



EUROPEAN UNION
European Social Fund
Article 6 Innovative Measures



ΕΡΓΟ: ODISSEIA (VS/2003/0397)

**ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ
ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΙΣ
ΓΥΝΑΙΚΕΣ, ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥΣ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**THE RESULTS OF THE FIELD RESEARCH FOR THE NEW
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR WOMEN**

Παραδοτέο/Deliverable: D 7.1

Ημερομηνία: 3/10/2005

**Υπεύθυνος φορέας: ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ
(Κ.Ε.Θ.Ι)**



Στην υλοποίηση του παραδοτέου συμμετείχαν:

ΑΝΤΙΓΟΝΗ ΜΕΡΤΙΚΑ, ΜΑ, ΜΕΔ

Ψυχολόγος

ΕΥΑ Κ. ΞΥΔΟΠΟΥΛΟΥ

Ψυχολόγος-Ερευνήτρια

ΧΡΥΣΟΒΑΛΑΝΤΗΣ ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΙΟΥ, ΔΕΑ

Κοινωνιολόγος-Ερευνητής

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ABSTRACT	4
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
ΜΕΡΟΣ Α': ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	9
I. Η γυναικεία απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ελλάδα	10
II. Γυναικεία απασχόληση και νομοθεσία	16
III. Άμεσες και έμμεσες διακρίσεις κατά φύλο στην απασχόληση	22
IV. Οριζόντιος και κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός	29
V. Εκπαίδευση, κατάρτιση και επιμόρφωση	36
VI. Η δια βίου μάθηση	40
VII. Η συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής	49
VIII. Η ευελιξία στην απασχόληση / Ευέλικτες μορφές απασχόλησης	58
IX. Μερική απασχόληση και γυναίκες (part-time employment)	62
X. Γυναίκες και επιχειρηματικότητα	67
ΜΕΡΟΣ Β': Η ΕΡΕΥΝΑ	75
I. Μεθοδολογικό πλαίσιο	76
1. Αντικείμενο και στόχοι της έρευνας	76
2. Μεθοδολογία και στάδια της έρευνας	77
2.1. Δείγμα	77
2.2 Μέθοδος της έρευνας	78
2.3. Εργαλείο της έρευνας	78
3. Επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων	79
II. Παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας	80
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	106
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	113

ABSTRACT

The present descriptive research with elements of an explorative study is realized within the framework of “ODISSEIA” program (Operational Development Integrated Strategic Scheme of Employment In Attica).

The objectives of the research were on the one hand the precise –if possible- manifestation of the current status in the labor market regarding women and the recording of the attitudes of the latter on issues, such as new employment opportunities, gender equality in the workplace, the correlation of vocational training with employment status, etc; on the other hand we aimed at investigating the extent of familiarization and women’s intention to take advantage of the new employment opportunities (i.e. teleworking, flexible hours, etc).

The sample of the research comprised of 181 adult employed and unemployed women who either had sought the services of ANDROMEDA network, or work at the Research Center for Gender Equality (KETHI). The data was collected with structured interviews under the form of a questionnaire, which was completed by women themselves.

The findings of the present research show that women lack –more or less- of information on new employment opportunities. This component hinders, to a degree, both the access and the participation of women in the labor market. Consequently, the percentage of women who have taken advantage of the new employment opportunities is relatively low.

Regarding gender equality in the workplace the majority of women believes that men and women are not equally treated. Furthermore, women discern the phenomenon of occupational segregation both in payrolls and high responsibility positions, as well as in accessing the labor market.

Finally, when asked about the state’s policies on promoting gender equality in employment and facilitating working mothers, women’s attitudes manifest a moderate content, suggesting that the efforts on improving women’s status in the labor market must be intensified.

Περίληψη

Η παρούσα έρευνα εντάσσεται στις περιγραφικές έρευνες, με στοιχεία εξερευνητικής μελέτης και πραγματοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος ODISSEIA (Operational Development Integrated Strategic Scheme of Employment In Attica). Στόχους αποτελούν αφενός η κατά το δυνατόν ακριβέστερη κατάδειξη της κατάστασης που επικρατεί στην αγορά εργασίας για τις γυναίκες και η καταγραφή των στάσεων και των αντιλήψεων των γυναικών για θέματα, όπως οι νέες ευκαιρίες απασχόλησης, η ισότητα των δύο φύλων στο χώρο εργασίας, η συσχέτιση επιμόρφωσης και κατάρτισης με την επαγγελματική τους κατάσταση, κ.λπ. και αφετέρου η διερεύνηση του βαθμού εξοικείωσης, αλλά και της πρόθεσης των γυναικών να χρησιμοποιήσουν τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης (για παράδειγμα την τηλε-εργασία, τα ευέλικτα ωράρια εργασίας, κ.λπ.).

Πληθυσμό της έρευνας αποτέλεσαν ενήλικες άνεργες και εργαζόμενες γυναίκες, οι οποίες είτε είχαν ζητήσει τις υπηρεσίες των ανά τη χώρα δομών του ΔΙΚΤΥΟΥ ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ, είτε εργάζονταν στο Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.). Το μέγεθος του δείγματος ήταν 181 γυναίκες, ενώ για τη συλλογή των στοιχείων χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος των δομημένων συνεντεύξεων με συμπλήρωση ερωτηματολογίου.

Η παρούσα έρευνα κατέδειξε ότι οι γυναίκες του δείγματος έχουν κατά το μάλλον ή ήττον ελλιπή πληροφόρηση για τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης, γεγονός που δυσχεραίνει σε ένα βαθμό την πρόσβαση, αλλά και τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Κατά συνέπεια αυτού, μικρό είναι συνολικά και το ποσοστό των γυναικών που έχουν εκμεταλλευτεί κάποιες από τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης. Αναφορικά με την ισότητα των δύο φύλων στο χώρο εργασίας, οι γυναίκες πιστεύουν στην πλειοψηφία τους ότι τα δύο φύλα δεν αντιμετωπίζονται ισότιμα, αντιλαμβανόμενες φαινόμενα επαγγελματικού διαχωρισμού τόσο ως προς τις θέσεις ευθύνης, όσο και ως προς τις αμοιβές και τις ευκαιρίες πρόσβασης στην εργασία. Τέλος, η στάση των ερωτώμενων ως προς τις πολιτικές του κράτους που προάγουν την ισότητα των δύο φύλων στην απασχόληση ή διευκολύνουν τις γυναίκες εργαζόμενες, είναι μετριοπαθής, υποδηλώνοντας ότι χρειάζεται να ενταθούν οι προσπάθειες για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Εισαγωγή

Στην Ευρώπη, ένα στα δύο άνεργα άτομα πλήττεται από μακροχρόνια ανεργία, έναντι ενός στα δέκα στις Ηνωμένες Πολιτείες και ενός στα έξι στην Ιαπωνία¹. Κατά συνέπεια, είναι εμφανής ο κίνδυνος αυξανόμενης διάστασης μεταξύ των ενεργών και των μη ενεργών ατόμων. Το φαινόμενο αυτό απειλεί τη συνοχή της Ευρώπης και κρίνεται απαραίτητο να δημιουργηθούν οι κατάλληλες συνθήκες για μια δεύτερη ευκαιρία σε άνδρες και στις γυναίκες που κινδυνεύουν με κοινωνικό αποκλεισμό.

Η τεχνολογική ανάπτυξη μπορεί να ενεργήσει κατά τέτοιο τρόπο, ώστε οι αναπόφευκτες απώλειες θέσεων απασχόλησης λόγω αστάθμητων και εξωγενών παραγόντων (όπως η κρίση στην οικονομία, η εκβιομηχάνιση της εργασίας, κ.λπ.) να αντισταθμίζονται από δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης ανώτερης ποιότητας. Η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας αποτελεί ένα ουσιαστικό βήμα, το οποίο, όμως, θα πρέπει να επισυμβεί παράλληλα με μέτρα μακρόπνοης πολιτικής. Η μείωση της ανεργίας και δη της ανεργίας που πλήττει τις γυναίκες, θα επιτευχθεί αν τα άτομα που στερούνται εργασίας αποκτήσουν τα απαιτούμενα προσόντα και ικανότητες για να καταλάβουν τις νεο-δημιουργούμενες θέσεις. Η θέση αυτή οδηγεί στο ζήτημα της πρόσβασης στην εκπαίδευση και στην επιμόρφωση και κατάρτιση καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου.

Η βελτίωση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων του (δυνάμει) εργατικού δυναμικού, καθώς και η παροχή ίσων ευκαιριών σε άνδρες και γυναίκες (ίση πρόσβαση στην εργασία και ίση μεταχείριση) θα οδηγήσουν στην ένταξη ή/και την επανένταξη στην αγορά εργασίας, ενώ η βελτίωση της ποιότητας κατάρτισης, της δυνατότητας πρόσβασης σε αυτήν, καθώς και η δια βίου μάθηση θα συμβάλουν κατά τρόπο αποτελεσματικό στην προσαρμοστικότητα των εργαζομένων και ανέργων ατόμων στις τεχνολογικές αλλαγές που χαρακτηρίζουν την αγορά εργασίας. Τα παραπάνω αποτελούν δύο από τους τέσσερις βασικούς πυλώνες της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, όπως αυτή καθορίζεται μέσα από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997)².

Η παρούσα έρευνα έχει ως στόχους:

- A) την κατά το δυνατόν ακριβέστερη κατάδειξη της κατάστασης που επικρατεί στην αγορά εργασίας για τις γυναίκες,
- B) την κατάδειξη των στάσεων και των αντιλήψεων των γυναικών για θέματα όπως είναι οι νέες ευκαιρίες απασχόλησης, η ισότητα των δύο φύλων στο χώρο

¹ Txt at: <http://europa.eu.int/comm/research/leaflets/employment/el/05.html>

² Txt at: <http://www.esfhellas.gr/images/upcontent/documents/doc5.doc>

εργασίας, η συσχέτιση επιμόρφωσης και κατάρτισης με την επαγγελματική τους κατάσταση, κ.λπ.

Γ) το βαθμό εξοικείωσης, αλλά και την πρόθεση των γυναικών να χρησιμοποιήσουν τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης (για παράδειγμα την τηλε-εργασία, τα ευέλικτα ωράρια εργασίας, κ.λπ.).

Στα κεφάλαια που ακολουθούν αναπτύσσεται το θεωρητικό πλαίσιο αναφορικά με τα υπό εξέταση ζητήματα, όπως αυτά διαμόρφωσαν το corpus της έρευνας. Συγκεκριμένα, αναλύονται διεξοδικά:

- * Η επικρατούσα κατάσταση αναφορικά με την απασχόληση τόσο σε εθνικό, όσο και σε κοινοτικό επίπεδο.
- * Το εθνικό και κοινοτικό νομοθετικό πλαίσιο για την απασχόληση.
- * Οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις που παρατηρούνται στο χώρο εργασίας, με συνέπεια να παρατηρείται:

α) Ο επαγγελματικός διαχωρισμός (οριζόντιος και κάθετος).

β) Η εκπαίδευση, η κατάρτιση και η επιμόρφωση, ως παράμετροι που ενισχύουν το επαγγελματικό προφίλ του/της εργαζόμενου/-ης και παρέχουν περισσότερες ευκαιρίες για είσοδο στην αγορά εργασίας και επαγγελματική εξέλιξη.

γ) Η δια βίου μάθηση, ως δραστηριότητα που πραγματοποιείται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου και έχει ως στόχο την αύξηση της γνώσης, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων του, μέσω ενός προσωπικού, πολιτικού, κοινωνικού πλαισίου ή/και σχετικά με την επαγγελματική του προοπτική.

δ) Η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, ως αιτούμενο και παράμετρος που θα διευκολύνει και ωφελήσει τις γυναίκες στην (επαν)ένταξη ή/και στην αποτελεσματική δραστηριοποίησή τους στην αγορά εργασίας.

Προς αυτήν την κατεύθυνση, απαραίτητες θεωρούνται:

1. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης ως συνισταμένη που προωθεί και διευκολύνει την είσοδο και την παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας.
2. Η μερική απασχόληση, η οποία στο παρόν κεφάλαιο αναλύεται ως προς το ισχύον καθεστώς στον ελληνικό χώρο, και τέλος
3. Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα και οι δράσεις που την προωθούν.

Στη συνέχεια, αναλύεται η μεθοδολογία που υιοθετήθηκε προκειμένου να κατασκευαστεί το εργαλείο της έρευνας, αλλά και να περαιωθεί η τελευταία.

Ακολουθεί η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας και η ερμηνεία τους, ώστε να δοθεί η κατά το δυνατόν ακριβέστερη εικόνα αναφορικά με το υπό εξέταση αντικείμενο.

Τέλος, στα συμπεράσματα συνοψίζονται τα κυριότερα ευρήματα της έρευνας και παράλληλα προτείνονται πρακτικές και πολιτικές, ώστε να αναπτυχθεί η γυναικεία απασχόληση και να αμβλυνθούν οι υπάρχουσες διακρίσεις μεταξύ των φύλων στο χώρο εργασίας.

ΜΕΡΟΣ Α΄

Θεωρητικές προσεγγίσεις για τη γυναικεία απασχόληση

I. Η γυναικεία απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ελλάδα

Σε γενικές γραμμές η απασχόληση προσδιορίζεται ως ένα σύνολο καθηκόντων και υποχρεώσεων, τις οποίες οφείλει να φέρει σε πέρας το άτομο και αναφέρεται σε οποιοδήποτε είδος εργασίας που έχει ελάχιστη διάρκεια, είναι επ' αμοιβή (πληρωμένη απασχόληση) ή έχει κέρδος (αυτο-απασχόληση) (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης, 1995). Επιπλέον, οικονομολόγοι και μερίδα των κοινωνικών ερευνητών/-τριών ταυτίζουν την απασχόληση με την αμειβόμενη εργασία. Η συγκεκριμένη μορφή εργασίας έχει αναχθεί σε πρότυπο με το οποίο, συγκρινόμενες όλες οι άλλες μορφές εργασίας (για παράδειγμα, η οικογενειακή εργασία, η αυτο-απασχόληση, η εποχιακή εργασία, η ασυνεχής, και γενικότερα, όποια εργασία έχει το χαρακτήρα της «άτυπης εργασίας») αποτελούν δευτερεύοντος ενδιαφέροντος αντικείμενο διερεύνησης. Η μη αμειβόμενη εργασία θεωρείται βοηθητική και μη παραγωγική, συνδέεται με τις γυναίκες και έχει αποτελέσει μέρος της συζήτησης για την εργασία στα πλαίσια των φεμινιστικών προσεγγίσεων που αφορούν στην εργασία των γυναικών (Νάζου, χ.χ.).

Η ισότητα των φύλων στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα τελευταία χρόνια έχει μπει στην ατζέντα των πολιτικών προτεραιοτήτων και υπό το οικονομικό πρίσμα (ως παραγωγικού συντελεστή), όπως αυτό προκύπτει από τη συσχέτισή της με το δημογραφικό ζήτημα και την αγορά εργασίας αφενός, με την κοινωνική συνοχή αφετέρου και, τέλος, με την αναγωγή της οικογένειας σε παραγωγική μονάδα (Γενική Γραμματεία Ισότητας, 2004). Ήδη από το 1997, οπότε υιοθετήθηκε η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ) και ο συντονισμός των πολιτικών για την απασχόληση στα κράτη μέλη κατέστη κοινοτική προτεραιότητα³, και κατόπιν με τους στόχους που έθεσε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα το 2000, η ισότητα των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών άρχισε να καθίσταται και οικονομικό ζήτημα, καθώς συμφωνήθηκε ως στόχος η αύξηση του ποσοστού της γυναικείας απασχόλησης ως στοιχείο της ανταγωνιστικότητας τόσο της ευρωπαϊκής όσο και των εθνικών οικονομιών των κρατών-μελών. Έτσι, τα κράτη-μέλη στόχευσαν στην αύξηση της γυναικείας απασχόλησης μέχρι το 2010, ώστε να αγγίξει το 60% στο σύνολο των εργαζομένων.

³ Καλούμενη αλλιώς και «Διαδικασία του Λουξεμβούργου».

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία της EUROSTAT για τα ποσοστά της γυναικείας απασχόλησης στα κράτη-μέλη⁴, παρατηρείται σε γενικές γραμμές αύξηση του ποσοστού των απασχολούμενων γυναικών. Πιο συγκεκριμένα, η γυναικεία απασχόληση καταγράφεται ως εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ 1. ΠΟΣΟΣΤΑ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

	1992	1997	2000	2003
Ε.Ε. (25 κράτη)	---	51.1	53.6	55.1
Ε.Ε. (15 κράτη)	49.7	50.8	54.1	56.1
Ευρωζώνη	47.1	48	51.7	53.6
Ευρωζώνη (12 χώρες)	46.7	47.7	51.3	53.6
Βέλγιο	44.3	46.5	51.5	51.8
Τσεχία	---	---	56.9	56.3
Δανία	69.7	69.1	71.6	70.5
Γερμανία	55.9	55.3	58.1	59.1
Εσθονία	---	---	56.9	59
Ελλάδα	36.2	39.3	41.2	43.8
Ισπανία	31.5	34.4	41.2	46
Γαλλία	51.4	52.4	55.2	57.2
Ιρλανδία	37.1	45.9	54.1	55.8
Ιταλία	---	36.4	39.6	42.7
Κύπρος	---	---	53.5	60.4
Λετονία	---	---	53.8	42.7
Λιθουανία	---	---	57.7	58.4
Λουξεμβούργο	45.7	45.3	50.1	52
Ουγγαρία	---	45.4	49.7	50.9
Μάλτα	---	---	33.1	33.6
Ολλανδία	51.8	58	63.5	65.8
Αυστρία	---	58.6	59.6	61.7
Πολωνία	---	51.3	48.9	46
Πορτογαλία	55.9	56.5	60.5	61.4
Σλοβενία	---	58	58.4	57.6
Σλοβακία	---	---	51.5	52.2

⁴ Το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης υπολογίζεται με τη διαίρεση των εργαζόμενων γυναικών ηλικίας 15-64 ετών με το συνολικό γυναικείο πληθυσμό της ίδιας ηλικιακής ομάδας. Οι δείκτες που θα αναφερθούν βασίζονται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Φινλανδία	63.7	60.3	64.2	65.7
Σουηδία	73.1	67.2	70.9	71.5
Ηνωμένο Βασίλειο	60.8	63.1	64.8	65.3
Βουλγαρία	----	----	46.3	49
Κροατία	----	----	----	46.7
Ρουμανία	----	59.1	57.5	51.5
Τουρκία	----	----	25.8	25.7
Νορβηγία	----	----	73.6	72.6
Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής	63.5	67.1	67.8	65.7
Ιαπωνία	56.9	57.6	56.7	56.8

Πηγή: EUROSTAT 2004⁵

Στον πίνακα 1 επισημαίνεται ότι ο στόχος που τέθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα είναι επιτεύξιμος κατά το μάλλον ή ήττον για τα περισσότερα κράτη-μέλη. Παρατηρείται ότι για το έτος 2003 η Νορβηγία με 72.6%, η Σουηδία με 71.5% και η Δανία με 70.5% κατέχουν το μεγαλύτερο ποσοστό στη γυναικεία απασχόληση, ενώ η Τουρκία με 25.7%, η Μάλτα με 33.6% και η Ελλάδα με 43.8% παρουσιάζουν τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών.

Αναφορικά με τα ποσοστά ανεργίας στη γυναικεία απασχόληση⁶, η κατάσταση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όπως αυτή καταγράφεται από την Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία, έχει ως εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ 2. ΠΟΣΟΣΤΑ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

	1997	2000	2003	2004
Ε.Ε. (25 κράτη)	----	10.2	10.1	10.2
Ε.Ε. (15 κράτη)	11.8	9.3	9.2	9.2
Ευρωζώνη	13.3	10.3	10.4	10.5
Ευρωζώνη (12 χώρες)	13.3	10.5	10.4	10.5
Βέλγιο	11.9	8.5	8.4	8.8

⁵ Txt at.

http://epp.eurostat.ec.eu.int/portal/page?_pageid=1996_39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&_green=detailref&language=en&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em012

⁶ Τα ποσοστά ανεργίας αντιπροσωπεύουν τον άνεργο πληθυσμό ως ποσοστό του εργατικού δυναμικού. Το εργατικό δυναμικό με τη σειρά του είναι ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων και ανέργων ατόμων, ηλικίας 15-74 ετών.

Τσεχία	---	10.3	9.9	9.9
Δανία	6.2	4.8	5.9	5.6
Γερμανία	11.6	8.7	10.1	10.5
Εσθονία	8.9	11.5	9.9	8.1
Ελλάδα	15.2	17.2	15.0	16.2
Ισπανία	23.4	16.7	15.9	14.9
Γαλλία	13.3	10.9	10.5	10.7
Ιρλανδία	9.9	4.3	4.2	3.9
Ιταλία	15.3	13.6	11.3	10.5
Κύπρος	---	7.8	5.2	6.3
Λετονία	---	12.9	10.6	10.3
Λιθουανία	---	14.1	13.1	11.3
Λουξεμβούργο	3.9	3.1	4.6	5.3
Ουγγαρία	8.1	5.6	5.5	6.0
Μάλτα	---	7.4	10.7	8.3
Ολλανδία	6.6	3.6	3.9	4.8
Αυστρία	5.4	4.3	4.7	5.2
Πολωνία	13.0	18.6	20.0	19.7
Πορτογαλία	7.7	5.0	7.2	7.6
Σλοβενία	7.1	6.8	7.0	6.5
Σλοβακία	---	18.5	17.8	19.3
Φινλανδία	13.0	10.6	8.9	8.9
Σουηδία	9.5	5.3	5.2	6.1
Ηνωμένο Βασίλειο	5.8	4.8	4.3	4.2
Βουλγαρία	---	16.2	13.2	11.5
Κροατία	---	---	---	---
Ρουμανία	5.7	6.3	6.3	5.9
Τουρκία	---	6.3	10.1	9.0
Νορβηγία	4.2	3.2	4.0	4.0
Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής	5.0	4.1	5.7	5.4
Ιαπωνία	3.4	4.5	4.9	4.4

Πηγή: EUROSTAT 2004⁷

⁷ Txt at.

http://epp.eurostat.ec.eu.int/portal/page?_pageid=1996_39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&_screen=detailref&language=en&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em072

Στον πίνακα 2 παρατηρείται ότι η γυναικεία ανεργία κυμαίνεται σε χαμηλά ποσοστά για τις περισσότερες από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας για το 2004 σημειώνονται στην Πολωνία (19,7%), στη Σλοβακία (19,3%) και στην Ελλάδα (16,2%), ενώ τα χαμηλότερα συναντώνται στην Ιρλανδία (3,9%), στη Νορβηγία (4,0%) και στο Ηνωμένο Βασίλειο (4,2%). Αξίζει να σημειωθεί ότι τα ποσοστά ανεργίας για τους άνδρες είναι χαμηλότερα τόσο στο σύνολό τους, όσο και ειδικά για κάθε χώρα από τις προαναφερθείσες, με εξαίρεση τη Βουλγαρία (για το 2004 το ποσοστό ανεργίας για τους άνδρες άγγιξε το 12,2% έναντι του 11,5% ανεργίας των γυναικών), την Εσθονία (κατά το 2004 το ποσοστό ανεργίας για τους άνδρες ήταν της τάξης του 10,3%, ενώ το αντίστοιχο για τις γυναίκες άγγιξε το 8,1%), τη Ρουμανία (8,2% έναντι 5,9%), την Τουρκία (10,8% έναντι 9,0%) και τη Νορβηγία (4,8% για τους άνδρες και 4,0% για τις γυναίκες)⁸.

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με τα Στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας (ΕΣΥΕ), οι άνδρες συνιστούν την πλειοψηφία ως προς τα ποσοστά απασχόλησης στις ηλικίες 15-64 ετών (72,7% έναντι του ανάλογου ποσοστού για τις γυναίκες, το οποίο αγγίζει το 44,0%), παρουσιάζουν μικρότερο ποσοστό ανεργίας στο σύνολο του εργατικού δυναμικού (5,9% έναντι του 13,8% που εμφανίζουν οι γυναίκες), ενώ οι γυναίκες υπερ-εκπροσωπούνται στα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας (62,3% έναντι του 51,9% για τους άνδρες)⁹.

Όσον αφορά στην καταγεγραμμένη ανεργία, όπως αυτή παρουσιάζεται από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), από το σύνολο των ανέργων που αναζητούν εργασία, το 62,06% αποτελούν γυναίκες, ενώ το 37,94% άνδρες¹⁰. Συγκεκριμένα, από το σύνολο των καταγεγραμμένων ανέργων γυναικών, το 43,55% είναι απόφοιτες λυκείου, ανήκουν κυρίως στην ηλικιακή ομάδα των 26-35 ετών (σε ποσοστό 33,5%) και η πλειοψηφία τους ανήκει στην επαγγελματική κατηγορία των υπαλλήλων γραφείων και άλλων συναφών επαγγελματίων (σε ποσοστό 25,82%) (ΟΑΕΔ, ό.π.). Αξίζει να σημειωθεί ότι τα αντίστοιχα μεγαλύτερα ποσοστά για τους άνδρες συναντώνται στην ίδια ηλικιακή ομάδα και στο ίδιο μορφωτικό επίπεδο. Η επαγγελματική κατηγορία, στην οποία συγκεντρώνονται οι

⁸ Βλ. σχετικά τα στατιστικά στοιχεία που διαθέτει η EUROSTAT για τα ποσοστά ανεργίας των ανδρών. Txt at.

http://epp.eurostat.ec.eu.int/portal/page?_pageid=1996_39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&_green=detailref&language=en&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em073

⁹ Τα στοιχεία αφορούν στο έτος 2003. Πηγή: Παρατηρητήριο Απασχόλησης.

Txt at. <http://www.paep.org.gr/gr/mod/fileman/files/Dektes2003.xls>

¹⁰ Τα στοιχεία που παρατίθενται αφορούν στην τελευταία καταγραφή της 28/2/2005 από τον ΟΑΕΔ.

Txt at. <http://www.paep.org.gr/gr/mod/fileman/files/February2005.xls>. Η εξαγωγή των ποσοστών πραγματοποιήθηκε από την Ε. Ξυδοπούλου.

περισσότεροι άνδρες άνεργοι, είναι αυτή των ανειδίκευτων εργατών, των χειρωνακτών και των μικροεπαγγελματιών (ΟΑΕΔ, ό.π.).

Συμπερασματικά, οι γυναίκες αποτελούν την αναξιοποίητη δεξαμενή εργατικού δυναμικού και αντιμετωπίζουν προβλήματα στην πρόσβαση και ένταξή τους στην αγορά εργασίας, αλλά και εντός της αγοράς εργασίας. Τα προβλήματα αυτά σχετίζονται και συνδέονται στενά με τη θέση των γυναικών στην κοινωνία, την οικονομία και την οικογένεια. Υπάρχουν, βεβαίως, θετικές εξελίξεις, όπως η μείωση του χάσματος μεταξύ ανδρικής και γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας και η αύξηση των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της χώρας κατά την παραγωγική τους ηλικία. Όμως, παρατηρούνται και αρνητικές εξελίξεις, τις οποίες οφείλουμε να λάβουμε υπόψη: α) η κατηγοριοποίηση των γυναικών σε περιορισμένο αριθμό επαγγελματών, με υψηλό ποσοστό στην άτυπη ή παράνομη απασχόλησή τους, β) η ανισότητα στις αμοιβές των γυναικών συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους στο χώρο εργασίας, γ) η ιεραρχική καθήλωση των γυναικών στο εργασιακό τους περιβάλλον.

II. Γυναικεία απασχόληση και νομοθεσία

Η προσπάθεια για ίσες ευκαιρίες μεταξύ των δύο φύλων και η εφαρμογή θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών στη διπλή στρατηγική της ένταξης της διάστασης της οπτικής του φύλου στο σύνολο των πολιτικών και μέτρων (gender mainstreaming, affirmative action), σηματοδοτήθηκε από νομικές δεσμεύσεις και εξελίξεις στην προσέγγιση, την έννοια και το περιεχόμενο των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μια σειρά από Αποφάσεις που αφορούν σε νομικά κείμενα (Οδηγίες, Αποφάσεις, Συστάσεις, Ψηφίσματα, Ανακοινώσεις των οργάνων της) αποτελούν το βασικό κορμό της κοινοτικής πολιτικής για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Τα νομικά αυτά κείμενα αφορούν σε ένα μεγάλο μέρος τους στην ισότητα στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, όπως:

- A) Στην ίση μεταχείριση στα θέματα και στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.
- B) Στην προστασία της μητρότητας και στη γονική άδεια.
- Γ) Στην 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.
- Δ) Στη φύλαξη παιδιών.
- Ε) Στην προώθηση θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών.
- ΣΤ) Στην προστασία της αξιοπρέπειας των ανδρών και των γυναικών.
- Ζ) Στην καταπολέμηση της ανεργίας των γυναικών, και
- Η) Στην ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας (αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών).

Η πολιτική βούληση της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση συναντάται ρητά στην εξασφάλιση της ισότητας των φύλων στην εργασία. Η Συνθήκη της Ρώμης το 1957 με το άρθρο 119 (European Committee, 1957), κάνει για πρώτη φορά λόγο για ίση αμοιβή για ίση εργασία. Η αναγκαιότητα ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας αποτελεί πραγματικότητα ήδη από το 1975, οπότε η Ευρωπαϊκή Ένωση προτείνει μέτρα προς υιοθέτηση στο πλαίσιο της ίσης μεταχείρισης (Οδηγία 117). Η Οδηγία 207/1976 εντέλει την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση¹¹. Το 1979 η Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών υπερψηφίζει τη Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών, στην οποία (άρθρο 11) γίνεται ρητή

¹¹ Surmava L., *Positive Action in the European Community and the Member States*, Stockholm University, txt at: http://www.juridicum.su.se/jurweb/utbildning/master/ec_commercial_law/assignments/Lita_Surmava.pdf

αναφορά στην εξασφάλιση του δικαιώματος στην *«ίση αμοιβή, περιλαμβανομένων των προνομίων και της ίσης μεταχείρισης σε ό,τι αφορά στην εργασία ίσης αξίας, καθώς και ίσης μεταχείρισης στην αξιολόγηση της ποιότητας της εργασίας»* (United Nations, 1979), ενώ η Συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997 με το άρθρο 141 απαγορεύει τις διακρίσεις στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας (European Community, 1997).

