείβονται διαφορετικά σε συνάρτηση του φύλου τους, της ράτσας τους, η ακόμη της υπαγωγής τους σε ομάδες τυποποιημένες ή άτυπες. Αυτές οι διαφορές των μισθών που προέρχονται από τις διακρίσεις είναι διαφορετικές από αυτές που δημιουργούνται ξεκινώντας από μη ανταγωνιστικές ομάδες. Δεν εξαρτώνται πια από μια άνιση προσέγγιση στις αποδοτικές επενδύσεις αλλά από ένα τέχνασμα συστηματικό στον τρόπο που οι επιχειρήσεις αμείβουν επενδύσεις που μπορούν να συγκριθούν. Είναι η περίπτωση για παράδειγμα όταν σε μια επιχείρηση γυναίκες που έχουν ένα δίπλωμα και μια ορισμένη αρχαιότητα αμείβονται χωρίς άλλη φανερή αιτία παρά το φύλο σε ένα επίπεδο πολύ χαμηλότερο από αυτό των ανδρών που βρίσκονται σε μια ταυτόσημη κατάσταση. Η απόδειξη των συμπεριφορών διάκρισης είναι φυσικά δύσκολη. Οι κατηγορίες που γενικά αντιπαραθέτουν άνδρες, γυναίκες, διαφέρουν πρώτα από όλα από τις εξελίξεις επενδύσεων, περισσότερο ή λιγότερο προστατευμένες, περισσότερο ή λιγότερο προσαρμοσμένες στις ανάγκες των επιχειρήσεων στις οποίες προσλαμβάνονται. Μπορούμε βέβαια πάντα να διαλέξουμε μέσα σε δύο μεγάλες κατηγορίες, ομάδες πιο περιορισμένες εργαζόμενων που βρίσκονται να έχουν ακολουθήσει τις ίδιες εξελίξεις επένδυσης και που μπορούμε να συγκρίνουμε, εφόσον βέβαια τίποτα δεν αλλάζει, το μισθό. Αυτές οι περιπτώσεις που έτσι εξετάστηκαν, είναι βέβαια αποκαλυπτικές αλλά πολύ συχνά έχουν την τάση να μην είναι αντιπροσωπευτικές. Θεωρούμε τότε με πιο γενικό τρόπο ότι υπάρχει διάκριση εάν οι διαφορές των μισθών ανάμεσα σε αυτές τις ομάδες, φτάνουν πέρα από τις πραγματοποιημένες επενδύσεις ή της σπανιότητας των επενδύσεων στην αγορά. Μπορούμε να αντιμετωπίσουμε ότι η καθήλωση ενός μισθού διάκρισης προδίνει από μέρους των επιχειρηματιών μια έλλειψη πληροφόρησης για τα αντικειμενικά

χαρακτηριστικά των μισθωτών που προσλαμβάνουν. Αυτή ή έλλειψη πληροφόρησης οδηγεί τον επιχειρηματία να αναλαμβάνει έναν κίνδυνο όταν καθορίζει την αμοιβή ενός ορισμένου εργαζόμενου που έχει σφαλικά εκτιμήσει τα προσόντα. Εάν πρόκειται για γυναίκα η πληροφορία που θα σταθεί ο επιχειρηματίας θα είναι η μέση κατάρτιση ή η μέση διαθεσιμότητα απέναντι στην εργασία της γυναίκας γενικά.

Έτσι μια γυναίκα με πολλά προσόντα και που η διαθεσιμότητα στην δουλειά της είναι ολοκληρωτική συστηματικά θα υπάρχει η τάση να υποεκτιμάται σε σχέση με τα πραγματικά της προσόντα. Ο τύπος των σχέσεων ανάμεσα στο μέσο χαρακτηρισμό μιας ομάδας και της εκτίμησης που γίνεται των ατομικών ικανοτήτων μπορεί να έχει ένα αντίστροφο αποτέλεσμα εάν η συλλογική αναφορά είναι αντίθετα μη ευνοϊκή. Πρόκειται τότε για μια τάση που εκδηλώνεται για όλες τις ομάδες με ισχυρή οικονομική θέση στην αγορά.

Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις η εκτίμηση με την αγορά αμβλύνει τις διαφορές που προέρχονται κυρίως από την επίδραση των κλειστών κοινωνικών κυκλωμάτων στην απόκτηση προσόντων. Αυτή η αμβλυνση που δημιουργείται από τις αποφάσεις των επιχειρήσεων αντιστοιχεί σε μια μισθοδοτική διάκριση όπως την έχουμε καθορίσει. Η πρόσληψη μιας γυναίκας με ορισμένα προσόντα δεν θα γίνει παρά εάν ο μισθός που δέχεται να πάρει είναι κατώτερος από αυτόν ενός άνδρα με τα ίδια προσόντα. Μπορούμε να αποδείξουμε με βάση αυστηρά υποδείγματα ότι όταν επεμβαίνουν τέτοιες κοινωνικές πιέσεις στην διαδικασία ανταλλαγής πάνω στην αγορά εργασίας, ή οικονομική μεταχείριση των κατηγοριών, θύματα της διάκρισης δεν εξαρτάται πια μόνο από τις επενδύσεις τους. Οι μέσοι μισθοί τους είναι κατώτεροι και τείνουν να εξαφανιστούν από τις ζώνες της αγοράς εργασίας όπου η πυκνότητα των εργαζόμενων, μη θύματα της διάκρισης είναι μεγάλη. Τα ανοίγματα των μισθών που σχηματίζονται από την σπανιότητα επαγγελματοποιημένων προσόντων ή πολύτιμων ειδικευμένων καταρτίσεων για την ανάπτυξη ορισμένων επιχειρήσεων θα είναι τόσο πιο δύσκολο να μειωθούν όσο αυτά τα επαγγέλματα οργανώθηκαν και όσο αυτές οι επιχειρήσεις έχουν ανάγκη σταθερών εργατικών χεριών και θέλουν να αποφύγουν τις πολύ δαπανηρές συγκρούσεις. Τα ανοίγματα των μισθών ανάμεσα στις κατηγορίες σε θέση ισχύος στην αγορά και σε αυτές που είναι σε θέση αδυναμίας θα διευρυνθούν.

2.5 Αίτια χάσματος αμοιβής

Η διαφορά ανάμεσα στα εισοδήματα των γυναικών και των αντρών αποδίδεται σε πολλούς παράγοντες και ιδίως:

- Στον κατακόρυφο και στον οριζόντιο διαχωρισμό των θέσεων εργασίας ,που κατέχουν οι γυναίκες και οι άντρες (οι λεγόμενες γυναικείες εργασίες σήμερα ακόμη αμείβονται γενικά λιγότερο).
- Στους πολυάριθμους τομείς δραστηριοτήτων όπου επικρατούν οι άντρες και όπου δίδονται πρόσθετες αποδοχές, επιδόματα χρόνου εργασίας κλπ, που διευρύνουν τις διαφορές αμοιβών ανάμεσα στους τομείς έξω από τα βασικά ποσοστά.
- Στις μεγάλες διαφοροποιήσεις στις αμοιβές, που προκύπτουν από τις συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες συνδέονται με την αναγνώριση των προσόντων, με την κατηγορία επιχείρησης βιομηχανίας ή κλάδο. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός, που βασίζεται στο φύλο εφαρμόζεται σε κάθε μια απ' αυτές τις διαιρέσεις, δημιουργώντας έτσι δυνατότητες για διαφορές. Στα συστήματα συλλογικών συμβάσεων ,που επιτρέπουν στα μισθολόγια να αντικατοπτρίζουν τη σχετική διαπραγματευτική ισχύ των διαφόρων ομάδων μισθωτών. Όμως γενικά οι γυναίκες διαθέτουν πιο ασθενές δυναμικό διαπραγματεύσεων. (Βουτηράς,1985)

Επιπτώσεις

- Παρατηρείται λοιπόν το φαινόμενο οι γυναίκες ν' αμείβονται λιγότερο από τους άντρες σε πολλές περιπτώσεις όπως:
- Οι γυναίκες έχουν χαμηλότερες μέσες αποδοχές από τους άντρες στην ίδια θέση εργασίας.

- Οι γυναίκες έχουν χαμηλότερες μέσες αποδοχές από τους άντρες στον ίδιο βαθμό.
- Οι γυναίκες που εργάζονται σε γυναικοκρατούμενες θέσεις ανειδίκευτης εργασίας αμείβονται λιγότερο σε σύγκριση με τη χαμηλότερη ανδροκρατούμενη ανειδίκευτη εργασία.
- Σε παρόμοια επίπεδα προσπαθειών, δεξιοτήτων ή ευθύνης, οι "γυναικοκρατούμενες" εργασίες κατατάσσονται ή αξιολογούνται πιο χαμηλά σε σχέση με τις "ανδροκρατούμενες" θέσεις.
- Με ισοδύναμα προσόντα πρόσληψης και αρχαιότητας οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους άντρες.
- Έκτακτοι ή μερικής απασχόλησης εργαζόμενοι, που είναι κυρίως γυναίκες λαμβάνουν χαμηλότερες περιορισμένες αποδοχές από τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης στην ίδια θέση εργασίας ή βαθμό.
- Έκτακτοι ή μερικής απασχόλησης εργαζόμενοι που είναι κυρίως γυναίκες, έχουν πρόσβαση σε λιγότερες μισθολογικές και άλλες συμβασιακές παροχές.
- Διαφορετικές ρυθμίσεις για έκτακτες παροχές, αμοιβή με το κομμάτι και άλλα συστήματα αμοιβών ανάλογα με την απόδοση, εφαρμόζονται σε διαφορετικούς τομείς παραγωγής, επηρεάζοντας δυσανάλογα το ένα φύλο.
- Διαφορετικές αμοιβές υπερωριών εφαρμόζονται σε διαφορετικά τμήματα επηρεάζοντας δυσανάλογα το ένα φύλο.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

Όταν οι θέσεις εργασίας είναι στην ουσία ίδιες, η αμοιβή τους πρέπει επίσης να είναι ίδια. Μια αεροσυνοδός, π.χ και ένας ιπτάμενος φροντιστής που απασχολούνται στην ίδια εταιρεία, έχουν τα ίδια προσόντα και κάνουν την ίδια εργασία, πρέπει να λαμβάνουν ίση αμοιβή. Για να γίνει πιο κατανοητό το φάσμα των παραγόντων που ενδέχεται να υπεισέλθουν στην αποτίμηση της εργασίας ίσης αξίας, ας πάρουμε το παράδειγμα μιας γυναίκας γραμματέως και ενός άνδρα εργάτη στη γραμμή παραγωγής, οι οποίοι εργάζονται στην ίδια εταιρεία και η γραμματέας θεωρεί ότι η εργασία της είναι υποτιμημένη σε σύγκριση με την εργασία του άνδρα συναδέλφου της. Για να αποφανθούμε κατά πόσο ευσταθεί η καταγγελία, πρέπει να συγκρίνουμε τις δύο εργασίες, αναλύοντας τη φύση και τις απαιτήσεις των καθηκόντων που έχει

αναλάβει ο καθένας. Αν αποδειχθεί ότι η γυναίκα γραμματέας εκτελεί εξίσου απαιτητική εργασία αλλά πληρώνεται λιγότερο, ο εργοδότης πρέπει να δικαιολογήσει τη μισθολογική διαφορά βάσει αντικειμενικών παραγόντων άσχετων με οποιαδήποτε διάκριση βάσει του φύλου. Ο εργοδότης μπορεί να ισχυριστεί ότι η διαφορά στην αμοιβή είναι δικαιολογημένη επειδή η γραμματέας και ο εργάτης της γραμμής παραγωγής ανήκουν σε δύο διαφορετικές ομάδες συλλογικής διαπραγμάτευσης ή σε διαφορετικά σωματεία, τα οποία έχουν διαπραγματευτεί διαφορετικά επίπεδα μισθών. Ωστόσο, οι συλλογικές συμβάσεις πρέπει να σέβονται την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Είναι πιθανόν η θέση του γραμματέα να καλύπτεται σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες και η θέση του εργάτη γραμμής παραγωγής σχεδόν αποκλειστικά από άνδρες. Ως εκ τούτου, εάν οι ρυθμίσεις που προέκυψαν από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις προβλέπουν μικρότερη αμοιβή για μια ομάδα που απαρτίζεται κατά κύριο λόγο ή σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες, αυτό αποτελεί παραβίαση του θεμελιώδους κοινοτικού δικαιώματος της ίσης αμοιβής, εκτός εάν η διαφορά δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες που σε καμία περίπτωση δεν συνιστούν διάκριση με βάση το φύλο. Ο εργοδότης ενδέχεται να υποστηρίξει π.χ. ότι η διαφορά στην αμοιβή οφείλεται στα επίπεδα απολαβών που ισχύουν κατά κανόνα στην αγορά για τις συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Στην προκειμένη περίπτωση, οφείλει να αποδείξει ότι δεν υπάρχει ίχνος διάκρισης με βάση το φύλο στο επιχείρημα που προβάλλει, αλλά ότι αυτό εξηγεί ή δικαιολογεί απολύτως τη διαφορά στο σύνολό της. (Βουτηράς,1981)

Το χάσμα αμοιβών οφείλεται σε ένα πλέγμα παραγόντων, συμπεριλαμβανομένων:

1. Προσωπικά χαρακτηριστικά όπως ηλικία, εκπαιδευτικό υπόβαθρο, οικογενειακό υπόβαθρο, ύπαρξη παιδιών, εμπειρία στην αγορά εργασίας, προηγούμενες διακοπές και διατήρηση της εργασίας.
2. Χαρακτηριστικά επαγγέλματος όπως επάγγελμα, εργάσιμος χρόνος, τύπος συμβολαίου, status επαγγέλματος, καριέρα, προσδοκίες και εργασιακές συνθήκες.

3. Χαρακτηριστικά εταιρείας όπως κλάδος, μέγεθος εταιρείας, οργάνωση εργασίας, συμπεριφορά πρόσληψης, συντάξεις και πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού.

4. Διαχωρισμός φύλου κατά επάγγελμα και κατά κλάδο.

5. Θεσμικά χαρακτηριστικά συμπεριλαμβανομένων της εκπαίδευσης, συστημάτων κατάρτισης και διαπραγμάτευσης μισθών, καθορισμός μισθών και φορολογίας, ωφελημάτων, βιομηχανικές σχέσεις, διευθετήσεις γονικής άδειας, παροχές διευκολύνσεων φροντίδας παιδιών πριν την έναρξη και κατά την διάρκεια του σχολείου.

6. Κοινωνικές νόρμες και παραδόσεις αναφορικά με την εκπαίδευση, την συμμετοχή στην αγορά εργασίας, επιλογή επαγγέλματος, πρότυπα καριέρας και αξιολόγηση αντρικών και γυναικείων επαγγελμαμάτων.

Σύμφωνα με την Αυδή-Καλκάνη I.(1989) η ανισότητα στις αμοιβές οφείλεται μεταξύ άλλων και στους εξής λόγους: Πρώτον, η αμοιβή αυξάνεται με τα χρόνια υπηρεσίας. Πολλές γυναίκες ωστόσο, εξαιτίας του διαφορετικού τρόπου ζωής τους δεν μπορούν να εργάζονται συνεχώς για μεγάλα χρονικά διαστήματα καθώς διακόπτουν συχνά την εργασία τους είτε για να αναθρέψουν τα παιδιά τους, είτε για να ακολουθήσουν τον σύζυγο στον τόπο της δικής του μετάθεσης, είτε και για να φροντίσουν κάποιο άρρωστο ή ηλικιωμένο άτομο μέσα στην οικογένεια. Δεύτερον, ο βασικός μισθός του εργαζόμενου αυξάνεται και με την προϋπηρεσία προσμετράτε δηλαδή και ο χρόνος εργασίας που τυχόν έχει ο εργαζόμενος σε άλλη ομοειδή εργασία. Πολλές γυναίκες δεν έχουν προϋπηρεσία σε σχετικό επάγγελμα καθώς δουλεύουν ευκαιριακά και για να επανενταχθούν στην παραγωγή κάνουν όποιο επάγγελμα τους προσφέρει και μπορούν να ασκήσουν. Ένας ακόμη παράγοντας που ευνοεί την ανισότητα συνδέεται με την καταβολή ορισμένων επιδομάτων. Το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας π.χ δύσκολα το παίρνουν οι γυναίκες και αυτό γιατί οι περισσότερες γυναικείες εργασίες ή κατηγορίες εργασιών στις οποίες απασχολούνται σχεδόν αποκλειστικά γυναίκες δεν θεωρούνται ανθυγιεινές ή βαριές. Αποτέλεσμα είναι κλάδοι που απασχολούν γυναίκες να μην θεωρούνται ανθυγιεινοί και οι εργαζόμενοι σε αυτούς όπως δαχτυλογράφοι, υπάλληλοι μεγάλων καταστημάτων, να

μην παίρνουν επίδομα ανθυγιεινής εργασίας παρόλο που οι συνθήκες εργασίας τους είναι ανθυγιεινές.

2.6 Κατανομή ανδρών και γυναικών στα κλιμάκια αμοιβών

Η έννοια της κατανομής στα κλιμάκια αμοιβών των ανδρών και των γυναικών περιλαμβάνει δύο διαστάσεις.

Πρώτον, η κατά φύλο σύνθεση της απασχόλησης στα επαγγέλματα, τους κλάδους και τα είδη συμβάσεων εργασίας έχει ως αποτέλεσμα μερικοί κλάδοι, επαγγέλματα και μορφές απασχόλησης να είναι ανδροκρατούμενοι και άλλοι γυναικοκρατούμενοι.