Η πλέον πρόσφατη Κοινοτική Οδηγία 2000/78/EC της 27^{ης} Νοεμβρίου του 2000, εγκαθιδρύει το γενικό πλαίσιο για ίση μεταχείριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα και έχει ως κύριο στόχο την εξάλειψη των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο. Υποδεικνύεται χαρακτηριστικά ότι: *«Το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης... εφαρμόζοντας την αρχή της ίσης μεταχείρισης... στοχεύει στην εξάλειψη ανισοτήτων και στην προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, ιδιαίτερα καθώς οι γυναίκες συχνά υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις σε βάρος τους»* (European Union Council, 2000). Τα θετικά μέτρα για την απασχολησιμότητα των γυναικών συνοψίζονται στις Συστάσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στη Λισσαβόνα το 2000, όπου ορίζεται ως μακροπρόθεσμος στόχος η απασχόληση των γυναικών να φτάσει στο 60% κατά μέσο όρο στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Europarliament, 2000), ενώ στη Στοκχόλμη το 2001, τέθηκε ο στόχος του 57% για τις γυναίκες επί του συνόλου της απασχόλησης στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2001). Οι στόχοι που τέθηκαν στα προηγούμενα Συμβούλια επικυρώθηκαν κατά τη διάρκεια του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Βαρκελώνης το 2002 (Commission of the European Communities, 2002). Το ίδιο έτος η Οδηγία 2002/73/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη το άρθρο 6 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, το Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης σε βάρος των γυναικών και άλλες ανάλογες διατάξεις και οδηγίες, ορίζει ότι: *«τα κράτη μέλη λαμβάνουν ενεργά υπόψη το στόχο της ισότητας ανδρών και γυναικών κατά τη σύνταξη και την εφαρμογή νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων, πολιτικών και δραστηριοτήτων»* (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2002) και ακόμα ότι:
«η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σημαίνει ότι [το άτομο] δεν υφίσταται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, όσον αφορά:
α) τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, τη μη μισθωτή απασχόληση ή την επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων

πρόσληψης, ασχέτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, μεταξύ άλλων και ως προς τις προαγωγές·

β) την πρόσβαση σε όλους τους τύπους και τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, περιλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής εμπειρίας

γ) τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, περιλαμβανομένων των απολύσεων, καθώς και θέματα αμοιβής σύμφωνα με την οδηγία 75/117/ΕΟΚ»

(Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2002: αρ.3)

Προς επίρρωση των παραπάνω και με στόχο την εντατικοποίηση των προσπαθειών για την επίτευξη της ισότητας στην απασχόληση, η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων επισημαίνει ότι η επίτευξη των στρατηγικών στόχων της Λισσαβόνας θα είναι δύσκολη, εάν μεγάλες ομάδες του πληθυσμού της Ε.Ε. αποκλείονται από τις θέσεις εργασίας, την κατάρτιση και άλλες ευκαιρίες. Η εξάλειψη των διακρίσεων συνιστά σημαντικό στοιχείο για τη δημιουργία ανταγωνιστικότερης και δυναμικότερης οικονομίας και κοινωνίας. Η Ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την Ατζέντα Κοινωνικής Πολιτικής για την περίοδο 2005-2010 τόνισε τη σημασία που έχει η προώθηση ίσων ευκαιριών για όλους/-ες αναφορικά με τη διαμόρφωση συνεκτικότερου κοινωνικού ιστού. Μία από τις σημαντικότερες πρωτοβουλίες που λήφθηκαν από την Επιτροπή είναι η προτεινόμενη ανακήρυξη του 2007 σε Ευρωπαϊκό Έτος Ίσων Ευκαιριών για Όλους/-ες. Ο γενικός στόχος του Ευρωπαϊκού Έτους θα είναι η ευαισθητοποίηση ως προς τα οφέλη που συνεπάγεται μια δίκαιη και συνεκτική κοινωνία, στην οποία παρέχονται ίσες ευκαιρίες για όλους/-ες. Τούτο προϋποθέτει, αφενός, την άρση των εμποδίων όσον αφορά στη συμμετοχή στην κοινωνία και, αφετέρου, την προώθηση ενός κλίματος, κατά το οποίο η πολυμορφία στην Ευρωπαϊκή Ένωση θα θεωρείται πηγή κοινωνικο-οικονομικού σφρίγγους (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2005).

Η ελληνική νομοθεσία έχει προβεί σε σειρά νομοθετικών ρυθμίσεων και διατάξεων, με τις οποίες θεσμοθετούνται τα δικαιώματα των γυναικών στην απασχόληση (βλ. σχετικά: Παπαγιαννοπούλου & Παπαρούνη, 2005). Με το Ν. 1414/84 προβλέπεται η εφαρμογή της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, με το Ν. 1423/84 επικυρώνεται η 122/67 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για την πολιτική της απασχόλησης, σύμφωνα με την οποία παίρνονται μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και της υποαπασχόλησης, τα οποία πρέπει να εξασφαλίζουν εργασία για όσους/-ες το επιθυμούν ανεξάρτητα από φύλο, φυλή και θρησκεία. Επίσης, ο Ν. 1424/84 επικυρώνει την 111/58 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας για τη διάκριση στην

απασχόληση και στο επάγγελμα, η οποία απαγορεύει κάθε διάκριση που βασίζεται στη φυλή, στο φύλο, στη θρησκεία κ.λπ., ο Ν. 1302/82 επικυρώνει τη Διεθνή Σύμβαση 103/52 που αναφέρεται στην προστασία της μητρότητας. Επιπρόσθετα, με το Ν. 1576/85, και το Ν. 1983/84 επικυρώνεται η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 156/85 για την ισότητα των ευκαιριών και την ίση μεταχείριση των εργαζομένων και των δύο φύλων, η οποία αφορά συγκεκριμένα στους/στις εργαζόμενους/-ες με οικογενειακές υποχρεώσεις. Οι Ν. 2434/1996 και 2874/2000 αφορούν στα μέτρα για την απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, ο Ν. 2683/1999 βελτιώνει την υπάρχουσα νομοθεσία αναφορικά με τις διευκολύνσεις των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα για την εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, ενώ οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας των ετών 2000-2004 βελτιώνουν τη νομοθεσία για τους/τις εργαζόμενους/-ες στον ιδιωτικό τομέα σχετικά με την ισότητα στις εργασιακές σχέσεις και στις διευκολύνσεις των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις. Επίσης, ο Ν. 3227/2004 που αφορά στα μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας, προβλέπει επιπρόσθετες διατάξεις υπέρ των γυναικών (ΦΕΚ, 2004)¹².

Στο πλαίσιο της προώθησης της απασχόλησης, το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση αναφέρει με σαφήνεια:

«Η εργασία των γυναικών και ιδιαίτερα αυτών που έχουν παιδιά αποτελεί στόχο στρατηγικής σημασίας τόσο για αναπτυξιακούς όσο και για κοινωνικούς λόγους. Και αυτό γιατί η ενεργοποίηση περισσότερων μελών της οικογένειας στην απασχόληση είναι η πλέον σίγουρη ασφάλιση κατά της επισφάλειας, ενώ η δημιουργία αυτόνομων ασφαλιστικών δικαιωμάτων για τις γυναίκες θα αποτρέψει μελλοντικά προβλήματα. Στο πλαίσιο αυτό το πρόβλημα των μονογονεϊκών οικογενειών –των γυναικών που μεγαλώνουν μόνες τους παιδιά– αναδεικνύονται ως ιδιαίτερα έντονα δικαιολογώντας πλήρως την πολιτική προτεραιότητα που τους αποδίδεται. Οι δράσεις που προωθούνται αφορούν:

- *Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής – Παιδική φύλαξη, στήριξη στις οικογένειες.*
- *Ειδικές δράσεις για γυναίκες στο πλαίσιο του ΚΓΣ.»*

(Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση: 16-17).

¹² Σημειώνουμε ότι η παράθεση της νομοθεσίας στο παρόν κείμενο δεν είναι εξαντλητική, αλλά ενδεικτική.

Ταυτόχρονα, το Ελληνικό Σύνταγμα κατοχυρώνει με σαφήνεια τη νομική αρχή της ισότητας των δύο φύλων στην απασχόληση, με το άρθρο 22, παρ. 1: *«όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από το φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαιώματα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας»*. Παράλληλα, στην αναθεώρηση του Συντάγματος το 2001, το άρθρο 116 (παρ. 2), προβλέπει ότι: *«Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών»*, εναρμονίζοντας με αυτόν τον τρόπο την ελληνική νομοθεσία με το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και καταργώντας προηγούμενη νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας, στην οποία αναφερόταν ότι η λήψη θετικών μέτρων υπέρ μιας συγκεκριμένης πληθυσμιακής ομάδας παραβίαζε την ισότητα έναντι του νόμου (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 2003).

Το 1985 με το Ν. 1558/85 συστάθηκε η Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.) -η οποία αρχικά υπαγόταν στο Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης και μετέπειτα στο Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης- ως αρμόδια δημόσια υπηρεσία για την προώθηση και πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς. Παράλληλα με τον κεντρικό μηχανισμό ισότητας, δημιουργήθηκαν οι Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας (ΝΕΙ) από εκπροσώπους κρατικών, τοπικών φορέων και γυναικείων οργανώσεων σε κάθε Νομαρχία, καθώς και τα Νομαρχιακά Γραφεία Ισότητας (ΝΓΙ) για την καλύτερη ενημέρωση των πολιτών σε περιφερειακό επίπεδο. Οι δύο αυτοί θεσμοί, που λειτούργησαν βάσει εγκυκλίου Γενικού Γραμματέα του Υπουργείου Εσωτερικών στην αρχή, θεσμοθετήθηκαν το 1989 με Προεδρικό Διάταγμα (Π.Δ. 370/1989) και από το 1994 με τους Ν. 2218 και Ν. 2240/1984, τα Γραφεία Ισότητας των Νομαρχιών εντάσσονται στους αυτοτελείς Οργανισμούς κάθε Νομαρχίας και οι Νομαρχιακές Επιτροπές Ισότητας συγκροτούνται με αποκλειστική αρμοδιότητα του Νομάρχη. Τέλος, από το 2000 θεσμοθετήθηκαν με το Ν. 2839/2000 και σε επίπεδο Περιφέρειας 13 Επιτροπές Ισότητας (ΠΕΙ)¹³.

Επιπρόσθετα, με το Ν. 1835/1989, ιδρύθηκε το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), το οποίο βάσει του Ν. 2266/1994 λειτουργεί ως ΝΠΙΔ και εποπτεύεται από το Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Βασικός άξονας ανάπτυξης των δραστηριοτήτων του είναι η διεξαγωγή ερευνών και η εκπόνηση μελετών σε θέματα ισότητας των φύλων, καθώς και η ενίσχυση και προώθηση των γυναικών σε κοινωνικο-οικονομικό και πολιτικό

¹³ Βλ. σχετικά το διαδικτυακό τόπο της Ειδικής Υπηρεσίας Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΥΣΕΚΤ). Txt at: <http://www.esfhellas.gr/index.asp?lang=0&node=37>

επίπεδο. Το Κ.Ε.Θ.Ι. λειτουργεί κεντρικά στην Αθήνα και περιφερειακά στη Θεσσαλονίκη, την Πάτρα, το Ηράκλειο και το Βόλο.¹⁴

Το Γ΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (ΚΠΣ) έρχεται να υποστηρίξει τη στρατηγική για την ισότητα, μέσω της ένταξης της διάστασης του φύλου στο σύνολο των πολιτικών σε συνδυασμό με την εφαρμογή των θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών. Για την επίτευξη του στόχου αυτού, διαμορφώνεται μια στρατηγική ισότητας των δύο φύλων, η οποία δεν περιορίζεται σε εξειδικευμένα μέτρα αρωγής των γυναικών, αλλά επιφέρει κινητοποίηση όλων των γενικών πολιτικών και μέτρων. Η Ελλάδα έθεσε ως στόχο την αύξηση του ποσοστού γυναικείας απασχόλησης κατά την προσεχή περίοδο, ώστε να πλησιάσει τον ευρωπαϊκό μέσο όρο του 50%, καθώς και την αντίστοιχη μείωση της ανεργίας και μακροχρόνιας ανεργίας των γυναικών.

Επιπρόσθετα, υιοθετήθηκε η προσέγγιση της ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλα τα πεδία πολιτικής και σε όλα τα σχετικά μέτρα των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων (ΕΠ) του ΚΠΣ, συμπεριλαμβανομένων και των Περιφερειακών Προγραμμάτων και προβλέφθηκε ότι μια συγκεκριμένη προτεραιότητα του ΕΠ «Επαγγελματική Κατάρτιση και Απασχόληση» θα αφορά στη βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς και στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και των προοπτικών επαγγελματικής τους ανέλιξης, με την εφαρμογή ειδικών μέτρων, που θα στοχεύουν στην ανάπτυξη ολοκληρωμένης προσέγγισης για την αντιμετώπιση των ειδικών δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες αναφορικά με την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας.

¹⁴ Βλ. σχετικά: www.kethi.gr

III. Άμεσες και έμμεσες διακρίσεις κατά φύλο στην απασχόληση

Η μισθωτή εργασία αποτελούσε ανέκαθεν μέσο οικονομικής ικανοποίησης, αλλά και αυτοπραγμάτωσης των ατόμων. Όμως στον 21^ο αιώνα, όπως επισημαίνουν κοινωνικοί επιστήμονες, παρατηρείται μια στροφή προς την υπεραξία του χώρου εργασίας (δημόσιο) έναντι της οικείας (ιδιωτικό). Ο επαναπροσδιορισμός αυτός των αξιών ισχύει ολοένα και περισσότερο τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες (Evans, 2003).

Κατά τις δεκαετίες 1960 και 1970 στη Βρετανία και στις ΗΠΑ ορισμένες κοινωνιολόγοι (βλ. Rosemary Pringle, Miriam Glucksmann, κ.ά) άρχισαν να μελετούν τη θέση των γυναικών στη μισθωτή εργασία (Evans, 2003). Αναφορικά με τους χώρους εργασίας που αποτελούν αποκλειστικά ανδρική υπόθεση, διατυπώθηκε η άποψη ότι διακατέχονται από μια ανδροκρατική -στηριζόμενη στην επιβεβαίωση συμβόλων ανδρισμού και αρρενωπότητας (macho)- κουλτούρα ή/και παρουσιάζουν υψηλό κοινωνικό αποκλεισμό (Pringle, 1990· Glucksmann, 1990).

Όταν όλο και περισσότερες γυναίκες άρχισαν να κατανοούν τη μισθωτή εργασία όχι ως μια παροδική ενασχόληση πριν το γάμο αλλά ως βασική δραστηριότητα της κοινωνικής ζωής, έγιναν δέκτες έντονων σε βάρος τους διακρίσεων σε πολλά εργασιακά περιβάλλοντα, οι οποίες εκφράστηκαν μέσω διαφόρων πρακτικών «επίσημων» ή «ανεπίσημων» (Evans, 2003, σελ. 72).

Έτσι, την εποχή αυτή παρατηρούμε ένα έκδηλο και έντονο ενδιαφέρον της κοινωνιολογικής έρευνας στη μελέτη και ανάλυση της αναπαραγωγής των έμφυλων στερεοτύπων στο χώρο εργασίας. Σύμφωνα με τα πορίσματα των ερευνών αυτών, σε αρκετές περιπτώσεις η γυναικεία εργασία είναι λιγότερο αμειβόμενη από ό,τι η ανδρική, ενώ παράλληλα σε ορισμένους επαγγελματικούς κλάδους δίνεται ιδιαίτερη σημασία στα ενδιαφέροντα και τις δεξιότητες των ανδρών, γεγονός που οδηγεί στην περιθωριοποίηση των γυναικών εργαζομένων. Οι όροι «δυναμική αγορά εργασίας» και «εφεδρικός στρατός εργασίας» εμφανίζονται στη διεθνή βιβλιογραφία της κοινωνιολογίας της εργασίας (Evans, 2003).

Παρά την αύξηση του αριθμού των γυναικών στον κλάδο της διοίκησης των επιχειρήσεων, εξακολουθούν να ισχύουν ακόμη και σήμερα οι επισημάνσεις του Mike Savage (1992, σελ. 146):

«Μολονότι κατά την τελευταία δεκαετία ένας ορισμένος αριθμός γυναικών έχει εισχωρήσει σε αυτούς τους τομείς επαγγελματικής και διοικητικής απασχόλησης, είναι λανθασμένη η αντίληψη ότι οι γυναίκες απέχουν ένα

μόνο βήμα από την ανέλιξή τους σε ανώτερες διοικητικές κλίμακες. Οι γυναίκες μπορεί μιν να εισέρχονται συνήθως σε τομείς επαγγελματικής και διοικητικής απασχόλησης υψηλών απαιτήσεων, εντούτοις η επιρροή τους στην οργάνωση είναι περιορισμένη. Αν και γίνονται όλο και περισσότερο δεκτές σε δουλειές που απαιτούν υψηλά επίπεδα ειδίκευσης, σπάνια τις μεταφράζουν σε δουλειές με υψηλά επίπεδα δύναμης και οργανωτικής εξουσίας...».

Η διαφοροποίηση των κλάδων απασχόλησης σε «ανδρικούς» και «γυναικείους» αποτελεί ουσιαστικά μια κοινωνική διαφοροποίηση, παρόλο που αναφέρεται στη βιολογική διάσταση του φύλου (sex). Οι διαφοροποιήσεις αυτές αναμφισβήτητα αναπαράγουν τα στερεότυπα του κοινωνικού φύλου (gender) και την κατά φύλο κατανομή της εργασίας. Όσο πιο παραδοσιακή είναι μια κοινωνία τόσο πιο άκαμπτη είναι η κατανομή αυτή και τόσο πιο έντονη η διχοτόμηση της εργασίας σε ανδρική και γυναικεία. Η διχοτόμηση αυτή έχει ως αποτέλεσμα τη συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένους κλάδους απασχόλησης (Μουσούρου, 2003) και ορισμένες κλίμακες ιεραρχίας.

Η διχοτόμηση δημιουργεί δύο πόλους στον κόσμο της αγοράς εργασίας: στον έναν πόλο βρίσκονται οι ανώτερες, δηλαδή οι ανδρικές εργασίες, και στον άλλο οι κατώτερες, δηλαδή οι γυναικείες εργασίες. Επομένως, παραδοσιακά γυναικείοι κλάδοι είναι υποβαθμισμένοι κοινωνικά, ανεξάρτητα από τη σημασία και βαρύτητά τους στην εθνική οικονομία. Από την άλλη, η διείσδυση των γυναικών στα λεγόμενα «άντρα» απασχόλησης των ανδρών, μπορεί να αποτελεί πλήγμα για τις έμφυλες διακρίσεις στο εργασιακό περιβάλλον, όμως μπορεί να οδηγήσει στην υποβάθμιση των κλάδων αυτών και τη συνεπαγόμενη εθελούσια «έξοδο» των ανδρών (Μουσούρου, 2003).

Θεωρούμε ότι ένας κλάδος της οικονομίας αναπτύσσεται όταν αυξάνεται ο αριθμός των εργαζομένων σε αυτόν, ανεξάρτητα από άλλες καθαρά οικονομικές μεταβλητές, όπως επενδύσεις, παραγωγικότητα, συμμετοχή στο ΑΕΠ κ.λπ. Κατά συνέπεια, ένας κλάδος απασχόλησης θεωρείται γυναικείος, όταν το ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών στον εν λόγω κλάδο ξεπερνάει το μέσο όρο των απασχολούμενων γυναικών στο σύνολο του τομέα της οικονομίας που ανήκει (Μουσούρου, 2003). Σύμφωνα με έρευνα της Μουσούρου (2003), τρεις βιομηχανικοί κλάδοι (υφαντικές βιομηχανίες, βιομηχανίες ένδυσης και υπόδησης, καπνοβιομηχανία) που συγκεντρώνουν το 60% των γυναικών που εργάζονται στη βιομηχανία και ένας κλάδος προσωπικών υπηρεσιών, όπου απασχολείται το 8% των εργαζομένων στον τριτογενή τομέα, είναι κλάδοι «έντονα γυναικείοι» και ταυτόχρονα «φθίνοντες» ή «φθίνοντες έντονα», ενώ κανένας κλάδος ταχύτατης ή ταχείας

ανάπτυξης δεν είναι «έντονα γυναικείος». Παράλληλα, κανένας κλάδος που να εμφανίζεται ως «φθίνων» ή «φθίνων έντονα» δεν είναι ανδρικός.

Η διάκριση επαγγελματιών σε «ανδρικά» και «γυναικεία» έχει ως αποτέλεσμα τον περιορισμό των γυναικών σε εργασίες χαμηλού κοινωνικού κύρους, αλλά και χαμηλών αποδοχών. Η διαφοροποίηση, λοιπόν, των αποδοχών σε συνάρτηση με το φύλο είναι λογική συνέπεια της διαφοροποίησης των επαγγελματιών με βάση το φύλο. Είναι, δηλαδή, αναμενόμενο να έχει υψηλότερες αποδοχές ο μέσος βιομηχανικός εργάτης από τη μέση βιομηχανική εργάτρια, αφού ο πρώτος εργάζεται σε σύγχρονους κλάδους, ενώ η δεύτερη περιορίζεται σε παραδοσιακούς. Η διαφοροποίηση αυτή των αμοιβών εκφράζει την υποβάθμιση της γυναικείας εργασίας, την υποτίμηση της κοινωνικής (δημόσιας) της προσφοράς και αποτελεί δείκτη διακρίσεων με βάση το φύλο (Μουσοπούλου, 2003).

Η μισθολογική ανισότητα αυτή μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί τροχοπέδη στην είσοδο και παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς *«... όταν η ανισότητα είναι μεγάλη, οι πιθανότητες εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι λιγότερες, άσχετα από το επίπεδο οικονομικής ανάπτυξης, το δείκτη γονιμότητας και τη συχνότητα διαζυγίων»* (Semyonov, 1980, σελ. 541).

Υπάρχουν τρία βασικά χαρακτηριστικά της μισθολογικής διαφοροποίησης ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα (Μουσοπούλου, 1976): α) η διαφοροποίηση των αμοιβών ως προς το φύλο. Η διαφοροποίηση αυτή είναι *διπλή*, καθώς από τη μια οι αμοιβές των γυναικών είναι χαμηλότερες και από την άλλη, οι γυναικείες αποδοχές αυξάνονται λιγότερο από τις ανδρικές, β) οι παράγοντες ηλικία, εξειδίκευση, και προϋπηρεσία, οι οποίοι επηρεάζουν θετικά τις ανδρικές αμοιβές και αρνητικά τις γυναικείες, γ) οι υψηλότερες αμοιβές των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφων τους που παρατηρείται μόνο κατά την αρχή της σταδιοδρομίας των γυναικών.

Επίσης, πρέπει να επισημάνουμε την ύπαρξη προκαταλήψεων σχετικά με τη γυναικεία εργασία, η οποία θεωρείται συμπληρωματική και πηγή οικονομικής ενίσχυσης του οικογενειακού εισοδήματος και όχι κύρια απασχόληση και πηγή οικονομικής επιβίωσης, όπως θεωρείται η εργασία του άνδρα (Πορταρίτου-Κρεστενίτη, 1982). Σε σχετική έρευνα για την κατανομή του εισοδήματος, η οποία διεξήχθη αρχικά στην Αθήνα και ύστερα στη υπόλοιπη χώρα, διαπιστώθηκε ότι το ποσοστό των γυναικών που βρίσκεται στα χαμηλά εισοδηματικά κλιμάκια είναι υπερδιπλάσιο από αυτό των ανδρών, ενώ στα υψηλά κλιμάκια η συμμετοχή των γυναικών είναι υποτυπώδης, ανεξάρτητα από το επίπεδο εκπαίδευσής τους (Καραγιώργας, Κασιμάτη και Πανταζίδης, 1988).

Η συνολική ανεργία των γυναικών είναι δυσανάλογη με τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας και η διάρκεια ανεργίας τους μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών (Καραντινός, 1988). Υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρουσιάζεται στις μικρές ηλικιακά γυναίκες. Σύμφωνα με έρευνα της ΓΣΕΕ το 1990, οι γυναίκες αποτελούν το 65% των ανέργων μακράς διάρκειας (Καραμάνου, 1990). Το 1991 οι γυναίκες αποτελούν το 35,7% του εργατικού δυναμικού της χώρας και το ποσοστό των άνεργων γυναικών αγγίζει το 60%, ενώ των μακροχρόνια ανέργων το 68,5% (Γαλατά, 1995). Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ το 1981, μόνο το 0,2% των γυναικών είναι διευθύντριες ή ανώτερα στελέχη έναντι του 7,8% των ανδρών, μόνο το 1,7% των γυναικών είναι εργοδότες έναντι του 8,8% των ανδρών εργοδοτών, ενώ το 44% των γυναικών θεωρούνται συμβοηθούσα μέλη, δηλαδή απασχολούνται στην οικογενειακή επιχείρηση ή γεωργική εργασία χωρίς να αμείβονται (Πανταζή-Τζίφα, 1985).

Η ποσοτική αύξηση της γυναικείας απασχόλησης δε σημαίνει και την άρση των διακρίσεων στο χώρο εργασίας. Οι γυναίκες δεν εκπροσωπούνται επαρκώς στα συνδικάτα (1 γυναίκα στα 45 μέλη του ΔΣ της ΓΣΕΕ¹⁵) (Welzer-Lang et al., 2004· Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου, 1998· Γερογιάννη, 1998) και στα κέντρα λήψης αποφάσεων (Μαγγανάρα, 1998· Βασιλείου, 1999). Ιδιαίτερα δε στην πολιτική, η Ελλάδα καταλαμβάνει την τελευταία θέση μεταξύ των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσον αφορά στη συμμετοχή των γυναικών στο Κοινοβούλιο με ποσοστό 6,3% (Καλημέρη, 1999). Τα κεκτημένα δικαιώματα του φεμινιστικού κινήματος δεν κατάφεραν να μετουσιωθούν όλα σε ισότιμη κατανομή της πολιτικής εξουσίας. Τα πολιτικά κέντρα εξουσίας παραμένουν ανδροκρατούμενα και οι γυναίκες καταφέρνουν με δυσκολία μια στοιχειώδη αντιπροσώπευση.

Το υπάρχον σύστημα σχέσεων των φύλων, εξουσιαστικό/ιεραρχικό, θεωρεί και τοποθετεί τις γυναίκες σε κατώτερα πεδία κοινωνικής δράσης. Παρατηρούμε, λοιπόν, ότι η «ισότητα», αν και νομικώς κατοχυρωμένη, είναι κοινωνικά περιορισμένη. Ορισμένα μέτρα πολιτικής ισοτιμίας στοχεύουν και επιτυγχάνουν την αριθμητική αύξηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων (οικονομικών, διοικητικών, πολιτικών, κ.λπ.), αλλά η ποσοτική αυτή αύξηση δε σημαίνει και την ποιοτική αναβάθμιση του γυναικείου ρόλου. Τα παραπάνω καταδεικνύουν τον προβληματικό χαρακτήρα της δημοκρατίας σύμφωνα με την έμφυλη υπόσταση των πολιτών.

¹⁵ Στοιχείο από τη Διακρατική έρευνα Ελλάδα/Γαλλία/Βέλγιο με θέμα τις αντιστάσεις των ανδρών στις αλλαγές, 2004.

Εκτός από τις προαναφερθείσες άμεσες διακρίσεις, υπάρχουν και οι επονομαζόμενες «έμμεσες»¹⁶ διακρίσεις με βάση το φύλο, οι οποίες προβλέπονται ή επιτρέπονται από το Νόμο που καθ(ορίζει) τις ευκαιρίες στην εκπαίδευση και την απασχόληση. Οι διακρίσεις αυτές έχουν προκύψει, κυρίως, από το γεγονός ότι η νομοθεσία που αφορά στη γυναικεία εργασία διέπεται από δύο ουσιώδεις αρχές (Koukoulis-Spiliotopoulos et al., 1982:253): α) την προστασία της γυναίκας που εργάζεται εκτός οικείας και β) την ισότητα της γυναίκας εργαζόμενης με τον άνδρα συνάδελφό της. Οι αρχές αυτές δεν είναι απόλυτα συμβατές.

Κατ' αρχάς το θέμα της «προστασίας» αφορά στα χαρακτηριστικά του βιολογικού φύλου (sex). Παραδείγματος χάρη, όλες οι νομοθεσίες περιλαμβάνουν διατάξεις προστασίας της μητρότητας. Η αρχή, δηλαδή, της προστασίας αναγνωρίζει τις βιολογικές διαφορές του φύλου. Οι διαφορές, όμως, αυτές συγχέονται με τις κοινωνικές αναπαραστάσεις και τα στερεότυπα του κοινωνικού φύλου (gender), όπως δείχνει, για παράδειγμα, η ύπαρξη νομοθετικών ρυθμίσεων για την απαγόρευση της νυχτερινής γυναικείας εργασίας.¹⁷

Από την άλλη η αρχή της *ισότητας* αφορά στην εξάλειψη των διακρίσεων και τη προάσπιση της κοινωνικής ισότητας των φύλων. Η αρχή αυτή στοχεύει στην κατάργηση των διακρίσεων -κάποιες από τις οποίες μπορεί να προέρχονται από τα βιολογικά χαρακτηριστικά του φύλου- και στην θέσπιση ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες. Η αρχή λοιπόν της ισότητας, ή καλύτερα της «ισοτιμίας»¹⁸, όχι απλά αντιτίθεται σε αυτήν της προστασίας, αλλά στοχεύει στην εξάλειψη των διαφορών των φύλων. Ενώ η αρχή της προστασίας τονίζει αυτές τις διαφορές, η αρχή της ισότητας-ισοτιμίας τις εξαλείφει, ή προσπαθεί να τις εξαλείψει.

Οι έμμεσες κατά φύλο διακρίσεις επιδρούν στη γυναικεία απασχόληση με τρεις κυρίως τρόπους (Μουσουρού, 2003): α) δυσκολία εύρεσης θέσης εργασίας που να ανταποκρίνεται στα τυπικά προσόντα και τις φιλοδοξίες των γυναικών, γεγονός που τις αποθαρρύνει να εισέλθουν στην αγορά εργασίας, ή τις οδηγεί να καταλάβουν μια θέση κατώτερη των προσδοκιών τους, β) αποθάρρυνση των γυναικών και παραίτησή

¹⁶ «*Έμμεσες (...)* διακρίσεις είναι εκείνες που δημιουργούνται όταν κατά τη λήψη κάποιου νομοθετικού ή άλλου μέτρου [νόμου, σ(υλλογικής) σ(ύμβασης) ε(ργασίας) ή άλλης ρύθμισης] και τα δύο φύλα αντιμετωπίζονται τυπικά και φραστικά ίσα ή με όμοιο τρόπο, στην εφαρμογή τους όμως το μέτρο αυτό, καταλήγει να είναι ιδιαίτερα επαχθές για το ένα ή το άλλο φύλο, εμποδίζοντας έτσι την ισότιμη άσκηση του δικαιώματος στη δουλειά» (Αυδή-Καλκάνη, 1989, σελ. 77-78).

¹⁷ Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα νομοθετικής διάκρισης με βάση το φύλο, βιολογικό και κυρίως κοινωνικό, στη χώρα μας είναι η απαγόρευση της ανδρικής πορνείας (άρθρο 347 του Ποινικού Κώδικα) σε αντίθεση με τη γυναικεία, στην οποία παραχωρείται επαγγελματική αναγνώριση. Θεωρείται, δηλαδή, «συμβατή» η πορνεία με τη «γυναικεία φύση», όχι όμως και με την ανδρική, εξαιτίας της ανωτερότητας του ανδρικού φύλου και της αρρενωπότητας στο πλαίσιο της πατριαρχικής κοινωνίας (Παπαθανασίου, Ιωαννίδη, 2005).

¹⁸ Ο όρος «ισότητα» παραπέμπει στην υπέρβαση των διαφορών, ενώ ο όρος «ισοτιμία» στοχεύει στην ισότητα στη διαφορά. Ο Γιάννης Καλιόρης (1979) αποτελεί από τους πρωτοπόρους στην ανάπτυξη της συλλογιστικής της ισοτιμίας στην Ελλάδα.

τους από κάθε μορφή διεκδίκησης, όταν βλέπουν ότι η επαγγελματική τους ανέλιξη είναι πάρα πολύ δύσκολη παρά τις προσπάθειες τους, γ) ενίσχυση της πεποίθησης των γυναικών ότι η σταδιοδρομία είναι ανδρική υπόθεση, με αποτέλεσμα να εγκαταλείπουν το χώρο εργασίας με την πρώτη ευκαιρία, είτε πρόκειται για γάμο είτε για μητρότητα.

Τα τελευταία χρόνια γίνεται πολύς λόγος για το θέμα της «ηθικής παρενόχλησης»¹⁹ (harcèlement moral). Σύμφωνα με έρευνες υπάρχει σύνδεση μεταξύ ηθικής παρενόχλησης και φύλου. Η έρευνα της Hirigoyen (2002) έδειξε ότι το 70% των γυναικών υφίσταται ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας έναντι του 30% των ανδρών²⁰. Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί μέσο άσκησης ηθικής παρενόχλησης. Και στις δύο περιπτώσεις ο σκοπός είναι ο ίδιος: υποτίμηση του προσώπου και υποβάθμισή του στη θέση του αντικειμένου. Οι γυναίκες γίνονται συχνά δέκτες σεξουαλικών ή/και φαλλοκρατικών υπονοουμένων και παρενοχλήσεων. Σε περίπτωση άρνησης της πρότασης που γίνεται από έναν προϊστάμενο ή ένα συνάδελφο, οι γυναίκες απομακρύνονται από τη θέση εργασίας τους και συχνά υφίστανται προσβολές ή άσχημη μεταχείριση. Η απόδειξη όλων αυτών είναι πολύ δύσκολη, καθώς σπάνια υπάρχουν μάρτυρες. Οι γυναίκες δεν καταφεύγουν τελικά στη Δικαιοσύνη, επειδή φοβούνται την απόλυση από το χώρο εργασίας και τον κοινωνικό στιγματισμό.

Σε γενικές γραμμές, παρατηρούμε ότι οι έμφυλες διακρίσεις παραμένουν και ότι πρέπει να γίνουν ουσιαστικά βήματα και να ληφθούν συγκεκριμένα μέτρα από τις Κυβερνήσεις, ώστε να εξασφαλισθεί η ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς: την οικονομία, την εκπαίδευση, τον πολιτισμό, την πρόσβαση στα συστήματα υγείας, απασχόλησης και συμμετοχής στα κέντρα λήψης αποφάσεων κ.λπ., όπως εξάλλου καταδείχθηκε και από την *Τέταρτη Παγκόσμια Διάσκεψη του Ο.Η.Ε.* για τις γυναίκες, που έλαβε χώρα στο Πεκίνο το Σεπτέμβριο 1995. Η Έκθεση του Ο.Η.Ε. διαπιστώνει *σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών* σχετικά με την πρόσβασή τους στην οικονομία γενικώς και στην αγορά εργασίας ειδικότερα. Πιο συγκεκριμένα:

- Παρατηρείται απουσία των γυναικών από τα οικονομικά κέντρα λήψης αποφάσεων όπου χαράσσονται οικονομικές, νομισματικές και άλλες πολιτικές.
- Υπάρχει μεγάλη αύξηση της συμμετοχής των γυναικών που διεκδικούν μια θέση στην αγορά εργασίας, με παράλληλη αύξηση της γυναικείας ανεργίας.
- Υπάρχει διαχωρισμός των επαγγελματιών κατά φύλο.

¹⁹ Ως «ηθική παρενόχληση» νοείται η προσπάθεια ψυχικής εξόντωσης του άλλου με λόγια, νεύματα, υπονοούμενα, χωρίς τη χρήση φυσικής βίας (Hirigoyen, 2002).

²⁰ Βλ. επίσης για την Ελλάδα, την έρευνα του ΚΕΘΙ(2004) «Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας» και τα σχετικά πορίσματά της.

- Παρατηρούνται μεγάλα ποσοστά απολύσεων στο γυναικείο πληθυσμό εξαιτίας των αναδιαρθρώσεων της παραγωγικής βάσης της οικονομίας.
- Υπάρχει επαγγελματική στασιμότητα των γυναικών και απουσία ή ισχνή παρουσία τους σε διευθυντικές θέσεις.
- Παρατηρείται αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στις άτυπες μορφές απασχόλησης.
- Υπάρχουν φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Υπάρχουν διακρίσεις στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών, οι οποίες δημιουργούν εμπόδια στη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση.
- Υπάρχουν νομικά και θεσμικά εμπόδια πρόσβασης των γυναικών στην ιδιοκτησία γης και στα πιστωτικά συστήματα.
- Παρατηρείται άνιση κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων και ευθυνών και έλλειψη κοινωνικών υποδομών στήριξης της οικογένειας κ.ά.

IV. Οριζόντιος και κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός

Η παρουσία του διαχωρισμού στο χώρο της εργασίας με βάση το φύλο είναι ένα φαινόμενο που έγινε εμφανές από την πρώτη στιγμή που οι γυναίκες ξεκίνησαν να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας (Blackburn et al., 2002). Η πιο συνήθης μορφή του είναι αυτή που αναφέρεται στις διαφορετικές προτιμήσεις ανδρών και γυναικών στην επιλογή επαγγέλματος και εμφανίστηκε από την αρχή κίχλας του εικοστού αιώνα (Blackburn et al., 2002). Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της χειρωνακτικής εργασίας, όπου οι γυναίκες δραστηριοποιούνταν, στην πλειονότητά τους σε θέσεις εργασίας που αφορούσαν σε οικιακές εργασίες. Η διαφοροποίηση αυτή μεταξύ των προτιμήσεων ανδρών και γυναικών ονομάζεται «Οριζόντιος Διαχωρισμός» και αναφέρεται στην ανισομερή συγκέντρωση ανδρών και γυναικών σε διαφορετικά επαγγέλματα (Blackburn, Brooks & Jarman, 2001).

Στις δεκαετίες που ακολούθησαν, οι γυναίκες ξεκίνησαν να δραστηριοποιούνται δυναμικά στην αγορά εργασίας. Συνάντησαν άνιση αντιμετώπιση σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους, ακόμα και όταν δραστηριοποιούνταν στα ίδια επαγγέλματα και είχαν τα ίδια καθήκοντα και προσόντα με αυτούς. Για πολλά χρόνια ήταν εμφανής η ανισότητα στο επίπεδο των απολαβών, όπου οι γυναίκες για την ίδια εργασία αμείβονταν- και δυστυχώς ακόμα αμείβονται- με λιγότερα χρήματα από τους άνδρες συναδέλφους τους (Καραμεσίνη κ.ά., 2003).

Το 1986 η Wall Street Journal προκειμένου να αποτυπώσει την κατάσταση που επικρατεί στο χώρο της εργασίας για τις γυναίκες, υιοθέτησε τον όρο «Γυάλινη Οροφή» για να περιγράψει τα τεχνητά, πραγματικά, ορατά ή αόρατα εμπόδια που δυσχεραίνουν τις γυναίκες να ανέλθουν στα ανώτερα κλιμάκια ενός οργανισμού και να αναλάβουν θέσεις ευθύνης (Ντερμανάκης, 2004α). Με την εύστοχη αυτή παρομοίωση οι δημοσιογράφοι περιέγραψαν το φαινόμενο, που οι κοινωνιολόγοι ονομάζουν «Κάθετο Διαχωρισμό» και αναφέρεται στην άνιση μεταχείριση των γυναικών στο χώρο εργασίας και συγκεκριμένα στο γεγονός ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν συγκριτικά περισσότερα εμπόδια στην ανέλιξή τους σε σχέση με τους άντρες. Τα εμπόδια μάλιστα αυτά, αυξάνονται ανάλογα με το βαθμό ιεραρχίας (Wright & Baxter, 2000). Προκαταλήψεις και στερεότυπα δυσχεραίνουν το δρόμο των γυναικών προς την επαγγελματική καταξίωση και αναγνώριση, γεγονός που συμπαρασύρει προς τα κάτω και τις χρηματικές απολαβές τους.

Πρέπει να διευκρινιστεί ότι η διάκριση μεταξύ οριζόντιου και κάθετου διαχωρισμού δεν είναι απόλυτη. Υπάρχουν ερευνητές και ερευνήτριες, όπως για

παράδειγμα η Hakim (1992) και ο Bridges (2003), οι οποίοι/-ες υποστηρίζουν ότι η αλληλεξάρτηση αυτών των δύο παραμέτρων είναι τόσο μεγάλη, ώστε δεν μπορούμε να τα μετράμε ξεχωριστά, αλλά συνολικά, ως έναν ενιαίο δείκτη «Διαχωρισμού της εργασίας κατά φύλο». Συγκεκριμένα, αναφέρουν ότι ο διαχωρισμός μεταξύ οριζόντιου και κάθετου διαχωρισμού δεν είναι πάντα χρήσιμος. Υπάρχουν περιπτώσεις, όπως οι συγκρίσεις μεταξύ κρατών, όπου ένας συνολικός δείκτης είναι πιο χρήσιμος και λειτουργικός. Παρά τη σημαντική αλληλεξάρτηση των δύο μορφών διαχωρισμού, είναι εξίσου σημαντικό να κατανοήσουμε τη διάκριση μεταξύ τους, κυρίως γιατί κάθε μορφή διαχωρισμού έχει διαφορετική ποιότητα και εξηγείται μέσα από διαφορετικές διαδικασίες.

Οι ερμηνείες για το φαινόμενο του διαχωρισμού είναι πολλές, αλλά οι περισσότερες δεν μπορούν να καλύψουν ικανοποιητικά το εύρος του φαινομένου. Οι οικονομικές θεωρίες, για παράδειγμα, επιχειρούν να ερμηνεύσουν το φαινόμενο του διαχωρισμού υιοθετώντας το επιχείρημα της «Λογικής Επιλογής» (Rational Choice Theory). Σύμφωνα με την άποψη αυτή, οι γυναίκες έχοντας παραδοσιακά λιγότερα προσόντα και εμπειρία δεν είναι σε θέση να αποκτήσουν μια ικανοποιητική θέση στο χώρο εργασίας, τουλάχιστον όχι πιο ικανοποιητική από την αντίστοιχη του συζύγου τους. Λογικά εκτιμώντας την πραγματικότητα, το ζευγάρι καταλήγει στο ότι είναι καλύτερα να εργάζεται και να φέρνει χρήματα στην οικογένεια ο άντρας, ο οποίος έχει συνήθως περισσότερα προσόντα και πληρώνεται καλύτερα. Η γυναίκα αντίστοιχα αναλαμβάνει καθήκοντα που σχετίζονται με τη φροντίδα του νοικοκυριού (Blackburn et al., 2002).

Τα προβλήματα αυτής της θεώρησης είναι εμφανή, καθώς προϋποθέτει ότι το ζευγάρι θα μείνει μαζί για ολόκληρη τη ζωή του, ώστε αυτός ο καταμερισμός να μπορέσει να αποδώσει μακροπρόθεσμα. Επίσης, το μοντέλο θεωρεί ότι οι γυναίκες έχουν λιγότερα προσόντα από τους άντρες, γεγονός το οποίο δεν ισχύει για όλα τα επαγγέλματα και για όλες τις κατηγορίες των γυναικών. Τα πρόσφατα ερευνητικά δεδομένα δείχνουν ότι οι γυναίκες δεσμεύονται περισσότερο στο επάγγελμά τους, με το να έχουν, για παράδειγμα, πλήρες ωράριο, ανησυχούν περισσότερο για θέματα που αφορούν στην επαγγελματική τους εξέλιξη και λιγότερο με το να δημιουργήσουν οικογένεια και να κάνουν παιδιά (Hakim, 1992, Brooks, Jarman, & Blackburn, 2003). Τέλος, το μοντέλο δε λαμβάνει υπόψη του τη διάσταση των προκαταλήψεων και των ανισοτήτων που είναι υπαρκτά στην αγορά εργασίας και εμφανίζει μια κυκλικότητα: οι γυναίκες δεν αμείβονται όπως οι άντρες, επομένως οι άντρες έχουν ένα προβάδισμα στην εργασία και επειδή έχουν αυτό το προβάδισμα αμείβονται περισσότερο (Blackburn et al., 2002).

Στον αντίποδα αυτής της προσέγγισης βρίσκεται η άποψη της φεμινιστικής θεωρίας, η οποία αποδίδει το φαινόμενο στην επικράτηση της πατριαρχίας. Η θεωρία αυτή είναι περισσότερο περιγραφική παρά αιτιολογική. Δίνει έμφαση στα προνόμια που έχουν οι άντρες και κυρίως στη δυνατότητα τους να κρατούν τις πύλες των ανώτερων θύκων κλειστές για τις γυναίκες (gate keeping mechanisms). Οι άντρες διαιωνίζουν την ανισότητα των απολαβών, ώστε οι γυναίκες να μην μπορούν να ανεξαρτητοποιηθούν από την επιρροή τους (βλ. Goldberg, 1993).

Το επιχείρημα της πατριαρχίας έχει σίγουρα κάποια βάση, καθώς ο ΟΗΕ το 2001 διαπίστωσε ότι σε όλες τις χώρες οι γυναίκες υποαντιπροσωπεύονται σε όλες τις βαθμίδες της διοίκησης στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, στην πολιτική και τις επιχειρήσεις. Παρ' όλα αυτά, η λογική του επιχειρήματος της πατριαρχίας είναι αρκετά κυκλική και φαίνεται ότι υποτιμά την ικανότητα των γυναικών να διεκδικούν τα δικαιώματά τους και να αντεπεξέρχονται με επιτυχία στις δύσκολες καταστάσεις που αντιμετωπίζουν. Ταυτόχρονα, το μοντέλο υπερεκτιμά τη δύναμη των αντρών, οι οποίοι θεωρείται ότι δρουν συλλογικά και συντονισμένα εναντίον των γυναικών (Browne, 2000).

Μια πιο πρόσφατη θεωρία είναι η «Θεωρία της Προτίμησης» (Hakim, 2000), η οποία διαχωρίζει τις γυναίκες σε τρεις κατηγορίες ανάλογα με την έμφαση που δίνουν στην εργασία ή την οικογενειακή τους ζωή: Τις γυναίκες που επικεντρώνονται στην εργασία τους, τις γυναίκες οι οποίες επικεντρώνονται στην οικογένεια και αυτές που προσαρμόζονται και στα δύο. Οι δύο πρώτες κατηγορίες είναι αρκετά σαφείς, η πρώτη αναφέρεται στις γυναίκες που δίνουν ένα προβάδισμα στο ρόλο τους ως εργαζόμενες, οι οποίες είτε δεν έχουν οικογένεια, είτε όταν έχουν οικογένεια, έχουν ισότιμες σχέσεις και καθήκοντα με το σύντροφό τους, επομένως έχουν τη δυνατότητα να επενδύσουν χρόνο και προσπάθεια στην εργασία τους. Για τις γυναίκες αυτές δεν υπάρχει έντονος οριζόντιος διαχωρισμός εργασίας, καθώς διεκδικούν εργασία σε όλους τους τομείς ανάλογα με τις ικανότητές τους. Οι γυναίκες αυτές, όμως, τονίζει η Hakim (1992), έρχονται αντιμέτωπες με τις διακρίσεις και το διαχωρισμό, κυρίως τον κάθετο, σε καθημερινή βάση γιατί αντιμετωπίζουν τους άντρες ως ισότιμες στα προσόντα και στις φιλοδοξίες.

Η δεύτερη κατηγορία γυναικών αναφέρεται στις γυναίκες που δίνουν προβάδισμα στο ρόλο τους ως σύζυγοι και μητέρες. Οι γυναίκες αυτές προτιμούν να μείνουν μακριά από την αγορά εργασίας, χωρίς απαραίτητα να στερούνται προσόντων. Στην περίπτωση τους οι οποιεσδήποτε γνώσεις και δεξιότητες τους χρησιμοποιούνται ως βάση για την πνευματική καλλιέργεια της οικογένειας. Αν χρειαστεί να εργαστούν, οι γυναίκες αυτές προτιμούν την ημι-απασχόληση, την εποχιακή εργασία και γενικά θέσεις με ευέλικτα ωράρια.

Το μεγαλύτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η κατηγορία των γυναικών, οι οποίες προσαρμόζονται στις εργασιακές απαιτήσεις, ενώ παράλληλα προσπαθούν να εκπληρώσουν τα οικογενειακά τους καθήκοντα. Στην κατηγορία αυτή εντάσσεται η πλειονότητα των γυναικών, οι οποίες στην προσπάθειά τους να συνδυάσουν τους πολλαπλούς τους ρόλους μειώνουν τις φιλοδοξίες τους για επαγγελματική αναγνώριση και επιτυχία. Οι γυναίκες αυτές προτιμούν «γυναικεία» επαγγέλματα (οριζόντιος διαχωρισμός), ενώ παράλληλα δεν αντιστέκονται στις πιέσεις που τις εμποδίζουν να προχωρήσουν επαγγελματικά (κάθετος διαχωρισμός). Οι επιλογές τους, ως ένα βαθμό, ανακυκλώνουν και ενδυναμώνουν το φαινόμενο του διαχωρισμού.

Τέλος, αξίζει να σημειώσουμε ότι η Hakim (1992) τονίζει πως οι κατηγορίες αυτές δεν είναι απόλυτες. Αντίθετα, μια γυναίκα μπορεί σε διαφορετικά στάδια της ζωής της να αναλάβει διαφορετικούς ρόλους και να μετακινηθεί από κατηγορία σε κατηγορία ανάλογα με τις προτεραιότητες που θέτει.

Το σύστημα των κατηγοριών της Hakim είναι εύληπτο, αλλά όπως και κάθε μοντέλο κατηγοριών τείνει να απλουστεύει το εξεταζόμενο φαινόμενο και να κάνει γενικεύσεις μεταξύ των ατόμων – στην περίπτωση αυτή των γυναικών (Browne, 2000). Επιπρόσθετα, το μοντέλο προσεγγίζει μονοδιάστατα, το φαινόμενο του διαχωρισμού, θεωρώντας ότι είναι ευθύνη της γυναίκας και της ιδιοσυγκρασίας της ο τρόπος που θα τοποθετηθεί μέσα στην αγορά εργασίας. Το μοντέλο δίνει έμφαση στην προτίμηση της γυναίκας, ενώ παραγκωνίζονται οι εξωγενείς κοινωνικοί παράγοντες, οι οποίοι επηρεάζουν τη συμπεριφορά της ως εργαζόμενη. Ενώ γίνονται αναφορές στην ύπαρξη του διαχωρισμού και των διακρίσεων, η θεωρία της προτίμησης εξετάζει ατομικά τη στάση που θα κρατήσει η γυναίκα απέναντι στο φαινόμενο και όχι το φαινόμενο στο σύνολό του.

Πολλοί μελετητές ισχυρίζονται ότι προκειμένου να γίνει κατανοητό, το φαινόμενο του έμφυλου διαχωρισμού πρέπει να εξεταστούν οι οικονομικές, κοινωνικές και θεσμικές συνθήκες κάτω από τις οποίες αυτό διαμορφώθηκε (Crompton & Le Feuvre, 2003, Blackburn et al., 2002). Μία τέτοια προσπάθεια γίνεται από τους Blackburn, Browne, Brooks και Jarman (2002), οι οποίοι αναλύουν διεξοδικά την εμφάνιση του φαινομένου του διαχωρισμού μέσω μιας ιστορικής σκοπιάς, συνυπολογίζοντας τις αλλαγές που έγιναν, στη μορφή της εργασίας, στη βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου και στη διαμόρφωση μηχανισμών που στηρίζουν την απασχόληση των γυναικών (π.χ. ολοήμερα σχολεία, παιδικοί σταθμοί κ.τ.λ.). Μέσα από αυτές τις βασικές παραμέτρους διαπιστώνουν ότι το φαινόμενο του διαχωρισμού «προέκυψε» ως δευτερογενές αποτέλεσμα των αλλαγών που έγιναν στην αγορά εργασίας (π.χ. μείωση χειρωνακτικής εργασίας και παράλληλη αύξηση

του τομέα των υπηρεσιών) σε συνδυασμό με τη μεταβολή στην επικρατούσα ιδεολογία κάθε εποχής, η οποία κατεύθυνε γυναίκες και άντρες προς τη μία ή την άλλη επαγγελματική επιλογή.

Το τελευταίο μοντέλο βασίζεται στη δυναμική των κοινωνικών διεργασιών, οι οποίες αλλάζουν μέσα στο χώρο και το χρόνο και συνδιαμορφώνονται με τα κοινωνικά γεγονότα της εποχής. Το φαινόμενο του διαχωρισμού, αν και αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο ή ακόμα και φυσική συνέπεια της εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας, δε σταματά να επηρεάζει την πραγματικότητα των εργαζόμενων γυναικών και να διαμορφώνει τη συμπεριφορά τους στον εργασιακό και οικογενειακό χώρο.

Ένα από πιο ενδιαφέροντα και δυσερμήνευτα θέματα που αφορούν στο διαχωρισμό με βάση το φύλο είναι η παρατήρηση ότι ο συνολικός δείκτης έμφυλου διαχωρισμού είναι πιο αυξημένος στις θεωρούμενες ως «προοδευτικές» χώρες (π.χ. Σουηδία) από ότι στις θεωρούμενες «παραδοσιακές» σε θέματα φύλου χώρες (π.χ. Πορτογαλία, Ιταλία κ.τ.λ.). Οι απόψεις των μελετητών/-τριών διχάζονται, αλλά φαίνεται ότι η ερμηνεία του φαινομένου βρίσκεται στο είδος του διαχωρισμού που συνήθως μετράμε. Σε ότι αφορά στον οριζόντιο διαχωρισμό, φαίνεται ότι παρατηρείται σε όλες τις χώρες τουλάχιστον ως προς το διαχωρισμό χειρωνακτικών και μη χειρωνακτικών επαγγελμάτων (Charles, 2003) και είναι αρκετά ορατός σε όλες σχεδόν τις χώρες (Blackburn et al., 2002). Σε ότι αφορά, όμως, στον κάθετο διαχωρισμό, φαίνεται ότι είναι χαμηλότερος στις λεγόμενες «παραδοσιακές» χώρες, πιθανώς γιατί η επικράτηση του παραδοσιακού μοντέλου των έμφυλων σχέσεων δημιουργεί διαφορετικούς τρόπους ή σύμβολα επιβράβευσης των ανδρών (Bridges, 2003), οπότε δεν υπάρχει ανάγκη παραγκωνισμού των γυναικών στον τομέα της εργασίας.

Τα ερευνητικά δεδομένα από διαφορετικές επιστήμες φαίνεται να συγκλίνουν στο ότι ανεξάρτητα από τις θεσμικές ρυθμίσεις που έχουν κάνει τα κράτη σε νομικό επίπεδο για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων, οι περισσότεροι/-ες άνδρες και γυναίκες κατανοούν και εκπληρώνουν τους ρόλους τους μέσα από το πρίσμα των στερεότυπων έμφυλων ρόλων και ενεργούν βάσει αυτών (Charles, 2003). Είναι αποκαλυπτικά τα αποτελέσματα πρόσφατης έρευνας της Heilman και των συνεργατών της (2004), οι οποίοι/-ες διαπίστωσαν ότι οι γυναίκες όταν επιτυγχάνουν στον εργασιακό χώρο γινόταν λιγότερο αρεστές από τρίτους. Ειδικά όταν η επιτυχία αυτή σημειώνεται σε έναν παραδοσιακά αντρικό χώρο, αυξάνονται οι πιθανότητες οι γυναίκες να θεωρηθούν επιθετικές, αντιπαθητικές και να γίνουν αντικείμενο αμφισβήτησης. Η εντύπωση που δημιουργείται επηρεάζει τις ίδιες, αλλά και τον τρόπο με τον οποίο αξιολογούνται μέσα στο περιβάλλον εργασίας τους.

Σε ότι αφορά στην εικόνα του φαινομένου στην Ελλάδα, το ΚΕΘΙ (Ντερμανάκης, 2004) -στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL I- μελέτησε συστηματικά το φαινόμενο της «Γυάλινης Οροφής» με βάση τα δεδομένα της ΕΣΥΕ του 1995. Από την έρευνα αυτή, διαπιστώθηκε ότι η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων καλύπτει μόλις το 49% των θέσεων που τους αναλογούν με βάση τη συνολική συμμετοχή τους ως εργαζόμενες στις επιχειρήσεις. Το φαινόμενο εντείνεται όσο εξετάζουμε τα ανώτερα κλιμάκια των επιχειρήσεων. Εκεί διαπιστώνουμε ότι από τις γυναίκες που φτάνουν στις ανώτερες θέσεις μιας επιχείρησης, μόνο 70% από αυτές προχωρούν στα ανώτατα κλιμάκια διοίκησης. Αξίζει να σημειωθεί ότι ειδικά για τις μεγάλες επιχειρήσεις (>100 εργαζόμενοι/-ες) το ποσοστό αυτό φτάνει στο 54%, δηλαδή μόνο οι μισές από τις γυναίκες μεσαία/ανώτερα στελέχη θα προχωρήσουν σε ανώτατα κλιμάκια της επιχείρησης (ΚΕΘΙ, 2004).

Σε αντίστοιχη έρευνα με θέμα τον οριζόντιο διαχωρισμό (Ντερμανάκης, 2005) διαπιστώθηκε ότι το φαινόμενο του οριζόντιου διαχωρισμού διατηρήθηκε ή/και αυξήθηκε κατά την τριετία 1993-2003. Επίσης, φαίνεται ότι στις νεαρότερες ηλικίες, δηλαδή τους/τις νεοεισερχόμενους/-ες στο χώρο εργασίας, ο οριζόντιος διαχωρισμός είναι πιο έντονος. Για το 2003 στους/στις απασχολούμενους/-ες ηλικίας 15-29 ετών, προκειμένου να αποκατασταθεί η ισορροπία στην αντιπροσώπευση των δύο φύλων στην απασχόληση, θα έπρεπε να αλλάξει επάγγελμα το 43,5% των ανδρών και γυναικών. Επιπλέον, το φαινόμενο έχει μεγαλύτερη ένταση σε επιχειρήσεις με λιγότερο από 11 απασχολούμενους/-ες, όπου για την εξάλειψη του επαγγελματικού διαχωρισμού θα απαιτούνταν η αλλαγή επαγγέλματος από το 43,8% των ανδρών και γυναικών. Το 2003 οι γυναίκες υποαντιπροσωπεύονται σε σχέση με τη συμμετοχή τους στη γενική απασχόληση σε 13 από τις 27 κατηγορίες επαγγελμαμάτων που υπάρχουν συνολικά, με χαμηλότερα ποσοστά στους κλάδους: μεταλλωρύχοι, λατόμοι, οικοδόμοι και συναφή επαγγέλματα (2,9%²¹) και οδηγοί μέσων μεταφοράς και χειριστές κινητού εξοπλισμού (2,1%) – πρόκειται για κατεξοχήν χειρωνακτικά επαγγέλματα. Αντίστοιχα, οι γυναίκες υπεραντιπροσωπεύονται σε σχέση με τη συμμετοχή τους στη γενική απασχόληση σε 6 από τις 27 κατηγορίες επαγγελμαμάτων που υπάρχουν συνολικά, με υψηλότερα ποσοστά στους κλάδους: εκπαιδευτικοί (166,6%), τεχνολόγοι και τεχνικοί βοηθοί των επιστημών της βιολογίας και υγείας (216,9%), ανειδίκευτοι/-τες υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων (185,5%).