Δεύτερον, άνδρες και γυναίκες μισθωτοί δεν κατανέμονται ομοιόμορφα μεταξύ των επαγγελμάτων, των κλάδων και των μορφών απασχόλησης. Έτσι οι άνδρες συγκεντρώνονται περισσότερο σε επαγγέλματα, κλάδους και μορφές απασχόλησης που εξασφαλίζουν υψηλότερες αποδοχές ενώ οι γυναίκες σε αυτούς που καταβάλλουν χαμηλότερες αποδοχές. (Αυδή-Καλκάνη, 1989)

Εκτός από την άνιση πρόσβαση στα επαγγέλματα και τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας ερμηνεύουν ένα σημαντικό ποσοστό του μισθολογικού χάσματος. Εάν λοιπόν ο μισθωτός ασκεί καθήκοντα επίβλεψης (έχει δηλαδή θέση ευθύνης), εάν πραγματοποιεί υπερωρίες ή βάρδιες αναμένεται και ο μισθός του να είναι αυξημένος. Επίσης αν έχει σύμβαση αορίστου χρόνου, κατέχει δηλαδή μια θέση που τον θέτει σε υποδεέστερη διαπραγματευτική θέση εξαιτίας της ανασφάλειας που την χαρακτηρίζει αναμένεται ο μισθός του να είναι μειωμένος. Τα τελευταία 30 χρόνια έχει γίνει μια επανάσταση στον κόσμο της εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο. Στην Ευρώπη το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης ξεπερνά το 50% και οι αποφάσεις του Συμβουλίου της Λισσαβόνας καλούν σε αύξηση της γυναικείας απασχόλησης ώστε να ξεπεράσει το 60%. Ωστόσο οι γυναίκες και οι άνδρες αντιμετωπίζουν πολύ διαφορετικές καταστάσεις στην αγορά εργασίας. Παρά τις διαφορές από κράτος σε κράτος, ο κοινός παρανομαστής είναι ότι οι γυναίκες κατά μέσο όρο βρίσκονται σε

χειρότερη θέση σε σύγκριση με τους άνδρες. Διακρίσεις υπάρχουν στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εξέλιξη, στον συνδυασμό των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων, στους όρους αμοιβής. Οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες για πολλούς λόγους:

1. Οι θέσεις εργασίας στις οποίες απασχολούνται γυναίκες αμείβονται λιγότερο από ότι οι θέσεις στις οποίες κατά παράδοση απασχολούνται άνδρες, ακόμη και όταν απαιτείται η ίδια εκπαίδευση, δεξιότητες και ευθύνες.
2. Οι γυναίκες δεν έχουν ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση. Μια γυναίκα μπορεί να πάρει θέση εργασίας με χαμηλότερη αμοιβή από ότι ένας άνδρας που ξεκινά την εργασία του κατά τον ίδιο χρόνο και στον ίδιο εργοδότη. Αυτή η πρώτη θέση εργασίας μπορεί να παίζει καθοριστικό ρόλο στην μισθολογική της εξέλιξη.
3. Οι γυναίκες δεν έχουν ίσες ευκαιρίες στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και κατά συνέπεια στις προαγωγές. Οι ευκαιρίες αυτές έχουν επίπτωση στην αμοιβή.
4. Οι ανισότητες στην αμοιβή κατά την εργασία αναπαράγονται κατά συνταξιοδότηση, έχουν δηλαδή επίπτωση στην ζωή των γυναικών σήμερα και στο μελλοντικό τους εισόδημα από την κοινωνική ασφάλιση.
5. Τα προβλήματα αυτά οξύνονται από την υπό-εκπροσώπηση των γυναικών στην διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Έρευνες αποδεικνύουν ότι οι γυναίκες έχουν θετική επίδραση στην ένταξη της ισότητας στην συλλογική διαπραγμάτευση, και ότι όσο περισσότερο εμπλέκονται στην διαδικασία της διαπραγμάτευσης τόσο πιθανότερο είναι να αντιμετωπίζονται θετικά θέματα που προωθούν την ισότητα των φύλων. Είναι όμως σημαντικό να δούμε τον ορισμό της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξία χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης σε σχέση με όλες τις πτυχές του ποσού της αμοιβής και των συνθηκών της αμοιβής. Η ισότητα στις αμοιβές επιτυγχάνεται όταν τα επαγγέλματα που επιτελούνται από τις γυναίκες αμείβονται σε ίση βάση με τα επαγγέλματα που επιτελούνται από άνδρες στην βάση της αξίας τους. Αυτό βασίζεται στην αξιολόγηση του περιεχομένου των επαγγελμάτων, όχι στο ποιος/α το επιτελεί ή ποιο είναι το παραδοσιακό τους status. Η αρχή είναι ότι όπου τα επαγγέλματα βρεθούν να είναι ίσα ή ίσης αξίας πρέπει να

παίρνουν την ίδια αμοιβή. Η ισότητα στις αμοιβές δεν είναι απαραίτητα σχετική με το να αλλάξει η εργασία που κάνουν οι γυναίκες, μάλλον είναι σχετικό με την αναγνώριση της σπουδαιότητας των γυναικείων επαγγελμάτων καθώς επίσης να διαβεβαιώσουν ότι τα επαγγέλματα αμείβονται σύμφωνα με την αξία τους. Αυδή-Καλκάνη,1989)

Το 60% των γυναικών εργαζόμενων φαίνεται να απορροφάται σε έξι κλάδους

1. υγεία (17%)
2. εκπαίδευση (11%)
3. δημόσια διοίκηση (7%)
4. λιανικό εμπόριο (13%)
5. εργασίες γραφείου (7%)

Το αντίστοιχο 60% των ανδρών εργαζομένων επικεντρώνεται σε περισσότερους από 15 κλάδους. Οι μισθοί των γυναικών σε σχέση με αυτούς των ανδρών διαχρονικά βελτιώνονται, σε όλες σχεδόν τις χώρες, χωρίς όμως να εξαλείφονται οι διαφορές. Τα τελευταία χρόνια αλλάζουν οι στρατηγικές των συνδικαλιστικών οργανώσεων για να επιληφθούν του χάσματος αμοιβών και να βελτιώσουν την αξία που δίνεται στην εργασία των γυναικών μέσω της αξιολόγησης επαγγελμάτων. Αυτό μπορεί να βοηθήσει στην δημιουργία σχημάτων που θα παρουσιάζουν τις διακρίσεις και θα αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά τον επαγγελματικό διαχωρισμό όπου οι γυναίκες είναι συγκεντρωμένες σε γυναικοκρατούμενες και χαμηλόμισθες κατηγορίες ή βαθμούς εργασιών. Δίνεται επίσης μεγάλη σημασία στην αξιολόγηση επαγγέλματος, που είναι ένα σύστημα που συγκρίνει διαφορετικά επαγγέλματα μέσα σε μια εταιρεία, βασισμένο στις απαιτήσεις της εργασίας περισσότερο παρά σε ατομικά χαρακτηριστικά. Χρησιμοποιείται για να αξιολογήσει ένα φάσμα επαγγελμάτων χρησιμοποιώντας κοινούς κανονισμούς που εφαρμόζονται σε όλα τα επαγγέλματα

αναφορικά με τα προσόντα, προσπάθεια, υπευθυνότητα και εργασιακές συνθήκες. Είναι το κλειδί ουσιαστικά για να αποφασίσει αν δυο επαγγέλματα είναι ίσης αξίας. Επίσης ο καθορισμός minimum μισθών είναι μια στρατηγική που υιοθετήθηκε σε διάφορες χώρες στην βάση του ότι μια αύξηση στον εθνικό minimum μισθό μπορεί να έχει αξιοσημείωτο ωφέλημα στις χαμηλόμισθες γυναίκες.

Σήμερα η γυναίκα κατέχεται από την επιθυμία να εργασθεί κάτω από τις οποιαδήποτε συνθήκες εργασίας για να μπορεί να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της σύγχρονης ζωής, που πολλαπλασιάζει τις ανάγκες του ανθρώπου. Το δικαίωμα για την εργασία είναι όπως και για τον άνδρα βασικό γιατί την απελευθερώνει και της δίνει τις προϋποθέσεις να αυξήσει τις ικανότητες της. Τα τελευταία χρόνια όλο και περισσότερες γυναίκες εργάζονται σε επαγγέλματα κατά παράδοση αντρικά, όπως οι ένοπλες δυνάμεις, η αεροπορία, τα μέσα συγκοινωνίας, το εμπορικό ναυτικό κ.τ.λ.. Εντούτοις το ποσοστό ανεργίας είναι για αυτές το διπλάσιο συγκριτικά με αυτό των ανδρών. Αυτό κατά κύριο λόγο οφείλεται στην νοοτροπία των εργοδοτών να προτιμούν άνδρες, αλλά σε περίοδο που υπάρχει αυξημένη ανεργία, η προτίμηση αυτή ενισχύεται από την καθιέρωση της ίσης αμοιβής και για τα δύο φύλα σε ίσης αξίας παρεχόμενης εργασίας.

Επίσης η αρχή της ίσης αμοιβής αν και έχει κατοχυρωθεί νομικά δεν εφαρμόζεται στην πράξη. Σε πολλά εργοστάσια, οι αυξήσεις που δίνονται με βάση τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις είναι μικρότερες στις γυναίκες από αυτές των ανδρών. Στον τομέα των υπαλλήλων, ενώ οι μισθοί είναι ίδιοι, όμως το ποσό που καταβάλλεται τελικά στην γυναίκα είναι διαφορετικό από του άνδρα γιατί δεν υπολογίζονται τα διάφορα επιδόματα που τις περισσότερες φορές καταβάλλονται για ενίσχυση της θέσης του άνδρα. Ως προς την αμοιβή της γυναικείας εργασίας, υπάρχει η γενική διαπίστωση ότι είναι κατώτερη από την αμοιβή της αντίστοιχης εργασίας των ανδρών στο σύνολο των διαφόρων οικονομικών τομέων και σε όλες σχεδόν τις χώρες. Μικρότερη ανισότητα παρατηρείται στον βιομηχανικό τομέα, ακολουθεί ο γεωργικός τομέας και μεγαλύτερη στον τομέα των υπηρεσιών. Βασική αιτία της χαμηλής αμοιβής θεωρείται η απασχόληση των γυναικών σε θέσεις με χαμηλή ειδίκευση.

2.7 Η διαφοροποίηση αποδοχών ανάλογα με το φύλο

Στις μέρες μας, βάση του ενιαίου μισθολογίου απαγορεύεται η διαφοροποίηση μεταξύ των αμοιβών των φύλων, όμως αυτή η διαφοροποίηση των αμοιβών μεταξύ των φύλων αποτέλεσε στο παρελθόν φαινόμενο που παρατηρήθηκε σε όλες τις χώρες, τουλάχιστον στις 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. Αυτό 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 για παράδειγμα η μέση αμοιβή για τις γυναίκες σε μια ορισμένη εργασία είναι 94 ευρώ την εβδομάδα και η αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών είναι 114 ευρώ, τότε λέγετε 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 είναι λάθος να συμπεράνουμε ότι υπάρχει άνιση μεταχείριση στην αγορά εργασίας, παρόλο που οι διαφορές στις αμοιβές μπορεί να είναι αποτέλεσμα άνισης μεταχείρισης κατά το παρελθόν ή το παρόν σε κάποιο τομέα. Σύμφωνα πάλι με την Λουκία Μουσούρου (1993) οι διαφορές αυτές διαπλέκονται με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, με την θέση στην αγορά εργασίας και με την επιρροή του φύλου σε αυτές τις μεταβλητές.

Οι κυριότεροι βιολογικοί παράγοντες διαφοροποίησης αμοιβών είναι: α) η εκπαίδευση και η εξειδίκευση β) οι ώρες εργασίας και οι υπερωρίες, γ) η εμπειρία και η προϋπηρεσία. Η διάκριση εις βάρος των γυναικών παίρνει δύο μορφές: είτε οι γυναίκες υστερούν σε έναν οι περισσότερους από τους βιολογικούς παράγοντες, λόγω του φύλου τους, είτε είναι ισότιμες στους παράγοντες αυτούς αλλά υφίσταται άτυπη διάκριση στην αμοιβή ή την εξέλιξη τους λόγω του φύλου τους. Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθούμε στην διαπίστωση που έκανε η Μουσούρου το 1985 όσον αφορά την σχέση αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών, ότι η σχέση αυτή είναι υπέρ των γυναικών σε πολύ μικρή ηλικία και ότι μετά τον 19 έτος επιδεινώνετε σταδιακά. Ενώ δηλαδή ξεκινούν την σταδιοδρομία τους από θέσεις υψηλότερες από εκείνες που

ξεκινούν οι άνδρες τα πράγματα αλλάζουν όταν φτάσουν στην μέση ηλικία. Οι γυναίκες βρίσκονται σε χαμηλότερες θέσεις από αυτές που πρωτοξεκίνησαν και οι άνδρες βρίσκονται σε υψηλότερες θέσεις από εκείνες των γυναικών. Εξίσου ενδιαφέρουσα είναι και η σχέση μεταξύ του βαθμού εξειδικεύσεις και της διαφοράς στην αμοιβή γυναικών και ανδρών, ενώ στην αρχή είναι θετική στην κατηγορία του μαθητευόμενου στην συνέχεια γίνεται αρνητική καθώς από την κατηγορία του ανειδίκευτου περνάει σε εκείνες του ημιειδικευμένου και ειδικευμένου εργάτη. Όπως φαίνεται η επιδίωξη κατάληψης θέσης γοήτρου και η αναζήτηση υψηλότερων αποδοχών, δηλαδή η επιδίωξη επαγγελματικής επιτυχίας, δεν περιλαμβάνονται στους γυναικείους στόχους και αυτό γιατί οι προσδοκίες από τον προσδιορισμένο από το φύλο ρόλο έχουν μεγάλη βαρύτητα για τις γυναίκες που τείνουν να τις ωθήσουν να προτιμήσουν ικανοποιήσεις από την εκπαίδευση αντί των επαγγελματικών βλέψεων. Έχει άλλωστε παρατηρηθεί ότι οι γυναίκες αναφέρουν ότι ωθούνται για ανώτερες σπουδές από κίνητρα πνευματικά συχνότερα από τους άνδρες οι οποίοι αντιμετωπίζουν τις σπουδές πιο ωφελμιστικά καθώς βαρύνονται με την ανδρική προσδοκία της επαγγελματικής επιτυχίας. Σαν συνέπεια των παραπάνω δεν εκπλήσσει το εμπειρικά τεκμηριωμένο γεγονός ότι οι γυναίκες εισχωρούν στην δευτερεύουσα αγορά εργασίας που παρέχει τις κατώτερες αμοιβές, την λιγότερη επαγγελματική ασφάλεια, τις μικρότερες δυνατότητες προαγωγής και εξέλιξης, τις λιγότερο ειδικευμένες δουλειές. (Μουσούρου, 1985).

Η νομική κατοχύρωση ίσων δικαιωμάτων και η καθιέρωση της αρχής των ίσων ευκαιριών ολοκληρώνουν τις προϋποθέσεις για τη δημιουργία πραγματικών συνθηκών ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα. Με τον ν. 1414/84 κατοχυρώνονται νέα δικαιώματα για τις γυναίκες, όπως τα δικαιώματα για ισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη και στους όρους και στις συνθήκες εργασίας. Παράλληλα, αναφέρεται πιο συγκεκριμένα το δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία και ενισχύεται η δυνατότητα εφαρμογής του στην πράξη.

Απαγορεύεται κάθε μορφής διάκριση άμεσα ή έμμεσα που στηρίζεται στο φύλο και έχει σαν αποτέλεσμα την πληρωμή διαφορετικής αμοιβής για εργασία που είναι ίσης αξίας και προσφέρεται στον/στην ίδιο/α εργοδότη/τρια

Ο/Η εργοδότης/τρια έχει υποχρέωση να πληρώνει με τον ίδιο μισθό κάθε άνδρα και κάθε γυναίκα που δουλεύουν στην επιχείρηση του/της ταυτόχρονα, και προσφέρουν

εργασία ίσης αξίας.

Επίσης, δεν μπορεί να πληρώνει μια εργαζόμενη με λιγότερα χρήματα από αυτά που έπαιρνε ο άνδρας που είχε την ίδια θέση με αυτήν πριν από την πρόσληψη της.

Σαν αμοιβή θεωρείται όχι μόνο ο βασικός μισθός ή το ημερομίσθιο, αλλά και κάθε άλλη παροχή σε χρήμα ή σε είδος που άμεσα ή έμμεσα καταβάλλει ο/η εργοδότης/τρια λόγω της εργασιακής σχέσης, όπως π.χ. κάθε είδους επίδομα, αμοιβή άδειας, αποζημίωση για απόλυση, κ.λ.π.

Όταν ο/η εργοδότης/τρια παραβιάζει την ίση αμοιβή και την διαφοροποιεί εξαιτίας του φύλου οι εργαζόμενες έχουν δικαίωμα να τον/την καταγγείλουν:

- στα Γραφεία Ισότητας που λειτουργούν στις Επιθεωρήσεις Εργασίας
- στις Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας
- στο Τμήμα Ισότητας του Υπουργείου Εργασίας
- στη Γενική Γραμματεία Ισότητας

Ακόμη έχουν δικαίωμα να διεκδικήσουν με δικαστικό τρόπο:

- την αναγνώριση του δικαιώματος ίσης αμοιβής για ίση εργασία
- ότι τους στέρησε ο/η εργοδότης/τρια εφόσον η παράβαση αφορά το ύψος της αμοιβής
- χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη, εξαιτίας προσβολής της προσωπικότητας.

Ως ένα σημείο η διαφοροποίηση των αποδοχών ανάλογα με το φύλο είναι συνάρτηση της αντίστοιχης διαφοροποίησης των εργασιών και λογική συνέπεια της. Η διαφοροποίηση των αποδοχών εκφράζει την υποβάθμιση της γυναικείας εργασίας. Αλλά η διαφοροποίηση αυτή μπορεί να εκφράζει και τις διακρίσεις εναντίον των γυναικών στο μετρό που η αμοιβή προσδιορίζεται με βάση το γένος ή προσδιορίζεται με βάση παράγοντες οι οποίοι διαφέρουν ουσιαστικά ανάλογα με το φύλο. Σημαντικό ρόλο παίζει η αναφορά των παραγόντων διαφοροποίησης των αμοιβών και αυτοί είναι η εκπαίδευση και η εξειδίκευση, οι ώρες εργασίας και οι υπερωρίες και η εμπειρία και προϋπηρεσία. Έτσι, εάν οι γυναίκες είναι χαμηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου και εξειδίκευσης, εργάζονται λιγότερες ώρες και έχουν μικρότερη εμπειρία από τους άνδρες συναδέλφους του. Η διαφοροποίηση αυτή έχει κάποια βασικά

χαρακτηριστικά τα οποία είναι: ότι ανάλογα με το φύλο η διαφοροποίηση αμοιβών είναι διπλή γιατί από τη μια μεριά οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες και από την άλλη, οι γυναικείες αποδοχές αυξάνονται λιγότερο από τις ανδρικές. Ότι οι ίδιοι παράγοντες, οι οποίοι επιδρούν θετικά στη διαμόρφωση της αμοιβής των ανδρών επιδρούν αρνητικά στη διαμόρφωση της αμοιβής των γυναικών. Οι παράγοντες αυτοί είναι η ηλικία, ο βαθμός εξειδίκευσης και τα έτη προϋπηρεσίας. Τέλος οι γυναίκες μόνο σε νεαρή ηλικία δηλαδή στην αρχή της σταδιοδρομίας τους, έχουν υψηλότερη αμοιβή από τους άνδρες συναδέλφους τους. (Μουσούρου,1993).

Παρόλο που το σύνταγμα ορίζει ότι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διακρίσεως δικαιούνται ίση αμοιβή για ίση αξία παρεχόμενης εργασίας στην πράξη η αρχή της ίσης αμοιβής απέχει πολύ από την εφαρμογή του. Στη χώρα μας η ισότητα αποδοχών υπάρχει στον δημόσιο τομέα. Η διάκριση όμως στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών στον τομέα αυτόν, οδηγεί τελικά σε μισθολογική ανισότητα.

Τέλος η μη εφαρμογή της νομοθεσίας οφείλεται στον διαχωρισμό των επαγγελμάτων λόγω φύλου, ώστε να υπάρχουν πολύ λίγες περιοχές δραστηριότητας, όπου η γυναικεία εργασία θα μπορούσε να συγκριθεί με την ανδρική. Άλλωστε, η συγκέντρωση των γυναικών σε περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων σημαίνει πολύ μεγάλη προσφορά σε σχέση με τη ζήτηση και συνεπώς χαμηλές αμοιβές.

Οι Ελληνίδες συγκεντρώνονται στην πλειονότητα τους σε επαγγέλματα <γυναικεία> με υψηλά ποσοστά ανεργίας, χαμηλούς μισθούς και μικρές προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης. (Μουσούρου, 1993).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΚΑΘΕΤΟΣ ΚΑΙ ΟΡΙΖΟΝΤΙΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ

3.1 Οριζόντιος και κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός αφορά στη συγκέντρωση ανδρών και γυναικών σε διαφορετικά επαγγέλματα. Ο διαχωρισμός αυτός «παύει να υφίσταται όταν η αναλογία ανδρών και γυναικών σε κάθε επάγγελμα είναι ίδια με την αναλογία των φύλων στη συνολική απασχόληση» (Ντερμανάκης 2005). Ο επαγγελματικός διαχωρισμός διακρίνεται σε οριζόντιο και κάθετο.[Vertical – Horizontal Segregation]. Ο μεν πρώτος αφορά την παρουσία ανδρών και γυναικών σε συγκεκριμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, ενώ ο δεύτερος στις διαφορετικές θέσεις ιεραρχίας ανδρών και γυναικών στο εσωτερικό των κλάδων. Αν και αναμένονταν πως η διεύρυνση του τομέα των υπηρεσιών στον οποίο εισήλθαν μαζί οι γυναίκες σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες θα περιόριζε τον επαγγελματικό διαχωρισμό, η αναβάθμιση του εργασιακού ρόλου των γυναικών δεν ήταν η προσδοκώμενη. Στην Ελλάδα ένα ποσοστό 65% απασχολείται στους κλάδους: της γεωργίας, το λιανικό εμπόριο, την εκπαίδευση, την υγεία και πρόνοια, τη δημόσια διοίκηση, τα ξενοδοχεία και εστιατόρια. Συγκριτικά με άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρατηρούμε ότι υπάρχει μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών που απασχολείται στον αγροτικό τομέα, ενώ είναι έντονη η προτίμηση τους για το δημόσιο τομέα που τους επιτρέπει να ανταποκρίνονται πληρέστερα στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις. Επιβεβαιώνεται έτσι η ύπαρξη οριζόντιου διαχωρισμού που αναπαράγει τη διάκριση σε «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα, οδηγεί στον αποκλεισμό των γυναικών από κάποια

επαγγέλματα και τη συγκέντρωση τους σε χαμηλά αμειβόμενες εργασίες γεγονός που αποτελεί εμπόδιο στη μείωση της ανεργίας. Ο Ντερμανάκης (2005) μάλιστα τονίζει τη σαφή συνάρτηση των εκπαιδευτικών επιλογών με τον επαγγελματικό διαχωρισμό. Ως προς τον κάθετο διαχωρισμό, τεκμηριώνεται ότι παρά τις σημαντικές αλλαγές που έχουν σημειωθεί με την μαζική είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας, και παρά τη διείσδυσή τους σε χώρους σε επαγγέλματα, ειδικεύσεις και θέσεις της επαγγελματικής ιεραρχίας από τις οποίες ήταν στο παρελθόν αποκλεισμένες, σε ευρωπαϊκό επίπεδο η πρόσβαση των γυναικών στα υψηλότερα κλιμάκια είναι περιορισμένη ακόμη και στα επαγγέλματα που γυναικοκρατούνται. Γίνεται επομένως προφανής η ύπαρξη εμποδίων που καθυστερούν ή και αποκλείουν την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών γυάλινη οροφή. Ο Ντερμανάκης (2004) επιβεβαιώνει την ύπαρξη στην Ελλάδα εκτεταμένου στρώματος γυάλινης οροφής στις επιχειρήσεις όλων των κλάδων, ενώ η ένταση του διαχωρισμού αυξάνεται στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις.