Συμπερασματικά, διαφαίνεται ότι ανεξάρτητα από τις αιτίες δημιουργίας του φαινομένου ο διαχωρισμός στο χώρο εργασίας (κάθετος και οριζόντιος), είναι

²¹ Τα ποσοστά που παρουσιάζονται σε παρένθεση για κάθε κλάδο ορίζονται ως η αναλογία των γυναικών σε ένα κλάδο προς την αναλογία των γυναικών στο σύνολο της απασχόλησης.

υπαρκτός και είναι άμεσα ή έμμεσα αισθητός σε γυναίκες και άντρες. Η κοινωνική αυτή πραγματικότητα, επηρεάζει τις επιλογές του εργατικού δυναμικού στο σύνολό του, το οποίο κάνει επαγγελματικές επιλογές συνυπολογίζοντας τα προσδοκώμενα εμπόδια ή διευκολύνσεις που πιστεύει ότι θα συναντήσει κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Η διαδικασία αυτή συμβάλει στην αναπαραγωγή των διακρίσεων και την παγίωσή τους.

V. Εκπαίδευση, κατάρτιση και επιμόρφωση

Ήδη από το 2000 που πραγματοποιήθηκε η Ευρωπαϊκή Σύνοδος στη Λισσαβόνα και οριοθετήθηκαν οι νέοι στρατηγικοί στόχοι για την απασχόληση, τέθηκε στο Συμβούλιο της Ευρώπης η πολιτική βούληση σχετικά με την ενδυνάμωση της εκπαίδευσης, ως μέσου για την προώθηση και βελτιστοποίηση της απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Συγκεκριμένα, αναφέρεται: *«να γίνει ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη η οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, με περισσότερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή»* (Europarliament, 2000). Ο στόχος αυτός επιβεβαιώθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης το 2001 (European Council, 2001) και τονίστηκε εκ νέου η σημασία και η αναγκαιότητα για τη δια βίου μάθηση, η οποία καλύπτει την εκπαίδευση και την κατάρτιση σε όλα τα επίπεδα και συμβάλλει αποφασιστικά στην αειφόρο ανάπτυξη.

Μεταξύ των άλλων, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο επικύρωσε τρεις στρατηγικούς στόχους (και δεκατρείς συναφείς συγκεκριμένους στόχους) που πρέπει να επιτευχθούν με ορίζοντα το 2010: τα σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης πρέπει να συνδυάζουν ποιότητα, πρόσβαση και άνοιγμα στον κόσμο (Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2004)²². Επίσης, το 2004 το Συμβούλιο «Παιδεία, Νεολαία και Πολιτισμός» παροτρύνει τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης να λάβουν όλα εκείνα τα απαραίτητα μέτρα, ώστε να ενισχυθούν οι πολιτικές, τα συστήματα και οι πρακτικές στον τομέα του δια βίου προσανατολισμού στην Ευρώπη, αναφέροντας ότι *«η παροχή δια βίου προσανατολισμού υψηλής ποιότητας συνιστά βασικό στοιχείο των στρατηγικών εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης για την επίτευξη του στρατηγικού στόχου της Λισσαβόνας να καταστεί η Ευρώπη η πλέον δυναμική κοινωνία της γνώσης ανά την υφήλιο έως το 2010»* (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2004).

Η στρατηγική της Λισσαβόνας μπορεί να επιτευχθεί αν ενδυναμωθεί η κοινωνία της γνώσης. Προς αυτήν την κατεύθυνση μείζονος σημασίας είναι η εκπαίδευση και η

²² Περισσότερες πληροφορίες για την Εκπαίδευση και την Επαγγελματική Κατάρτιση παρέχονται: α) Στα συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισσαβόνας - Δελτίο 3-2000, σημείο 1.5, β) Στην ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο "Αποδοτικές επενδύσεις στην εκπαίδευση και την κατάρτιση: επιτακτική ανάγκη για την Ευρώπη" - COM(2002) 779 και Δελτίο 1/2-2003, σημείο 1.4.28, γ) Στην κοινή ενδιάμεση έκθεση του Συμβουλίου και της Επιτροπής "Εκπαίδευση και κατάρτιση 2010 - Για την επιτυχία της στρατηγικής της Λισσαβόνας απαιτούνται επείγοντως μεταρρυθμίσεις" για την εφαρμογή του αναλυτικού προγράμματος εργασίας σχετικά με την παρακολούθηση των στόχων των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη - Δελτίο 1/2-2004, σημείο 1.4.31, δ) Στα συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισσαβόνας - Δελτίο 3-2000, σημείο 1.5, ε) Στα συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Βαρκελώνης - Δελτίο 3-2002, σημείο 1.36, στ) Στο ψήφισμα του Συμβουλίου για ενισχυμένη συνεργασία σε ευρωπαϊκό επίπεδο στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης - Δελτίο 12-2002, σημείο 1.4.33, ζ) Στο ψήφισμα του Συμβουλίου για τη δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση - ΕΕ C 163 της 9.7.2002 και Δελτίο 6-2002, σημείο 1.4.24.

κατάρτιση, καθώς παρέχουν τα εχέγγυα εκείνα για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του (εν δυνάμει) εργατικού δυναμικού. Επιπρόσθετα, εξασφαλίζουν ότι οι νεοεισερχόμενοι/-ες στην αγορά εργασίας θα μπορούν να ανταποκριθούν στην αυξημένη ανταγωνιστικότητα της τελευταίας, μέσω των απαραίτητων προσόντων που θα αποκτήσουν. Η αύξηση της απασχολησιμότητας και παράλληλα της ανταγωνιστικότητας, δε συντελεί μόνο στην άνοδο του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος μιας χώρας, αλλά βελτιώνει παράλληλα και το εκπαιδευτικό σύστημα, επιτυγχάνει τη βιώσιμη οικονομική μεγέθυνση, αναπτύσσει την κοινωνική συνοχή και δημιουργεί περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας.

Κατά συνέπεια, κρίνεται σκόπιμη η ανάπτυξη όχι μόνο της κατάρτισης, αλλά και της εκπαίδευσης σε όλες τις βαθμίδες, καθώς και της δια βίου μάθησης, μιας και η τελευταία ενισχύει το επίπεδο δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και επιτρέπει την άμεση προσαρμογή του στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας και στις νέες τεχνολογίες.

Σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, περίπου 33.000.000 άτομα τελούν υπό ανεργία, ενώ το 32% του εργατικού δυναμικού έχει χαμηλού επιπέδου δεξιότητες. Προβλέπεται, μάλιστα, ότι μέχρι το 2010, το 50% των νέων θέσεων απασχόλησης θα απευθύνονται σε άτομα με υψηλή εξειδίκευση, ενώ μόλις το 15% σε εργαζόμενους/-ες με βασική εκπαίδευση (Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2005).

Στην Ελλάδα, το μέσο εκπαιδευτικό επίπεδο του εργατικού δυναμικού (από 25 έως 59 ετών) στην Ελλάδα παραμένει ιδιαίτερα χαμηλό, καθώς το 50% περίπου του πρώτου έχει μόνο ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση. Το πρόβλημα της ελλιπούς αρχικής εκπαίδευσης είναι ιδιαίτερα έντονο στον πληθυσμό άνω των 45 ετών: το 90% περίπου του πληθυσμού αυτού έχει αρχική εκπαίδευση που δεν ξεπερνά την υποχρεωτική. Η εικόνα βελτιώνεται για τις ηλικίες μεταξύ 25 και 34 ετών, οι οποίες παραμένουν για περισσότερο χρόνο στο εκπαιδευτικό σύστημα. Η αύξηση της παραμονής αυτής είναι, κατά μέσο όρο, δύο χρόνια για τους άνδρες και τέσσερα χρόνια για τις γυναίκες²³. Παρά την εμφανή ανάπτυξη του εκπαιδευτικού συστήματος στην Ελλάδα, παρατηρούνται ακόμη δυσχέρειες στην προσαρμογή στις Νέες Τεχνολογίες, με αποτέλεσμα να παρατηρείται μείωση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού. Προς επίρρωση αυτού, τα στατιστικά δεδομένα δεικνύουν ότι η Ελλάδα καταλαμβάνει τη 12^η θέση σε ανεργία στο σύνολο ανδρών και γυναικών αποφοίτων μέσης εκπαίδευσης και πτυχιούχων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

²³ Για περισσότερες πληροφορίες, δες την ιστοσελίδα του Επιχειρησιακού Προγράμματος Εκπαίδευση και Αρχική Κατάρτιση (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ.) του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και ιδιαίτερα: http://www.epeaek.gr/epeaek/sitecontent/ep_kef_1_new.doc

Ακόμα, το ποσοστό ανεργίας των νέων αποφοίτων ηλικίας από 20 έως 24 ετών, ένα χρόνο μετά την έξοδό τους από το εκπαιδευτικό σύστημα, είναι σαφώς μεγαλύτερο για τις γυναίκες από αυτό των ανδρών²⁴.

Στα πλαίσια αυτά, γίνεται η προσπάθεια προώθησης εκπαιδευτικών πολιτικών, οι οποίες συντελούν στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, βελτιώνουν τις συνθήκες και αυξάνουν τις δυνατότητες των νέων για παραγωγική απασχόληση, καταπολεμούν τον κοινωνικό αποκλεισμό και συμβαδίζουν με το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο ως προς τις πολιτικές αναφορικά με τα ζητήματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και επιμόρφωσης. Ταυτόχρονα, οι κοινοτικά συγχρηματοδοτούμενες εκπαιδευτικές πολιτικές λαμβάνουν υπόψη τους τις προσπάθειες των ευρωπαϊκών κοινωνιών για την «κοινωνία της γνώσης», την κατάρτιση Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση και τη διατήρηση και ανάδειξη της πολυπολιτισμικότητας²⁵.

Οι εκπαιδευτικές πολιτικές (μακροπρόθεσμες ή βραχυπρόθεσμες) που πραγματοποιούνται, συντελούν ουσιαστικά αφενός στην υποστήριξη της τυπικής εκπαιδευτικής διαδικασίας και αφετέρου στην αύξηση των τυπικών προσόντων που απαιτούνται σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας. Στην Ελλάδα, όπου σε σημαντικό ποσοστό παρατηρείται διακοπή της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, η αναγκαιότητα πρόσθετης εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι περισσότερο από εμφανής.

Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία που παρέχει η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδας (Ε.Σ.Υ.Ε.), κατά το σχολικό έτος 2003-2004, στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (γυμνάσιο) από το σύνολο των 707.571 μαθητών/-τριών, τα αγόρια ήταν 367.943 και τα κορίτσια 339.628. Αναφορικά με το λύκειο –και συνυπολογίζοντας μόνο τα ενιαία λύκεια, τα τεχνικά επαγγελματικά και τα ενιαία εκκλησιαστικά λύκεια που υπάγονται στο Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων- από το σύνολο των 358.033 μαθητών/-τριών, τα αγόρια ήταν 182.254, ενώ τα κορίτσια 175.779 (Ε.Σ.Υ.Ε., 2004). Στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, ο φοιτητικός πληθυσμός κατανέμεται ως εξής: στην Τεχνολογική Εκπαίδευση (Α.Τ.Ε.Ι. και ΑΣ.ΠΑΙ.ΤΕ), από το σύνολο των 139.506 φοιτητών/-τριών, 69.392 ήταν άνδρες και 70.114 γυναίκες. Στην Επαγγελματική και Εκκλησιαστική Εκπαίδευση από το σύνολο των 5.813 φοιτητών/-τριών, 5.387 ήταν άνδρες και 426 γυναίκες. Τέλος, στην Ανωτάτη Εκπαίδευση από το σύνολο των 171.245 φοιτητών/-τριών, οι άνδρες ήταν 69.427 και οι γυναίκες 101.818 (Ε.Σ.Υ.Ε., 2005).

Εξάλλου, όσο μεγαλύτερη είναι η παραμονή στην εκπαιδευτική διαδικασία, τόσο αυξάνουν η δυνατότητα για απασχόληση και η ικανότητα προσαρμογής των

²⁴ Στο ίδιο

²⁵ Στο ίδιο

ατόμων στις απαιτήσεις αναδιάρθρωσης της αγοράς εργασίας και στις επιπτώσεις των νέων τεχνολογιών στις επιχειρήσεις.

Αναφορικά με τη δια βίου μάθηση, η τελευταία περιλαμβάνει το σύνολο των εκπαιδευτικών υπηρεσιών και των υπηρεσιών κατάρτισης. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ορίζει τη δια βίου μάθηση ως *«κάθε μαθησιακή δραστηριότητα που αναλαμβάνεται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής, με σκοπό τη βελτίωση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων, στο πλαίσιο μιας προσωπικής, κοινωνικής οπτικής ή/και μιας οπτικής που σχετίζεται με την απασχόληση»* (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2001, σελ. 12). Η δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση έχει υποδειχθεί ότι συμβάλλει στην ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και στη βελτίωση της Ποιότητας Ζωής των πολιτών, στην ενδυνάμωση των αναπτυξιακών επιδόσεων των επιχειρήσεων και στην αύξηση της παραγωγικότητας του συντελεστή εργασίας.

Απαραίτητες προϋποθέσεις προκειμένου η δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση να συντελέσουν θετικά στα παραπάνω, αποτελούν τόσο η χαρτογράφηση των πραγματικών αναγκών των επιχειρήσεων και των καταρτιζομένων, ώστε να σχεδιαστούν με επιτυχία τα ανάλογα προγράμματα, όσο και η οικειοθελής και συνειδητή συμμετοχή των ατόμων στα προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης. Επιπλέον, θεωρείται μείζονος σημασίας η αύξηση και πολύμορφη ενίσχυση των ενεργειών γενικής εκπαίδευσης (και όχι μόνο επαγγελματικής κατάρτισης) ενός σημαντικού τμήματος του πληθυσμού και ιδίως των ατόμων που δεν είχαν την ευκαιρία να παρακολουθήσουν τις υποχρεωτικές βαθμίδες του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος (Ο.Κ.Ε., 2005). Η δια βίου μάθηση αποτελεί κατ' ουσίαν τη συνεχή διαδικασία απόκτησης, συμπλήρωσης και βελτίωσης των δεξιοτήτων ενός ατόμου, έτσι ώστε να μπορεί να συμμετάσχει πλήρως σε μια κοινωνία βασισμένη στη γνώση. Η ανάπτυξη της γνώσης και της ικανότητας είναι αποτέλεσμα όλων των μορφών εκμάθησης. Επιπρόσθετα, χρειάζεται να αποτελέσει ένα βασικό συστατικό του Ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου και παράλληλα πρέπει να υιοθετηθούν καινοτόμες και ποσοτικά προσδιορίσιμες προσεγγίσεις προς το στόχο αυτό. Σημαντικό ρόλο σε αυτήν την κατεύθυνση διαδραματίζουν οι κοινωνικοί εταίροι, οι οποίοι απαιτείται να ενθαρρύνουν την έρευνα και να συμφωνήσουν σε νέες μορφές δια βίου εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης.

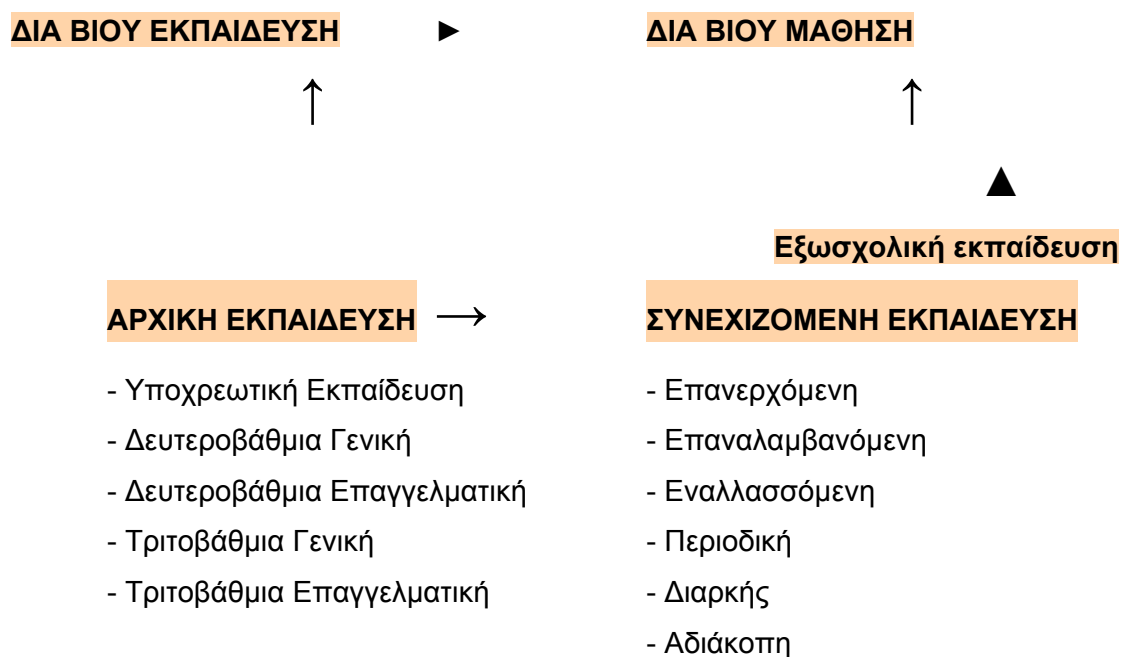
VI. Η δια βίου μάθηση

Παραδοσιακά, ο χώρος της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης χαρακτηρίζεται με τον όρο «εκπαίδευση ενηλίκων» (adult education)· όρος που εξακολουθεί να δεσπόζει στη διεθνή βιβλιογραφία ακόμη και σήμερα. Ο όρος, όμως, αυτός δεν ανταποκρίνεται στα σύγχρονα κοινωνικο-πολιτιστικά δεδομένα. Για παράδειγμα, ενώ οι φοιτητές/-τριες των ανώτατων και ανώτερων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων είναι ενήλικες, η Τριτοβάθμια Εκπαίδευση δεν αποτελεί μέρος της εκπαίδευσης ενηλίκων. Αν εντάξουμε κάθε είδους εκπαίδευση εκτός της υποχρεωτικής στην εκπαίδευση ενηλίκων, τότε η έννοια αυτή παρουσιάζει μεγάλη εσωτερική ανομοιογένεια και ανομοιομορφία που καθίσταται επιστημονικά άκυρη (Titmus, 1996, σελ. 15).

Ο όρος «συνεχιζόμενη εκπαίδευση» θεωρείται από τους/τις ειδικούς ως ο πλέον κατάλληλος όρος προκειμένου να περιγράψει όλες τις μορφές εκπαίδευσης πέραν της αρχικής. Επιπρόσθετα, η έννοια «δια βίου εκπαίδευση» είναι εννοιολογικά ευρύτερη και περιλαμβάνει τόσο την «αρχική» όσο και τη «συνεχιζόμενη» εκπαίδευση. Οι δύο αυτές κατηγορίες, ως ξεχωριστές εκπαιδευτικές φάσεις και διαδικασίες, συγκροτούν τη «δια βίου» εκπαίδευση. Η δια βίου μάθηση, λοιπόν, είναι το αποτέλεσμα τόσο της αρχικής και συνεχιζόμενης εκπαίδευσης όσο και των εξωσχολικών και άτυπων μαθησιακών επιδράσεων (Κελπανίδης, Βруνιώτη, 2004).

Η εννοιολογική αυτή διάκριση-κατάταξη παρουσιάζεται σχηματικά παρακάτω.

Εννοιολογική δομή



Πηγή: Κελπανίδης Μ., Βруνιώτη Κ., *Διαβίου μάθηση*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 2004, σελ. 20.

Η κύρια διαφορά μεταξύ της αρχικής και της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης από κοινωνιολογικής πλευράς είναι ότι η αρχική, παρά τις επιμέρους διαφορές των μορφών της (για παράδειγμα, μερικοί/-ές φοιτούν μόνο στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, ενώ άλλοι/-ες ακολουθούν πανεπιστημιακές σπουδές), συντελείται *πριν από την ένταξη* σε κοινωνικούς και επαγγελματικούς ρόλους, ενώ η συνεχιζόμενη πραγματοποιείται *μετά την ένταξη* και *παράλληλα* με την άσκηση των ρόλων αυτών.

Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση διαθέτει συγκεκριμένες λειτουργίες, οι οποίες καθορίζονται κατά κύριο λόγο από το γεγονός ότι αναζητείται κυρίως από άτομα που είναι ήδη επαγγελματικά ενταγμένα και αναζητούν τρόπους αντιμετώπισης των συνεχώς εμφανιζόμενων προκλήσεων στο πλαίσιο άσκησης των επαγγελματικών τους καθηκόντων. Αυτό, βέβαια, δε σημαίνει ότι τα εκπαιδευτικά τους ενδιαφέροντα και τα μαθησιακά τους κίνητρα στοχεύουν αποκλειστικά στην εκπλήρωση των επαγγελματικών τους στόχων και σκοπών. Σύμφωνα με τα παραπάνω, οι βασικές λειτουργίες της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης μπορούν να συνοψιστούν σε:

1. *Αποφυγή της επαγγελματικής και κοινωνικής υποβάθμισης* των ατόμων σε χαμηλές επαγγελματικές θέσεις εξαιτίας της ταχύτατης απαρχαίωσης (obsolescence) των γνώσεών τους, ώστε με την αναβάθμιση των προσόντων τους ή την επανακατάρτισή τους (retraining) σε άλλο αντικείμενο να αποφύγουν τον επαγγελματικό τους αποκλεισμό.
2. *Ανανέωση και επικαιροποίηση των ήδη υψηλών γνώσεων και δεξιοτήτων* ατόμων που κατέχουν μεσαίες ή ψηλές ιεραρχικά θέσεις στο χώρο εργασίας τους, ενόψει των μεταβαλλόμενων εργασιακών συνθηκών, ώστε να βελτιώσουν την επαγγελματική τους θέση σύμφωνα με τις απαιτήσεις της καριέρας τους.
3. *Διεύρυνση του πλαισίου της κοινωνικής και πολιτικής συμπεριφοράς*, προκειμένου το άτομο να αντεπεξέλθει στις διαρκείς προκλήσεις ενός συνεχώς μεταβαλλόμενου κοινωνικού περιβάλλοντος.
4. *Καλλιέργεια των προσωπικών ενδιαφερόντων και ανάπτυξη της προσωπικής ταυτότητας (personal identity) και του «κοινωνικού εαυτού» (the social self) του ατόμου* (Κελπανίδης, Βρυνιώτη, 2004).

Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση χαρακτηρίζεται από μεγάλη ετερογένεια ως προς το περιεχόμενο αλλά και το γνωσιακό και μαθησιακό επίπεδο των ατόμων, καθώς είναι προσβάσιμη στον καθένα ανεξάρτητα από τα τυπικά και ουσιαστικά του προσόντα. Επομένως, στο πλαίσιο της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης συναντώνται άτομα με διαφορετικό εκπαιδευτικό υπόβαθρο (background), από το χαμηλότερο έως το υψηλότερο επίπεδο γνώσεων. Η ανομοιομορφία αυτή, κυρίως, εμπόδιζε τη

δημιουργία και ανάπτυξη μιας ενοποιητικής θεωρίας στο χώρο αυτό. Η αδυναμία συγκρότησης ενός ενιαίου θεωρητικού πλαισίου δυσκολεύει την ένταξη της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης σε ένα σταθερό ακαδημαϊκό περιβάλλον και τη διαμόρφωσή της ως επιστημονικού αντικειμένου (Κελπανίδης, Βруνιώτη, 2004).

Σύμφωνα με τους Κελπανίδη και Βруνιώτη (2004), οι μακρο-ιστορικοί παράγοντες που έδωσαν ώθηση στην παραδοσιακή εκπαίδευση ενηλίκων εντοπίζονται στην Ευαγγελική Μεταρρύθμιση, στη συγκρότηση του εθνικού κράτους, στο διαφωτισμό και στο εργατικό κίνημα με τη βιομηχανική επανάσταση. Τα κινήματα-ρεύματα αυτά του 19^{ου} αιώνα, με συγκεκριμένους κοσμοθεωρητικούς, θρησκευτικούς και ιδεολογικούς προσανατολισμούς, συνέβαλαν στη διαμόρφωση και ανάπτυξη της εκπαίδευσης ενηλίκων που απευθυνόταν σε όσους/-ες υστερούσαν μορφωτικά, πολιτιστικά και κοινωνικά. Αυτό που άλλαξε σήμερα με την ταχύτατη ανανέωση των γνώσεων στη μεταβιομηχανική κοινωνία είναι ότι η συνεχιζόμενη εκπαίδευση με τη σύγχρονη μορφή της δεν απευθύνεται μόνο σε χαμηλού μορφωτικού επιπέδου άτομα, αλλά και σε άτομα με υψηλό επίπεδο μόρφωσης.

Σε γενικές γραμμές, η εκπαίδευση ενηλίκων συγκροτήθηκε σταδιακά ως επιστημονικό πεδίο τα τελευταία σαράντα χρόνια και απέκτησε τους δικούς του θεωρητικούς, μελετητές, και τις δικές του πανεπιστημιακές σπουδές. Από τις αρχές της δεκαετίας του '80 παρατηρείται στις ευρωπαϊκές χώρες αλματώδης ανάπτυξή της, που φθάνει το 1998, στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης μεταξύ των ενηλίκων, που είχαν τελειώσει τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, το 10% να έχει συμμετάσχει τον τελευταίο μήνα σε επιμορφωτικό πρόγραμμα (Κόκκου, 2002, σελ. 30).

Τα στατιστικά στοιχεία από τα Υπουργεία Παιδείας των δύο οικονομικά και τεχνολογικά πιο αναπτυγμένων χωρών του κόσμου, των ΗΠΑ και της Γερμανίας, δείχνουν ότι η συμμετοχή σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης έχει αυξηθεί σημαντικά από όλες τις κοινωνικές ομάδες τις τελευταίες δεκαετίες. Ο παράγοντας που επηρεάζει περισσότερο τη συμμετοχή είναι το επίπεδο της αρχικής εκπαίδευσης: το ποσοστό συμμετοχής αυξάνει ανάλογα με το επίπεδο αρχικής εκπαίδευσης. Ένας άλλος παράγοντας που φαίνεται να σχετίζεται άμεσα με τη συμμετοχή στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση –ιδίως σε αυτή που είναι συνδεδεμένη με την καριέρα– είναι η επαγγελματική θέση. Το ποσοστό συμμετοχής και στις δύο παραπάνω κατηγορίες αυξάνει σε συνάρτηση και με το εισόδημα. Οι μεσαίες ηλικιακές ομάδες (25-34, 35-44, 45-54 ετών) έχουν σχεδόν εξισώσει τα ποσοστά συμμετοχής. Η κατηγορία 16-24 ετών συμμετέχει λιγότερο στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση, ιδιαίτερα εκείνη που συνδέεται με την επαγγελματική σταδιοδρομία και αυτό είναι πιθανόν διότι οι εργοδότες δεν επενδύουν σε αυτή την ηλικιακή ομάδα εργαζομένων, καθώς δε

γνωρίζουν αν θα παραμείνουν οι τελευταίοι στην επιχείρηση. Τέλος, αναφορικά με το φύλο των συμμετεχόντων/-ουσών, φαίνεται να έχουν εξαλειφθεί οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς το βαθμό συμμετοχής. Ιδιαίτερα δε στην περίπτωση των ΗΠΑ, οι γυναίκες υπερτερούν αριθμητικά σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης επαγγελματικού προσανατολισμού έναντι των ανδρών και ακόμη περισσότερο σε προγράμματα εκπαίδευσης που σχετίζονται με την προσωπική ανάπτυξη. Κάτι τέτοιο φαίνεται να ισχύει και για την Ελλάδα, όπως διαφαίνεται στον πίνακα 1.

Πίνακας 1
Ανάπτυξη του έργου των ΚΕΕ (2003-2004)

ΚΕΕ - Τμήματα – Εκπαιδευόμενοι – Φύλο					
Α/Α	ΚΕΕ	Αριθμός Τμημάτων	Αριθμός Εκπ/νων	Άνδρες	Γυναίκες
1	Αττικής	347	4.087	1.960	2.127
2	Αρκαδίας	41	445	126	319
3	Δωδεκανήσου	60	652	191	461
4	Θεσπρωτίας	47	500	149	351
5	Λέσβου	18	196	17	179
6	Μεσσηνίας	43	550	149	401
7	Πέλλας	23	282	61	221
8	Ροδόπης	49	814	129	685
9	Σερρών	189	2.228	705	1.523
10	Φλώρινας	75	753	301	452
	ΣΥΝΟΛΟ	892	10.507	3.788	6.719

Πηγή: Ομάδα Έργου ΚΕΕ

Ο χαρακτήρας και οι λειτουργίες της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό το περιεχόμενο των προγραμμάτων της. Κύρια χαρακτηριστικά της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης είναι ο εθελοντικός χαρακτήρας και η διαθεσιμότητά της στον/στην οποιονδήποτε/οποιαδήποτε, ανεξαρτήτως των τυπικών προσόντων και ενδιαφερόντων του/της. Στο εύρος των ενδιαφερόντων, αλλά και των κινήτρων, προσπαθούν να ανταποκριθούν οι φορείς της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, προσφέροντας ποικιλία προγραμμάτων ως προς το γνωστικό αντικείμενο. Τα αντικείμενα της επαγγελματικής συνεχιζόμενης εκπαίδευσης είναι πιο δομημένα από ό,τι αυτά της γενικής συνεχιζόμενης εκπαίδευσης. Σύμφωνα με τη διεθνή εμπειρία

αποτελεί γενική διαπίστωση ότι αναφορικά με τα προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης δεν έχει επιτευχθεί να παραχθεί γενικεύσιμη γνώση και οι όποιες γενικεύσεις αφορούν μόνο στις φάσεις σχεδιασμού προγραμμάτων γενικής συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (Κελπανίδης, Βруνιώτη, 2004).

Η ποικιλομορφία των γνωστικών αντικειμένων των προγραμμάτων συνεχιζόμενης εκπαίδευσης συνεπάγεται ένα μεγάλο εύρος προϋποθέσεων στην επιλογή του/της εκπαιδευτή/-τριας ή του εξειδικευμένου στελέχους. Μερικά γνωστικά αντικείμενα μπορούν να διδαχθούν από εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (π.χ. σε πρόγραμμα εκμάθησης της ελληνικής ως δεύτερης ή ξένης γλώσσας), άλλα και από επαγγελματίες του είδους (π.χ. σε πρόγραμμα μαγειρικής), ενώ σε άλλα είναι απαραίτητη η παρουσία πανεπιστημιακού καθηγητή (π.χ. σε πρόγραμμα για τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων). Για τους/τις περισσότερους/-ες εκπαιδευτές/-τριες, η διδασκαλία σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης αποτελεί μερικής απασχόλησης δραστηριότητα, λόγω του περιορισμένου αριθμού εργασιμών ωρών και της συνεπαγόμενης αμοιβής. Έτσι, οι εκπαιδευτές/-τριες και τα στελέχη της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, λόγω αυτής της ανομοιογένειας, δεν αποτελούν σε καμία περίπτωση μια ενιαία επαγγελματική κατηγορία. Υπάρχουν προγράμματα (curricula) Παιδαγωγικών Τμημάτων, τα οποία περιλαμβάνουν μαθήματα για την Εκπαίδευση Ενηλίκων (ΠΤΔΕ Πανεπιστημίου Πατρών και Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης), ενώ το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο προσφέρει από την ίδρυσή του Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στο γνωστικό αντικείμενο της εκπαίδευσης ενηλίκων, στοχεύοντας στην κατάρτιση ικανών στελεχών που θα σταδιοδρομήσουν στο χώρο αυτό.

Στις χώρες της Βόρειας Αμερικής και της Δυτικής Ευρώπης υπάρχει ένας μεγάλος αριθμός ιδρυμάτων και φορέων που προσφέρουν προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, δεδομένου του υψηλού αριθμού ζήτησης. Ορισμένοι φορείς συνδέονται με την Καθολική και την Ευαγγελική Εκκλησία, άλλοι με τα συνδικάτα και τις οργανώσεις βιομηχανίας, ενώ άλλοι με πολιτιστικούς και ιδεολογικούς χώρους. Στις περιπτώσεις αυτές, το είδος της παρεχόμενης εκπαίδευσης σχετίζεται με τις ανάγκες και απαιτήσεις του συγκεκριμένου κοινωνικού χώρου. Απεναντίας, υπάρχουν ιδρύματα, όπως τα Λαϊκά Πανεπιστήμια, που προσφέρουν ένα μεγάλο φάσμα γνωστικών αντικειμένων (Κελπανίδης, Βруνιώτη, 2004).

Η διαμόρφωση και η εφαρμογή εκπαιδευτικών πολιτικών, καθώς και το πλαίσιο ανάπτυξης της εκπαίδευσης ενηλίκων, σχετίζονται με τις εκάστοτε συγκεκριμένες ιστορικές, κοινωνικο-οικονομικές και πολιτικές συνθήκες, που με τη σειρά τους δημιουργούν δυνατότητες και περιορισμούς. Στη χώρα μας, οι απαρχές του θεσμού

της εκπαίδευσης ενηλίκων εντοπίζονται στα μέσα του 19ου αιώνα και τις αρχές του 20ου όταν ένας μικρός αριθμός φορέων οργανώνει δραστηριότητες εκπαίδευσης ενηλίκων. Γενικά, οι μακρο-ιστορικοί παράγοντες που περιγράφηκαν σε προηγούμενο σημείο και που συνέβαλαν στην ανάπτυξη της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης στην Ευρώπη, δεν επέδρασαν με τον ίδιο τρόπο στην Ελλάδα. Ένας λόγος ήταν ότι η Ορθόδοξη Εκκλησία δε διαδραμάτισε το ρόλο της Καθολικής και Ευαγγελικής Εκκλησίας στην καταπολέμηση του αναλφαβητισμού. Επίσης, η βαρύτητα που έδινε το εθνικό κράτος στη διαμόρφωση εθνικής ταυτότητας προσανατόλισε την εκπαιδευτική πολιτική και τις διδακτικές δράσεις στην υποχρεωτική εκπαίδευση (Κελπανίδης, Βруνιώτη, 2004).²⁶

Η πρώτη προσπάθεια οργάνωσης της επιμόρφωσης ενηλίκων ξεκίνησε από το ΥΠΕΠΘ το 1929 επί κυβερνήσεως Ελ. Βενιζέλου, με βασικό στόχο την ανάπτυξη του αλφαβητισμού και της βασικής παιδείας του πληθυσμού, παρέχοντας στη συνέχεια γνώσεις επαγγελματικής και κοινωνικής κατάρτισης. Ως φορείς υλοποίησης αναφέρονται, κυρίως, οι διάφοροι μορφωτικοί σύλλογοι και οι εργατικές ενώσεις. Επιπλέον, τα Επιμελητήρια της Αθήνας και του Πειραιά ιδρύουν νυκτερινά τεχνικά σχολεία. Αντίστοιχες νυκτερινές σχολές ιδρύονται από το ελληνικό κράτος κατά τη διάρκεια του μεσοπολέμου, στα πλαίσια μιας ευρύτερης προσπάθειας για τον αλφαβητισμό ενηλίκων, αλλά και την αφομοίωση των ξενόφωνων και κυρίως των μειονοτήτων που παραμένουν στην Ελλάδα μετά τις ανταλλαγές πληθυσμών. Η παραπάνω περίοδος αποτυπώνει προσπάθειες, που διακρίνονται περισσότερο όμως από ένα τυχαίο και αποσπασματικό παρά από ένα οργανωμένο τρόπο υλοποίησης (Κόκκος, 2002).

Τη μεταπολεμική περίοδο γίνονται απόπειρες οργάνωσης του θεσμού, οι πρώτες νομοθετικές ρυθμίσεις και η ίδρυση φορέων εκπαίδευσης ενηλίκων. Σε όλους τους νομούς αναπτύσσεται δίκτυο της Λαϊκής Επιμόρφωσης με στόχο την καταπολέμηση του αναλφαβητισμού και σε κάθε νομό λειτουργεί Νομαρχιακή Επιτροπή Λαϊκής Επιμόρφωσης. Δημιουργείται δίκτυο των Κέντρων Γεωργικής

²⁶ Η ίδρυση των φιλεκπαιδευτικών εταιρειών στα μεγάλα αστικά κέντρα στα μέσα του 19^{ου} αιώνα στο πνεύμα του διαφωτισμού δεν κατάφερε να καταπολεμήσει τον αναλφαβητισμό, κυρίως, όσον αφορά στις τάξεις των αγροτών και εργατών. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθούμε στις διάφορες γυναικείες οργανώσεις, όπως ο *Σύλλογος κυριών υπέρ της γυναικείας εκπαιδεύσεως* που ιδρύθηκε το 1872 στην Αθήνα, που στόχευαν στην άνοδο του μορφωτικού επιπέδου των Ελληνίδων (Ζιώγου-Καραστεργίου, 1986· Δεληγιάννη και Ζιώγου, 1993). Επίσης, η ιδρύτρια του *Λυκείου των Ελληνίδων* (1911) και εκδότρια της *Εφημερίδος των Κυριών* (1887-1917) Καλλιρρόη Παρρέν έθεσε ως προτεραιότητα και βασική προϋπόθεση για τη χειραφέτηση των γυναικών τη διεκδίκηση της εκπαίδευσης. Η Παρρέν πίστευε ότι η άνοδος του μορφωτικού επιπέδου των γυναικών θα συντελούσε στην καλύτερη εκτέλεση των οικογενειακών καθηκόντων τους, αλλά και στην επαγγελματική τους αποκατάσταση, εάν το επιθυμούσαν οι ίδιες. Παράλληλα με την άσκηση πίεσης προς την Πολιτεία, οι γυναίκες ανέλαβαν πρωτοβουλίες, όπως για παράδειγμα η οργάνωση μαθημάτων για άπορες μητέρες και εργαζόμενες γυναίκες (Μιχοπούλου, 2005).

Εκπαίδευσης (ΚΕ.Γ.Ε.) σε όλους τους νομούς με στόχο την κατάρτιση των αγροτών. Ιδρύεται το Ελληνικό Κέντρο Παραγωγικότητας (ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ.), που ανέπτυξε δραστηριότητες κατάρτισης ανέργων και εργαζομένων. Εκτός από τους παραπάνω φορείς, που αναπτύσσουν δραστηριότητες σε όλη τη χώρα, υπάρχουν και άλλοι φορείς, που δραστηριοποιούνται στην εκπαίδευση ενηλίκων, σε μικρότερο ποσοστό και όχι πανελλαδικά, όπως ο Ελληνικός Οργανισμός Μικρών Μεσαίων Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας (Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ.), ο Εθνικός Οργανισμός Πρόνοιας (Ε.Ο.Π.), η Χριστιανική Ένωση Νέων (Χ.Ε.Ν.), καθώς και ιδιωτικές σχολές.

Το σύνολο, όμως, όλων αυτών των δραστηριοτήτων φαίνεται ότι δεν καλύπτει μεγάλες κοινωνικές ομάδες, αν και οι ανάγκες για εκπαίδευση και κατάρτιση ήταν ήδη πολλές, λόγω της αδυναμίας της τυπικής εκπαίδευσης να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, της μαζικής εισόδου των γυναικών στον επαγγελματικό στίβο, της παρουσίας ευπαθών κοινωνικά ομάδων, καθώς και της αυξανόμενης ανεργίας των νέων (Κόκκος, 2002). Στην Ελλάδα η ανάπτυξη της εκπαίδευσης ενηλίκων παρουσιάζει σημαντική καθυστέρηση. Ο πιο έγκριτος δείκτης της καθυστέρησης αυτής είναι ο υψηλός αριθμός αναλφαβητισμού που μαστιζε κυριολεκτικά τη χώρα μέχρι το 1970. Ενώ στη δεκαετία του 1930 ο αναλφαβητισμός είχε εκλείψει ουσιαστικά στη Δυτική Ευρώπη (το ποσοστό αναλφάβητων ήταν κάτω από το 5%), στην Ελλάδα παρέμενε πολύ υψηλό (45%). Στα μέσα της δεκαετίας του 1970, ο αναλφαβητισμός εξακολουθούσε να είναι υψηλός στη χώρα μας (14%). Μια πολύ σημαντική παράμετρος είναι ότι *το ποσοστό του αναλφαβητισμού ήταν τριπλάσιο στις γυναίκες (21,26%) σε σύγκριση με τους άνδρες (6,16%)*. Μία στις τρεις (31,1%) γυναίκες των ενεργών ηλικιών 45-64 ετών δήλωνε αναλφάβητη (ΕΣΥΕ, 1978, σελ. 130).

Με την είσοδο της Ελλάδας στην Ε.Ο.Κ. τα δεδομένα αλλάζουν ραγδαία στο χώρο της εκπαίδευσης ενηλίκων, η οποία υφίσταται ριζικές ποσοτικές και ποιοτικές αλλαγές. Η χρηματοδότηση από το ΕΚΤ είχε ως αποτέλεσμα, στην πρώτη φάση τουλάχιστον, την ποσοτική αύξηση των δράσεων και του αριθμού των συμμετεχόντων/-ουσών σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων (Βεργίδης, 1985). Κυρίαρχη στρατηγική εκπαίδευσης σε αυτή την πρώιμη περίοδο είναι η συμπληρωματική κατάρτιση. Βασικός στόχος, δηλαδή, της εκπαίδευσης ενηλίκων είναι η παροχή συμπληρωματικών εκπαιδευτικών υπηρεσιών, καλύπτοντας έτσι κενά ή ανεπάρκειες του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος.

Από το 1972 η UNESCO έπαιξε συμβουλευτικό ρόλο στην ελληνική κυβέρνηση για την ανάπτυξη της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης. Με βάση της κατευθυντήριες γραμμές από την UNESCO, η εκπαίδευση ενηλίκων οργανώθηκε σε νέο πλαίσιο και το Υπουργείο Παιδείας αποτέλεσε το φορέα χάραξης πολιτικής. Στην

κορυφή της νέας δομής υπήρξε η *Κεντρική Επιτροπή Λαϊκής Επιμόρφωσης*, υπό την της οποίας οργανώθηκαν και λειτουργούσαν σε νομαρχιακό επίπεδο οι *Νομαρχιακές Επιτροπές Λαϊκής Επιμόρφωσης* (ΝΕΛΕ) και σε κοινοτικό επίπεδο τα τοπικά *Κέντρα Λαϊκής Επιμόρφωσης* (ΚΕΛΕ). Η κριτική που ασκείται στις δομές αυτές από τους ειδικούς επιστήμονες είναι ότι ο ελλιπής χαρακτήρας των δράσεων και το πρόβλημα του επαγγελματισμού (professionalism) των στελεχών είχε ως αντίκτυπο την περιορισμένη τους αποτελεσματικότητα. Το 1981 έχουμε τη μετονομασία της *Διεύθυνσης Επιμόρφωσης Ενηλίκων* του ΥΠ.Ε.Π.Θ. σε *Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης*. Με το Ν.1558/85 η Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης απέκτησε αυτοτέλεια (Δούκας, 2001).

Έτσι μετά το 1981, με βάση τη χρηματοδότηση της Ε.Ο.Κ. αλλά και τη συγχρηματοδότηση των επιχειρήσεων με σκοπό την ανάγκη κατάρτισης στελεχών επιχειρήσεων και εξειδίκευσης σε θέματα μάρκετινγκ, οργάνωσης και διοίκησης, που έγινε επιτακτικότερη λόγω του διεθνούς ανταγωνισμού, αναπτύσσονται προγράμματα κατάρτισης στελεχών επιχειρήσεων καθώς και πτυχιούχων ανέργων, με στόχο αφενός την προσαρμογή των εργαζομένων στις νέες συνθήκες και κατά συνέπεια την αύξηση της παραγωγικότητας, αφετέρου δε την καταπολέμηση της ανεργίας μέσω της παροχής εξειδίκευσης, υιοθετώντας μια άλλη στρατηγική εκπαίδευσης, αυτήν της επιστημονικής εξειδίκευσης.

Η Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης μετονομάζεται το 2001 σε *Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων* (ΓΓΕΕ), η οποία έχει ως σκοπό το σχεδιασμό και τη συγκρότηση δομών και το συντονισμό προγραμμάτων δια βίου μάθησης. Για την εφαρμογή αυτής της στρατηγικής ιδρύονται τα *Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων* (ΚΕΕ) που υποστηρίζονται και προωθούνται από το *Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων* (Ι.Δ.ΕΚ.Ε.). Το Ι.Δ.ΕΚ.Ε. είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου που υπάγεται στη Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων του ΥΠ.Ε.Π.Θ.

Στις ομάδες-στόχους των προγραμμάτων και των δράσεων της Γενικής Γραμματείας Εκπαίδευσης Ενηλίκων ανήκουν και οι γυναίκες, ως ευάλωτη ομάδα πληθυσμού που χρήζει ιδιαίτερης κοινωνικής στήριξης. Τα προγράμματα υποστήριξης γυναικών στοχεύουν στην ένταξη των γυναικών στην οικονομική, κοινωνική και επαγγελματική ζωή, καθώς και στην καταπολέμηση των ανισοτήτων λόγω φύλου. Οι στόχοι αυτοί επιτυγχάνονται μέσω των παρακάτω δράσεων:

- Προώθηση της επιχειρηματικότητας.
- Παροχή πληροφόρησης μέσω Τηλεματικού Δικτύου και Παρατηρητηρίου (Διακρατικό Παρατηρητήριο MEDAT) για την υποστήριξη γυναικείων επιχειρήσεων και πληροφόρησης για τις δυνατότητες χρηματοδότησης γυναικείων επιχειρήσεων.

- Κατάρτιση και εξ' αποστάσεως εκπαίδευση στη διοίκηση των γυναικείων επιχειρήσεων στο Κέντρο Προώθησης και Πιστοποίησης Γυναικείων Επιχειρήσεων "Trade House", που λειτουργεί στην Αττική από το DIONI II, το οποίο αναπτύσσεται σε πέντε περιφέρειες της χώρας στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Προγράμματος EQUAL.
- Διερεύνηση και εφαρμογή νέων μονάδων επιχειρηματικής υποστήριξης και επαγγελματικής εκπαιδευτικής πληροφόρησης.
- Ευαισθητοποίηση των γυναικών σε θέματα ισότητας, απασχόλησης, οικονομίας, προώθησης της εναλλακτικής πίστωσης και της μικροπίστωσης γυναικών.

Σήμερα, η Ευρωπαϊκή Ένωση χρηματοδοτεί με σημαντικό αριθμό κονδυλίων τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Η έλλειψη, όμως, δομών, τεχνογνωσίας και εξειδικευμένου προσωπικού αποτελούν τροχοπέδη στην αποτελεσματική αξιοποίηση των πόρων (Κελπανίδης, Βруνιώτη, 2004). Τέλος, σύμφωνα με τα στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας της Ε.Ε. της Eurostat, η Ελλάδα κατέχει στη δια βίου εκπαίδευση την τελευταία θέση ανάμεσα στα υπόλοιπα κράτη-μέλη, με ποσοστό δεκαοκτώ φορές μικρότερο από εκείνο της Σουηδίας και πέντε φορές μικρότερο της Ε.Ε. 25 ως συνόλου (εφημ. Η Καθημερινή, 2005).

VII. Η συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Από ετυμολογικής πλευράς ο όρος «συμφιλίωση», που εμφανίζεται το 14^ο αιώνα, έχει τρεις έννοιες. Κατά μία έννοια πρόκειται για μια δράση που στοχεύει στο να φέρει σε συμφωνία άτομα με αντιτιθέμενες γνώμες και συμφέροντα. Σύμφωνα με τη δικαστική χρήση του όρου, η συμφιλίωση περιγράφεται ως η δράση ενός δικαστή να επιτύχει συμφωνία μεταξύ των αντιδίκων. Σε μια τρίτη προσέγγιση, συμφιλίωση είναι το αποτέλεσμα μιας δράσης που επιχειρεί να συμβιβάσει αντίθετα και συγκρουόμενα πράγματα, ώστε να τα θέσει σε συμφωνία, να τα κάνει συμβατά (Junter-Loiseau, 1999).

Η έννοια της συμφιλίωσης στην πράξη, και ειδικά στη σχέση μεταξύ εργασίας και οικογένειας συνεπάγεται μια σειρά περιορισμών:

- Προσπαθεί να αμβλύνει την πτυχή του ανταγωνισμού και των συγκρούσεων, που διαπερνούν αυτές τις σχέσεις προς όφελος μια ιδεαλιστικής αναπαράστασης της οικογένειας και της εργασίας.
- Μοιάζει να παρουσιάζει πιο προνομιακά την ατομική διάσταση της διάρθρωσης εργασία-οικογένεια έναντι της συλλογικής διάστασης.
- Παραπέμπει σε ένα παράδειγμα οικογένειας-εργασίας περισσότερο σταθερό. Με τον τρόπο αυτό, αποκλείει όσους/-ες έχουν οικογένεια και όχι εργασία και όσους/-ες έχουν εργασία και όχι οικογένεια. Μεταφέρει με ένα τρόπο υποκειμενικό μια μονοδιάστατη αναπαράσταση της εργασίας και της οικογένειας που φαίνεται ότι δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα (Junter-Loiseau, 1999).

Ο όρος της συμφιλίωσης αναπτύσσεται στις δεκαετίες του '60 και του '70. Παρουσιάζεται στο δημόσιο διάλογο σε μια εποχή, κατά την οποία η ανάπτυξη των επαγγελματιών στον τριτογενή τομέα προσελκύει ολοένα και μεγαλύτερο αριθμό παντρεμένων γυναικών ή/και μητέρων. Ο δημόσιος λόγος αναφέρεται χαρακτηριστικά στη «συμφιλίωση των ρόλων των γυναικών». Το 1965 ο Παγκόσμιος Οργανισμός Εργασίας (ILO) υιοθετεί μια πρόταση αναφορικά με την εργασία των γυναικών, λαμβάνοντας υπόψη τις οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις (no 123):

«Όλα τα μέτρα, που προσπαθούν να εξασφαλίσουν ίσα δικαιώματα στις γυναίκες, θα είναι άχρηστα για ένα μεγάλο αριθμό γυναικών, εάν ως συνέπεια των οικογενειακών τους υποχρεώσεων οφείλουν να εγκαταλείψουν την εργασία τους ή να μην έχουν καμία τύχη προαγωγής, καθώς δεν μπορούν να

αφιερώνουν παρά μόνο ένα μέρος της προσοχής τους και των προσπαθειών τους στην επαγγελματική τους δραστηριότητα».

Το 1974 η Ευρωπαϊκή Κοινότητα αναγνωρίζει, στο πλαίσιο του προγράμματός της για την κοινωνική δράση, την προτεραιότητα στη δημιουργία τέτοιων συνθηκών που θα επιτρέπουν στις γυναίκες να συμφιλίωσουν την οικογενειακή και την επαγγελματική ζωή (Vielle, 1994). Η συμφιλίωση, με αυτή τη μορφή, αποτελεί εργαλείο κοινωνικής πολιτικής, σύμφωνα με το οποίο η κοινωνία λαμβάνει υπόψη την έμμισθη γυναικεία εργασία, οι οικογενειακές υποχρεώσεις εξακολουθούν να ανήκουν αποκλειστικά στις γυναίκες και επιπλέον, αναγνωρίζεται η δυσκολία εκτέλεσης των οικογενειακών καθηκόντων, χωρίς την έκθεση σε κίνδυνο εργασιακών διακρίσεων (Junter-Loiseau, 1999).

Το 1975 ο όρος της συμφιλίωσης αποδυναμώνεται και στη θέση του εμφανίζεται η διάσταση της ισότητας. Ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) ανακήρυξε το διεθνές έτος γυναικών και αποφάσισε:

«Να αφιερωθεί αυτό το έτος (1975) σε μια πιο εντατική δράση που θα προορίζεται στο να προάγει την ισότητα μεταξύ του άνδρα και της γυναίκας, να εξασφαλίσει την ενσωμάτωση των γυναικών στην προσπάθεια ανάπτυξης και να αυξήσει τη συμβολή των γυναικών στην προσπάθεια ειρήνης στον κόσμο».

Η προτεραιότητα δίνεται, λοιπόν, στην ισότητα και στην εύρεση νομικών μέσων για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Το 1976 η Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟΚ) στο πνεύμα των αποφάσεων του ΟΗΕ υιοθετεί την κατευθυντήρια οδηγία για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε ό,τι αφορά στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας, στην επαγγελματική κατάρτιση-επιμόρφωση και στις συνθήκες εργασίας.

Από το 1980 η προβληματική της συμφιλίωσης επανεμφανίζεται στις κοινοτικές πολιτικές. Η επαναφορά του όρου ενθαρρύνθηκε από τις αμφιβολίες που συνόδευαν τις θετικές δράσεις και τις ερωτήσεις που περιέβαλαν την αρχή της ισότητας. Υπό τη σκιά αυτών των ανησυχιών, ο όρος επιστρέφει σε κείμενα όπως η Κοινοτική Χάρτα των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων, η οποία υιοθετήθηκε το 1989 (σημείο 16) στο 4^ο Πρόγραμμα Δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών 1996-2001 και διατηρείται και στο 5^ο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης (2001-2005).

Η αιτιολογία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής είναι ξεκάθαρη: η ισότητα αποτελεί προτεραιότητα της Ένωσης, οι οικογενειακές υποχρεώσεις είναι εμπόδιο στην ενσωμάτωση των γυναικών στην αγορά εργασίας και η συμφιλίωση τόσο από τις γυναίκες όσο και από τους άνδρες είναι ένα μέσο αντιμετώπισης του προβλήματος.

Οι γυναίκες στην Ελλάδα έχουν σήμερα να επιλύσουν εσωτερικές συγκρούσεις, που απορρέουν από τις επιταγές της πατριαρχικής κοινωνίας από τη μία και από την ανάγκη τους για προσωπική και κοινωνική εξέλιξη από την άλλη (Ιγγλέση, 1990).

Είναι προφανές ότι στις μέρες μας η δυναμική των γυναικών δεν εξαντλείται σε ρόλους που υπαγορεύει το βιολογικό τους φύλο (sex), παρά το γεγονός ότι συνεχίζουν να ανταποκρίνονται στην «έμφυλη» αποστολή τους: «συζυγικά καθήκοντα», αναπαραγωγική διαδικασία, κυοφορία, τοκετός, ανατροφή των παιδιών, φροντίδα ηλικιωμένων και αρρώστων, υποκαθιστώντας σε ορισμένες περιπτώσεις μάλιστα και το Κράτος Πρόνοιας (Παπαρρήγα-Κωσταβάρα, 2004).

Μέσα σε συνθήκες κοινωνικής αναδόμησης και μετασχηματισμού όλο και περισσότερες γυναίκες εισέρχονται στην αγορά εργασίας αναζητώντας προσωπική ικανοποίηση και κοινωνική αναγνώριση. Παράλληλα, όμως, δεν απαρνιούνται και τον παραδοσιακό ρόλο της μητέρας-συζύγου-νοικοκυράς. Οι κοινωνικές αξιώσεις που συνδέονται άμεσα με το «βιολογικό φύλο» πολλές φορές υποσκάπτουν τις προσωπικές φιλοδοξίες. Η προσαρμογή των γυναικών στο σκληρό, ανταγωνιστικό και ανδροκρατούμενο -μέχρι πρότινος- χώρο εργασίας είναι εντυπωσιακή. Παρά τις απαιτήσεις της δουλειάς από τη μία και της οικογένειας από την άλλη, οι οποίες αποτελούν παράγοντες σωματικής και ψυχικής επιβάρυνσης, οι γυναίκες καταφέρνουν να αντεπεξέλθουν και σε αρκετές περιπτώσεις να πρωταγωνιστήσουν (Βασιλείου και Δραγώνα, 1988).

Τα ΜΜΕ ως φορέας αυξημένης/μεγάλης κοινωνικο-πολιτικής επιρροής, συμπεριφέρονται σύμφωνα με την ανδρική αντιφατικότητα απέναντι στις γυναικείες διεκδικήσεις (Ιγγλέση, 1990). Η ετήσια υπεροχή των γυναικών στις εισαγωγικές εξετάσεις στα ΑΕΙ και ΤΕΙ της χώρας, όταν η εισαγωγή σε κάποιο πανεπιστημιακό ίδρυμα αποτελεί εξαιρετικής σημασίας θέμα για την ελληνική οικογένεια και παράγοντα υπερηφάνειας και κοινωνικής καταξίωσης όλων των μελών της, χαιρετίζεται ως κατόρθωμα των γυναικών με μια υπερβολή, η οποία υποθάλλει τον κίνδυνο που εγκυμονεί ένα τέτοιο γεγονός για το ανδρικό φύλο. Η πλειοψηφική αναλογία των κοριτσιών στα πανεπιστημιακά έδρανα συνεπάγεται τη δυναμική είσοδο άρτια καταρτισμένων και ανταγωνιστικών γυναικών στην αγορά εργασίας, μια είσοδο που πολλές φορές εμφανίζεται ως απειλή στα μάτια των ανδρών, καθώς ανατρέπει τους παραδοσιακούς ρόλους και το κοινωνικό καταστημένο (Welzer-Lang, Μειδάνη, Παπαθανασίου, 2004).

Στην προσπάθεια συγκρότησης μιας ταυτότητας (identity) που θα συνδυάζει το παραδοσιακό μοντέλο γυναίκας που υιοθέτησε από τη μητέρα της με τις προσωπικές τις ανάγκες για αυτοπραγμάτωση, η σύγχρονη γυναίκα διχάζεται. Η εξω-οικογενειακή

απασχόληση της γυναίκας τη γεμίζει με ενοχές, επειδή δεν ανταποκρίνεται με επιτυχία στις υποχρεώσεις που έχει ως σύζυγος και μητέρα (Κατάκη, 1984).