Έχουμε λοιπόν οριζόντιο επαγγελματικό διαχωρισμό όταν έχουμε στην πλειοψηφία νοσοκόμες γυναίκες και γιατρούς άνδρες. Είναι διαφορετικό το επάγγελμα της νοσοκόμας από του γιατρού, αλλά της νοσοκόμας είναι και ιεραρχικά κατώτερο και αμειβεται λιγότερο, έχει χειρότερες συνθήκες, λιγότερα δικαιώματα σε σύγκριση με το επάγγελμα του γιατρού. Κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό έχουμε όταν οι άνδρες αντιπροσωπεύονται στα επιστημονικά επαγγέλματα στα ανώτερα πόστα, και οι γυναίκες σε ιεραρχικά κατώτερες θέσεις. Πιο συγκεκριμένα ονομάζεται κάθετος διαχωρισμός επαγγελμάτων κατά φύλο με βάση την ιεραρχία. Ένας τρόπος να εξασφαλιστεί η ισότητα σε σχέση με την ποιότητα των θέσεων απασχόλησης είναι η εξάλειψη ή μείωση του επαγγελματικού διαχωρισμού. Είναι χαρακτηριστικό ότι σε γενικές γραμμές η διάκριση των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία ισχύει σε όλες τις χώρες, ανεξαρτήτως πολιτικού συστήματος, θρησκείας, κοινωνικού και πολιτιστικού περιβάλλοντος. Η διάκριση αυτή είναι: α) οριζόντια (δηλαδή ισχύει για το είδος των επαγγελμάτων) β) κάθετη (δηλαδή ισχύει για την θέση στην ιεραρχία που υπάρχει σε ένα επάγγελμα), Σχετικά με την οριζόντια διάκριση των επαγγελμάτων εκείνο που εντυπωσιάζει είναι ότι η ανδρική εργασία κατανέμεται σε πολύ λίγα επαγγέλματα. Σύμφωνα με μια μελέτη του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας τα ανδρικά επαγγέλματα είναι 7 φορές περισσότερα από τα γυναικεία. Η διάκριση σε ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα έχει δυσμενείς επιπτώσεις στην αγορά εργασίας.

Η τάση συγκέντρωσης γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα και ο χαρακτηρισμός κάποιων επαγγεμάτων ως γυναικείων εξακολουθεί να υπάρχει. Έτσι διαιωνίζονται οι διακρίσεις και οι μισθολογικές διαφορές. 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 την 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 να επιβιώσουν καλύτερα από τις γυναίκες συναδέλφους τους. Το μονοπώλιο της άσκησης ορισμένων επαγγεμάτων 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 την νοοτροπία αυτή κάθε δουλειά που έχει σχέση με τα παιδιά ή την παροχή υπηρεσιών καθιερώθηκε σαν γυναικεία όπως νηπιαγωγός, μπειμπισίτερ, αεροσυνοδός, ταξιθέτρια, πωλήτρια,, νοσοκόμα, κοινωνική λειτουργός, δουλειές δηλαδή με μικρές δυνατότητες προώθησης. Από την άλλη εάν ένας άνδρας επιχειρήσει να ασκήσει γυναικείο επάγγελμα και 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 την γυναικεία φύση και άλλες όχι, αποφεύγει συνειδητά διάφορα επαγγέλματα δεν αποδίδει όσο μπορεί σε άλλα ή δεν στρέφεται προς επαγγέλματα που θα τις άρεσε να ασκήσει γιατί τα θεωρεί ανδρικά. Και μερικές φορές μπορεί να είναι τόσο βέβαιη πως κάποιες δουλειές είναι από την φύση τους γυναικείες, ώστε θεωρεί σαν γυναικείο προσόν την ανοχή στους τυχόν κακούς τρόπους και τυχόν χυδαιότητα του πελάτη και όχι ιδιότητα που φτιάχτηκε από την ανάγκη των οικονομικά πάντα εξαρτημένων γυναικών για επιβίωση. (Καλκάνη-Αυδή, 1978).

3.1.1 Ο επαγγελματικός διαχωρισμός.

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός στην αγορά εργασίας αποτελεί φαινόμενα με ποικίλες προεκτάσεις και συνέπειες και η προσπάθεια άμβλυνσης ή εξάλειψης του σηματοδοτεί και την πρόοδο προς την ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, πολιτικής και οικονομικής ζωής. Απόλυτος επαγγελματικός διαχωρισμός υφίσταται όταν οι άνδρες και οι γυναίκες εργάζονται σε τελείως διαφορετικά επαγγέλματα. Αντίστοιχα δεν υφίσταται επαγγελματικός διαχωρισμός όταν η αναλογία των ανδρών και των γυναικών σε κάθε επάγγελμα είναι ίδια με την αναλογία των δύο φύλων στην συνολική απασχόληση. Παρατηρείται η τάση να συναντάμε τις γυναίκες σε διαφορετικά επαγγέλματα από ότι άνδρες, ενώ ακόμα και στην ίδια επαγγελματική δραστηριότητα, κατέχουν χαμηλότερες θέσεις από ότι οι άνδρες συνάδελφοι τους και βρίσκονται σε χαμηλότερα μισθολογικά κλιμάκια από ότι αυτοί. Τα στατιστικά δεδομένα που προκύπτουν από έρευνες σε παγκόσμιο επίπεδο δείχνουν ότι οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται σε διοικητικά και υπαλληλικά επαγγέλματα, ενώ υποεκπροσωπούνται σε επαγγέλματα συναφή των πρακτικών επιστημών, της εφαρμοσμένης μηχανικής ή της τεχνολογίας. Η απασχόληση των γυναικών, εστιάζεται σε ένα στενό εύρος επαγγελματικών δραστηριοτήτων, στο οποίο υπάρχει ευκολότερη πρόσβαση, αλλά οι αμοιβές είναι συχνά χαμηλότερες, η εκπαίδευση και η κατάρτιση είναι περιορισμένες και η ασφάλιση η μικρότερη δυνατή. Ακόμα, όμως και σε αυτές τις θέσεις εργασίας, οι γυναίκες συναντώνται στα χαμηλότερα ιεραρχικά κλιμάκια. Πολύ σπάνια, μεταξύ των άλλων, συναντούμε γυναίκες σε θέσεις υψηλής ευθύνης και σε κέντρα λήψης αποφάσεων στις δομές, στις οποίες απασχολούνται. Τα επαγγέλματα που συνήθως προτιμώνται από άνδρες και τα οποία στερεοτυπικά χαρακτηρίζονται ως παραδοσιακά ανδρικά επαγγέλματα προσφέρουν υψηλότερες αμοιβές, μεγαλύτερες υπευθυνότητες και σπουδαιότερες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης. Με βάση αυτά τα δεδομένα, είναι προφανές ότι η φτώχεια είναι γένους θηλυκού πλέον και ότι το εργασιακό περιβάλλον πολλές φορές μετατρέπεται σε πεδίο σεξουαλικής παρενόχλησης για τις γυναίκες.

Οι κύριοι λόγοι που ευνοούν τον διαχωρισμό στο χώρο εργασίας είναι οι εκπαιδευτικές και οι επαγγελματικές επιλογές που κάνουν τα δύο φύλα, οι διαφορές στην εκπαίδευση και την απόκτηση δεξιοτήτων των δύο φύλων, οι συνέπειες των έμφυλα προσδιορισμένων θεσμών για τις επιλογές αυτές και το εύρος των απροκάλυπτων και θεσμοθετημένων διακρίσεων που συναντούμε στις πρακτικές της

απασχόλησης. Ερευνητικά, η ερμηνεία του διαχωρισμού με βάση το φύλο στο χώρο εργασίας επιχειρείται με όρους της προσφοράς και της ζήτησης στην εργασία. Οι παράγοντες που σχετίζονται με την προσφορά εργασίας σε γενικές γραμμές εστιάζονται στους λόγους, για τους οποίους οι γυναίκες προτιμούν συγκεκριμένους τύπους απασχόλησης ή συγκεκριμένα επαγγέλματα. (Καλκάνη- Αυδή, 1978).

Οι παράγοντες που εστιάζονται, από την άλλη, στην ζήτηση εργασίας, εστιάζουν στο γιατί οι εργοδότες ζητούν άνδρες ή γυναίκες για συγκεκριμένες θέσεις, καθώς και στους λόγους, για τους οποίους τα δύο φύλα έχουν διαφορετικές ευκαιρίες πρόσληψης ή ανέλιξης στο χώρο εργασίας.

Ποιοι είναι οι λόγοι που οδηγούν στον κάθετο διαχωρισμό στην απασχόληση? Θα αναφερθούμε επιγραμματικά στους βασικότερους:

- 1) Οι οικογενειακές υποχρεώσεις που υποχρεώνουν τις γυναίκες εργαζόμενες να θυσιάζουν αρκετές φορές την επαγγελματική τους εξέλιξη.
- 2) Οι στερεότυπες αντιλήψεις για τους ρόλους και τις ικανότητες των γυναικών.
- 3) Η απουσία ορατότητας των επιτυχημένων γυναικών στον χώρο εργασίας τους.
- 4) Η εχθρική για τις γυναίκες οργανωτική κουλτούρα που επικρατεί στους επαγγελματικούς χώρους.
- 5) Ο αποκλεισμός τους από τα άτυπα δίκτυα.
- 6) Η ελλιπής γνώση και ενημέρωση των γυναικών για τις οργανωτικές δομές του χώρου, στον οποίο απασχολούνται.
- 7) Οι δομές επαγγελματικής εξέλιξης που ευνοούν τους άνδρες.

Προκειμένου να εξαλειφθεί η ιεραρχική φύση του έμφυλου διαχωρισμού στην εργασία, χρειάζεται να διερευνηθεί ποσοτικά και ποιοτικά ο επαγγελματικός διαχωρισμός, να κατανοηθούν τα αίτια του, να εντοπιστούν οι δομές, στις οποίες

παρουσιάζονται σε μεγαλύτερο βαθμό οι διακρίσεις με βάση το φύλο και να προταθούν στρατηγικές και πολιτικές που ευνοούν την άρση των διακρίσεων στον χώρο εργασίας. Η χάραξη κοινωνικού και πολιτικού σχεδιασμού, θα πρέπει να επικεντρώνεται: **1.** Στο να διασφαλιστεί ότι οι θέσεις εργασίας, οι αρμοδιότητες και τα πλεονεκτήματά τους, θα αφορούν αμιγώς τις ικανότητες, τα προσόντα και τις δεξιότητες των εργαζομένων και όχι το φύλο τους. **2.** Στο να εφαρμοστεί επιθετική πολιτική ως προς την στελέχωση και την προώθηση γυναικών σε θέσεις υψηλής ευθύνης. **3.** Στο να εξασφαλιστεί ότι οι διαδικασίες πρόσληψης, εξέλιξης και αμοιβών θα είναι σύμφωνες κατά τρόπο συστηματικό και συνεχή με τις ευνοϊκές για τις γυναίκες νομοθετικές ρυθμίσεις και οδηγίες για την απασχόληση. **4.** Στο να δημιουργηθούν επιπρόσθετες ευκαιρίες για την ανάπτυξη και επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. **5.** Στο να προβλεφθούν και να τεθούν σε λειτουργία προγράμματα εκπαίδευσης για διοικητικές θέσεις μέσα στις δομές που απασχολούνται οι γυναίκες. Η μελέτη και παρακολούθηση του επαγγελματικού διαχωρισμού είναι απαραίτητη και ιδιαίτερα σημαντική, καθώς η εκδήλωση του φαινομένου του διαχωρισμού προκαλεί στεγανά και δυσκαμψίες στην αγορά εργασίας, μειώνοντας αρκετά την δυνατότητα της τελευταίας να ανταποκρίνεται άμεσα στις αλλαγές και στις ανάγκες της παραγωγής σε ανθρώπινους πόρους. Επιπλέον, τα στεγανά και οι δυσκαμψίες αποτελούν σοβαρό εμπόδιο στην μείωση ή συγκράτηση της ανεργίας, καθώς δυσκολεύουν περισσότερο τους άνεργους στην αναζήτηση νέας θέσης εργασίας σε κλάδους ή επαγγελματικές ομάδες με έντονη την εκδήλωση του φαινομένου του διαχωρισμού. Για παράδειγμα οι άνδρες που απολύονται από τους κλάδους της μεταποιητικής βιομηχανίας πιθανόν να αντιμετωπίσουν μεγαλύτερες δυσκολίες στην ανάληψη θέσεων εργασίας στους κλάδους των υπηρεσιών, αν στους τελευταίους οι επιλογές των εργοδοτών ευνοούν συστηματικά τις γυναίκες. Αντίστοιχα οι γυναίκες που αναζητούν εργασία σε τεχνικά επαγγέλματα θα αντιμετωπίσουν εμπόδια σε κλάδους ή επαγγελματικές κατηγορίες, όπου οι άνδρες επιλέγονται συστηματικά περισσότερο για την κάλυψη αυτών των θέσεων εργασίας. Παράλληλα, ο επαγγελματικός διαχωρισμός έχει σημαντικές επιπτώσεις στο επίπεδο της ισότητας των δύο φύλων, ιδιαίτερα αν οι γυναίκες αποκλείονται από συγκεκριμένα επαγγέλματα ως αποτέλεσμα των κατά φύλο διακρίσεων.

Οι διακρίσεις μπορούν να εκδηλωθούν τόσο από την πλευρά των εργοδοτών(κατά τις προσλήψεις και τις προαγωγές προσωπικού) όσο και από την πλευρά των καταναλωτών(κατά την επιλογή επαγγελματιών-συνεργατών για την αγορά αγαθών ή την παροχή υπηρεσιών). Ωστόσο, ο επαγγελματικός διαχωρισμός μπορεί επίσης να είναι το αποτέλεσμα επιλογών που δεν εκδηλώνονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, αλλά συνδέονται με επιλογές και ήδη διαμορφωμένες καταστάσεις σε επίπεδο προγενέστερο από αυτό της αγοράς εργασίας. Ειδικότερα, επαγγελματικό διαχωρισμό μπορεί να δημιουργήσουν και οι επιλογές των εργοδοτών στο επίπεδο της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών προσόντων των υποψηφίων ανδρών και γυναικών ή μπορεί να είναι αποτέλεσμα των προσωπικών επιλογών των ίδιων των ατόμων. Επομένως, η εκδήλωση του επαγγελματικού διαχωρισμού δεν αποτελεί από μόνη της απόδειξη για την ύπαρξη διακρίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα. Το φαινόμενο του επαγγελματικού διαχωρισμού είναι ιδιαίτερα σύνθετο και απαιτεί ανάλογη αντιμετώπιση κατά την μελέτη και ανάλυση του.

3.1.2 Ο επαγγελματικός διαχωρισμός στην αγορά εργασίας με βάση τα χαρακτηριστικά του φύλου.

Οι ορισμοί της εργασίας των γυναικών και της εργασίας των ανδρών εξαρτώνται πάντοτε από το χρόνο και τον τόπο και είναι συνεχώς σε ρευστή κατάσταση. Αυτό όμως που παραμένει σταθερό είναι η διάκριση. Ο Van Mourik(1983) βρήκε ότι υπάρχει ένας μεγάλος βαθμός διαχωρισμού στα επαγγέλματα και στις λειτουργίες στις κάτω χώρες με βάση το φύλο. Οι γυναίκες (82%) απασχολούνται κυρίως με ένα περιορισμένο αριθμό επαγγελματικών κατηγοριών όπως είναι η διάκριση, ο τομέας υπηρεσιών, νοσηλευτικά επαγγέλματα, και επαγγέλματα νοσηλευτικής περίθαλψης και φροντίδας. Παράλληλα σε νέους κλάδους της βιομηχανίας ή νέα επαγγέλματα τα οποία δεν είχαν παραδοσιακές διακρίσεις μεταξύ των φύλων, εμφανίζονται νέες μορφές σεξουαλικού καταμερισμού της εργασίας Στην αυτοματοποίηση, για παράδειγμα, 60% των ανδρών απασχολούνται σε αναπτυξιακές και προγραμματικές λειτουργίες και 40% στην επεξεργασία στοιχείων. Αντίθετα μόνο το 10% των γυναικών κατέχουν προγραμματική λειτουργία ενώ η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών απασχολείται στην επεξεργασία στοιχείων. (Συμβούλιο χειραφέτησης, 1985). Οι αλλαγές γενικά στον καταμερισμό εργασίας συνδέονται με την αύξηση της συμμετοχής των ανδρών σε γυναικεία επαγγέλματα, ενώ οι ευκαιρίες για

απασχόληση των γυναικών σε ανδρικά επαγγέλματα σχεδόν δεν έχουν αλλάξει. Παρά την πραγματική καταλληλότητα και πολιτική ίσων ευκαιριών απασχόλησης για άνδρες και γυναίκες, οι πιθανότητες των υποψηφίων γυναικών να επιτύχουν στην συνέντευξη είναι λιγότερες από εκείνες των ανδρών. Σε μεγάλο βαθμό, η επιλογή καθορίζεται από την προσωπικότητα του υποψηφίου. Οι ερευνητές μιλούν για μια μάλλον αρσενική εικόνα του ιδανικού υποψηφίου σαν πλαίσιο αναφοράς για την επιδοκιμασία και επιλογή του πραγματικού υποψηφίου. Εάν η επιλογή βρίσκεται ανάμεσα σε άνδρα και γυναίκα με τα ίδια προσόντα τότε προτιμάται συχνότερα ο άνδρας.

3.1.3 Ο κατά φύλα (σεξουαλικός) καταμερισμός εργασίας.

Αυτή η έννοια συνδέεται άμεσα με την έννοια της βιολογικής αναπαραγωγής του ανθρώπινου είδους. Ο κατά φύλα καταμερισμός της εργασίας οφείλεται στο ότι τα δυο φύλα διαφέρουν βιολογικά ως προς τις γενετικές τους ιδιότητες για την αναπαραγωγή του είδους. Οι περισσότερες όμως μελέτες συνήθως αρχίζουν και σταματούν σε αυτό το σημείο, επισημαίνουν δηλαδή μια απλή αναγωγή, ότι ο κατά φύλα καταμερισμός της εργασίας οφείλεται στην διαδικασία της βιολογικής αναπαραγωγής, όπου οι γυναίκες είναι φορείς και τροφοί των νεογνών του είδους. Η κύρια δυσκολία είναι ότι η έννοια του κατά φύλα καταμερισμός της εργασίας παραμένει ασαφής, όσο η χρήση της προσδιορίζεται από ένα είδος αχρονικότητας. Στις περισσότερες μελέτες ακόμη και σε μαρξιστικές αναλύσεις η έννοια αυτή εκλαμβάνεται ως κάτι δοσμένο, κάτι που δεν χρειάζεται να αναλυθεί, αφού θεωρείται ως παράγοντας συνεχής και αμετάβλητος μέσα στην ιστορία.