Η διαφορετική κοινωνική δόμηση του φύλου μέσω της αγωγής που λαμβάνει το παιδί κυρίως από την οικογένεια και το σχολείο -ως μηχανισμός αναπαραγωγής της κυρίαρχης κοινωνικής ιδεολογίας- προσδίδει διαφορετικά χαρακτηριστικά σε κάθε φύλο. Ένα από τα χαρακτηριστικά του κοινωνικού φύλου της γυναίκας είναι η «κοινωνική μητρότητα» (women's mothering) (Chodorow, 1978), αναδεικνύοντας ως πρωταρχικό το ρόλο της στην οικογένεια (Τεντοκάλη, 1998). Σε μια έρευνα που διενεργήθηκε το 1998 (Σούλιος), βρέθηκε ότι το 70,4% των ανέργων είναι γυναίκες έναντι του 29,6% που είναι άνδρες.

Ο διαχωρισμός ανάμεσα στους ρόλους και τις συνεπαγόμενες υποχρεώσεις ανδρών και γυναικών σε οικογένεια και εργασία, στην ιδιωτική και τη δημόσια σφαίρα δηλαδή, υποτιμά τη συνεισφορά των γυναικών στους κόλπους της οικογενειακής στέγης και δημιουργεί εμπόδια στην πρόσληψη και εξέλιξη των γυναικών στην ανταγωνιστική αγορά εργασίας (Συμεωνίδου, 1994). Κάθε ένας από τους παραπάνω χώρους -ιδιωτικός και δημόσιος- ταυτίζεται με το κάθε φύλο, ενώ παράλληλα προσδίδεται και κοινωνική αξία ή απαξία αντίστοιχα²⁷ ο χώρος της παραγωγής εκτός οικίας έχει μεγαλύτερη αξία από ό,τι μέσα σε αυτήν (Βαΐου, Στρατηγάκη, 1989). Η διάκριση αυτή και ο διαχωρισμός της εργασίας σε αμειβόμενη και μη, με τη διαφορετική κοινωνική διάσταση που προσδίδεται σε κάθε μία, περιθωριοποίησε τις γυναίκες από το δημόσιο ενεργό βίο (Μουσούρου, 1985^β) αποκλείοντάς τες από την αμειβόμενη εργασία και περιορίζοντάς τες στο ρόλο της συζύγου-μητέρας και σε περίπτωση φροντίδας ηλικιωμένων γονέων στο ρόλο της κόρης-νύφης αντίστοιχα.

Σύμφωνα με μελέτη του Παπαδάκη (1990) η γαμηλιότητα²⁷ δε μεταβάλλεται σημαντικά αν και όπως επισημαίνεται ακολουθεί: «ελαφρά ανοδική πορεία στους άνδρες και μέτρια καθοδική πορεία στις γυναίκες» (1990, σελ. 263). Επίσης, έχει επισημάνει ότι: «Θετική είναι η επίδραση της γαμήλιας παράδοσης και του εισοδήματος και αρνητική της μόρφωσης και της αμειβόμενης απασχόλησης των γυναικών» (1990, σελ. 258). Η επισήμανση αυτή παραπέμπει στην αναβολή, διστακτικότητα ή άρνηση σύναψης γάμου από την πλευρά των γυναικών λόγω της «οικονομικής και κοινωνικής ανεξαρτητοποίησής τους» (Παπαδάκης, 1990, σελ. 258). Όπως έχει επισημάνει η Λ.Μ. Μουσούρου (1989, σελ. 44-45): *«στις σύγχρονες βιομηχανικές κοινωνίες (...) ο βαθμός γαμηλιότητας των γυναικών είναι αντίστροφος του εκπαιδευτικού τους επιπέδου. Και, ακόμα, αυτές οι (όλο και περισσότερο μορφωμένες) γυναίκες είναι κατά κύριο λόγο όχι μόνον οικονομικά ενεργές αλλά και*

²⁷ «Γαμηλιότητα» είναι η συχνότητα γάμων σ' ένα συγκεκριμένο πληθυσμό κατά τη διάρκεια ενός έτους.

αυτές που έχουν τις περισσότερες ενδιαφέρουσες και καλοπληρωμένες εργασίες: η σχέση μεταξύ επαγγελματικής απασχόλησης και υψηλών αποδοχών και της γαμηλιότητας είναι σαφώς αρνητική».

Σύμφωνα με έρευνα του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ) από το 1983 έως το 1985, όσο μεγαλύτερη είναι η ηλικία γάμου της γυναίκας και η ηλικία τεκνοποίησης, τόσο πιθανότερο είναι η γυναίκα αυτή να έχει συνεχή απασχόληση πριν και μετά το γάμο. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας Ελλάδος (ΕΣΥΕ) για το 1987 και το 1991, φαίνεται ότι η συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό γυναικών που έχουν μέχρι δύο παιδιά (ηλικίας κάτω των 14), δεν επηρεάζεται πάντα αρνητικά από τον αριθμό των παιδιών. Μειωμένα ποσοστά εμφανίζονται στις γυναίκες που έχουν τρία ή περισσότερα παιδιά (Συμεωνίδου, 1994).

Όσον αφορά στη γονιμότητα σε σχέση με τη γυναικεία απασχόληση, η παρατηρούμενη μείωση των οικονομικά ενεργών γυναικών (Presser and Baldwin, 1980· Μουσούρου, 1985^α, σελ. 84 και 1985^β, σελ. 126 και 130· Συμεωνίδου, 1990, σελ. 115) συνδέεται κατά κύριο λόγο με το εκπαιδευτικό επίπεδο. Η παράταση της σχολικής ζωής και η άνοδος του εκπαιδευτικού επιπέδου, το οποίο αποτελεί αποφασιστικό παράγοντα αναζήτησης και διατήρησης της θέσης εργασίας, οδηγεί, εκτός από την αναβολή σύναψης γάμου, στην: α) *επιθυμία* σύστασης ολιγομελούς οικογένειας και β) *δυνατότητα* δημιουργίας ολιγομελούς οικογένειας, λόγω της αποκτηθείσας ιατρικής γνώσης για τις αποτελεσματικές μεθόδους αντισύλληψης.

Μια άλλη παράμετρος που συνδέεται με την κρίση της παραδοσιακής οικογένειας και γυναικείας απασχόλησης είναι αυτή των διαζυγίων. Αναμφισβήτητα, σύμφωνα με δημογραφικές μελέτες, μεταπολεμικά παρατηρείται μια ραγδαία αύξηση διαζυγίων. Στις σύγχρονες κοινωνίες, κυρίως από τη δεκαετία του 1980 και έπειτα, οι γάμοι που λύνονται με διαζύγιο να είναι πολύ περισσότεροι από εκείνους που λύνονται λόγω θανάτου του ενός από τους δύο συζύγους (Μουσούρου, 1989, σελ. 50). Η κρίση του γάμου έχει συνδεθεί με τις μακροχρόνιες επιπτώσεις στα παιδιά (Bumpass and Rindfuss, 1979· Bourguignon, Rallu et Théry, 1985· Thornton, 1991). Ως κύριος υπαίτιος αυτής της κρίσης του θεσμού της οικογένειας και των κοινωνικών της συνεπειών κατηγορήθηκε η γυναίκα εξαιτίας της αλλαγής του έμφυλου ρόλου της. Όλες οι έρευνες σχετικά με το διαζύγιο υπογραμμίζουν τις περισσότερες πιθανότητες διαζυγίου όταν η γυναίκα είναι οικονομικά ενεργή (Roussel, 1976· Huber and Spitze, 1980) και μάλιστα οι πιθανότητες είναι ανάλογες του ατομικού της εισοδήματος· όσο υψηλότερο είναι, δηλαδή, το εισόδημά της τόσο μεγαλύτερες είναι και οι πιθανότητες διαζυγίου από την πλευρά της (Hannan, Tuma and Groenevelt, 1978).

Ο μεγάλος αριθμός διαζυγίων έχει ως αποτέλεσμα τη σημαντική αύξηση των μονογονεϊκών οικογενειών -με γυναίκα κυρίως αρχηγό- οι οποίες αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα, καθώς η οικογενειακή ρήξη συντελεί στη μείωση των οικονομικών πόρων, ιδίως όταν η γυναίκα είναι εξαρτημένη οικονομικά από το σύζυγό της (Μαράτου-Αλιπράντη, 2002). Όσον αφορά στην οικονομική τους κατάσταση οι μονογονεϊκές οικογένειες με γυναίκα-αρχηγό βρίσκονται συνήθως στις χαμηλότερες εισοδηματικές κλίμακες σε σχέση με τα υπόλοιπα νοικοκυριά και ο κίνδυνος της φτώχειας είναι υψηλότερος. Από τις γυναίκες που μεγαλώνουν μόνες τα παιδιά τους, οι ανύπαντρες μητέρες είναι αυτές που βρίσκονται στην πιο δύσκολη θέση, καθώς δε δικαιούνται εισοδήματα από διατροφές (Μαράτου-Αλιπράντη, 2002). Πέρα από τις οικονομικές παραμέτρους, ερευνητικά στοιχεία (Brandwein, Brown and Fox, 1974) δείχνουν ότι οι μητέρες των μονογονεϊκών οικογενειακών μονάδων, κυρίως κατά την περίοδο του διαζυγίου, βρίσκονται σε απόγνωση και υποφέρουν από κατάθλιψη, κυρίως λόγω των πολλών ευθυνών που αναλαμβάνουν ξαφνικά. Η διαδικασία σχηματισμού της μονογονεϊκής οικογένειας και επανασύστασης των υποσυστημάτων «γονέας»-«παιδί» συνοδεύεται από έντονο άγχος και προκαλεί ποικίλες μορφές στρες (Σκόδρα, 1993).

Στις βιομηχανικά αναπτυσσόμενες χώρες του δυτικού κόσμου τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία δείχνουν ότι το μοντέλο των οικογενειών διπλής σταδιοδρομίας -όπου και οι δύο σύζυγοι έχουν εξω-οικιακή έμμισθη εργασία- και κατά συνέπεια το ποσοστό των παντρεμένων γυναικών που έχουν βγει στην παραγωγή αυξήθηκε με πιο γρήγορους ρυθμούς σε σχέση με το γενικό γυναικείο πληθυσμό (Μισέλ, 1981). Όμως ο συνδυασμός της εξω-οικογενειακής εργασίας και της υποχρεωτικής ενδο-οικογενειακής απασχόλησης της γυναίκας αποτέλεσε κατά τους/τις επιστήμονες τη λεγόμενη «κοινωνική ποινή» της. Έρευνα του ΕΚΚΕ κατέδειξε μεταξύ άλλων ότι οι άνδρες στη χώρα μας αποφεύγουν τις οικιακές ασχολίες και οι γυναίκες που δεν εργάζονται έχουν κατά 25% λιγότερο ελεύθερο χρόνο από ό,τι οι άνδρες που εργάζονται, ενώ το ποσοστό αυτό αυξάνεται στις εργαζόμενες γυναίκες (Σινόπουλος, 1986).

Η ενασχόληση των ανδρών με τα οικιακά εξαρτάται από το μορφωτικό τους επίπεδο, το εισόδημά τους και το επάγγελμα της συζύγου τους, ενώ περιορίζονται περισσότερο σε εξωτερικές εργασίες, όπως για παράδειγμα ψώνια από το σούπερ μάρκετ (Αλιπράντη-Μαράτου, 1999). Οι εργαζόμενες γυναίκες φαίνεται να δέχονται περισσότερη οικιακή βοήθεια από τους συζύγους τους σε σχέση με τις άνεργες, διατηρώντας όμως την κύρια ευθύνη του νοικοκυριού (Σινόπουλος, 1986).

Η απόφαση της γυναίκας να εργαστεί εκτός οικογένειας ή όχι φαίνεται να επηρεάζεται σημαντικά από τη θέληση του συζύγου (Καβουνίδη, 1989). Οι γυναίκες

μπορούν να εργαστούν όταν υπάρχει οικονομικό πρόβλημα στο σπίτι και πρέπει να συμβάλουν στην αύξηση του οικογενειακού εισοδήματος, ενώ η οικονομική ενίσχυση της οικογένειας αποτελεί το μόνο κοινωνικά απενοχοποιημένο και αποδεκτό, θα λέγαμε, λόγο αναζήτησης εξω-οικογενειακής εργασίας (Τσολακίδου, 1992· Σκόδρα, 1993· Καβουνίδη, 1989). Το κυριότερο επιχείρημα των ανδρικών αντιστάσεων (résistances masculines) στη γυναικεία εξω-οικογενειακή απασχόληση είναι ότι οι γυναίκες δε θα μπορέσουν τελικά να ανταποκριθούν με επιτυχία στα συζυγικά και μητρικά τους καθήκοντα αλλά και το ότι θα έχουν κοινωνικές επαφές στο χώρο εργασίας τους που δε θα τις ελέγχει ο σύζυγος (Καβουνίδη, 1989).

Μια άλλη μεταβλητή που επηρεάζει την απόφαση και κυρίως τα κίνητρα για εργασία είναι, σύμφωνα με ερευνητικά πορίσματα, το κοινωνικό στρώμα που ανήκει η γυναίκα. Έτσι, οι γυναίκες χαμηλών και μεσαίων κοινωνικών στρωμάτων αναζητούν μια θέση στην αγορά εργασίας για οικονομικούς κυρίως λόγους, ενώ οι γυναίκες ανώτερων κοινωνικών στρωμάτων διεκδικούν με τον τρόπο αυτό τη χειραφέτησή τους (Τζαννόε-Τζώρτζη, 1981). «Επίσης, σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα της Focus, ο κυριότερος λόγος που εργάζονται οι Ελληνίδες είναι ο οικονομικός κατά 82%, η καριέρα κατά 12% και η ανεξαρτησία κατά 6%» (Η Καθημερινή, 21 Μαρτίου 2004, σελ. 31).

Οι γυναίκες, λοιπόν, συνεχίζουν να προσεγγίζονται μέσα από την ιστορία της περιθωριοποίησής τους, ακόμα και αν οι αγώνες, οι αντιστάσεις και οι επιτυχίες τους γίνονται αντικείμενα έρευνας. Παράλληλα, η ιστορία της αρρενωπότητας περιορίζεται στην επιβεβαίωση συμβόλων ανδρισμού (Welzer-Lang, Μειδάνη, Παπαθανασίου, 2004). Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μια διπλή σύγκρουση. Μια εξωτερική, όπου αντιμάχονται τις αρχές και τις αξίες της πατριαρχικής κοινωνίας και μια εσωτερική σύγκρουση, καθώς προσπαθούν να ισορροπήσουν τις ανάγκες και απαιτήσεις που απορρέουν από το βιολογικό και κοινωνικό τους φύλο.

Σύμφωνα με άρθρο της εφημερίδας *Τα Νέα* (18/09/2004), οι ενοχές που αυξάνονται με τις επαγγελματικές υποχρεώσεις οδηγούν τους γονείς και κυρίως τις μητέρες να αλλάξουν «γραμμή σταδιοδρομίας».

«Το παράδοξο είναι ότι πίστευα πως τα πάω εξίσου καλά και στην οικογένεια. Μέχρι την ημέρα που έγινε το “κλικ”. Μπήκα στο σπίτι αργά το βράδυ και ο τρίχρονος τότε γιος μου, ο Μανόλης, με... αγνόησε!», (δική μας υπογράμμιση).

«Τελικά η δουλειά και όχι το παιδί και η ζωή μου ήταν πρώτη μου προτεραιότητα και αυτό εξ αντικειμένου. Τα βρόντηξα κάτω πριν από πέντε χρόνια και πλέον δεν έχω την παραμικρή ενοχή» (δική μας υπογράμμιση).

«... ήταν μια δουλειά που αγαπούσα και υποσχόταν πολλά, αλλά δε χρειάστηκε καν να διαλέξω όταν έμεινα έγκυος – έδωσα προτεραιότητα στα παιδιά μου. Δεν μπορεί να κάνεις τα πάντα καλά, κάτι πρέπει ν' αφήσεις. Εγκατέλειψα την καριέρα μου και έναν ιδιαίτερα υψηλό μισθό για να απολαμβάνω γύρω μου τρία παιδιά με καλή ψυχολογία, δίχως εντάσεις και διακυμάνσεις...» (δική μας υπογράμμιση).

Στα παραπάνω αποσπάσματα λόγου παρατηρούμε ότι οι εργαζόμενες γυναίκες που έχουν οικογένεια προσπαθούν να αντεπεξέλθουν τόσο στα οικογενειακά τους καθήκοντα όσο και στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις. Οι ενοχές αυξάνονται όταν διαπιστώνουν ότι δεν καταφέρνουν να συνδυάσουν με επιτυχία την οικογενειακή με την επαγγελματική τους ζωή. Αρκετές φορές η θυσία της καριέρας για την οικογένεια φαίνεται ως η μόνη λύση για μια ισορροπημένη προσωπική και οικογενειακή ζωή.

Σε γενικές γραμμές, στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι αλληλένδετη με την άρση του επαγγελματικού διαχωρισμού, καθώς και με την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σε όλες τις πολιτικές, τις πρακτικές και τα μέτρα για τη στήριξη της απασχόλησης. Είναι χαρακτηριστικό ότι στόχος του Ευρωπαϊκού Θεματικού Μοντέλου Ίσων Ευκαιριών (ETG4) είναι η δημιουργία και προώθηση ενός Ευρωπαϊκού Μοντέλου Ολιστικής ή Συνεκτικής προσέγγισης των Ίσων Ευκαιριών, το οποίο αποτελείται από τρεις βασικούς άξονες:

- Τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
- Την άρση του επαγγελματικού διαχωρισμού (ιδιαίτερως του οριζόντιου διαχωρισμού), και
- Τις κάθετες ή εγκάρσιες παρεμβάσεις για την ενσωμάτωση της οπτικής ή της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming).

Σε ότι αφορά στη συμφιλίωση οι παρεμβάσεις εστιάζονται στους εξής τομείς:

1. Κατάρτιση ατόμων που παρέχουν φροντίδα και αναβάθμιση του επαγγελματικού τους προφίλ.
2. Λήψη μέτρων για την πρόληψη της επισφαλούς και αδήλωτης εργασίας στον τομέα παροχής υπηρεσιών.

3. Βελτίωση των εργασιακών συνθηκών και της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών φροντίδας.
4. Υπηρεσίες στήριξης της οικογένειας.
5. Στρατηγικές για την αλλαγή νοοτροπίας.
6. Εναρμόνιση κοινωνικών ωραρίων και παροχής υπηρεσιών (Βουγιούκα, 2005).

VIII. Η ευελιξία στην απασχόληση / Ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Οι οργανισμοί, οι οποίοι ενεργοποιούνται σε εξαιρετικά σύνθετα περιβάλλοντα, χρειάζονται ευέλικτα συστήματα σχεδιασμού προκειμένου να ανταποκριθούν με επάρκεια στις διαρκείς μεταβολές που παρατηρούνται σε αυτά τα περιβάλλοντα (Kukalis, 1989). Καθώς η απασχόληση σε παγκόσμιο επίπεδο καθίσταται ολοένα δυναμικότερη και ανταγωνιστικότερη, οι δομές αναζητούν τρόπους ενδυνάμωσης της ευελιξίας τους, ώστε να είναι σε θέση να αντιδράσουν αποτελεσματικά στις αλλαγές των συνθηκών στο περιβάλλον της εργασίας (Adonisi, 2003).

Η «ευελιξία» και η «ευέλικτη απασχόληση» συνιστούν όρους, οι οποίοι περιγράφουν μια ευρεία πληθώρα τρόπων εργασίας και πρακτικών απασχόλησης. Σε γενικές γραμμές, αναφέρονται σε οποιαδήποτε μορφή εργασίας που διαφέρει από την παραδοσιακή εργασία πλήρους και μόνιμης απασχόλησης. Εξ ορισμού, μέσω της ευελιξίας αποδυναμώνεται η αναγκαιότητα των άκαμπτων συστημάτων ελέγχου των εργαζομένων, τα οποία υπό διαφορετικές συνθήκες θα ήταν απαραίτητα για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας των τελευταίων (Adonisi, 2003). Η ευελιξία στην εργασία αποτελεί μια σχετικά πρόσφατη στρατηγική που εφαρμόστηκε προκειμένου να αυξηθεί η παραγωγικότητα και η αποτελεσματικότητα των εργαζομένων, να αυξηθούν τα κίνητρα για αυτούς/-ές και να παρασχεθούν οι κατάλληλες και επαρκείς διευκολύνσεις, ώστε να υπάρξει όφελος τόσο για τη δομή που απασχολεί εργατικό δυναμικό, όσο και για το τελευταίο. Επιπρόσθετα, έχει καταδειχτεί ότι η ευελιξία στην απασχόληση συντελεί αποφασιστικά στη διατήρηση σε υψηλά επίπεδα του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων και συμβάλει στην Ποιότητα Ζωής τους ως προς το εργασιακό τους περιβάλλον, ενώ παράλληλα τους/τις βοηθά να επιτύχουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, ενόσω αντεπεξέρχονται πλήρως στους στόχους και της ανάγκης της δομής, στην οποία απασχολούνται (Carson, 2004).

Αναφέρεται, επίσης, ότι η ευελιξία στην απασχόληση μειώνει σε σημαντικό βαθμό τα ποσοστά απουσιών ή/και αποχής των εργαζομένων από τα καθήκοντά τους, αυξάνει το βαθμό δέσμευσης των τελευταίων προς τον οργανισμό και μειώνει τις ανεπιθύμητες παραιτήσεις υπαλλήλων (Bailyn et al., 2001). Για παράδειγμα, σε πρόσφατη έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε έξι μεγάλες επιχειρήσεις στις Η.Π.Α., αναφέρεται ότι το 70% των διοικητικών στελεχών και το 87% των εργαζομένων δήλωσε ότι οι ευέλικτες ρυθμίσεις απασχόλησης στην επιχείρησή του είχαν θετική ή πολύ θετική επίδραση στην παραγωγικότητά του, το 65% των διοικητικών στελεχών

και το 87% των εργαζομένων δήλωσε ότι οι συγκεκριμένες ρυθμίσεις είχαν θετική ή πολύ θετική επίδραση στην ποιότητα εργασίας του, ενώ το 76% των πρώτων και το 80% των δεύτερων υπέδειξε ότι η ευέλικτη εργασία είχε θετική επίδραση στη διατήρηση των δικαιωμάτων που συνεπάγεται η θέση τους στην επιχείρηση (Pruchno et al., 2000).

Μεταξύ των άλλων, έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο και μελέτησε τις στάσεις των διευθυντών τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού σε επιχειρήσεις με εργατικό δυναμικό άνω των 100 ατόμων σχετικά με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης (Nextra, 2002), κατέδειξε ότι οι τελευταίες έχουν κερδίσει έδαφος στις πολιτικές απασχόλησης των επιχειρήσεων, αν και ένα σημαντικό ποσοστό (43%) δεν έχει ενσωματώσει ακόμη κάποιο γενικό πλαίσιο ενεργειών. Παράλληλα, το 25% των ερωτώμενων θεωρεί τα μέτρα υποστήριξης για τη φροντίδα παιδιών ως τη σημαντικότερη από τις πρωτοβουλίες ευέλικτης απασχόλησης, ενώ το τυπικό προφίλ του/της εργαζόμενου/-ης που κάνει χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, είναι η έγγαμη μητέρα άνω των 35 ετών, η οποία φαίνεται να είναι σε υψηλό βαθμό οργανωτική, αυτόνομη και ανεξάρτητη και θεωρεί σημαντικά την υποστήριξη για τη φροντίδα των παιδιών και την ευελιξία στο ωράριο.

Μελετώντας κανείς τις παγκόσμιες τάσεις στην αγορά εργασίας και την ενσωμάτωση πρακτικών ευέλικτης απασχόλησης, μπορεί να παρατηρήσει ότι η αμιγώς επωφελούμενη ομάδα από τις τελευταίες –δεδομένου ότι η αναγκαιότητα ενσωμάτωσης ανάλογων πρακτικών είναι προφανής- είναι οι γυναίκες εργαζόμενες. Το αυξανόμενο ποσοστό απασχόλησης και η μείωση της ανεργίας των γυναικών τα τελευταία χρόνια συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ιδιαίτερα με τα ευέλικτα ωράρια εργασίας, την τηλε-εργασία και τις προβλεπόμενες παροχές για τις εργαζόμενες μητέρες. Με αυτόν τον τρόπο, οι γυναίκες επωφελούνται σε δύο κυρίως σημεία: α) επιτυγχάνουν να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους, ακόμα και μετά από περίοδο εγκυμοσύνης και λοχείας, κατά τις οποίες συχνά αναγκάζονταν να παραιτηθούν και β) επιτυγχάνουν τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Ωστόσο και παρά τα προφανή οφέλη της ευελιξίας στην εργασία, έχει υποδειχτεί ότι οι αλλαγές στο εκάστοτε εργασιακό καθεστώς συνιστούν αρκετά συχνά μια τραυματογενή διαδικασία, ακόμα και όταν η καθεστηκυία τάξη στο χώρο εργασίας είναι προβληματική ή μη αποδεκτή (Burchell et al., 1999). Αυτό οφείλεται, κυρίως, στη δυσχέρεια των εργαζομένων να προσαρμοστούν σε νέες εργασιακές συνθήκες, στην ελλιπή προετοιμασία από την ίδια τη δομή για αποτελεσματική προσαρμογή τους στις καινοτόμες συνθήκες απασχόλησης, ή ακόμα και στις συνεχιζόμενες ανεπαρκείς πρακτικές εργασίας. Επιπρόσθετα, έχει σημειωθεί ότι ένα σημαντικό

ποσοστό εργαζομένων, παρά την επιθυμία του να εργαστεί υπό συνθήκες ευέλικτης απασχόλησης, διστάζει εξαιτίας της αντίληψης ότι η ευέλικτη εργασία συνεπάγεται χαμηλότερες οικονομικές απολαβές, μικρότερη ασφάλεια στην εργασία και λιγότερες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης (Equal Opportunities Commission, 2004). Εντούτοις, η πίεση που ασκείται από το εργατικό δυναμικό για ευελιξία έχει αυξηθεί σε σημαντικό βαθμό τα τελευταία χρόνια και αφορά κυρίως: α) στην τηλε-εργασία, β) στον καταμερισμό εργασίας, γ) σε ευέλικτα ωράρια εργασίας και δ) στις δυνατότητες γονεϊκών αδειών. Χρειάζεται να επισημανθεί ότι η αυξανόμενη ανάγκη για ευελιξία στην απασχόληση προήλθε από την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης και δεν ορίζεται από οικονομικούς συντελεστές, αλλά κυρίως από τις οικογενειακές συνθήκες του/της εργαζομένου/-ης.

Οι συνθήκες ευέλικτης απασχόλησης θα πρέπει να διευθετούνται σύμφωνα με τις ανάγκες του οργανισμού, ο οποίος τις υιοθετεί. Επιπρόσθετα, χρειάζεται να λαμβάνονται υπόψη το είδος της εργασίας, ο/η εργαζόμενος/-η μεμονωμένα και οι συνθήκες της εργασίας καθεαυτής. Κάποιες κατευθυντήριες γραμμές που στην πράξη έχουν αποδειχτεί ικανές να συντελέσουν αποτελεσματικά στις σύγχρονες πρακτικές απασχόλησης, είναι οι παρακάτω:

- Κάθε ρύθμιση ευέλικτης απασχόλησης θα πρέπει να υποστηρίζει τους οργανωσιακούς στόχους και την αποτελεσματικότητα της δομής, συμπεριλαμβανομένων των δαπανών, της παροχής υπηρεσιών σε πελάτες και της ασφάλισης των εργαζομένων.
- Χρειάζεται να μελετηθούν με προσοχή οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, καθώς οι ρυθμίσεις για ευέλικτη απασχόληση πολλές φορές μπορούν να επηρεαστούν ως προς την εφαρμογή τους από τις πρώτες.
- Ο οργανισμός θα πρέπει να έχει επαρκή υλικοτεχνική υποδομή, ώστε να καλύπτει εντός και εκτός του χώρου εργασίας τις ανάγκες των εργαζομένων.
- Ο προσωπικός τρόπος εργασίας του/της εργαζομένου/-ης θα πρέπει να υποστηρίζει τις ανάγκες της ευέλικτης απασχόλησης.
- Απαραίτητη είναι η εγκαθίδρυση επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών (εργαζομένων και εργοδότη), ώστε να υπάρχει ανατροφοδότηση ως προς την αποτελεσματικότητα των ρυθμίσεων ευελιξίας στον οργανισμό/δομή.
- Αναγκαία κρίνεται και η πιλοτική εφαρμογή των όποιων ρυθμίσεων ευέλικτης απασχόλησης, ώστε να διαπιστωθεί η εφαρμοσιμότητα των μέτρων.
- Η αξιολόγηση των ευέλικτων συνθηκών εργασίας και των αποτελεσμάτων που επιφέρουν θα πρέπει να πραγματοποιείται ανά τακτά χρονικά

διαστήματα (για παράδειγμα σε ετήσια βάση), ώστε να εξετάζεται αν οι πρωταρχικοί στόχοι και για τον/την εργαζόμενο/-η και για τον οργανισμό έχουν επιτευχθεί. Σε περίπτωση εμφάνισης επιπλοκών που δυσχεραίνουν την επιθυμητή αποτελεσματικότητα, η επαναδιαπραγμάτευση μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών είναι αναγκαία.

- Τέλος, κάθε εμπλεκόμενο μέρος θα πρέπει να είναι προετοιμασμένο να επιστρέψει στις προγενέστερες συνθήκες εργασίας, αν αυτό κριθεί απαραίτητο λόγω συνθηκών (MIT Center for Work, Family and Personal Life, 2004).

ΙΧ. Μερική απασχόληση και γυναίκες (part-time employment)

Μερική απασχόληση είναι μια μορφή ευέλικτης εργασίας «...όπου ο εργαζόμενος προσφέρει εργασία μικρότερης διάρκειας από την κανονική και λαμβάνει αντιστοίχως και μικρότερη αμοιβή» (Σουμέλη, 2002). Η μερική απασχόληση είναι η πιο συχνή μορφή ευέλικτης εργασίας και θεωρείται ως μια εναλλακτική στο πρόβλημα της ανεργίας (Αγγέλη, 2004). Με τη συγκεκριμένη μορφή εργασίας, το αντικείμενο της εργασίας διαιρείται σε μια θέση απασχόλησης στην οποία μπορούν να απασχοληθούν περισσότεροι/-ες άνεργοι/-ες. Η μερική απασχόληση επιφέρει σημαντικές επιπτώσεις στην οικονομική και κοινωνική ζωή μιας χώρας, καθώς επηρεάζει την αμοιβή και το χρόνο που αφιερώνει ο/η εργαζόμενος/-η. Στην παρούσα εργασία δίνεται έμφαση στις κοινωνικές συνέπειες του φαινομένου και ειδικότερα, στον τρόπο που επηρεάζει την πραγματικότητα των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Στη μερική απασχόληση διακρίνουμε δύο κύρια είδη: τη μερική απασχόληση, η οποία γίνεται με στόχο τη «διατήρηση» (retention) του ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης και τη «δευτερεύουσα» (secondary) μερική απασχόληση, η οποία εξυπηρετεί τις ανάγκες της επιχείρησης για μειωμένο κόστος εργασίας (Tilly, 1992). Στην πρώτη περίπτωση, οι ίδιοι οι οργανισμοί προσφέρουν τη μερική απασχόληση ως μια ρύθμιση, η οποία θα ανταποκριθεί στις ανάγκες των εργαζομένων που επιθυμούν περισσότερο ελεύθερο χρόνο. Οι εργαζόμενοι/-ες που επιλέγουν αυτού του είδους την απασχόληση, έχουν σχετικά υψηλές απολαβές και επαγγελματική σταθερότητα. Με τον τρόπο αυτό οι εργοδότες/-τριες κρατούν στην επιχείρηση πολύτιμα στελέχη, τα οποία δε θα ήθελαν να χάσουν.

Το δεύτερο είδος μερικής απασχόλησης είναι πολύ πιο συχνό και συνοδεύεται από χαμηλές απολαβές, ελάχιστη επαγγελματική σταθερότητα και προσφέρεται σε θέσεις χαμηλής εξειδίκευσης. Τα στατιστικά δεδομένα από τον Ελληνικό χώρο αναδεικνύουν ότι η συντριπτική πλειοψηφία των ατόμων που έχουν αυτού του είδους τη μερική απασχόληση θα επιθυμούσαν να έχουν πλήρη. Η βασικότερη αιτία για την τάση αυτή είναι ότι ειδικά στη χώρα μας η μερική απασχόληση έχει εξαιρετικά χαμηλές αποδοχές και δεν παρέχει εξασφάλιση για τη διατήρηση της επαγγελματικής θέσης.

Από τα στατιστικά στοιχεία (Αγγέλη, 2004) φαίνεται ότι η μερική απασχόληση είναι κατ' εξοχήν χαρακτηριστικό της γυναικείας απασχόλησης. Ιδιαίτερα σε χώρες όπου η μερική απασχόληση είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη (βλ. Ολλανδία), οι γυναίκες

καλύπτουν σε ποσοστό έως και 70% από τις διαθέσιμες θέσεις μερικής απασχόλησης. Αξίζει να σημειώσουμε ότι η μερική απασχόληση συνδέεται και με το θέμα του οριζόντιου διαχωρισμού²⁸, καθώς η πλειοψηφία των θέσεων μερικής απασχόλησης βρίσκεται σε παραδοσιακά «γυναικεία» επαγγέλματα. Για το λόγο αυτό, συχνά η μερική απασχόληση θεωρείται ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της γυναικείας απασχόλησης, η οποία μάλιστα συντηρεί τον έμφυλο διαχωρισμό εργασίας σε βάρος των γυναικών (Νάζου, χ.χ.).

Για πολλά χρόνια οι ερευνητές/-τριες μελετούσαν τη μερική απασχόληση με βάση το διαχωρισμό ανάμεσα σε γυναίκες και άντρες (βλ. Νάζου, χ.χ. για βιβλιογραφική επισκόπηση) ή εξέταζαν τις διαφορές μεταξύ γυναικών που εργάζονται με πλήρη απασχόληση και αυτών που εργάζονταν με μερική απασχόληση (Williams, 1993). Τα οποιαδήποτε συμπεράσματα ερμηνεύονται βάσει αυτών των διπόλων και οδηγούν σε επαγωγές, οι οποίες είναι χρήσιμες, αλλά δεν προσεγγίζουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ατόμων μέσα σε μια ομάδα (intra-group differences) (Warren & Walters, 1998)

Για να συμπληρωθεί η εικόνα που έχουμε για τη θέση των γυναικών στη μερική απασχόληση, μια σειρά ερευνών (βλ. ενδεικτικά Walsh, 1999, Blackwell, 2001) εξετάζουν αποκλειστικά τις γυναίκες που δουλεύουν με μερική απασχόληση και προσπαθούν να καταγράψουν τα χαρακτηριστικά τους. Από τις έρευνες αυτές διαπιστώνουμε ότι για τις περισσότερες γυναίκες η μερική απασχόληση ήταν μια επιλογή που έκαναν προκειμένου να συμφιλιώσουν την οικογενειακή και επαγγελματική τους ζωή. Μια σημαντική, όμως, μερίδα γυναικών που εργάζονται με μερική απασχόληση επιθυμούν να βρουν μία θέση πλήρους απασχόλησης. Οι γυναίκες αυτές δουλεύουν περισσότερες ώρες από το προβλεπόμενο, δεν είναι ικανοποιημένες με τη δουλειά τους και στο παρελθόν εργάζονταν με πλήρη απασχόληση. Νέες γυναίκες, οι οποίες ζουν ανεξάρτητες και δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις, συνήθως δεν επιθυμούν τη μερική απασχόληση γιατί κατά κύριο λόγο δεν μπορεί να ικανοποιήσει τις προσδοκίες τους για επαγγελματική καταξίωση (Walsh, 1999).

Μια σημαντική παρατήρηση που σχετίζεται με τη μερική απασχόληση στη Βρετανία, είναι ότι αυτή συχνά συνδέεται με τη μετάβαση των γυναικών από και προς την αγορά εργασίας. Πολύ συχνά, οι γυναίκες όταν ξεκινούν την οικογένειά τους επιλέγουν τη μερική απασχόληση, ενώ όταν αργότερα τα παιδιά μεγαλώσουν, προσπαθούν να επιστρέψουν στην πλήρη απασχόληση. Η μετάβαση αυτή δεν είναι πάντα εύκολη, καθώς η μερική απασχόληση θεωρείται υποδεέστερη της πλήρους,

²⁸ Σχετικά με το θέμα του οριζόντιου διαχωρισμού, βλ. κεφ. IV της παρούσας έρευνας.

και συχνά μια γυναίκα μπορεί να αποκλειστεί από το ενδεχόμενο της προαγωγής, επειδή τελεί υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης. Στην περίπτωση αυτή, η μερική απασχόληση σχετίζεται και με τον κάθετο διαχωρισμό, καθώς χρησιμοποιείται ως αφορμή για να σταματήσει την ανέλιξη των γυναικών σε υψηλά αξιώματα μέσα σε μια επιχείρηση (Blackwell, 2001).

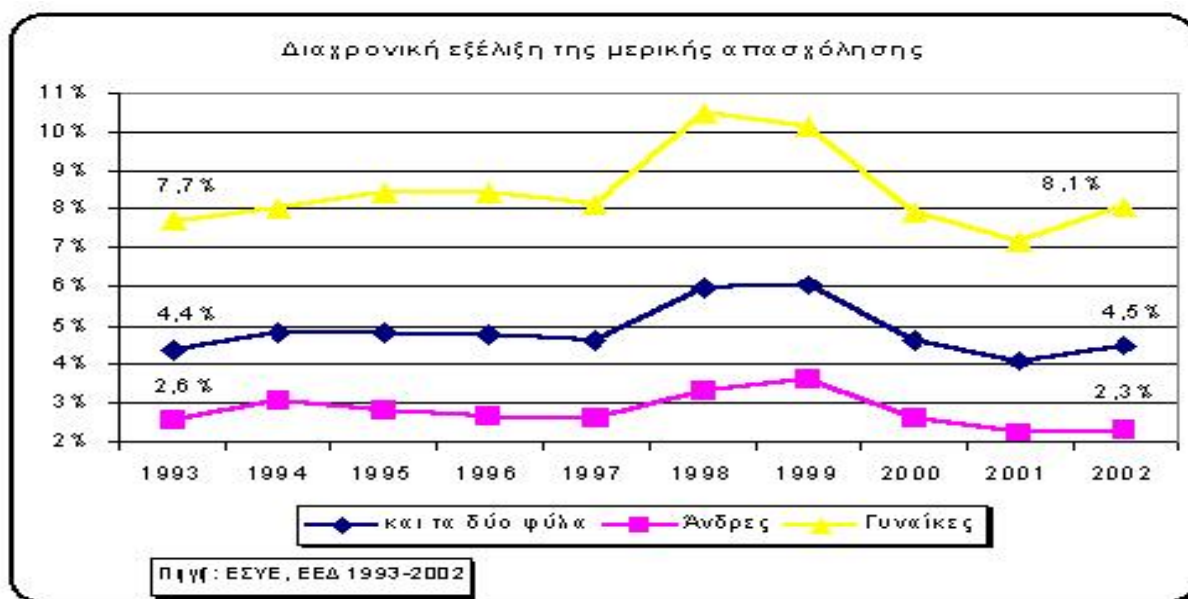
Παρακάτω θα εξετάσουμε τις διαστάσεις του φαινομένου στην Ελλάδα στηριζόμενοι/-ες στα ευρήματα του Παρατηρητήριου Απασχόλησης του ΟΑΕΔ (Αγγέλη, 2004). Από τα τελευταία στοιχεία της ΕΣΥΕ για το 2002, διαπιστώνουμε ότι στην Ελλάδα το ποσοστό μερικής απασχόλησης παραμένει πολύ χαμηλό στο 4,5% (178.000 άτομα) σε σχέση με τη συνολική απασχόληση. Από τα άτομα αυτά, μόνο το 31% επιθυμεί να απασχοληθεί μερικώς, ενώ το υπόλοιπο 44,2% θα επιθυμούσε να βρει μια θέση πλήρους απασχόλησης. Σε κάθε περίπτωση, το πρόσωπο της μερικής απασχόλησης είναι γυναικείο, καθώς σχεδόν τα 2/3 από τους/τις μερικώς απασχολούμενους/-ες είναι γυναίκες (Πίνακας 1).

Πίνακας 1

	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ%		ΓΥΝΑΙΚΕΣ%	
ΣΥΝΟΛΟ	3.948.902	2.442.508	61,90%	1.506.395	38,10%
ΠΛΗΡΗΣ	3.770.850	2.386.060	63,30%	1.384.830	36,70%
ΜΕΡΙΚΗ	178.052	56.488	31,70%	121.564	68,30%
%	4,50%	2,30%		8,10%	
ΜΕΡΙΚΗΣ					
Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2002					

Αν εξετάσουμε το ποσοστό της μερικής απασχόλησης μέσα στο χρόνο -από το 1993 έως το 2002- το ποσοστό της μερικής απασχόλησης παραμένει ίδιο, ενώ διαφοροποιείται μόνο ως προς την επιλογή όσων απασχολούνται μερικώς επειδή δεν μπόρεσαν να βρουν πλήρη απασχόληση. Πρέπει να τονίσουμε ότι στο διάστημα 1996-2002 η μερική απασχόληση στις γυναίκες αυξήθηκε κατά 3,3%, σε αντίθεση με τους άντρες στους οποίους τα ποσοστά μερικής απασχόλησης μειώθηκαν κατά 14,7% (Διάγραμμα 1).

Διάγραμμα 1



Το υψηλότερο ποσοστό μερικής απασχόλησης παρατηρείται στον τομέα της γεωργίας. Από το 1996 μέχρι το 2002 το ποσοστό αυτό, όμως, έχει μειωθεί σημαντικά τόσο για τους άντρες όσο και για τις γυναίκες (από 44,3% το 1996 σε 30,5% το 2002). Ειδικά για τις γυναίκες σχεδόν το 60% των μερικώς απασχολούμενων το 2002 απασχολείται στους τομείς της γεωργίας (σε ποσοστό 29%), του εμπορίου (σε ποσοστό 14,9%) και της εκπαίδευσης (σε ποσοστό 14,9%). Αξίζει να σημειωθεί ότι παράλληλα με τη συρρίκνωση της γυναικείας απασχόλησης στο γεωργικό τομέα, μειώνονται και οι θέσεις μερικής απασχόλησης στις αγροτικές περιοχές. Αντίστοιχα, για τις γυναίκες των αστικών και ημι-αστικών περιοχών αυξάνονται οι θέσεις πλήρους απασχόλησης.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η εξέταση της θέσης στο επάγγελμα που έχουν οι μερικώς απασχολούμενες γυναίκες. Από το 1997 μέχρι το 2002 έχει αυξηθεί σημαντικά ο αριθμός των μισθωτών γυναικών που εργάζονται με μερική απασχόληση, ενώ αντίστοιχα μειώνεται το ποσοστό των γυναικών μερικώς απασχολούμενων, οι οποίες ήταν βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση. Ενώ το 1996, από τις μερικώς απασχολούμενες γυναίκες το 40% ήταν βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση, το 2002 το ποσοστό αυτό μειώθηκε στο 24%. Η μεταβολή αυτή μπορεί να σηματοδοτεί και μια πιθανή αλλαγή στη θέση της γυναίκας, η οποία επιλέγει να δραστηριοποιηθεί οικονομικά έξω από την οικογενειακή επιχείρηση στην ελεύθερη αγορά εργασίας. Οι αυτο-απασχολούμενες χωρίς προσωπικό συνεχίζουν να κατέχουν ένα σημαντικό ποσοστό στο σύνολο της μερικής απασχόλησης που ανέρχεται γύρω στο 20%.

Σε ότι αφορά στην ηλικία των μερικώς απασχολούμενων, οι άντρες που απασχολούνται μερικώς κατανέμονται ισότιμα σε όλες τις ηλικιακές κατηγορίες. Αντίθετα, οι γυναίκες απασχολούνται με καθεστώς μερικής απασχόλησης στις πιο παραγωγικές ηλικίες των 30-64 ετών. Το 2002 οι νέες γυναίκες ηλικίας 15-29 ετών αποτελούσαν το 23,3% των μερικώς απασχολούμενων, ενώ την ίδια χρονιά οι ίδιες ηλικιακές ομάδες αποτελούσαν το 22% των πλήρως απασχολούμενων. Η παρατήρηση αυτή καταδεικνύει ότι οι γυναίκες στην Ελλάδα επιλέγουν τη μερική απασχόληση ως κύρια μορφή απασχόλησης και όχι ως μεταβατική, σύμφωνα με ερευνητές/-τριες, όπως η Blackwell (2001). Συγκεκριμένα, φαίνεται να εισέρχονται στην αγορά εργασίας μέσω της μερικής απασχόλησης και μια σημαντική πλειοψηφία αυτών, να διατηρεί αυτή τη μορφή απασχόλησης και τα υπόλοιπα χρόνια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.

Τα κίνητρα για μερική απασχόληση φαίνεται αρχικά να μην είναι ίδια για τους άντρες και τις γυναίκες. Το ποσοστό των αντρών που επιλέγουν τη μερική απασχόληση έναντι της πλήρους, είναι σημαντικά μικρότερο από το αντίστοιχο των γυναικών: 26,2% για τους άντρες και 33,3% για τις γυναίκες, αντίστοιχα. Παρ' όλα αυτά, πρέπει να τονίσουμε ότι τα ποσοστά ανδρών και γυναικών, οι οποίοι/-ες απασχολούνται μερικώς κατ' ανάγκην αυξάνονται συνεχώς. Ειδικά για τις γυναίκες το ποσοστό αυτό από 31,2% που ήταν το 1996 έχει αυξηθεί σε 42,8% το 2002 (το αντίστοιχο ποσοστό για τους άντρες το 2002 είναι 47,1%). Οι γυναίκες που θα προτιμούσαν μια θέση πλήρους απασχόλησης, απασχολούνται μερικώς κυρίως στους κλάδους της εκπαίδευσης, του λιανικού εμπορίου, της γεωργίας και ως οικιακό προσωπικό σε ιδιωτικά νοικοκυριά.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η Ελλάδα παρουσιάζει σημαντικές διαφορές, καθώς τα ποσοστά της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα είναι πολύ χαμηλότερα από το μέσο Ευρωπαϊκό όρο. Ειδικά σε ότι αφορά στις γυναίκες, στην Ελλάδα το ποσοστό της μερικής απασχόλησης ανέρχεται στο 7,1% των εργαζομένων γυναικών, όταν στην Ευρωπαϊκή Ένωση το αντίστοιχο ποσοστό φτάνει το 33,4%.

Συμπερασματικά, μπορούμε να πούμε ότι η μερική απασχόληση είναι μια μορφή εργασίας, η οποία δεν έχει αναπτυχθεί αρκετά στην Ελλάδα. Οι γυναίκες την προτιμούν λόγω της ευελιξίας που προσφέρει, αλλά όσο αυξάνονται οι επαγγελματικές τους φιλοδοξίες την εγκαταλείπουν για μια θέση πλήρους απασχόλησης. Πολλές παραμένουν σε θέσεις μερικής απασχόλησης μη έχοντας εναλλακτική επιλογή. Από τα υπάρχοντα στοιχεία διαφαίνεται ότι η ανάγκη των γυναικών για σταθερό και ικανοποιητικό εισόδημα είναι μεγαλύτερη από τις διευκολύνσεις που τους εξασφαλίζει το μειωμένο ωράριο.

Χ. Γυναίκες και επιχειρηματικότητα

Η επιχειρηματική δραστηριότητα των γυναικών δεν μπορεί να θεωρηθεί ακριβώς μια νέα μορφή απασχόλησης. Οι γυναίκες εμπλέκονταν στην επιχειρηματική δραστηριότητα, ιδιαίτερα όταν αυτή ήταν οικογενειακή, άμεσα αλλά ακόμα πιο συχνά έμμεσα, επιτελώντας ένα ρόλο βοηθητικό και υποστηρικτικό. Ο ρόλος αυτός είναι άτυπος (σχεδόν κρυφός) και συνήθως δεν αναγνωρίζεται ως εργασία, αλλά ως φυσική υποχρέωση της γυναίκας ως σύζυγος, μητέρα ή κόρη (Νάζου, χ.χ.). Ο ρόλος της γυναίκας-επιχειρηματία είναι νέο-αναδυόμενος και έρχεται να διαφοροποιήσει τη στερεοτυπική εικόνα του «επιχειρηματία», η οποία είναι συνώνυμη με το ανδρικό φύλο. Οι γυναίκες επιχειρηματίες έχουν διαφορετικά κίνητρα και παίρνουν αποφάσεις για την επιχείρησή τους με διαφορετικά κριτήρια από αυτά των ανδρών (Arenius & Minitti, 2005).

Για τις γυναίκες η επιχειρηματικότητα ως εναλλακτική μορφή απασχόλησης δημιουργεί νέες ευθύνες και ευκαιρίες. Από τη μια πλευρά, εξασφαλίζει την πολυπόθητη ευελιξία χώρου και χρόνου, η οποία θεωρείται απαραίτητη για τη συμφιλίωση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Από την άλλη, θέτει νέες υποχρεώσεις και ωθεί τις γυναίκες να διεκδικήσουν και να διαπραγματευθούν ένα νέο ρόλο, ο οποίος διαφοροποιείται από τον παραδοσιακά γυναικείο. Υπό αυτή την έννοια, η επιχειρηματικότητα των γυναικών είναι μια νέα μορφή απασχόλησης τόσο για τον επιχειρηματικό κόσμο όσο και για τις ίδιες τις γυναίκες.

Πέρα από το γεγονός ότι η επιχειρηματικότητα αποτελεί μια εναλλακτική μορφή απασχόλησης για τις γυναίκες, είναι σημαντικό να διερευνήσουμε την αξία της ίδιας της επιχειρηματικότητας και τους παράγοντες που την επηρεάζουν. Η έννοια της επιχειρηματικότητας *per se* έχει ερευνηθεί και συνεχίζει να ερευνάται διεξοδικά, κυρίως γιατί ο βαθμός επιχειρηματικής δραστηριότητας των κατοίκων μιας χώρας επιδρά στην οικονομική κατάσταση ολόκληρης της χώρας και των κατοίκων της. Μια παρουσίαση του φαινομένου της επιχειρηματικότητας ξεπερνά τα όρια αυτής της μελέτης, αλλά είναι σημαντικό να διευκρινίσουμε κάποιους παραμέτρους που φαίνεται να επηρεάζουν και τη γυναικεία επιχειρηματικότητα.

Σύμφωνα με τους/τις ερευνητές/-τριες του Global Entrepreneurship Monitor (Minniti, Arenius & Langowitz [GEM], 2005) η επιχειρηματικότητα είναι ένα διεθνές φαινόμενο, το οποίο εμφανίζει τοπικές διαφοροποιήσεις ανάλογα με το πολιτισμικό πλαίσιο μέσα στο οποίο αναπτύσσεται και επηρεάζεται από δύο βασικούς παράγοντες. Ο πρώτος είναι ατομικός και αφορά στα ίδια τα άτομα και την επιθυμία τους να δουλεύουν ανεξάρτητα και να δημιουργούν. Ορισμένοι/-ες ερευνητές/-τριες

περιγράφουν τον παράγοντα αυτόν ως την επιθυμία του ατόμου «να είναι αφεντικό του εαυτού του» (Burke, FitzRoy, & Nolan, 2002, σελ. 260). Σε αυτόν τον παράγοντα συμπεριλαμβάνονται διαστάσεις της προσωπικότητας του ατόμου, όπως η αυτοπεποίθηση, η εμπιστοσύνη στον εαυτό, η δυνατότητα αντικειμενικής και υποκειμενικής εκτίμησης των προσωπικών ικανοτήτων (Arenius & Minitti, 2005). Ο δεύτερος παράγοντας αφορά στο οικονομικό περιβάλλον της κάθε χώρας. Από το περιβάλλον αυτό εξαρτάται αφενός η οικονομική δυνατότητα των ατόμων να συγκεντρώσουν το αρχικό κεφάλαιο για την ίδρυση μιας επιχείρησης και αφετέρου οι εναλλακτικές μορφές απασχόλησης (π.χ. εξαρτημένη εργασία, αυτο-απασχόληση κ.τ.λ.) που υπάρχουν διαθέσιμες.

Οι μελετητές/-τριες του GEM (Global Entrepreneurship Monitor) κάνουν μια πολύ ενδιαφέρουσα διάκριση ανάμεσα στην επιχειρηματικότητα, η οποία κινητοποιείται από την ανάγκη και σε αυτήν που κινητοποιείται από την αναγνώριση μιας ευκαιρίας για αποκόμιση κέρδους μέσω της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Τα δύο αυτά διαφορετικά «είδη» επιχειρηματικότητας συναντώνται αντίστοιχα σε χώρες με χαμηλό ή υψηλό κατά κεφαλή ΑΕΠ. Σε χώρες, όπου το κατά κεφαλή ΑΕΠ είναι χαμηλό, κατά πάσα πιθανότητα οι ευκαιρίες απασχόλησης συρρικνώνονται. Σε χώρες όπου επικρατεί η φτώχεια και η ανεργία, τα άτομα καταφεύγουν στην επιχειρηματικότητα προσπαθώντας να βρουν μια λύση στο βιοποριστικό τους πρόβλημα. Το κίνητρό τους είναι καθαρά η επιβίωση. Αντίστροφα, σε χώρες, όπου υπάρχει πλούτος και πολλές ευκαιρίες ικανοποιητικής απασχόλησης με τη μορφή της έμμισθης εργασίας, οι κάτοικοι επιλέγουν να δραστηριοποιηθούν επιχειρηματικά προσβλέποντας σε βελτίωση της κατάστασης που ζουν, είτε ως προς τις οικονομικές απολαβές, είτε ως προς τις συνθήκες εργασίας. Το κίνητρο τους δεν είναι η επιβίωση, αλλά η βελτίωση της διαβίωσής τους σε συνδυασμό με μια πολλά υποσχόμενη επιχειρηματική ιδέα.

Αξίζει να αναφέρουμε, ότι στις περιπτώσεις στις οποίες το κίνητρο της επιχειρηματικότητας είναι η επιβίωση, οι διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα είναι αρκετά μικρές, καθώς άνδρες και γυναίκες προσπαθούν, με τον ίδιο τρόπο να αντιμετωπίσουν μια εξίσου σκληρή πραγματικότητα. Αντίθετα, στη δεύτερη περίπτωση, ο παράγοντας φύλο -και ό,τι αυτός συνεπάγεται- μπορεί να επηρεάσει την απόφαση μιας γυναίκας να δραστηριοποιηθεί επιχειρηματικά, καθώς με την επιχειρηματική της δραστηριότητα διεκδικεί κάτι καλύτερο για τον εαυτό της.

Οι έρευνες που έχουν επικεντρωθεί στη μελέτη της επιχειρηματικής δραστηριότητας των γυναικών είναι περιορισμένες και σε ότι αφορά στις ελληνικές επιχειρήσεις δεν έχει διερευνηθεί η επίδραση του φύλου στη συμπεριφορά των επιχειρηματιών (βλ. για βιβλιογραφική επισκόπηση Νάζου, χ.χ.). Οι υπάρχουσες

έρευνες καταδεικνύουν ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες στην Ελλάδα δραστηριοποιούνται σε τομείς που θεωρούνται παραδοσιακά γυναικείοι –όπως η μόδα, η βιομηχανία υποδημάτων, τα κοσμηματοπωλεία και τα ινστιτούτα ομορφιάς- και θεωρούν την επιχειρηματική δραστηριότητα προέκταση των οικογενειακών και κοινωνικών τους καθηκόντων. Για τις γυναίκες επιχειρηματίες «η έννοια της ανόδου κατανοείται ως επινόηση λύσεων, οι οποίες συμφιλιώνουν τις επαγγελματικές με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, χωρίς να αποδεσμεύουν από τους συμβατικούς γυναικείους ρόλους» (Νάζου, χ.χ., σελ. 17).

Μια ποσοτική διερεύνηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας των γυναικών σε διεθνές επίπεδο επιχείρησε το Global Entrepreneurship Monitor (2005). Στόχος των ερευνητών/-τριών ήταν να διερευνήσουν τις ιδιαιτερότητες της γυναικείας επιχειρηματικότητας, ώστε να σχεδιαστούν αποτελεσματικότεροι τρόποι παρέμβασης και στήριξης των γυναικών που θέλουν να δραστηριοποιηθούν επιχειρηματικά. Στις επόμενες παραγράφους θα αναφερθούμε συνοπτικά στα πορίσματα της έρευνας αυτής. Η έρευνα διενεργήθηκε σε 34 χώρες (συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας), οι χώρες ομαδοποιήθηκαν σε τρεις βασικές κατηγορίες, ανάλογα με το μέσο κατά κεφαλήν ΑΕΠ. Οι ερευνητές/-τριες συγκέντρωσαν τον αριθμό των γυναικών, οι οποίες είχαν ξεκινήσει τη διαδικασία να δημιουργήσουν μια δική τους επιχείρηση ή είχαν ήδη επιχείρηση, η οποία δεν ξεπερνούσε τους 42 μήνες λειτουργίας.

Σε διεθνές επίπεδο, λοιπόν, η επιχειρηματικότητα των γυναικών είναι σε σαφώς χαμηλότερα επίπεδα από την επιχειρηματικότητα των ανδρών. Η επιχειρηματικότητα των γυναικών παγκοσμίως κυμαίνεται από το 39,1% έως 1,2% της συνολικής επιχειρηματικής δραστηριότητας. Ενδιαφέρον παρουσίασε η παρατήρηση, ότι σε όλες τις χώρες, η επιχειρηματική δραστηριότητα των ανδρών υπερτερεί σημαντικά σε σχέση με αυτή των γυναικών. Σε καμία χώρα δεν παρατηρήθηκε η επιχειρηματική δραστηριότητα των γυναικών να ξεπερνά αυτή των ανδρών. Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνει και παλιότερες μετρήσεις, οι οποίες είχαν καταδείξει την ίδια διαφορά. Από μόνη της η διαφορά αυτή, μας δίνει τη δυνατότητα να υποθέσουμε ότι ο παράγοντας φύλο είναι καθοριστικός στη γέννηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Από την άλλη πλευρά, η συγκεκριμένη τάση δεν έχει την ίδια ένταση σε όλες τις χώρες, στην Ελλάδα η επιχειρηματική δραστηριότητα των γυναικών είναι ίση με το ένα τρίτο της επιχειρηματικής δραστηριότητας των ανδρών. Βρίσκεται λίγο πιο κάτω από τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο που υπολογίζεται στο 29,5%. Σε χώρες με «μεσαίο κατά κεφαλήν ΑΕΠ», όπως η Ελλάδα, οι άνδρες φαίνεται να έχουν 75% περισσότερες πιθανότητες από τις γυναίκες να αναπτύξουν δικιά τους επιχείρηση. Σε

πιο αναπτυγμένες χώρες όπως, οι ΗΠΑ και η Φιλανδία, το ποσοστό αυτό πέφτει στο 33%.

Η ίδια έρευνα καταδεικνύει ότι σε χώρες όπως η Ελλάδα, μόνο μία στις τρεις γυναίκες ξεκινά μια επιχείρηση επειδή αναγνωρίζει μια πραγματική επιχειρηματική ευκαιρία. Για τις υπόλοιπες τρεις, το σημαντικότερο κίνητρο είναι η ανάγκη, ή η έλλειψη άλλων εναλλακτικών απασχόλησης.