Έτσι χρησιμοποιείται για να εξηγήσει τους διαφορετικούς ρόλους που έχουν άνδρες και γυναίκες σε μια συγκεκριμένη κοινωνία η για να εξηγήσει γιατί η διεισδύσει του κεφαλαίου σε καπιταλιστικές κοινωνίες έχει διαφορετικές συνέπειες για τους άνδρες και για τις γυναίκες. Ο καταμερισμός της εργασίας αναλύεται συνήθως ως οικονομικό φαινόμενο το οποίο προέρχεται από τις εξειδικεύσεις και από τα χαρακτηριστικά των επιμέρους διαδικασιών εργασίας που απαιτούν συνεργασία διαφόρων ειδών και βαθμών ανάμεσα στους παραγωγούς. Αυτή η διττή προέλευση

του καταμερισμού προσδιορίζει και την διάκριση ανάμεσα σε κοινωνικό και τεχνικό καταμερισμό της εργασίας. Ειδικά όμως ο κατά φύλα καταμερισμός δεν μπορεί να αναλυθεί αποκλειστικά και μόνο στο οικονομικό επίπεδο, όχι μόνο παραγωγικά και (αναπαραγωγικά) καθήκοντα ανατίθενται με τον καταμερισμό αυτό, αλλά και πολιτικές και θρησκευτικές δραστηριότητες. Αυτό βέβαια ισχύει για κάθε καταμερισμό της εργασίας που έχει φτάσει σε ένα ορισμένο επίπεδο εξειδίκευσης. Ωστόσο στην περίπτωση που ο καταμερισμός γίνεται με βάση την διάκριση-αντίθεση των δυο φύλων μεσολαβεί ένας ιδιαίτερα ισχυρός ιδεολογικός συντελεστής: συγκεκριμένα, μεσολαβεί η κοινωνική δόμηση της ταυτότητας των δυο φύλων.

3.1.4 Ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα: Διακρίσεις του Νόμου.

Είναι γεγονός πως τα τελευταία χρόνια μέσα από αυξομειώσεις σημειώνεται μια αύξηση της γυναικείας απασχόλησης και η διεύρυνση της σε νέα επαγγέλματα, που απαιτούν πιο σύνθετη δουλειά και διανοητικές ικανότητες. Ωστόσο δεν καταργείται ο παραδοσιακός διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία, όπως δεν καταργείται η διάκριση ανάμεσα σε χαμηλές βαθμίδες στην ιεραρχία με πολλές γυναίκες και υψηλότερες βαθμίδες με περισσότερους άνδρες. Στην πραγματικότητα η αγορά εργασίας είναι χωρισμένη σε γυναικεία και ανδρικά επαγγέλματα. Ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία είναι το αποτέλεσμα της διάκρισης των κοινωνικών ρόλων των ανδρών και των γυναικών, της διάκρισης των κοινωνικών θέσεων των δυο φύλων. Η εργασία της γυναίκας επιτράπηκε για να καλύψει ορισμένες ανάγκες, αυτό δεν σημαίνει ότι οι άνδρες από τόσο νωρίς είχαν αρχίσει να συνειδητοποιούν τους στόχους του γυναικείου κινήματος όπως τον στόχο για την οικονομική ανεξαρτησία. Η γυναίκα παρέμενε γυναίκα για την ανδροκρατούμενη κοινωνία. Το «φύλο» της αυτό και μόνο την εμπόδιζε να σταθεί δίπλα στον άνδρα με τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις. Το κύριο και αποκλειστικό επιχείρημα που καθόριζε τον διαχωρισμό των επαγγελμάτων σε γυναικεία και ανδρικά μέσα στην αγορά εργασίας ήταν το επιχείρημα της φύσης. Τα περισσότερα επαγγέλματα θεωρούνται κατάλληλα μόνο για άνδρες, ενώ μερικά συνήθως τα χειρότερα αμειβόμενα, θεωρούνται κατάλληλα κυρίως για γυναίκες. Η συμμετοχή της γυναίκας στην παραγωγή έγινε δεκτή, κυρίως γιατί ήταν οικονομικά

συμφέρουσα. Όταν άρχισε η γυναίκα να δουλεύει έκανε κάθε δουλειά που μπορούσε, σύμφωνα με όσα ήξερε και με ότι της προσφέρθηκε. Οι γνώσεις της όμως ήταν όλες σχετικά με παιδιά και νοικοκυριό και οι δουλειές που της προσφέρθηκαν παρακατιανές. Έτσι έγινε αποδεχτή μόνο σαν νταντά, δασκάλα, μοδίστρα, καθαρίστρια ή ανειδίκευτη εργάτρια. Κάθε φορά που η γυναίκα με τους αγώνες της ανοίγει το δρόμο για άλλο επάγγελμα τότε η γυναικεία της φύση γίνεται ανάλογα με την ζήτηση του επαγγέλματος από άνδρες, πότε προσόν και πότε εμπόδιο. Το κύριο και αποκλειστικό επιχείρημα που θα καθόριζε τον διαχωρισμό των επαγγελμάτων σε γυναικεία και ανδρικά μέσα στην αγορά εργασίας ήταν το επιχείρημα της «φύσης». Η γυναίκα είναι ένα «πλάσμα», όπως υποστήριζαν που ξέρει μόνο να ελκύει και όχι να μάχεται, άρα δεν μπορεί να ασχοληθεί με την πολιτική, με τον συνδικαλισμό. Είναι ευαίσθητη και συναισθηματική, πράγμα που την εμποδίζει να κατευθύνει, να διευθύνει. Δεν έχει την ικανότητα να ασκήσει επαγγέλματα που απαιτούν σημαντικές και πνευματικές δυνάμεις. Ο κλασικός καταμερισμός των ρόλων που επικρατούσε στο σπίτι επαναλαμβανόταν και στην αγορά εργασίας. Η γυναικεία εργασία έπρεπε να είναι και να παραμείνει κάτι το «βοηθητικό». Τα πρότυπα του προορισμού του κάθε φύλου που επέβαλε η κοινωνία δεν έπρεπε να διαμφισβητηθούν. Η ισορροπία της διάκρισης των ρόλων των δύο φύλων δεν έπρεπε να διαταραχθεί. Γιαυτό τον λόγο η ανδροκρατούμενη κοινωνία άνοιγε δύσκολα «πόρτες» του νόμου για ορισμένα επαγγέλματα στις γυναίκες. Στην Ελλάδα που αποτελεί και το αντικείμενο της μελέτης μας, στις αρχές του αιώνα και κυρίως στα μέσα του αιώνα στην δεκαετία του '50 αρχίζουν να εκλείπουν τα νομικά εμπόδια που έφραζαν τον δρόμο της γυναίκας για την άσκηση ορισμένων επαγγελμάτων. Το 1925 άνοιξαν οι πόρτες για το δικηγορικό επάγγελμα στις γυναίκες με το Ν.Δ. της 30 Σεπτ. / 8 Οκτ.1925. Αν συνεχίσουμε το ξεφύλλισμα της ιστορίας του βιβλίου που αφορά το γυναικείο κίνημα θα σταθούμε στο 1954. Την χρονιά αυτή οι γυναίκες απέκτησαν το δικαίωμα να διορίζονται συμβολαιογράφοι και να μπορούν να διορίζονται ένορκοι. Θα σταματήσουμε ακόμα στο 1955, την χρονιά που δόθηκε το δικαίωμα στις γυναίκες να ασκούν δημόσια λειτουργήματα, να διορίζονται σε δημόσιες θέσεις με μόνη εξαίρεση τα «εκκλησιαστικά». Ο νόμος δεν προέβλεπε καμία διάκριση σε σύγκριση με τους άνδρες για την άσκηση όλων των δημόσιων λειτουργημάτων, παρά μόνο για τις θέσεις των ενόπλων δυνάμεων του κατά γη, θάλασσα και αέρα, στρατού, την χωροφυλακή, αστυνομία πόλεων, λιμενικό και πυροσβεστικό σώμα ή την

δασοφυλακή οριζόταν ότι οι γυναίκες μπορούσαν να αναλαμβάνουν βοηθητικές υπηρεσίες. Η διάταξη αυτή καταργήθηκε, γιατί ήταν αντισυνταγματική αλλά και γιατί προσέκρουε στο νόμο για την ισότητα των δύο φύλων, έτσι οι γυναίκες πλέον τυπικά μπορούν να αναλαμβάνουν θέσεις όπως και οι άνδρες στις παραπάνω υπηρεσίες. Όσον αφορά το επάγγελμα της νοσοκόμου, ή μαίας, ο νόμος δεν απαγόρευε ποτέ ρητά την άσκηση των επαγγελμάτων αυτών από τους άνδρες, αλλά μόνον έμμεσα. Το Ν.Δ. 683 της 5.5.1948 «περί διπλωματούχων αδελφών νοσοκόμων και επισκεπτριών» ο νόμος χρησιμοποιούσε το θηλυκό γένος και όχι το αρσενικό. Προκαθορίζοντας ότι νοσοκόμος είναι μόνο γυναίκα. Αξίζει επίσης να σημειώσουμε ότι για να ασκήσει η γυναίκα το επάγγελμα του εμπόρου χρειαζόταν την συναίνεση του άνδρα. Θριάμβευε δηλαδή και πάλι το «πνεύμα» του νομοθέτη που ήθελε την γυναίκα, πλάσμα ανίκανο να διαχειρίζεται τα οικονομικά ζητήματα. Αυτή η διάταξη που είχε ψηφιστεί το 1910 καταργήθηκε με τον νόμο Ν. 1329/1983. Αναφέρουμε το Ν. 1289/1982 του υπουργείου παιδείας με τον οποίο καταργήθηκαν κατάλοιπα διακρίσεων σε επίπεδο διδακτικού προσωπικού. Έτσι φοιτούσαν νηπιαγωγοί όχι μόνο γυναίκες αλλά και άνδρες. Συμπερασματικά, θα λέγαμε ότι με βάση τον νόμο που αναφέρεται στην αρχή της ισότητας των δυο φύλων στις εργασιακές σχέσεις καθώς και άλλες διατάξεις που αναφέρονται στους άνδρες και στις γυναίκες, απαγορεύονται κάθε είδους διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στους χώρους εργασίας.

Τυπικά ανδρικά επαγγέλματα.

Μαθηματικός	μηχανικός
Πολιτικός	χημικός
Δικηγόρος	λογιστής
Τραπεζικός	ηλεκτρολόγος
Στέλεχος επιχείρησης	οικοδόμος
Διευθύνων σύμβουλος	υδραυλικός
Αρχιτέκτονας	ξύλουργός

Επιστήμονας	μεταφορέας
Γιατρός	ελαιοχρωματιστής
Χειρουργός	
οδηγός	

Τυπικά γυναικεία επαγγέλματα.

Δασκάλα	υπεύθυνη προσωπικού
Εκπαιδευτρια	υπεύθυνη δημοσίων σχέσεων
Γραμματέας	υπεύθυνη καταστήματος
Κοινωνική λειτουργός	βιβλιοθηκονόμος
Μαία	πωλήτρια
Νοσοκόμα	τηλεφωνήτρια
Επόπτρια	αισθητικός
Προϊσταμένη	κομμώτρια

3.2 Ανδρικοί και γυναικείοι κλάδοι απασχόλησης

Η διαφοροποίηση της απασχόλησης σε <ανδρική> και <γυναικεία> είναι κατά κύριο λόγο κοινωνική, ακόμα και όταν αποδίδεται στην θεμελιώδη διαφοροποίηση της ανδρικής και γυναικείας βιολογίας, σωματικής διάπλασης. Όσο πιο παραδοσιακή είναι η κοινωνία, τόσο πιο άκαμπτη είναι η διανομή αυτή και τόσο πιο έντονη η διαφοροποίηση της απασχόλησης σε ανδρική και γυναικεία. Η διαφοροποίηση αυτή σημαίνει την συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένους κλάδους απασχόλησης,

στους οποίους αποτελούν και την πλειονότητα. Η διάκριση μεταξύ ανδρικών και γυναικείων κλάδων παραπέμπει στην διχοτόμηση της αγοράς εργασίας, η οποία συνδέεται άρρηκτα και με την ιεράρχηση των δυο τμημάτων της αγοράς αυτής σε ανώτερες ανδρικές εργασίες και κατώτερες γυναικείες. Έτσι η παραδοσιακά γυναικείοι κλάδοι είναι υποβαθμισμένοι ακόμα και όταν έχουν καίρια σημασία για την οικονομία της χώρας. Επιπλέον η κατάκτηση από μέρους των γυναικείων κλάδων που ήταν παραδοσιακά ανδρικοί μπορεί να σημαίνει εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος τους, μπορεί όμως να εκφράζει και την υποβάθμιση των κλάδων αυτών και εξαιτίας αυτής την απομάκρυνση των ανδρών.(Μουσούρου, 1993).

Η Τακάρη (1984) αναφέρει ότι παρά το γεγονός ότι το ποσοστό της επαγγελματικής δραστηριότητας τους έχει αυξηθεί σημαντικά κατά τα τελευταία είκοσι χρόνια, οι γυναίκες εξακολουθούν να απασχολούνται σε ένα περιορισμένο αριθμό εργασιών., έτσι υπάρχει διαχωρισμός στην αγορά εργασίας, μια εργασία για τις γυναίκες και μια για τους άνδρες. Οι γυναίκες προσλαμβάνονται κατά προτίμηση στον τομέα των υπηρεσιών ή σε τόπους δραστηριοτήτων που ασκούσαν προηγουμένως μέσα στο σπίτι. Ακόμη η εργασία κατά μερική απασχόληση είναι σχεδόν αποκλειστικό προνόμιο των γυναικών και δημιουργεί καινούργιες ανισότητες στον τομέα της εργασίας, εκτός εάν η συμμετοχή αυτή γίνεται με βάση στην αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης για να σταματήσει να αποτελεί κάποια λύση για τον άνδρα ή την αποκλειστική λύση για την γυναίκα. Γενικά υποστηρίζει ότι υπάρχει ένας προδιαγεγραμμένος δευτερεύοντος ρόλος της γυναίκας στην αγορά εργασίας.

Η Καλκάνη υποστηρίζει ότι δημιουργήθηκε και διατηρήθηκε μια χωριστή γυναικεία αγορά εργασίας. Σε αυτήν περιλαμβάνεται κάθε εργασία που ασκείται συνήθως από γυναίκες, με κύριο χαρακτηριστικό την χαμηλή αμοιβή και την δοσμένη μικρή της αξία. Η εργασία αυτού του είδους αφήνεται σιγά-σιγά από τους άνδρες στις γυναίκες και χαρακτηρίζεται πιο γυναικεία. Η Σκόδρα(1993) όσον αφορά τον διαχωρισμό των επαγγελμάτων αναφέρει ότι οι γυναίκες σε μεγάλο βαθμό ασκούν επαγγέλματα, τα οποία επικράτησε να θεωρούνται γυναικεία και τα οποία συνεπάγονται χαμηλούς μισθούς.

Τέλος, η Νικολαΐδου(1981) ισχυρίζεται ότι οι γυναίκες αντιπροσωπεύονται σε όλους τους επαγγελματικούς κλάδους, σε άλλους λιγότερο, σε άλλους περισσότερο.

Υπάρχουν τα λεγόμενα «βαριά επαγγέλματα» όπως οικοδομές, ή τα ορυχεία όπου υπερισχύουν άνδρες. Οι γυναίκες έχουν όμως κατακτήσει όλους τους επαγγελματικούς τομείς, γυναίκες εμφανίζονται σε όλους τους επιστημονικούς τομείς. Βέβαια η κατανομή τους συγκριτικά με την κατανομή των ανδρών στα διάφορα επαγγέλματα, είναι ενδεικτική για την διαφορετική εικόνα που επικρατεί για τα δύο φύλα.

Στον διαχωρισμό των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία συμβάλουν και οι γυναίκες λόγω της έλλειψης ενημέρωσης τους, και της έλλειψης ενθάρρυνσης τους από την πολιτεία. Επίσης είναι γνωστό ότι αν θελήσουν να ασκήσουν κάποιο επάγγελμα ανδρικό ή να προσληφθούν θα απολυθούν σε πρώτη ευκαιρία και στην θέση τους θα προσληφθεί άνδρας, ο οποίος θεωρείται πιο αποδοτικός και πιο συμφέρον εργαζόμενος. Τα τυπικά γυναικεία επαγγέλματα συγκριτικά με τα ανδρικά εκτός από το γεγονός ότι είναι περιορισμένα σε αριθμό, τα περισσότερα δεν προσφέρουν δυνατότητες για εξέλιξη και άνοδο στην επαγγελματική ιεραρχία και έχουν χαμηλό κοινωνικό γόητρο και κύρος. Οι γυναίκες συγκριτικά με τους άνδρες συγκεντρώνονται και απασχολούνται στις κατώτερες ιεραρχικά θέσεις. Συχνά η γυναίκα διαλέγει την επαγγελματική της απασχόληση ανάλογα με τις επιθυμίες και τις τάσεις του οικογενειακού και κοινωνικού της περιβάλλοντος ενώ ο άνδρας κατά κανόνα επιλέγει επάγγελμα έχοντας ως κίνητρο το χρήμα και την φιλοδοξία για κοινωνική επιτυχία, επιβολή και ανάδειξη. (Δαράκη Π.,1995).

Το αποτέλεσμα είναι ότι συνεχίζουμε να βλέπουμε άνδρες στους ρόλους που τυπικά ταιριάζουν στα κλασσικά ανδρικά επαγγέλματα ενώ οι γυναίκες εξακολουθούν να στρέφονται προς επαγγέλματα που ταιριάζουν στα γυναικεία πρότυπα. Είναι φανερό ότι αυτός ο προσανατολισμός των γυναικών είναι επηρεασμένος από την νοοτροπία που αποδίδει το συγκεκριμένο φύλο στις διάφορες ειδικότητες σπουδών και στα αντίστοιχα επαγγέλματα. Είναι η επιλογή του επαγγέλματος από τις γυναίκες εναρμονίζεται προς την κοινωνική αντίληψη για την φύση και την αποστολή της γυναίκας όπως η εκπαίδευση, η παροχή κοινωνικών υπηρεσιών, η εργασία γραφείου ενώ η τεχνολογία έχει ανδρικά εικόνα. Αξίζει ακόμα να επισημανθεί ότι η εκπαιδευτικές επιλογές των δύο φύλων ως προς την κατεύθυνση, την επιστήμη, την ειδίκευση, στην τεχνική και ανώτατη εκπαίδευση συνδέονται ευθέως με τις διαφορετικές επαγγελματικές επιλογές των δυο φύλων και τον επαγγελματικό

διαχωρισμό με βάση το φύλο. Συμπερασματικά, μπορούμε να επισημάνουμε δυο σημαντικά προβλήματα που προκύπτουν από τα επαγγελματικά στερεότυπα των δύο φύλων.

Το πρώτο είναι ότι τα στερεότυπα της ανδρικής εργασίας εκτιμώνται, επιβραβεύονται και αμείβονται καλύτερα από τα αντίστοιχα της γυναικείας εργασίας. Το δεύτερο εξίσου σημαντικό πρόβλημα είναι ότι οι άνδρες, ασυνείδητα ίσως, έχουν αποκλείσει τις γυναίκες από κάποιους τομείς στους οποίους αυτές θα μπορούσαν να έχουν σημαντική προσφορά όπως ο τομέας της ηγεσίας.

3.2.1 Διαφορές κατά φύλο επαγγελματικών προοπτικών.

Εξίσου σημαντική με την διαφοροποίηση των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία είναι και εκείνη των προοπτικών σταδιοδρομίας και επαγγελματικής κινητικότητας. Η διαφοροποίηση κατά φύλο επαγγελματικών προοπτικών γίνεται φανερή από το χαμηλό ποσοστό γυναικών που κατέχουν θέσεις με υψηλό γόητρο για υψηλές αποδοχές αλλά και από την περιορισμένη επαγγελματική μετακίνηση των γυναικών. Ακόμη κάτι το οποίο έχει διαπιστωθεί και είναι άξιο προσοχής είναι το γεγονός ότι οι γυναίκες εκκινούν την σταδιοδρομία τους από θέσεις χαμηλότερες από εκείνες τις οποίες εκκίνησαν ενώ οι άνδρες έχοντας υπερκαλύψει την αρχική διαφορά βρίσκονται σε θέσεις πολύ υψηλότερες από εκείνες στις οποίες βρίσκονται οι γυναίκες. Ακόμη αναφέρεται η διαφοροποίηση ως προς της προοπτικές βελτιώσεις της επαγγελματικής θέσης δεν είναι τόσο μεταξύ ανδρών και γυναικών, όσο μεταξύ ανδρών και έγγαμων και με παιδιά γυναικών. Αυτό γιατί ο γάμος και η μητρότητα συνδέεται με τις μειωμένες επαγγελματικές προοπτικές της γυναίκας, αφού οι εργοδότες είναι προκατειλημμένοι εναντίων των γυναικών με την πεποίθηση ότι οι γυναίκες παντρεύονται και ότι οι έγγαμες γυναίκες σε αντίθεση με τους έγγαμους άνδρες δεν είναι παραγωγικές. Οι άτεκνες γυναίκες φαίνεται πως αποτελούν την μόνη κατηγορία εργαζόμενων γυναικών που ακολουθούν το σχήμα επαγγελματικής εξέλιξης των ανδρών, προφανώς γιατί δεν διακόπτουν την απασχόληση τους όπως είναι συνήθως αναγκασμένες να κάνουν οι γυναίκες που έχουν παιδιά. Επιπλέον επειδή οι γυναίκες πρέπει συχνά να βρουν καινούργια εργασία μετά από διακοπές της απασχόλησης τους εξακολουθούν να βασίζονται για την εύρεση εργασίας στα εκπαιδευτικά τους εφόδια και λιγότερο σε εργασιακή εμπειρία.

Αντιθέτως οι άνδρες βασίζονται πολύ στα εκπαιδευτικά τους εφόδια για την αρχική απασχόληση τους αλλά η μεταγενέστερη θέση τους στην επαγγελματική ιεραρχία εξαρτάται κυρίως από την προγενέστερη καθώς τείνουν να έχουν συνεχές επαγγελματικό ιστορικό. (Μουσούρου Λ., 1985). Όπως φαίνεται η επιδίωξη κατάληψης θέσης γοήτρου και η αναζήτηση υψηλότερων αποδοχών, δηλαδή η επιδίωξη επαγγελματικής επιτυχίας, δεν περιλαμβάνονται στους γυναικείους στόχους και αυτό γιατί οι προσδοκίες από τον προσδιορισμένο από το φύλο ρόλο έχουν μεγάλη βαρύτητα για τις γυναίκες που τείνουν να τις ωθήσουν να προτιμήσουν ικανοποιήσεις από την εκπαίδευση αντί των επαγγελματικών βλέψεων. Έχει παρατηρηθεί ότι οι γυναίκες ότι ωθούνται για ανώτερες σπουδές από κίνητρα πνευματικά συχνότερα από τους άνδρες οι οποίοι αντιμετωπίζουν τις σπουδές πιο ωφελμιστικά καθώς βαρύνονται με την ανδρική προσδοκία της επαγγελματικής επιτυχίας. Σαν συνέπεια των παραπάνω δεν εκπλήσσει το εμπειρικά τεκμηριωμένο γεγονός ότι οι γυναίκες εισχωρούν στην δευτερεύουσα αγορά εργασίας που παρέχει τις κατώτερες αμοιβές, την λιγότερη επαγγελματική ασφάλεια, τις μικρότερες δυνατότητες προαγωγής και εξέλιξης, τις λιγότερο ειδικευμένες δουλειές. (Μουσούρου Λ.,1985).

3.3 Εμπόδια γυναικών για την πρόσβαση τους στα επαγγέλματα και στην ίση με τους άνδρες αξιοποίηση της

Κάθε φορά που συζητιέται στον τόπο μας το θέμα της ισότητας των δύο φύλων, κάθε φορά που οι γυναίκες διαμαρτύρονται για τις διακρίσεις στο επάγγελμα, η πιο συνηθισμένη πια αντιμετώπιση είναι πως όλα είναι υπερβολές, πως αν μια γυναίκα αξίζει μπορεί να τα καταφέρει, πως μπορεί να υπάρχουν διακρίσεις στα κείμενα των νόμων, αλλά στην πράξη οι γυναίκες είναι ίσες και μάλιστα πολλές φορές πιο προνομιούχες αφού πάντα έχουν τον άνδρα για στήριγμα. Οι παράγοντες που εμποδίζουν την σημερινή εργαζόμενη γυναίκα, τα επαγγελματικά της προβλήματα που σχεδόν πάντοτε αποδίδονται στον προορισμό της, στην γυναικεία της φύση, δεν φαίνονται στην εποχή μας αμέσως, ανακλύπουν όμως έμμεσα αλλά έντονα κάθε φορά που η επαγγελματική δραστηριότητα της γυναίκας για οποιαδήποτε λόγο έρχεται σε

σύγκρουση με την υπόλοιπη δραστηριότητα της σαν συζύγου και μητέρας. (Καλκάνη-Αυδή, 1978).

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

1. το δέσιμο της γυναίκας με τον 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 την δουλειά του ή να εξελιχθεί σε αυτή, μπορεί να μετατίθεται από τον χώρο της μόνιμης διαμονής του. Αντίθετα η γυναίκα επιλέγει την 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 την δουλειά τους προκειμένου να μην φύγουν από το σπίτι τους. Συχνά συμβαίνει γυναίκες που έχουν σπουδάσει μια τέχνη, μια επιστήμη, να μην ακολουθούν επαγγελματική σταδιοδρομία στην τέχνη αυτή γιατί φοβούνται μια 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 απρόσκοπτα μόνο όταν δεν εμποδίζεται η πρωταρχική της αποστολή, το να είναι δηλαδή σύζυγος και μητέρα. Συνέπεια της αντιμετώπισης αυτής είναι να περιορίζεται ο κύκλος των προσφερόμενων επαγγελμάτων στις γυναίκες και να θεωρούνται κατάλληλα για αυτές όσα δεν έχουν σαν προϋπόθεση την μετακίνηση.

2. Ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία

Τα περισσότερα επαγγέλματα θεωρούνται κατάλληλα μόνο για άνδρες, ενώ άλλα μόνο για γυναίκες, θεωρούνται ότι ταιριάζουν στην 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 δεχτή 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 την 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 δεν διεκδικείται από άνδρες, γίνεται αυτόματα κατάλληλο για την γυναίκα.

3. Η ανδρική επαγγελματική φιλοδοξία

Δεν είναι λίγες εκείνες οι περιπτώσεις γυναικών που κύρια επιδίωξη τους είναι η όσον το δυνατόν μεγαλύτερη συμβολή τους στην επαγγελματική επιτυχία του άνδρα τους, ακόμη και αν αυτό συνεπάγεται θυσία της δικής τους, όχι μόνο επαγγελματικής επιτυχίας, αλλά ακόμη και απασχόλησης. Και αυτό γιατί η γυναίκα ξέρει 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 για αυτές συνέπειες σε περίπτωση διαζυγίου, αφού μένουν χωρίς ασφάλιση, χωρίς αναγνώριση αποζημίωσης. (Καλκάνη- Αυδή, 1978).

4. Άνδρες και γυναίκες στον επαγγελματικό χώρο

Η γυναίκα πρέπει να φροντίζει πολύ περισσότερο από τον άνδρα την εμφάνιση 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 αξιοπρεπούς εντύπωσης. Η γυναίκα με εξαίρεση ίσως τις ανειδίκευτες εργάτριες που δεν έρχονται σε επαφή με το κοινό, πρέπει να είναι περιποιημένη, αλλιώς κινδυνεύει με την δυσμενή εντύπωση που προκαλεί, είτε να μην προσληφθεί, είτε ακόμα και να χάσει την θέση της. 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 την

δουλειά της, αλλά αν και η ίδια είναι ελκυστική. Έτσι υπάλληλοι αεροπορικών εταιριών, ξενοδοχείων, γραμματείς επιχειρήσεων, γίνονται μόνο γυναίκες νέες που είναι ή καταφέρνουν να είναι 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 την διατήρηση αυτής της εμφάνισης παρουσιάζει και κάποια μειονεκτήματα.:

Είναι 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 για αυτήν, είναι και θέμα χρόνου. Μια γυναίκα σαν και αυτή που αναφέραμε παραπάνω είναι δύσκολο να βρει χρόνο για την φροντίδα της δικής της εμφάνισης.

5. Η μητρότητα

Στην ζωή του εργαζόμενου άνδρα τα παιδιά δεν επιφέρουν καμία αλλαγή σε χρόνο ή κόπο, μόνο μια μεγαλύτερη ευθύνη. Νιώθει σαν πατέρας, που εκφράζεται κυρίως στην προσπάθεια του να κερδίσει όσο περισσότερα χρήματα μπορεί, προς όφελος της οικογένειας. Όντας δοσμένος στην 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 την δουλειά της γιατί έχει κάνει βίωμα της και έχει περάσει για τα καλά μέσα της το μήνυμα ότι ο βασικός της ρόλος είναι αυτός της μητέρας. Μετά από την υπεραπασχόληση της με το σπίτι και τα παιδιά από ανάγκη τοποθετεί την δουλειά της σε δεύτερη μοίρα από φόβο μήπως μετά νιώσει τύψεις σκεπτόμενη ότι ίσως δεν πρόσφερε τα όσα έπρεπε και στον βαθμό που έπρεπε στα παιδιά και στο σπίτι.

3.4 Νέες μορφές απασχόλησης και γυναικείας εργασίας

Οι κυριότερες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, που σχετίζονται άμεσα με την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών, είναι αυτές που ρυθμίζουν τις νέες μορφές απασχόλησης όπως η μερική, η ορισμένου χρόνου απασχόληση, η τηλεεργασία, εργασία στο σπίτι.

A) Μερική απασχόληση είναι η παροχή εργασίας μικρότερη σε χρόνο από την πλήρη με καταβολή μειωμένου μισθού. Στα πιο γνωστά γυναικεία επαγγέλματα όπως είναι αυτό της δακτυλογράφου, της καθαρίστριας, της γραμματέως, της τηλεφωνήτριας η απασχόληση με μειωμένο ωράριο τείνει να επικρατήσει. Το συμφέρον του εργοδότη στην περίπτωση αυτή είναι ότι καταβάλλοντας μικρότερη αμοιβή από όση θα κατέβαλλε αν απασχολούσε πλήρως τις εργαζόμενες, ρυθμίζει τον αριθμό του προσωπικού του ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης και ταυτόχρονα επωφελείται από την αυξημένη αποδοτικότητα τους και την χωρίς διακοπή τους εργασία. Αυτό συμβαίνει για στα επαγγέλματα αυτά η αποδοτικότητα πέφτει μετά από τις 4-5 πρώτες ώρες εξαιτίας της μεγάλης κόπωσης που απαιτεί η άσκηση τους. Η μερική απασχόληση διευκολύνει την επαγγελματική κινητικότητα των γυναικών επιτρέποντας τους να εργάζονται όταν και όσο επιθυμούν συνδυάζοντας έτσι τις εργασιακές με τις οικογενειακές τους ευθύνες. Από την άλλη μεριά και η μερική απασχόληση έχει την αρνητική της διάσταση. Καταρχήν δεν απαιτεί ιδιαίτερη ειδίκευση με αποτέλεσμα να συντηρεί τις παραδοσιακές γυναικείες εργασίες(δακτυλογράφος, νοσοκόμα, πωλήτρια) και την διάκριση ανάμεσα σε ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα. Δεύτερον, οι εργασίες μερικής απασχόλησης είναι συνήθως χαμηλά αμειβόμενες και μερικώς απασχολούμενοι αποτελούν μια κατηγορία εργαζόμενων των οποίων το νομικό καθεστώς είναι κατώτερο από εκείνο των εργαζομένων με κανονική απασχόληση. Επιπλέον οι μερικές εργαζόμενες δύσκολα προάγονται αφού δεν εργάζονται συνεχώς αλλά στην ουσία συμπληρώνουν κενά που υπό άλλες συνθήκες θα καλύπτονταν από τις υπερωρίες των πλήρως απασχολούμενων, ενώ δεν έχουν αρκετές προοπτικές μονιμότητας καθώς τις περισσότερες φορές καλύπτουν περιστασιακές ανάγκες. Τέλος, η μερική απασχόληση χαρακτηρίζεται συνήθως σαν αβέβαιη και ασταθής εργασία εξαιτίας του ότι σε περιόδους κάμψης της οικονομικής δραστηριότητας το μη μόνιμο εργατικό δυναμικό είναι εκείνο που υφίσταται πρώτο τον κίνδυνο της απόλυσης.(Αυδή-Καλκάνη, 1989).

B) Η σύμβαση ορισμένου χρόνου.

Σε αυτήν την μορφή απασχόλησης η εργαζόμενη μετά από συμφωνία με τον εργοδότη της, απασχολείται για ορισμένο χρονικό διάστημα μετά από το οποίο απολύεται χωρίς να δικαιούται αποζημίωση. Σε πολλούς γυναικείους κλάδους, όπως τα πολυκαταστήματα και τα super markets, που υπάρχει ανάγκη για πολλές

εργαζόμενες, ένας σημαντικός αριθμός γυναικών προσλαμβάνεται με αλληπάλληλες συμβάσεις ορισμένου χρόνου διάρκειας 2-3 μηνών. Η εργοδοσία οφείλεται από αυτόν τον τρόπο απασχόλησης ιδιαίτερα καθώς οι εργαζόμενες με σύμβαση ορισμένου χρόνου γίνονται πιο υπάκουες πιο αδιάφορες για την εξέλιξη τους στην εργασία και καθόλου διεκδικητικές αφού ζουν συνεχώς υπό την απειλή ότι δεν θα ανανεωθεί η σύμβαση τους.

Γ) Τηλεργασία.

Ο όρος τηλεργασία χρησιμοποιείται όταν οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν τα μικροηλεκτρονικά (προσωπικός υπολογιστής , γραφομηχανές αποθήκευσης) και εργάζονται εξ αποστάσεως από τα κεντρικά γραφεία του εργοδότη τους, ή του πελάτη τους. Η τηλεργασία εξαιτίας της ευελιξίας που την χαρακτηρίζει όσον αφορά την επιλογή των ορών εργασίας αλλά κυρίως την τοποθεσία της εργασίας, επιτρέπει πρόσβαση στην αγορά εργασίας σε ομάδες που αντιμετωπίζουν δυσκολίες όπως π.χ οι ανάπηροι, οι γυναίκες με μικρά παιδιά... Οι κλάδοι στους οποίους έχει εισχωρήσει η τηλεργασία είναι οι τράπεζες, η επεξεργασία δεδομένων, οι ασφάλειες, οι τηλεπικοινωνίες, οι οργανισμοί διοίκησης, οι εμπορικές εταιρίες. κ.α. Και σε αυτήν την μορφή απασχόλησης στρέφονται γυναίκες με παιδιά οι οποίες προσπαθούν με αυτόν τον τρόπο να συνδυάσουν την μη αμειβόμενη οικιακή εργασία με την αμειβόμενη επαγγελματική εργασία. Τέλος τα άτομα που εργάζονται σε αυτή την βάση έχουν λιγότερες επαγγελματικές επιλογές λόγω της περιορισμένης πρόσβασης στην αγορά εργασίας ενώ το κύριο μειονέκτημα της τηλεργασίας σύμφωνα με σχετική έρευνα είναι το πρόβλημα της κοινωνικής απομόνωσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

4.1 Οι πολιτικές της ευρωπαϊκής ένωσης για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση

Ένα σύνολο νομοθετικών πρωτοβουλιών δεσμεύσεων και εξελίξεων αναφέρονται στην ισότητα των ανδρών και των γυναικών στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας και αφορούν σε:

Ίση μεταχείριση στα θέματα και στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Προστασία της μητρότητας και στην γονική άδεια.

Ίση πρόσβαση στην απασχόληση, την ένταξη και επανένταξη, την επαγγελματική κατάρτιση, τις συνθήκες εργασίας και στην προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών και ανδρών στην εργασία.

Προώθηση θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών.

Προστασία της αξιοπρέπειας των ανδρών και των γυναικών.

Καταπολέμηση της ανεργίας των γυναικών.

Ίση αμοιβή για την εργασία ίσης αξίας.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση παράλληλα και συμπληρωματικά με τα νομικά κείμενα διαμόρφωσε όργανα και προώθησε πολιτικές κατά το διάστημα 1982-2000. Υλοποιήθηκαν τέσσερα μεσοπρόθεσμα προγράμματα δράσης για την προώθηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών με έμφαση στην αγορά εργασίας τα οποία είχαν ως στόχο να προωθήσουν στην πράξη την ισότητα των φύλων κυρίως στην απασχόληση ενώ το 1991 η δράση τους διευρύνθηκε σε τομείς πέραν της απασχόλησης όπως είναι η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης οικονομικών, πολιτικών και κοινωνικών αποφάσεων. Η δράση για την ισότητα στην απασχόληση που περιέχονται στα εν λόγω προγράμματα αφορούν σε δύο ανεξάρτητους αλλά συμπληρωματικούς στόχους:

- 1) περιορισμό του κατά φύλο επαγγελματικού διαχωρισμού της αγοράς εργασίας
- 2) Σημαντικός ανασταλτικός παράγοντας για την επίτευξη της ισότητας αμοιβών και της ισότητας στην πρόσβαση και την επαγγελματική εξέλιξη θεωρήθηκε ο κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός της αγοράς εργασίας. Για την αντιμετώπιση και την μείωση αυτού του φαινομένου υπάρχουν οι τομείς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με έμφαση στις νέες τεχνολογίες, της ενίσχυσης δράσεων υπέρ της εκπαίδευσης της επαγγελματικής κατάρτισης, της ανάπτυξης θετικών δράσεων στις επιχειρήσεις και τις ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας καθώς και της προώθησης της ισότητας ευκαιριών σε μία οικονομία που μεταβάλλεται κυρίως στους τομείς της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής κατάρτισης και της αγοράς εργασίας αναδείχθηκαν σε πεδία προώθησης και ανάπτυξης πολιτικών για την ισότητα των φύλων με έμφαση στην απασχόληση. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει υιοθετήσει 13 οδηγίες στον τομέα της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, που δεσμεύουν νομικά τα κράτη-μέλη. Οι Ευρωπαϊκές οδηγίες θέτουν στόχους και στρατηγικές τους οποίους υποχρεούνται να τα υιοθετήσουν επίσημα ως εθνική νομοθεσία τα κράτη-μέλη όσον αφορά: την ίση αμοιβή στην εργασία, την ίση μεταχείριση στην εργασία, την επαγγελματική κατάρτιση και τις συνθήκες εργασίας, την ίση μεταχείριση στην συνταξιοδότηση, την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και προστασία της μητρότητας στην αυταπασχόληση, την υγεία και ασφάλεια στην εργασία των εγκύων και των γυναικών που έχουν γεννήσει πρόσφατα ή θηλάζουν την

συμφωνία γονικής άδειας, το βάρος της απόδειξης σε περιπτώσεις διακρίσεων με βάση το φύλο, την πρόσβαση και προσφορά αγαθών και υπηρεσιών και τα θέματα ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης στην εργασία και την απασχόληση. Επιπλέον η εναρμόνιση της νομοθεσίας στα θέματα της ισότητας των φύλων αποτελεί προϋπόθεση για την ένταξη νέων μελών στην Ευρωπαϊκή Ένωση, γεγονός που έχει επιτρέψει την διάδοση των Ευρωπαϊκών αρχών για την ισότητα των φύλων στην εργασία και την απασχόληση στις εθνικές νομοθεσίες τόσο των κρατών-μελών όσο και των υποψηφίων κρατών-μελών. Εντούτοις η εναρμόνιση δεν εγγυάται και την εφαρμογή με αποτέλεσμα να υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις και διαβαθμίσεις στις πολιτικές για την ισότητα των φύλων σε διαφορετικά κράτη-μέλη που συνδέονται άμεσα με παράγοντες όπως, η ύπαρξη ισχυρών στερεοτύπων, η ιστορία, οι παραδόσεις, η ανάπτυξη φεμινιστικών κινημάτων, καθώς και η οικονομική, κοινωνική και πολιτική κατάσταση του κάθε τόπου. Στις Μεσογειακές χώρες του Ευρωπαϊκού Νότου, όπου η εργατική νομοθεσία και οι κοινωνικές παροχές που σχετίζονται με τα θέματα του φύλου ήταν πολύ περιορισμένες, οι γυναίκες ωφελήθηκαν από την υιοθέτηση των Ευρωπαϊκών οδηγιών. Αντίθετα για τις Σκανδιναβικές χώρες, όπου οι πολιτικές των φύλων ήταν πολύ πιο ανεπτυγμένες, η υιοθέτηση των οδηγιών αυτών συνδέθηκε με την συρρίκνωση του κράτους-πρόνοιας. Γενικότερα οι Ευρωπαϊκές οδηγίες αλλά και τα προγράμματα στήριξης και ενίσχυσης των γυναικών στην εργασία και την απασχόληση παίρνουν ως δεδομένη την ομοιογένεια της κατηγορίας «γυναίκες». Έτσι αναγνωρίζουν μόνο συγκεκριμένες επίσημες μορφές εργασίας αποκλείοντας άτυπες μορφές γυναικείας απασχόλησης που κυριαρχούν κυρίως στις κοινωνίες της Νότιας Ευρώπης. Επιπλέον παρά την ενσωμάτωση των πολιτικών για το φύλο σε διαφορετικά επίπεδα με βάση την αρχή της επικουρικότητας υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ τοπικών, κρατικών και Ευρωπαϊκών θεσμών όσων αφορά την ισότητα των φύλων. Επιπλέον, οι δεσμευτικές για τα κράτη-μέλη ρυθμίσεις αφορούν αποκλειστικά τον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης. Όσον αφορά τις κοινωνικές και πολιτικές διαστάσεις των Ευρωπαϊκών πολιτικών ισότητας των φύλων, υπάρχουν μόνο συστάσεις και ενδεδειγμένες δράσεις. Στα πλαίσια αυτά έχει ασκηθεί έντονη κριτική στις Ευρωπαϊκές πολιτικές για το φύλο, διότι έχοντας ως κριτήριο

τον φιλελεύθερο εκσυγχρονισμό της αγοράς και την ελαστικότητα των εργατικών σχέσεων καταλήγουν να έχουν αντιφατικά αποτελέσματα. Από την μία πλευρά, προσφέρουν νέες ευκαιρίες εργασίας και απασχόλησης σε γυναίκες ιδιαίτερα στην Νότια Ευρώπη μέσω για παράδειγμα, των επιδοτούμενων θέσεων εργασίας και επιμόρφωσης, ή της ημιαπασχόλησης. Από την άλλη πλευρά, όμως, ενισχύουν τις έμφυλες ανισότητες στους μισθούς, στην περιχαράκωση των γυναικείων και ανδρικών επαγγελματιών καθώς και στις κοινωνικές παροχές. Πιο συγκεκριμένα, με την ευρύτερη συρρίκνωση του κράτους πρόνοιας, ευνοείται η συστηματική καταπάτηση των κοινωνικών δικαιωμάτων των γυναικών σε μεγαλύτερο βαθμό από ότι των ανδρών. Η ύπαρξη δεσμευτικών ρυθμίσεων για την ισότητα των φύλων στην εργασία-απασχόληση και η απουσία δεσμευτικών ρυθμίσεων για την ισότητα των φύλων σε σχέση με τις κοινωνικές πολιτικές εντείνει τις καταπατήσεις των κοινωνικών δικαιωμάτων των γυναικών. . (Νίνα- Παζαρζή 2001.)

4.1.1 Ευρωπαϊκές πολιτικές για την ισότητα των φύλων στις δομές και μηχανισμούς λήψης αποφάσεων.

Στα θέματα της συμμετοχής των γυναικών στις δομές και τους μηχανισμούς λήψης αποφάσεων, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν έχει υιοθετήσει οδηγίες που να είναι δεσμευτικές για τα κράτη μέλη. Εντούτοις έχει ορίσει ένα πλαίσιο που επικεντρώνεται τόσο στην συμμετοχή των γυναικών στην εκλογική διαδικασία αλλά και στα εθνικά κοινοβούλια, στις κυβερνήσεις και όλες τις θέσεις λήψης αποφάσεων στην κοινωνία των πολιτών. Παράλληλα, το συμβούλιο της Ε.Ε υιοθέτησε το 1999 και το 2003, εννέα δείκτες ούτως ώστε να γίνεται συστηματική καταγραφή της συμμετοχής των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα. Από το 2004 καταγράφονται σε ετήσια βάση οι έμφυλες ανισότητες στον τομέα αυτό στην κοινή βάση δεδομένων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.. Όπως διαφαίνεται και από τους δείκτες αυτούς, τα αποτελέσματα των συστάσεων της Ε.Ε. δεν είναι τα αναμενόμενα και διαφέρουν από κοινωνία σε κοινωνία. Για τις Μεσογειακές χώρες ιδιαίτερα το πλαίσιο που ορίζεται από τις Ευρωπαϊκές πολιτικές είναι ιδιαίτερα προοδευτικό. Η ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στις πολιτικές συνδέεται άμεσα με προώθηση γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Οι δύο αυτοί κεντρικοί στόχοι της Ευρωπαϊκής πολιτικής για την ισότητα των φύλων, που αναπτύχθηκαν παράλληλα στην δεκαετία του 1990, θεωρούνται συμπληρωματικοί στο βαθμό που

μεγαλύτερα ποσοστά γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις σημαίνει και μεγαλύτερη πίεση για ενσωμάτωση των πολιτικών ισότητας σε όλο το φάσμα της νομοθεσίας και των θεσμών. Κριτικές αναλύσεις επισημαίνουν, ωστόσο, τις αντιφάσεις της θέσεις αυτής καθώς προϋποθέτει ότι οι γυναίκες αποτελούν μια ενιαία κατηγορία με κοινά προβλήματα και ταυτότητες.

4.1.2 Πολιτικές για το φύλο και την εργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Ιδιαίτερη αναφορά θα πρέπει να γίνει για την ενεργοποίηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην άσκηση πολιτικής για το φύλο. Το ενδιαφέρον στοιχείο στην καθιέρωση πλαισίων για όλα τα κράτη-μέλη είναι ότι οι επιπτώσεις των προτάσεων που έχουν υιοθετήσει προέρχονται συχνά από έμμεσες αναφορές στην σχέση εργασίας και φύλου. Οι αναφορές αυτές είναι έκφραση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές που επηρεάζουν έμμεσα ή άμεσα την ισότητα ανδρών και γυναικών και έχουν ως στόχο την ισότητα των ευκαιριών και την καταπολέμηση των έμφυλων ανισοτήτων στην κοινωνική, πολιτική και οικονομική ζωή. Έτσι, ενώ για παράδειγμα το Έκτακτο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας το Μάρτιο του 2000 αποκτούσε στην λήψη οικονομικών κυρίως μέτρων, η προσπάθεια συγκεκριμενοποίησης τους σε διάφορους τομείς επηρέασε και τα ζητήματα του φύλου στην αγορά εργασίας. Παράλληλα, μια σειρά άλλων ενεργειών υποστηρικτικών των δυνατοτήτων των γυναικών ατομικά και ομαδικά, συνηγορούσε υπέρ των ίσων ευκαιριών στην αγορά εργασίας. Όλες οι ενέργειες στόχευαν στην ισότητα των φύλων με την καταπολέμηση των διακρίσεων, την εφαρμογή της νομοθεσίας της Ένωσης, την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης, την χρήση εμπειρογνομόνων, την συγγραφή μελετών και την χρήση δεικτών στατιστικής τεκμηρίωσης, την αξιοποίηση δεικτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την δημοσιοποίηση από τα ΜΜΕ, και την παρακολούθηση υλοποίησης του όλου σχεδιασμού. (Νίνα-Παζαρζή 2001.) Το 1957, η ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης θέσπισε με το άρθρο 119 την αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζόμενων γυναικών και ανδρών, εγκαινιάζοντας τις Ευρωπαϊκές πολιτικές των φύλων. Με βάση το άρθρο αυτό έγινε σημαντική πρόοδος στην δεκαετία του 1970, καθώς υιοθετήθηκαν πέντε Ευρωπαϊκές οδηγίες για την ισότητα των φύλων στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης.

Εντούτοις, παρέμειναν πολλά κενά κυρίως λόγω της απουσίας νομοθετικού και πολιτικού πλαισίου για την προσωρινή υιοθέτηση θετικών δράσεων προκειμένου να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά οι έμφυλες ανισότητες που είχαν συσσωρευτεί πριν την υιοθέτηση των μέτρων αυτών. Μετά από σταδιακές αναθεωρήσεις, αναγνωρίστηκε το 1997, με το άρθρο 2 της Συνθήκης του Άμστερνταμ, η ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων ως κεντρική αποστολή της Ε.Ε. Στην Συνθήκη δόθηκε έμφαση στην ανάγκη να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προωθηθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της ενσωμάτωσης της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές της Ε.Ε. Παράλληλα άνοιξε μια νέα προοπτική για την ισότητα των φύλων, με την δυνατότητα υιοθέτησης μέτρων ενάντια στις διακρίσεις με βάση το φύλο, την φυλετική ή εθνική καταγωγή, την θρησκεία ή την πίστη, την αναπηρία, την ηλικία, και τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Τέλος, με το άρθρο 141 άνοιξε ο δρόμος για την υιοθέτηση θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης. Η υιοθέτηση της ένταξης του φύλου στις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης επέτρεψε την διεύρυνση των πολιτικών στις οποίες θα πρέπει να συμπεριλαμβάνεται η διάσταση του φύλου. Δεν επέφερε, όμως, τα αναμενόμενα αποτελέσματα σε όλους τους τομείς πολιτικής, αλλά σε πολλές περιπτώσεις οδήγησε στον περιορισμό των πολιτικών προώθησης της ισότητας μέσω θετικών δράσεων.

4.2 Πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα

Οι ενεργητικές πολιτικές παρέμβασης στην αγορά εργασίας αποτελούν βασική παράμετρο διαμόρφωσης της πολιτικής για την αγορά εργασίας στην Ελλάδα κατά την τελευταία δεκαετία. Κύριος αν όχι αποκλειστικός φορέας διαμόρφωσης και εφαρμογής των πολιτικών αυτών είναι ο ΟΑΕΔ υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας. Οι ενεργητικές παρεμβάσεις στην Ελλάδα αναπτύσσονται κατά την δεκαετία του 1980 κυρίως ως νεωτεριστική προσπάθεια αντιμετώπισης της ανεργίας και υπό την αιγίδα της χρηματοδότησης του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Καθώς η απορρόφηση των κοινοτικών παρεμβάσεων, τα πράγματα του σχεδιασμού, συντονισμού και διαχείρισης των προγραμμάτων είχαν εκ των πραγμάτων τεθεί σε δεύτερη μοίρα. Μέχρι την δεκαετία του 1980 οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης

είχαν οριακή μόνο σημασία στην οργάνωση της πολιτικής παρέμβασης στην Ελλάδα. Καταγράφονται μόνο μικρής εμβέλειας και περιθωριακής σημασίας προγράμματα ενίσχυσης της γεωγραφικής κινητικότητας της εργασίας κυρίως για την αντιμετώπιση εποχιακών αναγκών στην αγροτική παραγωγή. Κάποιες προσπάθειες για την απορρόφηση ανέργων σε έργα υποδομής εγκαταλείπονται ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του 1960, καθώς είναι κοινή διαπίστωση ότι το πρόγραμμα έχει εκτραπέι από τους στόχους και αποτελεί μηχανισμό πελατειακών σχέσεων ενώ και η ανεργία έχει ατονήσει ως κοινωνικό πρόβλημα εξαιτίας της μετανάστευσης. Η ιστορία των πολιτικών παρέμβασης στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα δείχνει τον περιθωριακό ρόλο που καταλαμβάνουν στην ελληνική πολιτική σκηνή. Οι ουσιώδεις θεσμικές μεταβολές προκύπτουν ως αποτέλεσμα ημιτελών, συνήθως, εκσυγχρονιστικών προσπαθειών ή ως άμεσες παρεμβάσεις διεθνών οργανισμών. Μέχρι την δεκαετία του 1980 ο ΟΑΕΔ αναπτύσσει ένα δίκτυο τοπικών υπηρεσιών που είναι προσανατολισμένες στις ασφαλιστικές παροχές προς τους ανέργους και στην καταβολή επιδομάτων προνοιακού χαρακτήρα, ενώ ατονεί ή δεν αναπτύσσεται καθόλου ο παρεμβατικός χαρακτήρας του με υπηρεσίες σύζευξης της προσφοράς και ζήτησης για εργασία, του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής των ανέργων. Είναι σαφές πλέον, ότι ο σχεδιασμός και η εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών παρέμβασης στην αγορά εργασίας προϋποθέτουν την ύπαρξη ενός επαρκούς πλαισίου ασφαλιστικής κάλυψης των ανέργων και λειτουργία γραφείων εργασίας ικανών να αντεπεξέλθουν στην διάγνωση των τοπικών αναγκών σε ενεργητικό δυναμικό και στην τοποθέτηση ανέργων σε κενές θέσεις εργασίας. Ο ΟΑΕΔ στην δεκαετία του 1980, όταν προσπάθησε να προωθήσει τις ενεργητικές πολιτικές δεν διέθετε καμία από τις δύο αυτές προϋποθέσεις. Δεν είναι περίεργο, λοιπόν, το γεγονός ότι ο σχεδιασμός και η διαχείριση των ενεργητικών προγραμμάτων παρουσίασαν σημαντικά προβλήματα, ενώ η εφαρμογή των προγραμμάτων σημείωσε περιορισμένη επιτυχία, ακόμη και σε περιόδους επεκτατικής δημοσιονομικής πολιτικής. Βασικό συμπέρασμα της ανάλυσης των πολιτικών του ΟΑΕΔ είναι ότι ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού προσαρμόζεται με δυσκολία και με μεγάλη καθυστέρηση στις μεταβαλλόμενες οικονομικές και κοινωνικές πραγματικότητες της ελληνικής αγοράς εργασίας. Εν μέρει αυτό οφείλεται στην ατελή προσπάθεια εκσυγχρονισμού του ΟΑΕΔ, η οποία

δεν έγινε κατά την περίοδο μετά την μεταπολίτευση και πριν εκδηλωθεί η αύξηση της ανεργίας στην Ελλάδα.

Ο τρόπος οργάνωσης των παρεμβάσεων του ΟΑΕΔ από την ίδρυση του μέχρι προσφάτως, χαρακτηρίζεται περισσότερο από συνέχεια παρά από τομές, γεγονός που επιβάλλει την θεώρηση του ρόλου του στην ιστορική του διαδρομή.

4.2.1 Η εργασία ως κοινωνικό δικαίωμα.

Σύμφωνα με το άρθρο 22 παράγραφος 1 του ελληνικού Συντάγματος η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το κράτος, που μεριμνά για την δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Η ρητή αναγνώριση της εργασίας ως κοινωνικού δικαιώματος από το Σύνταγμα του 1975 δεν αποτελεί ελληνική ιδιομορφία. Παρόμοιες διατάξεις με συνταγματική ισχύ υπάρχουν στις νομοθεσίες πολλών κρατών, καθώς επενδύεται με την ισχύ του εσωτερικού νόμου το άρθρο 23 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του ανθρώπου που υιοθετήθηκε από την Γενική Συνέλευση του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών στις 10 Δεκεμβρίου 1948. Ουσιαστικά συνεπάγεται, σε επίπεδο αρχής, την δέσμευση του κράτους για την εξασφάλιση συνθηκών πλήρους απασχόλησης. Η αναγνώριση του κοινωνικού δικαιώματος στην εργασία αποτυπώθηκε στην πρωτεύουσα θέση που διατηρήθηκε ο στόχος της πλήρους απασχόλησης στην οικονομική πολιτική για περισσότερο από 30 χρόνια. Η επίτευξη του στόχου αυτού στις βιομηχανικές χώρες αποτέλεσε ουσιαστική προϋπόθεση για την κοινωνική συναίνεση και, εξαιτίας αυτής, την ταχεία αύξηση της παραγωγής και της παραγωγικότητας. Το κοινωνικό δικαίωμα στην εργασία δεν συνεπάγεται μόνο την υποχρέωση του κράτους να διατηρεί την συνολική απασχόληση σε επίπεδα υψηλά και αυξανόμενα, πλησίον του επιπέδου της πλήρους απασχόλησης, όπως και αν ορισθεί αυτό, αλλά και μια σειρά παρεπόμενα δικαιώματα, τα οποία είναι άλλωστε ρητά περιλαμβάνονται στην Διακήρυξη των Δικαιωμάτων και τα οποία είναι η ελευθερία επιλογής επαγγέλματος, οι δίκαιες και ικανοποιητικές συνθήκες δουλειάς, η προστασία από την ανεργία, η ίση αμοιβή για ίση εργασία, η δίκαιη και ικανοποιητική αμοιβή που εξασφαλίζει σαυτόν και την στην οικογένεια του, συνθήκες ζωής αξίες στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, το δικαίωμα συμμετοχής στα συνδικάτα, το δικαίωμα σε ελεύθερο χρόνο και σε άδειες με πλήρεις

αποδοχές, το δικαίωμα σε ασφάλιση για την ανεργία, την αρρώστια, την αναπηρία, την χηρεία, την γεροντική ηλικία. Επιπλέον, η παράγραφος 3 του άρθρου 23 της Διακήρυξης δηλώνει ότι η αμοιβή της εργασίας πρέπει να συμπληρώνεται με άλλα μέσα κοινωνικής προστασίας. Η παραπομπή στο Σύνταγμα και στην Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου στοχεύει να αναδείξει τις βασικές και αδιαπραγμάτευτες αρχές που συνιστούν την ουσία του κοινωνικού δικαιώματος στην εργασία και τον υποχρεωτικό σεβασμό τους από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, αποτελεί δε εκ προοιμίου την αφετηρία αναζήτησης πολιτικών που εξασφαλίζουν την απασχόληση και καταπολεμούν την ανεργία. Για το λόγο αυτό στην ίδια Διακήρυξη στο τελευταίο άρθρο 3 δηλώνεται ότι καμιά διάταξη της παρούσας Διακήρυξης δεν μπορεί να ερμηνευθεί ότι παρέχει σε ένα κράτος, σε μια ομάδα ή σε ένα άτομο οποιοδήποτε δικαίωμα να επιδίδεται σε ενέργειες ή να εκτελεί πράξεις που αποβλέπουν στην άρνηση των δικαιωμάτων και των ελευθεριών που εξαγγέλλονται σε αυτή. Είναι προφανές ότι το δικαίωμα στην εργασία συνοδεύεται από τα δικαιώματα στην ποιότητα της εργασίας και της ικανοποιητικής αμοιβής που διασφαλίζει την αξιοπρεπή διαβίωση, δηλαδή την διαβίωση σύμφωνα με τα κοινωνικά παραδεγμένα και το κοινωνικά αποδεκτό πρότυπο κατανάλωσης. Το κράτος οφείλει να εγγυάται τα δικαιώματα αυτά των εργαζομένων και οι πολιτικές του να κατευθύνονται στην εξασφάλιση συνθηκών που διασφαλίζουν την πραγματοποίησή τους. Είναι αυτονόητο ότι το δικαίωμα στην εργασία δεν μπορεί να είναι πλήρως εξασφαλισμένο για το σύνολο του εργατικού δυναμικού. Για τον λόγο αυτό η ασφαλιστική κάλυψη από τον κίνδυνο της ανεργίας θεμελιώνεται ως δικαίωμα αποζημίωσης, ακριβώς επειδή δεν μπορεί να διασφαλιστεί, σε όλες τις περιπτώσεις και διαρκώς, το κύριο δικαίωμα, δηλαδή το δικαίωμα στην εργασία.

4.3 Νομοθετικές ρυθμίσεις Ελλάδας και Ευρωπαϊκής Ένωσης

Μετά την ψήφιση του Συντάγματος του 1975 και την ισότητα ανδρών και γυναικών που αυτό συνεπαγόταν, η πρόσβαση των γυναικών και η ίση αντιμετώπιση 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 την συνταγματική αρχή και την Εθνική Πολιτική Βούληση ψηφίστηκαν

σημαντικοί νόμοι που αφορούν την κοινωνική ασφάλιση. Θεσπίστηκαν επίσης στο πλαίσιο της προσαρμογής της ελληνικής νομοθεσίας με διεθνής 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 των 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». Σύμφωνα με αυτήν την σύμβαση τα κράτη-μέλη είναι υποχρεωμένα να λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανόμενων 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 δυο φύλων.

Ειδικότερα καταργήθηκαν:

1. Η έννοια της πατριαρχικής οικογένειας και αντικαταστάθηκε με την οικογένεια της ισότητας.
2. Ο θεσμός της προίκας και ορίστηκε ότι και οι δύο σύζυγοι υποχρεούνται να συμβάλλουν ανάλογα με τις δυνάμεις τους στην αντιμετώπιση των αναγκών της οικογένειας.

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 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 επαναρυθμίζονται χορηγούνται στο εξής στο ακέραιο σε κάθε εργαζόμενο σύζυγο ή γονέα ανεξαρτήτως φύλου.

-Οι Νόμοι **2434/1996** και **2874/2000** που αφορούν στα μέτρα για την απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση

-Οι εθνικές Συλλογικές Γενικές 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..).

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

Συγκεκριμένα με τον νομό **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 αναγνωρίζουν πλασματικό χρόνο 1 έτους για το πρώτο παιδί, όπως και για το δεύτερο και 2 ετών για το τρίτο προκειμένου να συμπληρώσουν τον απαιτούμενο χρόνο ασφάλισης και να συνταξιοδοτηθούν.

ΝΟΜΟΣ 2874/2000: "Προώθηση της Απασχόλησης και άλλες διατάξεις"

Ο παρών νόμος περιλαμβάνει διατάξεις που αφορούν:

1. Ένα ευρύ πλέγμα ρυθμίσεων για την απασχόληση.
2. Ρυθμίσεις για την αποτελεσματικότερη λειτουργία του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας και του ελέγχου για την τήρηση της εργασιακής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.
3. Ρυθμίσεις που αφορούν εποπτευόμενους Οργανισμούς του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, όπως η συγχώνευση του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας με το Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης του ΟΑΕΔ.
4. Ρυθμίσεις σχετικές: με τη δυνατότητα έκδοσης τίτλων προεσόδων του ΙΚΑ από απαιτήσεις του έναντι του ελληνικού δημοσίου, με διευκολύνσεις ασφαλισμένων του ΟΓΑ, με φυσικές καταστροφές.

4.3.1 Προστατευτικά μέτρα για τις εργαζόμενες γυναίκες.

1). Εφαρμογή της ίσης αμοιβής για ίση δουλειά στην πράξη και σε όλη την μισθολογική κλίμακα, συγκεκριμένα:

-Καθορίζονται στις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις οι ειδικότητες με κύριο κριτήριο την προσφερόμενη εργασία και όχι το φύλο. Να απαγορευτεί η προκήρυξη θέσεων με βάση το φύλο.

-Μετά από 3 χρόνια υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας, στον ίδιο κλάδο, να θεωρείται η εργαζόμενη ειδικευμένη, πράγμα που σήμερα δεν γίνεται

-Να δίνεται επίδομα γάμου 10% και στην εργαζόμενη γυναίκα ανεξάρτητα από τον σύζυγο της. Τα επιδόματα είναι συμπληρωματικά της αμοιβής των εργαζόμενων γιατί και πρέπει να παρέχονται και στις γυναίκες.

-Εργάτριες γης να έχουν ίδια μεροκάματα με τους συναδέλφους τους για ίδια δουλειά.

2) Επαγγελματική ειδίκευση-εκπαίδευση.

Ενώ η τεχνολογική πρόοδος μειώνει την διαφορά της ανδρικής και γυναικείας εργασίας, η ανισότητα σε ορισμένες περιπτώσεις ποσοτικά αλλά και ποιοτικά στην επαγγελματική μόρφωση και ειδίκευση των γυναικών μεγαλώνει. Το 90% των εργατριών θεωρούνται ανειδίκευτες.

. Μεγάλος όγκος εργαζόμενων γυναικών ειδικεύονται μόνο σε παραδοσιακές δουλειές που παίζουν δευτερεύοντα ρόλο στην παραγωγή. Οι συνέπειες είναι να μείνει η γυναίκα σε χαμηλή επαγγελματική βαθμίδα, να εμποδίζεται η εξέλιξη της και να αμείβεται χαμηλότερα από τον άνδρα εργαζόμενο. Επιτακτικό αίτημα είναι:

-Να εξασφαλιστούν ίσες ευκαιρίες για την επαγγελματική μόρφωση και επιμόρφωση στις γυναίκες και ιδιαίτερα στις νέες.

-Να δημιουργηθούν σχολές μαθητείας σε κλάδους που απασχολούν πολλές γυναίκες στα πλαίσια της αναμόρφωσης της επαγγελματικής εκπαίδευσης, καθώς και σεμινάρια και τμήματα ειδίκευσης στους τόπους δουλειάς.

3) Καλύτερες συνθήκες δουλειάς.

Οι ανθυγιεινές και βαριές συνθήκες δουλειάς που έχουν σοβαρές συνέπειες στην υγεία όλων των εργαζόμενων και είναι η αιτία πλήθους εργατικών ατυχημάτων, έχουν ιδιαίτερα βλαβερές επιπτώσεις για τον γυναικείο οργανισμό που έχει την λειτουργία της τεκνοποίησης. Χρειάζεται να ληφθούν μέτρα που θα τηρούνται με αυστηρότητα και με κυρώσεις για την παραβίαση τους, σύμφωνα με τις προτάσεις των συνδικάτων κατά κλάδο. Να δημιουργηθούν επιτροπές για υγιεινής συνθήκες δουλειάς με την συμμετοχή εκλεγμένων αντιπροσώπων των εργαζομένων και συμμετοχή σε αυτές των γυναικών. Για τις εργαζόμενες γυναίκες να ισχύει η ήδη υπάρχουσα νομοθεσία που απαγορεύει την νυχτερινή εργασία των γυναικών και την

εργασία σε υπόγειες δουλειές μεταλλίων, λατομείων, ορυχείων κ.τ.λ. Η κυβέρνηση τώρα ακολουθώντας τις σχετικές κατευθύνσεις της ΕΟΚ ετοιμάζει ειδικό νομοσχέδιο που θα καταργεί αυτά τα προστατευτικά μέτρα.

4) Δουλειά με το κομμάτι στο σπίτι(φασών).

Ο τρόπος αυτός πολλαπλής εκμετάλλευσης της γυναικείας εργασίας έχει μεγάλη έκταση στην χώρα μας και επεκτείνεται συνεχώς. Η δουλειά για 12 και 16 ώρες στο σπίτι αμείβεται πολύ λιγότερο από το κατώτατο μεροκάματο. Δεν υπάρχει καμία ασφάλιση ούτε προοπτική εξέλιξης για τις εργαζόμενες γυναίκες με το κομμάτι. Η λύση του προβλήματος απαιτεί:

-Να δημιουργηθούν θέσεις κανονικής εργασίας για τις γυναίκες που δουλεύουν με το κομμάτι. Να μειωθεί ο χρόνος εργασίας για όλους τους εργαζόμενους.

-Να υποχρεούνται οι εργοδότες να δηλώνουν πόσες γυναίκες απασχολούν με το κομμάτι με τι είδους δουλειά και ποια η αμοιβή τους.

-Να εξασφαλιστούν τα δικαιώματα ασφάλισης τους στο ΙΚΑ και να παίρνουν τα επιδόματα μητρότητας.

4.4 Μέτρα για την επίτευξη της ισότητας

Στον αγώνα για την επίτευξη της ισότητας και κυρίως για την αντιμετώπιση των παραγόντων που επιδρούν πάνω στην γυναικεία επαγγελματική απασχόληση, υπάρχει πάντα ο κίνδυνος, μέτρα που βραχυπρόθεσμα μπορεί να παρεμποδίζουν την εξάντληση της γυναίκας, μακροπρόθεσμα, αντίθετα, να βοηθήνε στην διαιώνιση των προβλημάτων της και να οδηγούν:

Α) Στην διατήρηση των στεγανών ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες και στην διάσπαση της οικογένειας απομονώνοντας τον άνδρα από τον σημαντικό γιαυτό και τα παιδιά, ρόλο του πατέρα. Τέτοια μέτρα είναι όσα τονίζουν υπερβολικά τον ρόλο της μητέρας μέσα στην οικογένεια, αλλά και όσα έχουν σαν αντικείμενο μόνο την διευκόλυνση της γυναίκας εργαζόμενης, θεωρώντας σαν δεδομένο πως μόνο αυτή ευθύνεται αποκλειστικά για το σπίτι και τα παιδιά.

Β) Στην διατήρηση της πατριαρχικής νοοτροπίας και στην διάσπαση του κοινού μετώπου ανδρών και γυναικών για την διεκδίκηση εργατικών αιτημάτων, δημιουργώντας ένα

απατηλό κλίμα προστασίας και εύνοιας υπέρ των γυναικών. Τέτοια είναι τα προστατευτικά μέτρα εκείνα που παραμένουν σαν κατάλοιπα στην εργατική νομοθεσία, όπως η απαγόρευση της νυχτερινής εργασίας, ή χρονικά συντομότερη συνταξιοδότηση της γυναίκας, η προικοδότηση των εργαζόμενων ελληνίδων.

Γ) Στην διάσπαση του συνόλου των γυναικών σε αυτές που στη μεταβατική αυτή περίοδο πιστεύουν ακόμα στον παραδοσιακό τους ρόλο και προσπαθούν να τον επιβάλλουν και σε αυτές που τολμούν να δηλώνουν πως επιδίωξη τους είναι η αυτονομία και έχουν ήδη συνειδητοποιήσει πώς η ανατροφή των παιδιών και οι δουλειές του σπιτιού δεν είναι αποκλειστικά δικές τους αρμοδιότητες. Τέτοια μέτρα είναι όσα αποτιμούν σε χρήμα τις δουλειές του σπιτιού ή θεωρούν δεδομένο πώς η ανατροφή του παιδιού είναι αποκλειστικά γυναικείο έργο. Σωστό είναι αντίθετα, να θεσπίζονται τα μέτρα εκείνα που, χωρίς να περικλείουν τους πιο πάνω κινδύνους, τείνουν στο να καταργηθεί κάθε εμπόδιο και εξωτερική διάκριση που συναντά η γυναίκα στην άσκηση του επαγγέλματος της και συγχρόνως δημιουργούν την συνείδηση πως άνδρες και γυναίκες έχουν τις ίδιες υποχρεώσεις και τα ίδια δικαιώματα. Οι ίσες ευκαιρίες και η ίση μεταχείριση όλων των ανθρώπων, ανεξάρτητα από το φύλο, θα θεωρείται αυτονόητη όταν τα προτεινόμενα μέτρα δεν θεωρούνται προνομιακά υπέρ των γυναικών και γίνει αντιληπτό πώς επιδιώκεται μια συνδυασμένη πορεία ανδρών και γυναικών εργαζομένων προς το συμφέρον όλων. Η πίεση των εργαζομένων θα είναι τότε πολύ πιο αποτελεσματική εκεί όπου τα συμφέροντα τους συγκρούονται προς τα συμφέροντα της ιδιωτικής οικονομίας ή της οικονομικής πολιτικής του κράτους.

Στην σύγκρουση αυτή εξ άλλου οφείλεται το ότι η καθιέρωση πολλών μέτρων υιοθετείται με σκοπό όχι την πλήρη και ίση ένταξη των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της χώρας αλλά για άλλους λόγους, όπως η όσο το δυνατόν μεγαλύτερη εκμετάλλευση των εργαζόμενων γυναικών, η καταπολέμηση της υπογεννητικότητας κλπ. Πρέπει ακόμη να γίνει αντικείμενο μελέτης όχι μόνο το ποια μέτρα πρέπει να διεκδικηθούν, αλλά και πώς θα εξασφαλιστεί η εφαρμογή τους αφού έχει διαπιστωθεί πως η καταστρατήγηση των νομοθετημένων ήδη μέτρων επιδιώκεται και γίνεται σε

πολλές χώρες. Πράγματι η ίση αμοιβή για ίση εργασία είναι μεν συνταγματικά κατοχυρωμένη, αλλά ακόμη οι αποχές των γυναικών στην Δυτική Γερμανία, την Αγγλία και πολλές άλλες χώρες είναι χαμηλότερες από τις ανδρικές. Το ίδιο συμβαίνει και με την προστασία της μητρότητας που τελικά όπως αποδείχτηκε έγινε το μεγαλύτερο εμπόδιο στην πρόσληψη μητέρων σε διάφορα επαγγέλματα στην Γαλλία.

Στην χώρα μας αφορμή σημαντική για επιφυλακτικότητα είναι το άρθρο 116 παρ. 2 του Συντάγματος του 1975, σύμφωνα με το οποίο επιτρέπεται να θεσπίζονται νόμοι διαφορετικής μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών αρκεί να βασίζονται την ανισότητα αυτή σε αποχρώντας λόγους. Από την ερμηνεία δηλαδή των αποχρώντων αυτών λόγων εξαρτάται βασικά η ισότητα των πολιτών ανδρών και γυναικών στον τόπο μας.

4.4.1 Αναγκαίες νομοθετικές μεταρρυθμίσεις.

Για την κατάργηση κάθε διάκρισης ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους σε ότι αφορά την επαγγελματική τους θέση, πρέπει:

1) Να περιοριστούν με αυθεντική ερμηνεία, δηλαδή με ερμηνευτικό νόμο, οι αποχρώντες λόγοι που επιτρέπουν διαφορετική μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε όσους ανάγονται στις καθαρά βιολογικές διαφορές, στην προστασία δηλαδή της γυναίκας μόνο σχετικά με την βιολογική λειτουργία της αναπαραγωγής. Πράγματι, με την εισαγωγή στην παραγωγή νέων τεχνικών και νέων ουσιών, απαιτείται μια ειδική προστασία της γυναίκας σε ορισμένους κλάδους, ώστε να μην επέλθουν επιπτώσεις στην ίδια και τα παιδιά που θα γεννήσει. Η προστασία όμως αυτή δεν είναι προνομιακή για τις γυναίκες γιατί συμφέρον έχει όλη η κοινωνία να γεννιούνται υγιή παιδιά. Για τον ίδιο λόγο πρέπει να κατοχυρωθεί νομοθετικά η υποχρέωση κάθε εργοδότη να φροντίζει ώστε οι έγκυες γυναίκες να μην εργάζονται κατά το διάστημα της εγκυμοσύνης τους σε ανθυγιεινές δουλειές αλλά να μεταφέρονται σε εργασίες που δεν απαιτούν παρατεταμένη ορθοστασία, μεγάλη σωματική δύναμη ή απότομες κινήσεις ώστε η εγκυμοσύνη κάθε εργαζόμενης να εξελίσσεται ομαλά.

2) Να καταργηθεί σαν αντισυνταγματικός κάθε κανονισμός Νομικού Δημοσίου ή Ιδιωτικού Δικαίου που αποκλείει τις γυναίκες από οποιοδήποτε κλάδο ή βαθμό του

επαγγέλματος και να ληφθούν νομοθετικά μέτρα ώστε να εκλείψει ή αυθαίρετη αποτελέσματος των γυναικών στον ίδιο βαθμό για πολλά χρόνια.

Στην χώρα μας, σύμφωνα με το Σύνταγμα μέχρι το 1982 θα έχουν προοδευτικά εξισωθεί τα κατώτατα όρια αμοιβής εργασίας. Αλλά η γυναίκα θα εξακολουθεί να αμείβεται λιγότερο από τον άνδρα συνάδελφο της, έστω και αν δεν καταστρατηγηθεί ο νόμος όπως γίνεται σε πολλές χώρες. Γιατί η βαθμολογική της εξέλιξη είναι πιο αργή από την αντίστοιχη βαθμολογική εξέλιξη των ανδρών εργαζομένων.

3) Να τροποποιηθεί κάθε κανονισμός σχολής που απαγορεύει την φοίτηση σε άνδρες ή γυναίκες ώστε να πάψουν να θεωρούνται αποκλειστικά ανδρικά ή γυναικεία διάφορα επαγγέλματα. Να ενθαρρυνθούν με υποτροφίες και άλλα μέτρα να φοιτούν σε επαγγελματίες και τεχνικές σχολές ή κλάδους που θεωρούνται κυρίως ανδρικοί ή γυναικείοι αντίστροφα άνδρες ή γυναίκες, όπως στις σχολές ξεναγών, τηλεγραφητών, οδηγών, αυτοκίνητων, ταχυδρομικών διανομέων, κοινωνικών λειτουργών. Τηλεφωνητριών, πιλότων, εμποροπλοιάρχων.

4) Να εφαρμοστεί πλήρως η υπ' αριθμό 100/1951 Διεθνής Σύμβαση που αφορά την ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία:

A) Στο μισθό της εργαζόμενης γυναίκας που έχει οικογενειακές υποχρεώσεις να περιλαμβάνεται κάθε επίδομα ή άλλη προσαύξηση που δίνεται στον άνδρα οικογενειάρχη, σύμφωνα με την έννοια αμοιβής που έχει το άρθρο 1 εδ. Της συμβάσεως αυτής.

B) Να προσδιοριστεί και ερμηνευτεί με νόμο ο όρος ίση αξία ώστε να αποφευχθεί ή καταστρατήγηση που παρατηρήθηκε σε άλλες χώρες μετά την καθιέρωση της μισθολογικής εξίσωσης ανδρών και γυναικών.

5) Να καταργηθεί κάθε διάταξη προστατευτική της εργαζόμενης γυναίκας όταν δεν αφορά την προστασία της μητρότητας. Η προστατευτική νομοθεσία οδήγησε πολλές φορές σε διακρίσεις κατά των εργαζόμενων γυναικών και με εξαίρεση την προστασία της μητρότητας, ώθησε σε μια σύγκρουση ανάμεσα στα προνόμια που οι γυναίκες απολαμβάνουν από προστατευτικούς νόμους και στην προσπάθεια για επίτευξη ισότητας στις ευκαιρίες για δουλειά και στην μεταχείριση. Η προστασία αυτή, που σε πολλές περιπτώσεις γίνεται ακόμη και με την αιτιολογία ότι μερικές δουλειές δεν

ταιριάζουν στην γυναικεία φύση, θεωρείται πια αναχρονιστική και σαν επέμβαση στο δικαίωμα της γυναίκας να αποφασίζει ελεύθερα.

4.5 Πολιτικές για την ισότητα ανδρών και γυναικών

Κύρια αναπτυξιακή επιλογή και κεντρικός στόχος της πολιτικής της Γ.Γ.Ι. είναι η ανάδειξη του πολιτικού, οικονομικού, κοινωνικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα των θεμάτων ισότητας, η άμεση σύνδεση τους με τις κυρίαρχες εθνικές πολιτικές προτεραιότητες και η αποδέσμευση τους από την κατηγορία των περιθωριακών θεμάτων. Η οριζόντια διάσταση των πολιτικών ισότητας των φύλων θα πρέπει να παρουσιάζεται με την μορφή ολοκληρωμένης παρέμβασης που επιχειρεί να αναδείξει το πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό χαρακτήρα της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Συνεπώς η διάσταση της ισότητας θα πρέπει να διατρέχει όλες τις τομεακές και περιφερειακές πολιτικές και δράσεις. Εξάλλου τα τελευταία χρόνια τα θέματα της ισότητας των φύλων και στο επίπεδο της ΕΕ προσεγγίζονται από την σκοπιά του οικονομικού και αναπτυξιακού ενδιαφέροντος που εμπεριέχουν.

Ήδη από το 2000, η διαδικασία της Λισσαβόνας έθεσε στόχους που αφορούν στην βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση και στην αγορά εργασίας ως στοιχείο ανταγωνιστικότητας της ΕΕ και κατ' επέκταση των εθνικών οικονομιών των κρατών μελών. Ταυτόχρονα η ένταξη των γυναικών που αποτελούν στην χώρα μας το 52% του πληθυσμού της, στην πολιτική οικονομική επαγγελματική και κοινωνική δραστηριότητα με όρους ίσων δικαιωμάτων, ευκαιριών και υποχρεώσεων εξασφαλίζει αντιπροσωπευτικότερη συμμετοχή του συνόλου της κοινωνίας στο κοινωνικό και οικονομικό γίγνεσθαι, συμβάλλοντας έτσι στην ανάπτυξη και επιτυγχάνοντας την κοινωνική συνοχή. Με βάση αυτή την προβληματική που συμπυκνώνεται στα συμπεράσματα της εαρινής συνόδου κορυφής του 2004 ότι οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων συνιστούν εργαλεία οικονομικής ανάπτυξης και κοινωνικής συνοχής, διαπιστώθηκαν οι προτάσεις της Γ.Γ.Ι για την τέταρτη προγραμματική περίοδο.

4.6 Προγράμματα στήριξης της γυναικείας απασχόλησης

Στα πλαίσια της στήριξης της γυναικείας απασχόλησης 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 αυτήν. Παρακάτω, αναφέρουμε τα εξής προγράμματα:

1.Επιχειρησιακό πρόγραμμα Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL

Η πρωτοβουλία EQUAL εντάσσεται στην στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων απασχόλησης και για την εξασφάλιση της δυνατότητας για τον καθένα να έχει πρόσβαση στις θέσεις αυτές .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 ενσωμάτωση.

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 στην στρατηγική αυτή και στηρίζει τις προσπάθειες καταπολέμησης των διακρίσεων για όλους αυτούς τους λόγους. Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα 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 μορφή 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 την 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 κ.τ.λ)

Προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ

Ο Οργανισμός Απασχολήσεως 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.

Δράσεις του Ο.Α.Ε.Δ

- Σύζευξη προσφοράς και ζήτηση εργασίας
- Προγράμματα απασχόλησης(επιχορήγηση επιχειρήσεων για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας)
- Επιχορήγηση νέων ελεύθερων επαγγελματιών
- Επίδομα ασφάλισης (ανεργίας, οικογενειακό κλπ)
- Προγράμματα απασχόλησης ειδικών κοινωνικών ομάδων

Κέντρο Ερευνών για θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι)

Το Κέντρο Ερευνών για θέματα ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι) είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου το οποίο ιδρύθηκε το 1994 και λειτουργεί κεντρικά στην Αθήνα και περιφερειακά στο Βόλο ,στο Ηράκλειο Κρήτης ,στη Θεσσαλονίκη και στην Πάτρα. Εποπτεύεται και χρηματοδοτείται από την Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Ι.Φ)του Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων .Έχει ως κύριο σκοπό την πραγματοποίηση επιστημονικών ερευνών και μελετών για θέματα ισότητας των φύλων .Στο πλαίσιο αυτό του σκοπού ,από το 1994 έχουν διενεργηθεί πρωτότυπες έρευνες , μελέτες επισκόπησης σε θέματα που άπτονται της ισότητας των φύλων ,όπως η απασχόληση, η επιχειρηματικότητα των γυναικών, εκπαίδευση, η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, η κοινωνική πολιτική, ο κοινωνικός αποκλεισμός, τα μέσα μαζικής επικοινωνίας, η βία κατά των γυναικών κ.λ.π.

Υπάρχουν διάφορα προγράμματα, που αφορούν την ισότητα των δύο φύλων ,και προγράμματα που ενισχύουν τη θέση της γυναίκας στη εργασία στα πλαίσια του ΚΕΘΙ τα οποία είναι:

1.Εναισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων.

Τίτλος: <<Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την προώθηση της ισότητας των φύλων>>(Κατηγορία Πράξης 4.1.1.α)-ΕΠΕΑΕΚ II

Φορέας υλοποίησης: για Θέματα Ισότητας Κέντρο Ερευνών (Κ.Ε.Θ.Ι)

Ο κεντρικός σκοπός του έργου είναι η ευαισθητοποίηση άμεσα των εκπαιδευτικών και έμμεσα των εκπαιδευόμενων σε θέματα Ισότητας των φύλων προκειμένου :

- να επιτευχθεί η εξάλειψη των διακρίσεων μέσα στην εκπαιδευτική κοινότητα
- να ενταχθεί η διάσταση του φύλου στο περιεχόμενο σπουδών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (Α.Ε.Κ.).
- Να συνδεθεί το ζήτημα Ισότητας των φύλων με τις διαδικασίες του επαγγελματικού προσανατολισμού και της εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας .

Η επίτευξη του ανώτερου σκοπού έγινε με: Προγράμματα Επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών των δημοσίων σχολικών μονάδων Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Γενική Τεχνολογικής)και των δημοσίων Σχολών Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης .

Κυριότερες δράσεις

- 1.Επιμορφωτικά Προγράμματα Εκπαιδευτικών
- 2.Παρεμβατικά Προγράμματα σε Σχολικές Μονάδες.
- 3.Εκπόνηση Μελετών.
- 4.Δημιουργία Εκπαιδευτικού Υλικού.
- 5.Εκτύπωση Εκπαιδευτικού Υλικού
- 6.Διαρκής Διαμορφωτική και Τελική Αξιολόγηση.
- 7.Εκδηλώσεις Ενημέρωσης.
- 8.Ηλεκτρονική Δικτύωση και Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση.
- 9.Υλικό Υποβολής και Δημοσιοποίησης της Πράξης.

Εστιάζοντας στην Ισότητα διαμέσου της Τοπικής Ανάπτυξης

Τίτλος Localising Gender Equality through Development(<< **Εστιάζοντας στην ισότητα διαμέσου της Τοπικής Ανάπτυξης**>>)στο πλαίσιο του 5 Κοινοτικού Προγράμματος Δράσης σχετικά με την Κοινοτική Στρατηγική για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών.

Φορέας υλοποίησης :Κ.Ε.Θ.Ι

Στόχος του προγράμματος είναι η προώθηση της μεγαλύτερης συμμετοχής των γυναικών στην τοπική ανάπτυξη .Αποσκοπεί στην ευαισθητοποίηση και ενδυνάμωση των γυναικών σε τοπικές κοινωνίες, προκειμένου να ενισχυθεί η συμμετοχή τους στα τοπικά κέντρα λήψης οικονομικών και πολιτικών αποφάσεων ,καθώς και στις αναπτυξιακές πρωτοβουλίες των περιοχών τους.

Κυριότερες Δράσεις:

- Πιλοτικό πρόγραμμα συμβουλευτικής
- Καμπάνια ενημέρωσης
- Σεμινάρια
- Διακρατικές συναντήσεις

Μελέτη καταγραφής της υφιστάμενης κατάστασης

- Δημιουργία ιστοσελίδας
- Ευρωπαϊκό Συνέδριο

Κ.Π. EQUAL B' κύκλου:<< Ίσες ευκαιρίες και Ανάπτυξη>>

Τίτλος: Κ.Π EQUAL B' κύκλου <<Ίσες ευκαιρίες και Ανάπτυξη :Δημιουργία μηχανισμού διευκόλυνσης και υποστήριξης της διαδικασίας ενσωμάτωσης της αρχής των ίσων ευκαιριών στο περιβάλλον απασχόλησης >>

Κυριότερες δράσεις:

- Εκπόνηση μελετών για την προώθηση των ίσων ευκαιριών στην απασχόληση.
- Πιλοτική εφαρμογή παρέμβασης σχεδίων ισότητας στα συστήματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού σε επιχειρήσεις
- Αναβάθμιση και δικτυακή εφαρμογή εργαλείου συγκριτικής ανάλυση δεικτών ισότητας στο περιβάλλον των επιχειρήσεων
- Βράβευση των καλύτερων 5 επιχειρήσεων στις Ίσες ευκαιρίες
- Ενέργειες δικτύωσης μεταξύ επιχειρήσεων.
- Διακρατικές συναντήσεις στο πλαίσιο της διακρατικής συνεργασίας <<Human Resources -Equal Opportunities >>των Προγραμμάτων EQUAL
- Διακρατικός οδηγός <<Γυναίκες και Διαχωρισμός -εντός και εκτός της αγοράς εργασίας>>
- Περιφερειακές εκδηλώσεις σχετικά με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και την

ισότητα των φύλων

Γυναίκες στην Επιχειρηματική Υποστήριξη ,Ανάπτυξη και Ανταγωνιστικότητα

Τίτλος: <<Women in Business Support Growth and Competitiveness>>(<<Γυναίκες στην επιχειρηματική ,Υποστήριξη και Ανταγωνιστικότητα>>),στο πλαίσιο του **INTERREG III B-ARCHIMED**.

Φορέας Υλοποίησης: Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών και Στελεχών Επιχειρηματικών Φορέων (Ε.Ε Δ.Ε.Γ.Ε)

Στόχος του προγράμματος είναι η ενημέρωση των δημοσίων και τοπικών αρχών των συμμετεχόντων χωρών σχετικά με τα οφέλη της συμμετοχής των γυναικών στην οικονομία, την παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής και τεχνογνωσίας σε γυναίκες, με σκοπό να ενισχυθεί η συμμετοχή τους στην οικονομία ,η συγκέντρωση καλών πρακτικών που εφαρμόζονται από μικρομεσαίες **επιχειρήσεις ,δημόσιες και τοπικές αρχές στις συμμετέχουσες χώρες.**

Κυριότερες δράσεις:

- Εκπόνηση και δημοσίευση μελέτης
 - Συλλογή καλών πρακτικών μεταξύ των εταίρων και δημοσίευση ενός Οδηγού Καλής Πρακτικής
 - Ανάπτυξη μίας Δομής για την παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής σε γυναίκες και μεταφορά τεχνογνωσίας στην περιοχή της Νοτιοανατολικής Μεσογείου
 - Δραστηριότητες πληροφόρησης/διάδοσης
- Πρόγραμμα δημοσίων Επενδύσεων (25%)

5ο Κοινοτικό Πρόγραμμα δράσης :Κοινοτική Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών

Τίτλος "Taking Gender Equality to Local Communities " στο πλαίσιο του 5ου Κοινοτικού Προγράμματος Δράσης σχετικά με την Κοινοτική Στρατηγική για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών.

Φορέας Υλοποίησης: **National Commission for the Promotion of Equality** -Μάλτα
Στόχος του προγράμματος είναι η προώθηση της ισότητας των φύλων και του gender mainstreaming σε τοπικό επίπεδο, μέσω εκπαιδευτικής και ενημερωτικής καμπάνιας σε επίπεδο πολιτών και τοπικών συμβουλίων. Η μεγαλύτερη συμμετοχή γυναικών σε δράσεις και πολιτικές στις τοπικές κοινωνίες .

Κυριότερες δράσεις

- Μελέτη με θέμα τις καλές πρακτικές στο gender mainstreaming, στις χώρες των εταίρων
- Παρουσίαση έκθεσης με τα αποτελέσματα της μελέτης σε ιστοσελίδα του προγράμματος στις γλώσσες των εταίρων
- Φυλλάδιο με τα αποτελέσματα και τις προτάσεις που προκύπτουν από τη μελέτη στις γλώσσες όλων των εταίρων
- Τελικό συνέδριο
- National Commission for the Promotion of Equality -Μάλτα(20%)
- **Διευκόλυνση της Επαγγελματικής Ζωής των Γυναικών**
- **Τίτλος:** Διευκόλυνση της Επαγγελματικής Ζωής των Γυναικών χωρίς Διακρίσεις Με την Εφαρμογή Κοινωνικών Ωραρίων-<<Κοινωνικό Ωράριο>>
- **Φορέας Υλοποίησης:** Αναπτυξιακή Σύμπραξη ΑΣ: <<Παρέμβαση Συμφιλίωσης>> Συντονιστής Εταίρος Δημοτική Επιχείρηση Ανάπτυξης Δήμου Αιγάλεω, Δ.Ε.Α.Δ.Α
- Στόχος προγράμματος -Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη <<ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ>> μέσω του προτεινόμενου έργου στοχεύει:
- -Στην εφαρμογή Κοινωνικών Ωραρίων σε υφιστάμενες μονάδες Κοινωνικής Μέριμνας.
- -Στην λειτουργία Δομών Στήριξης Γυναικείας Απασχόλησης.
- -Στην ευαισθητοποίηση επιχειρήσεων, αυτοαπασχολούμενων ,εργαζόμενων και ανέργων γυναικών ,για την εξάλειψη των στερεοτύπων για τους ρόλους των δύο φύλων.

Κυριότερες δράσεις:

- -Εκπόνηση Διαγνωστικής Οικονομοτεχνικής Μελέτης για την πιλοτική δημιουργία γυναικείων συνεταιρισμών παροχής υπηρεσιών ολοκληρωμένης εξυπηρέτησης -Οδηγός Σύστασης Κοινωνικού Συνεταιρισμού
- -Επιστημονική Υποστήριξη και αξιολόγηση της λειτουργίας των δομών-Ερωτηματολόγιο Εσωτερικής Αξιολόγησης
- -Λειτουργία E-Forum Κοινωνικού Διαλόγου και Υποστήριξης των Συμβούλων των Δομών.
- -Ενέργειες Δημοσιότητας: Ημερίδες ,Φυλλάδια

- Διακρατικός Οδηγός :Οδηγός για την Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

5.1 Συμπεράσματα

Μετά από την βιβλιογραφική μας ανασκόπηση καταλήξαμε στα εξής συμπεράσματα.

Παρά το γεγονός ότι η πολιτεία έχει αναγνωρίσει τα ίσα δικαιώματα και την καταχώρηση ισοδύναμων ευκαιριών και δυνατοτήτων και στα δύο φύλα διαπιστώθηκε ότι υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών στον χώρο της εργασίας . Σχετικά με το χώρο της εργασίας παρά το γεγονός ότι όλο και περισσότερες γυναίκες καταλαμβάνουν θέση στην αγορά εργασίας, εξακολουθούν να μην έχουν τις ίδιες ευκαιρίες και προοπτικές με τους άνδρες .Αυτό γίνεται φανερό από το γεγονός ότι οι γυναίκες συνήθως δεν καταλαμβάνουν ανώτερες θέσεις ,συγκεντρώνονται σε ορισμένα γυναικεία επαγγέλματα λαμβάνοντας χαμηλότερες αμοιβές σε σχέση με τους άνδρες.

Τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε ένα επάγγελμα είναι η μυϊκή δύναμη(σωματική διάπλαση), η εγκυμοσύνη. Ο διπλός της ρόλος στο σπίτι και οι προκαταλήψεις. Το μεγαλύτερο εμπόδιο που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες ως προς την επαγγελματική τους εξέλιξη είναι ότι αμφισβητείται και η ικανότητα των γυναικών για την ανάληψη εργασιών και καθηκόντων υψηλής ευθύνης.

Ακόμη, σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι η εργασία είναι το πρώτο βήμα για την απελευθέρωση της γυναίκας και μέσω αυτής μπορεί να διεκδικήσει τα δικαιώματα της. Επιπλέον αποκτά κάποιο οικονομικό εισόδημα και έτσι συμμετέχει σαν μέλος στην κοινωνία, συμβάλλει στο κοινωνικό σύνολο και εξελίσσεται στην κοινωνική και τεχνολογική σύγχρονη ζωή. Γι 'αυτό είναι αναγκαίο η γυναίκα να αρνηθεί τις

συνθήκες καταπίεσης και αλλοτριώσης που υπάρχουν στον εργασιακό χώρο για να υπάρξει οριστική χειραφέτηση . Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι οι περισσότερες γυναίκες δέχονται να εργασθούν κάτω από σκληρές συνθήκες ,επειδή έχουν ως βασική προτεραιότητα την εξασφάλιση καλών συνθηκών διαβίωσης αλλά και γιατί ξέρουν να συνδυάζουν τις επαγγελματικές με τις οικογενειακές υποχρεώσεις.

Συνεπώς, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη σημασία, σε ότι αφορά την ισότητα των δύο φύλων, καθώς και στις προκαταλήψεις που υφίσταται η γυναίκα στο χώρο εργασίας. Εφόσον λυθούν αυτά τα ζητήματα τότε θα υπάρχει ένα καλύτερο αύριο για την γυναίκα στο χώρο εργασίας. Τέλος σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι εξαιτίας της γυναικείας απασχόλησης παρατηρείται αύξηση των διαζυγίων και μείωση της γονιμότητας και της γαμηλιότητας. Οι γυναίκες με την οικονομική τους ανεξαρτησία μπορούν πιο εύκολα να φύγουν από έναν γάμο στον οποίο δεν αισθάνονται ολοκληρωμένες προσωπικότητες και ελεύθερες.

5.2 Προτάσεις

Για να μπορούμε να μιλάμε για την επίτευξη της ισοτιμίας των ανδρών και των γυναικών στον εργασιακό χώρο 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 στον εργασιακό χώρο να αποκτήσει ενεργό συμμετοχή και μεγαλύτερη εκπροσώπηση στα Κέντρα λήψης Αποφάσεων.
- Να αναλάβει περισσότερες θέσεις υψηλού βαθμού και κύρους.
- να ενημερώνεται εγκυρότερα για τα δικαιώματα της και τα ζητήματα ισότητας.
- να επιδιώκει την συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση της ώστε να βελτιώσει τις δυνατότητες πρόσβασης σε ανώτερες θέσεις.
- Να μην φοβάται να μιλήσει και να αντιδράσει όταν νιώσει ότι αδικείται.

- Και κυρίως να πιστέψει στον εαυτό της, στις δυνατότητες της και στην σημαντικότητα της δικής της παρουσίας στο εργασιακό χώρο.
- Για να αναβαθμιστεί η θέση της γυναίκας θα πρέπει να υπάρξει πραγματική ισοτιμία μεταξύ των δύο φύλων, αφού παρά την θεσμοθέτηση της δεν υπάρχει.
- Η επίτευξη της πραγματικής ισοτιμίας απαιτεί, αρχικά την συνειδητή αντιμετώπιση του θέματος από την ίδια την γυναίκα.
- Η γυναίκα πρέπει να διαμορφώσει μια ενεργητική διεκδικητική στάση σε όλα τα επίπεδα.

Βέβαια, θα πρέπει και ο κρατικός μηχανισμός να συμβάλλει ώστε να εδραιωθεί η θέση της εργαζόμενης γυναίκας:

- Της διεύρυνσης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για γυναίκες.
- Μέτρων για την προώθηση των γυναικών σε επαγγέλματα όπου παραδοσιακά τα σκήπτρα κρατούν οι άνδρες .
- Της εξάλειψης των ανισοτήτων σε θέματα αποδοχών.
- Την ανάπτυξη περισσότερων δομών στήριξης.
- Του εκσυγχρονισμού, της ενίσχυσης και της τήρησης του εργατικού δικαίου.
- Σημαντικός είναι και ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού στην επίτευξη της ισότητας των δύο φύλων στον χώρο εργασίας. Ο κοινωνικός λειτουργός έχει υποστηρικτικό-συμβουλευτικό -θεραπευτικό ρόλο απέναντι στην γυναίκα η οποία βιώνει δυσχέρειες στο χώρο της εργασίας .Επίσης λειτουργεί και ως σύμβουλος απασχόλησης. Ακόμη, θα πρέπει να προωθεί την επίτευξη προγραμμάτων που αφορούν την ισότητα των δύο φύλων με σκοπό την μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών σε αυτά και την εξάλειψη των διακρίσεων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Μουσούρη Λ., Γυναικεία απασχόληση και οικογένεια, (1985)

Βουτηράς Σ., Η γυναίκα στην μισθωτή εργασία. Εκδόσεις Παπαζήση, (1981)

Πανταζή Κ., Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα

Δουλκέρη Τ., Ισότητα των φύλων στις εργατικές σχέσεις, Εκδόσεις Παπαζήση.

Νικολαΐδου Μ., Η γυναίκα στην Ελλάδα-Δουλειά και χειραφέτηση, Εκδόσεις Καστανιώτη, (1981)

Νοβίκοβα, Γυναίκα, δουλειά, οικογένεια, (1984)

Ζερβός Δ., Ευρώπη-Άτομο-Εξουσία-Γυναίκα. Εκδόσεις ελληνικά γράμματα

Δαράκη Π., Το όραμα της ισοτιμίας της γυναίκας, Εκδόσεις Καστανιώτη

Καλκάνη- Αυδή Ι., Η επαγγελματικά εργαζόμενη Ελληνίδα. Εκδόσεις Παπαζήση

Στρατηγάκη Μ., Γιδαράκου Ι., Δημοπούλου Ε. Επιχειρηματικότητα γυναικών (πολιτικές για την ισότητα των φύλων)

Πετμεζίδου-Τσουλουβή, Συνθήκες απασχόλησης και ανεργίας των γυναικών.

Δουλκέρη Τ., Η συμμετοχή της ελληνίδας στην οικογένεια και την εργασία.

Κραβαρίτου Γ., Εργασία και δικαιώματα της γυναίκας: όψεις κατά φύλο κοινωνικών σχέσεων.

Νεγρεποντή-Δελιβάνη, Ανισότητες αμοιβών: αγορά εργασίας και οικονομική πρόοδος.

Πετράκη-Κώττη Α. & Κώττης Γ.Χ., Σύγχρονα οικονομικά θέματα, Εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα, 1995

Νικολαΐδου Μ., Η γυναίκα στην Ελλάδα, Εκδόσεις Καστανιώτη 1981

Τακάρη Ν., Η γυναίκα στην αρχαιότητα ως την τεχνολογική επανάσταση, 1984

Δαμανάκη Μ., Το θηλυκό πρόσωπο της εξουσίας, Εκδόσεις Καστανιώτη, 1985

Ντερμανάκης, Οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός στην ελληνική αγορά εργασίας 2005

ΔΙΑΔΥΚΤΙΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ:

<http://www.pik.org.cy/istoselidapik/isiamibi.ppt>

www.isotita-ep.eaek.gr

www.thefylis.uoa.gr/fylopedia/index.php

www.kethi.gr

www.statistics.gr

www.mjpo.gov.cy

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΕΣ ΔΙΑΤΡΙΒΕΣ:

Άννα Πηλαβάκη- Αχιλλέως. Πρόεδρος Δ.Σ Παρατηρητηρίου Ισότητας Κύπρου. Ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία.

Αναστασία Σωτηριάδου, (2005) Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Ευκαιρίες και ανισότητες στη επιλογή επαγγέλματος κατά φύλο. Η εφαρμογή της απασχόλησης των γυναικών στα ΜΜΕ.

Μαρία Καραμεσίνη-Ηλίας Ιακείμογλου (2003), Προσδιοριστικοί παράγοντες μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών.