Η ηλικία φαίνεται να μην επηρεάζει πολύ την επιχειρηματικότητα, καθώς η σχέση μεταξύ φύλου και επιχειρηματικής δραστηριότητας δεν αλλάζει με την επίδραση της ηλικίας. Παρ' όλα αυτά, σε χώρες, όπως η Ελλάδα οι γυναίκες δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά κάπου σε ηλικία των 25-34 ετών. Σε πιο οικονομικά ανεπτυγμένες χώρες, η απόφαση αυτή έρχεται σε μεγαλύτερη ηλικία (35-44) και συνοδεύεται από ύπαρξη πλούσιας εργασιακής εμπειρίας ως μισθωτή.

Η εκπαίδευση φαίνεται, επίσης, να διαδραματίζει ρόλο στην επιλογή μιας γυναίκας να ξεκινήσει τη δικιά της επιχείρηση. Στην Ελλάδα, οι περισσότερες γυναίκες έχουν ολοκληρώσει το Λύκειο και ορισμένες από αυτές έχουν κάποια μεταλυκειακή εκπαίδευση. Γυναίκες με υψηλό μορφωτικό προφίλ, συνήθως κάνουν διαφορετικές επαγγελματικές επιλογές, κυρίως γιατί η μόρφωσή τους εξασφαλίζει περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης.

Παράλληλα, διαπιστώνεται ότι στη συντριπτική τους πλειοψηφία οι γυναίκες επιχειρηματίες εργάζονταν και ως μισθωτές κατά την εκκίνηση της επιχείρησής τους. Εκτός από το ότι ήταν ενεργές στην αγορά εργασίας, οι γυναίκες που ξεκίνησαν τη δική τους επιχείρηση, είχαν στο περιβάλλον τους έναν επιχειρηματία ως πρότυπο. Συγκεκριμένα, οι πιθανότητες μιας γυναίκας να ξεκινήσει τη δική της επιχείρηση αυξάνονται αισθητά (έως 60%), ανεξάρτητα από την ευημερία της χώρας στην οποία ζει, όταν στο περιβάλλον της έχει ένα άτομο επιχειρηματία, το οποίο μπορεί να της προσφέρει εμπειρικές γνώσεις για την επιχείρηση.

Ολοκληρώνοντας την παρουσίαση αυτής της έρευνας, αξίζει να παρουσιάσουμε τρεις ακόμα παράγοντες που αφορούν στην εικόνα που έχουν οι γυναίκες σε σχέση με το περιβάλλον και με τον εαυτό τους. Σε ότι αφορά στους παράγοντες του περιβάλλοντος, διερευνήθηκε η αντίληψη που έχουν οι γυναίκες για την ύπαρξη μιας επιχειρηματικής ευκαιρίας/δυνατότητας. Διαπιστώθηκε ότι όσο περισσότερο οι γυναίκες πιστεύουν ότι υπάρχει μια επιχειρηματική ευκαιρία, τόσο περισσότερο τείνουν να δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά.

Η σχέση αυτή επηρεάζεται, φυσικά, και από την εικόνα που έχει η γυναίκα για τον ίδιο της τον εαυτό. Επισημαίνεται ότι είναι πολύ σημαντικό για τη γυναίκα που ξεκινά τη δική της επιχείρηση να έχει εμπιστοσύνη στον εαυτό της και στις ικανότητες της. Στην Ελλάδα οι γυναίκες επιχειρηματίες, οι οποίες έχουν αυτήν την

αυτοπεποίθηση ανέρχονται στο 55,6%, το υψηλότερο ποσοστό στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Τέλος, καθοριστικός είναι και ο υποκειμενικός φόβος της γυναίκας για την πιθανή επιτυχία. Φαίνεται ότι στις περισσότερες χώρες, με εξαίρεση τις πολύ φτωχές και τις πολύ πλούσιες, ο φόβος αυτός καθορίζει σημαντικά την τελική απόφαση. Συνολικά διαπιστώνεται, ότι οι γυναίκες σε χώρες με «μεσαίο κατά κεφαλήν ΑΕΠ», όπως η Ελλάδα, έχουν αρκετούς ενδοιασμούς και είναι αρκετά διστακτικές στο να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση.

Από στοιχεία της ΕΣΥΕ για το 2002, επιβεβαιώνεται η πραγματικότητα αυτή, καθώς παρατηρούμε ότι στην Ελλάδα το 2002 το ποσοστό των γυναικών το οποίο δήλωσε «αυτοαπασχολούμενο με προσωπικό» ανήλθε στο 3,4% επί του συνόλου των απασχολούμενων της χώρας. Αντίστοιχα, 18,9% είναι το ποσοστό των γυναικών που δήλωσε «αυτοαπασχολούμενο χωρίς προσωπικό», 14,2% δήλωσε «βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση» και 63% των γυναικών δήλωσε ότι είναι μισθωτές. (Π.Α.Ε.Π., 2002).

Από τα παραπάνω στοιχεία διαπιστώνουμε καταρχήν ότι στη συντριπτική τους πλειοψηφία οι γυναίκες εργαζόμενες είναι ετερο-απασχολούμενες. Στην περίπτωση που επιλέξουν την αυτο-απασχόληση, μόνο δύο στις δέκα αυτο-απασχολούμενες θα απασχολήσουν επιπλέον προσωπικό και θα αναπτύξουν ουσιαστικά τη δική τους επιχείρηση. Η παρατήρηση αυτή συμπίπτει και με διεθνείς έρευνες, οι οποίες επισημαίνουν ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες τείνουν να απασχολούν λιγότερους/-ες εργαζομένους/-ες, καθώς και να αναπτύσσουν μικρότερα αλλά πιο στενά δίκτυα γνωριμιών και πελατών από τα αντίστοιχα των ανδρών (Schutjens, & Stam, 2003, Burke, FitzRoy, & Nolan, 2002).

Με βάση τα στοιχεία της ΕΣΥΕ για το 1993 και το 2003 το ΚΕΘΙ ανέλυσε τη μορφή της επιχειρηματικότητας των γυναικών (Ντερμανάκης, 2004). Από την ανάλυση αυτή προκύπτει ότι στη δεκαετία 1993–2003 παρατηρείται συνολικά υποχώρηση της επιχειρηματικότητας των ανδρών (μείωση 4,2% της συνολικής απασχόλησης των ανδρών) και ενίσχυση της επιχειρηματικότητας των γυναικών (αύξηση 3,3% της συνολικής απασχόλησης των γυναικών).

Η αλλαγή αυτή παρ' ότι μείωσε τη διαφορά, δεν την απάλειψε. Ειδικά για το 2003, οι γυναίκες εργοδότες και αυτο-απασχολούμενες αποτελούσαν το 22,5% της συνολικής απασχόλησης των γυναικών, ενώ το αντίστοιχο μερίδιο για τους άνδρες ήταν 37%. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το επιμέρους ποσοστό που αφορά αποκλειστικά στις γυναίκες εργοδότες, οι οποίες αποτελούσαν το 3,4% της συνολικής απασχόλησης των γυναικών, για τους άνδρες το αντίστοιχο ποσοστό ήταν σχεδόν τριπλάσιο και έφτανε το 9,5%. Σε σχέση με το 1993 μειώθηκε ο αριθμός των νεότερων γυναικών επιχειρηματιών (ηλικίες <30 ετών), γεγονός το οποίο

μεσοπρόθεσμα πιθανώς να ενισχύσει τις διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα (Ντερμανάκης, 2004).

Επίσης, το 2003 οι γυναίκες επιχειρηματίες ήταν σε ποσοστό 76,8% έγγαμες, 12,1% άγαμες και 11,1% χήρες/διαζευγμένες, τρεις στις δέκα γυναίκες επιχειρηματίες είχαν παιδί κάτω των 15 ετών, ενώ διαφαίνεται ότι όσο μειώνεται η ηλικία των παιδιών στην οικογένεια, τόσο μειώνεται και η πιθανότητα ανάληψης και διατήρησης επιχειρηματικής δράσης από τις γυναίκες. Τέλος, σε ότι αφορά στους κλάδους δραστηριοποίησης των γυναικών επιχειρηματιών ξεχωρίζουν οι κλάδοι: ξενοδοχεία-εστιατόρια (7,2%²⁹), κατασκευές (6,8%), χονδρικό-λιανικό εμπόριο (5%), διαχείριση ακίνητης περιουσίας (5%), υπηρεσίες ατομικού ή κοινωνικού χαρακτήρα (4,9%), μεταποιητική βιομηχανία (3,9%), γεωργία-κτηνοτροφία (3,4%).

Ολοκληρώνοντας, αξίζει να αναφερθούμε και στις ενεργητικές πολιτικές για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Στο Γ' ΚΠΣ και στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος του Υπουργείου Ανάπτυξης «Ανταγωνιστικότητα» υπάρχει ειδική δράση για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Το πρόγραμμα προκηρύσσεται μία φορά κάθε χρόνο από τον ΕΟΜΜΕΧ και επιδοτεί έως και 50% του αρχικού κεφαλαίου έναρξης μιας επιχείρησης (μέχρι να καλυφθεί το ανώτατο όριο των 100.000 Ευρώ ανά επιχείρηση σε μια τριετία). Το πρόγραμμα έχει ολοκληρώσει ήδη τρεις κύκλους και αυτή τη στιγμή είναι σε εξέλιξη ο τέταρτος κύκλος.

Μέχρι σήμερα, από το πρόγραμμα «Γυναικεία Επιχειρηματικότητα» έχουν επιχορηγηθεί συνολικά 1.222 προτάσεις επιχειρηματικής δραστηριότητας γυναικών, οι οποίες προβλέπεται να δημιουργήσουν 1.936 νέες θέσεις εργασίας. (Ο προϋπολογισμός για τους τρεις κύκλους συνολικά ανέρχεται στο ποσό των 98 εκατομμυρίων ευρώ)³⁰. Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων αυτών.

Το πρόγραμμα αυτό εντάσσεται σε μια δέσμη μέτρων που ενισχύουν την απασχόληση των γυναικών και κατ' επέκταση και την επιχειρηματική τους δραστηριότητα. Επιπλέον, για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας υπάρχει το πρόγραμμα *Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών (Μέτρο 5.3)* που υλοποιείται με ευθύνη της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και την επιστημονική συμβολή του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας, μέσα από το οποίο οι γυναίκες λαμβάνουν υπηρεσίες συμβουλευτικής και στήριξης και έχουν τη

²⁹ Τα ποσοστά που παρουσιάζονται σε παρένθεση για κάθε κλάδο ορίζονται ως η αναλογία των γυναικών επιχειρηματιών σε ένα κλάδο προς την αναλογία των γυναικών στο σύνολο της απασχόλησης των γυναικών στον κλάδο.

³⁰ Τα ποσοτικά στοιχεία που παρουσιάζονται εδώ προήλθαν από προσωπική επικοινωνία με την αρμόδια υπηρεσία του ΕΟΜΜΕΧ.

δυνατότητα να κάνουν χρήση της επιδότησης του ΟΑΕΔ για Νέους Ελεύθερους Επαγγελματίες. Παράλληλα, μέσω της Κοινωνικής Πρωτοβουλίας *EQUAL* συνεχίζονται οι δράσεις για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας (*Υποπρόγραμμα Επιχειρηματικότητα Μέτρο 2.1*) και η πιλοτική εφαρμογή της τηλεεργασίας, με την αξιοποίηση των δυνατοτήτων που προσφέρουν οι σύγχρονες τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών.

Παρά την κρατική ενίσχυση, η έρευνα του GEM έδειξε ότι οι γυναίκες στην Ελλάδα παραμένουν διστακτικές στο να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση. Βασικός λόγος για τη διστακτικότητα αυτή, είναι το ότι έχουν να αντιμετωπίσουν ένα δύσκαμπτο και γραφειοκρατικό μηχανισμό διοίκησης, οποίος συχνά φαίνεται ακατανόητος, απρόσιτος και κάνει τις γυναίκες να αισθάνονται αβοήθητες και αδύναμες να τον αντιμετωπίσουν. Η κατάσταση αυτή αποθαρρύνει συνολικά την επιχειρηματική δραστηριότητα γιατί δημιουργεί περισσότερα προβλήματα από αυτά που προσπαθεί να επιλύσει.

Συγκεντρωτικά, διαπιστώνεται μια συγκρατημένα θετική στάση των γυναικών απέναντι στην επιχειρηματική δραστηριότητα. Από τη μια πλευρά, υπάρχει μια σαφής τάση για ενασχόληση με την επιχειρηματική δραστηριότητα, από την άλλη δυσκολίες που θέτονται από το γενικότερο οικονομικό κλίμα ή τη δυσκολία συμφιλίωσης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αναστέλλουν τα σχέδια των γυναικών για επιχειρηματική δραστηριοποίηση.

Συνοψίζοντας, έχουμε μέχρι τώρα παρουσιάσει την κατάσταση που επικρατεί στην απασχόληση σε Ελληνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο, τόσο σε ότι αφορά τα νομοθετικά κατοχυρωμένα δικαιώματα των γυναικών, όσο και την πρακτική των διακρίσεων που δημιουργούν ανισότητες και άτυπα περιορίζουν τις ευκαιρίες απασχόλησής τους. Προχωρώντας, καταγράψαμε τις δυνατότητες που παρέχονται στις γυναίκες για διαρκή κατάρτιση και επιμόρφωση, και θεμελιώσαμε τη αναγκαιότητα της διαρκούς αναβάθμισης των τυπικών προσόντων των γυναικών στην διεκδίκηση θέσεων απασχόλησης.

Επιπλέον, εκθέσαμε την προβληματική της συμφιλίωσης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η οποία φαίνεται να επηρεάζει τις επαγγελματικές επιλογές των γυναικών και να τις στρέφει προς τις νέες και πιο ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Οι τελευταίες παρουσιάστηκαν εκτενώς, κυρίως ως προς την ευελιξία τόπου και χρόνου εργασίας που προσφέρουν. Ολοκληρώσαμε με την παρουσίαση της επιχειρηματικότητας, η οποία αν και αποτελεί παραδοσιακή μορφή απασχόλησης, έμενε για πολλά χρόνια απρόσιτη για τις γυναίκες. Τα τελευταία χρόνια γυναίκες έχουν αρχίσει να δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά, καθώς η αυτο-απασχόληση παρουσιάζει σημαντικά πλεονεκτήματα έναντι της εξαρτημένης εργασίας.

Με βάση τα παραπάνω, θα παρουσιάσουμε τη μεθοδολογία με την οποία επιλέξαμε να μελετήσουμε τις παραπάνω μεταβλητές οι οποίες όπως, καταδεικνύεται από την παραπάνω ανάλυση, επηρεάζουν την απασχόληση των γυναικών και ιδιαίτερα την ενασχόλησή τους με τις νέες μορφές απασχόλησης.

ΜΕΡΟΣ Β΄

Η έρευνα

I. Μεθοδολογικό πλαίσιο

1. Αντικείμενο και στόχοι της έρευνας

Αντικείμενο της παρούσας έρευνας είναι αφενός η καταγραφή των στάσεων εργαζόμενων και ανέργων γυναικών αναφορικά με τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης για τις γυναίκες, τις συνθήκες εργασίας, την ισότητα των δύο φύλων στο χώρο εργασίας και αφετέρου η απεικόνιση της επαγγελματικής κατάστασης των γυναικών του δείγματος και των δυσκολιών που αυτές αντιμετώπισαν ή/και αντιμετωπίζουν κατά την προσπάθεια εύρεσης εργασίας, επαγγελματικής εξέλιξης, κ.λπ.

Στόχο της έρευνας αποτελούν τόσο η απεικόνιση της πραγματικότητας ως προς τη γυναικεία απασχόληση και ανεργία, όσο και η καταγραφή των στάσεων των γυναικών αναφορικά με τα υπό εξέταση ζητήματα, όπως η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, οι νέες ευκαιρίες απασχόλησης, ο επαγγελματικός διαχωρισμός, η βελτίωση των συνθηκών εργασίας κ.ά.

Τέλος, η έρευνα προσβλέπει στην εισήγηση προτάσεων για την ανάπτυξη της γυναικείας απασχόλησης και την καταπολέμηση της γυναικείας ανεργίας, στα πλαίσια σχεδιασμού κοινωνικής και εργασιακής πολιτικής, αναφορικά με την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων στην αγορά εργασίας και την άμβλυση των ανισοτήτων που παρατηρούνται στην τελευταία.

Για τη διαμόρφωση των *ερευνητικών υποθέσεων* λήφθηκαν υπόψη οι θεωρητικές και ερμηνευτικές προσεγγίσεις σχετικά με τη γυναικεία απασχόληση, όπως αυτές προκύπτουν από την ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία και αναλύονται στα επιμέρους κεφάλαια του θεωρητικού μέρους. Σε αυτό το πλαίσιο, διατυπώθηκαν οι υποθέσεις, οι οποίες βασίστηκαν σε μια συνολική εκτίμηση των παραγόντων-δεικτών, οι οποίοι σύμφωνα με τα ευρήματα ανάλογων ερευνών και μελετών, συμβάλλουν στη διαμόρφωση της κατάστασης αναφορικά με τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Τα ερωτήματα που προτάθηκαν προς διερεύνηση είναι:

1. Σε ποιο βαθμό η τρέχουσα επαγγελματική κατάσταση των γυναικών συνδέεται με την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης ή/και επιμόρφωσης;
2. Αν υποθέσουμε ότι η κατάρτιση επηρεάζει θετικά τις συνθήκες εργασίας, σε ποιο βαθμό οι γυναίκες του δείγματος που έχουν παρακολουθήσει προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, είναι ικανοποιημένες από τις τελευταίες;

3. Σε ποιο βαθμό οι γυναίκες του δείγματος -λαμβάνοντας υπόψη ότι απευθύνονται σε δομές συμβουλευτικής- έχουν επαρκή ενημέρωση για τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης;

4. Ειδικότερα, οι γυναίκες που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες σε ποιο βαθμό είναι ενημερωμένες για τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης;

5. Σε ποιο βαθμό οι γυναίκες του δείγματος επενδύουν τις προσδοκίες τους στην εκμετάλλευση των νέων ευκαιριών απασχόλησης;

6. Κατά πόσο οι παραπάνω προσδοκίες συνδέονται με το αν οι γυναίκες του δείγματος έχουν ή όχι παιδιά;

7. Σε γενικές γραμμές, οι γυναίκες αναγνωρίζουν ότι υπάρχει διαχωρισμός στο χώρο εργασίας (κάθετος και οριζόντιος);

8. Ποια είναι η στάση των ερωτώμενων με ανώτατο εκπαιδευτικό επίπεδο αναφορικά με την ισότιμη αντιμετώπιση ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας;

9. Πώς κρίνουν οι γυναίκες με ή χωρίς παιδιά τις διευκολύνσεις που παρέχει το κράτος στις εργαζόμενες μητέρες;

2. Μεθοδολογία και στάδια της έρευνας

Η παρούσα έρευνα εντάσσεται στις περιγραφικές έρευνες, με στοιχεία εξερευνητικής μελέτης. Σε αυτού του είδους τις έρευνες επιδιώκεται η συγκέντρωση πρωτογενών στοιχείων που θα διαφωτίσουν την πραγματική φύση του υπό εξέταση ζητήματος, ενώ η εξερευνητική διάσταση αποσκοπεί στην ακριβή περιγραφή των μεγεθών ή των μεταβλητών εκείνων που αποτελούν μέρος του εξεταζόμενου θέματος.

2.1. Δείγμα

Πληθυσμό της έρευνας αποτέλεσαν ενήλικες άνεργες και εργαζόμενες γυναίκες, οι οποίες είτε είχαν ζητήσει τις υπηρεσίες των ανά τη χώρα δομών του ΔΙΚΤΥΟΥ ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ³¹, είτε εργάζονταν στο Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)³². Το μέγεθος του δείγματος ήταν 181 γυναίκες.

³¹ Το Δίκτυο Δομών Στήριξης της Απασχόλησης και Επιχειρηματικότητας των Γυναικών «Ανδρομέδα» περιλαμβάνει 12 Δομές Στήριξης της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας γυναικών. Έχει ως σκοπούς: α) τη διάδοση του έργου των Δομών που συμμετέχουν στο Δίκτυο στην κατεύθυνση της αναζήτησης και υιοθέτησης λύσεων προσαρμοσμένων στα αιτήματα των γυναικών, β) την καταγραφή, οργάνωση και διάδοση των υπαρχουσών σχετικών δραστηριοτήτων, γ) τη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών και των μεθόδων που εφαρμόζονται στις Δομές Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών, δ) την αξιολόγηση των μέσων που διαθέτουν οι Δομές και τη συμβολή τους στην ανταλλαγή

2.2. Μέθοδος της έρευνας

Για τη συλλογή των στοιχείων χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος των δομημένων συνεντεύξεων με συμπλήρωση ερωτηματολογίου διάρκειας 25-35 λεπτών. Το ερωτηματολόγιο κατασκευάστηκε από την ερευνητική ομάδα που ανέλαβε την περαίωση της έρευνας, λαμβάνοντας υπόψη τους επιθυμούμενους για διερεύνηση στόχους της τελευταίας και την ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία αναφορικά με τη γυναικεία απασχόληση. Πριν από την εφαρμογή του ερωτηματολογίου στο πεδίο, πραγματοποιήθηκε πιλοτική έρευνα, προκειμένου να διερευνηθούν και να εντοπιστούν πιθανές αδυναμίες ή ελλείψεις του ερευνητικού εργαλείου. Η πιλοτική έρευνα διεξήχθη κατά το διάστημα μίας εβδομάδας από την ερευνητική ομάδα με τη μέθοδο της προσομοίωσης. Από τη «δοκιμαστική» φάση, προέκυψαν χρήσιμες παρατηρήσεις, οι οποίες συμπεριλήφθηκαν στο ερωτηματολόγιο, με στόχο τη δημιουργία εργαλείου που χαρακτηρίζεται από πληρότητα, εγκυρότητα και αξιοπιστία.

Η αποστολή του ερωτηματολογίου στις δομές του ΔΙΚΤΥΟΥ ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ και στο Κ.Ε.Θ.Ι. συνοδεύτηκε από επιστολή της υπεύθυνης του προγράμματος ODISSEIA, όπου ζητήθηκε είτε η χορήγηση του ερωτηματολογίου στις συμβουλευόμενες (ΔΙΚΤΥΟ ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ), είτε η συμπλήρωσή του από τις εργαζόμενες στο Κ.Ε.Θ.Ι. Ο χρόνος συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων και αποστολής τους στην υπεύθυνη του προγράμματος προσδιορίστηκε για τους μήνες Απρίλιο και Μάιο του 2005.

2.3. Εργαλείο της έρευνας

Για τη συλλογή των στοιχείων σχεδιάστηκε ερωτηματολόγιο, στο οποίο περιλαμβάνονται 35 ερωτήσεις. Οι ερωτήσεις είναι κλειστές (απαντήσεων «ναι/όχι», πολλαπλών επιλογών και επταβάθμιας κλίμακας). Το εργαλείο σχεδιάστηκε με βάση

τεχνογνωσίας και ε) στη διευκόλυνση της προσέγγισης και της συνεργασίας μεταξύ των Δομών Στήριξης της απασχόλησης και των αρμόδιων φορέων.

³² Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.) είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου, ιδρύθηκε το 1994 και λειτουργεί κεντρικά στην Αθήνα και περιφερειακά στη Θεσσαλονίκη, την Πάτρα, το Ηράκλειο και το Βόλο. Εποπτεύεται και χρηματοδοτείται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Ενεργοποιείται στην προώθηση των γυναικών σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, πολιτικής και οικονομικής ζωής και έχει ως κύριο στόχο την καθοριστική συμβολή στην εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών. Παράλληλα, διεξάγει έρευνες, εκπονεί μελέτες και υλοποιεί εθνικά και ευρωπαϊκά προγράμματα δράσης σε θέματα ισότητας των φύλων.

τους τομείς της έρευνας που κρίθηκε σκόπιμο να μελετηθούν. Συγκεκριμένα, το ερωτηματολόγιο διαρθρώθηκε με βάση τις εξής θεματικές ενότητες:

- A) Κοινωνιο-δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων.
- B) Διερεύνηση της επαγγελματικής κατάστασης των ερωτώμενων γυναικών.
- Γ) Κατάρτιση και επιμόρφωση και σχέση αυτών με την επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών.
- Δ) Αντιλήψεις, στάσεις και πληροφόρηση των ερωτώμενων σχετικά με τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης.
- E) Ισότητα μεταξύ των φύλων στο χώρο εργασίας.

3. Επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων

Για την επεξεργασία των στοιχείων της έρευνας χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο SPSS – V.13³³. Από την επεξεργασία προέκυψαν οι βασικές στατιστικές μετρήσεις, οι κατανομές, οι μέσες τιμές και ο έλεγχος του βαθμού σημαντικότητας. Οι μετρήσεις υπέδειξαν τις τοποθετήσεις του δείγματος στις περιοχές διερεύνησης και τις μεταξύ τους συγκρίσεις. Οι διασταυρώσεις έγιναν με βάση τη διερεύνηση των υποθέσεων.

³³ Την κωδικοποίηση των ερωτήσεων, καταχώρηση των δεδομένων, ποσοτική επεξεργασία των στοιχείων, καθώς και την πινακοποίηση των αποτελεσμάτων, ανέλαβαν η Ε. Βόνδα και ο Κ. Αρβανίτης (Τμήμα Τεκμηρίωσης Κ.Ε.Θ.Ι.) , τους/τις οποίους/-ες η ερευνητική ομάδα ευχαριστεί θερμά για τη συμβολή τους και το ενδιαφέρον που επέδειξαν για την πραγματοποίηση της παρούσας έρευνας.

II. Παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας

Στην παρούσα έρευνα συμμετείχαν 181 γυναίκες, οι οποίες είτε έκαναν χρήση των συμβουλευτικών δομών του Δικτύου ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ, είτε εργάζονταν στο Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.

Οι γυναίκες του δείγματος **ανήκαν στις εξής ηλικιακές ομάδες**: το 18,44% ήταν μεταξύ 18 και 25 ετών, το 43,01% ήταν ηλικίας 26 έως 35 ετών, το 29,60% ανήκε στην ηλικιακή ομάδα των 36 έως 45 ετών, ενώ το 8,93% ήταν 45 ετών και άνω. Ο **μέσος όρος ηλικίας** των γυναικών προσδιορίστηκε στα **34,18 έτη**.

Αναφορικά με την **εθνικότητά τους** (N=178), η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών (**95,6%**) ήταν **Ελληνίδες**, ενώ ακολουθούσαν οι Αρμενικής καταγωγής γυναίκες με ποσοστό 1,1%.

Επιπρόσθετα, η πλειοψηφία των γυναικών ήταν **έγγαμες (51,9%)** ή άγαμες (37,6%), ενώ το μικρότερο ποσοστό ως προς την **οικογενειακή κατάσταση** του δείγματος παρατηρήθηκε στην κατηγορία των διαζευγμένων γυναικών (0,6%).

Όσον αφορά στο/στα άτομο/-α, με τα οποία **συγκατοικούν ή συζούν** οι γυναίκες (N=179), οι περισσότερες αναφέρουν ότι **συζούν με το σύζυγο/σύντροφό τους (54,7%)** ή συγκατοικούν με τους γονείς τους (21,0%), ενώ μόλις το 2,2% ανέφερε ότι συγκατοικεί με κάποιιο/-ους συγγάτοικο/-ους.

Οι γυναίκες του δείγματος κατά κύριο λόγο **δεν έχουν παιδιά (50,8%)**, ή έχουν κυρίως δύο παιδιά (25,4%). Συνήθως, η ηλικία του πρώτου παιδιού εντοπίζεται στα 14,19 έτη, του δεύτερου στα 12,6 έτη και του τρίτου στα 12,75 έτη. Σχετικά δε με το **αν φροντίζουν κάποιο άλλο μέλος της οικογένειάς τους**, οι γυναίκες (N=169) απαντούν **αρνητικά** στη συντριπτική τους πλειοψηφία (**79,6%**).

Το **μορφωτικό επίπεδο των γυναικών** είναι κυρίως **ανώτατης εκπαίδευσης (24,9%)**, ή έχουν τελειώσει το λύκειο (22,7%), ενώ μόλις το 2,8% έχει μόρφωση πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ως προς τις **ξένες γλώσσες** που γνωρίζουν οι γυναίκες, **καθολικά αναφέρουν ότι γνωρίζουν τουλάχιστον μία γλώσσα**, με επικρατέστερες γλώσσες τα **αγγλικά** (σε ποσοστό **80,1%**) και τα **γαλλικά** (σε ποσοστό 19,3%).

Αναφορικά με το αν **γνωρίζουν να χειρίζονται ηλεκτρονικό υπολογιστή**, η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών αναφέρει ότι **διαθέτει τη συγκεκριμένη δεξιότητα (81,8%)**, ενώ το **74,6%** του δείγματος έχει και **δίπλωμα οδήγησης**.

Όσον αφορά στην **επαγγελματική τους κατάσταση**, οι περισσότερες γυναίκες τελούν υπό το καθεστώς της **πλήρους απασχόλησης (56,4%)** ή είναι άνεργες (24,9%) και μόλις το 2,2% του δείγματος απασχολείται στην οικογενειακή επιχείρηση.

Ως προς την ερώτηση που τέθηκε στις γυναίκες αν ανήκουν σε κάποια συγκεκριμένη κοινωνικά ευπαθή ομάδα (N=168), η πλειοψηφία ανέφερε ότι **δεν ανήκει σε καμιά κοινωνική ομάδα (52,5%)** ή τελεί υπό ανεργία (13,8%), ενώ το μικρότερο ποσοστό παρουσιάζεται στην κατηγορία «πρόσφυγας» (1,1%). Από αυτές που δήλωσαν ότι είναι μετανάστριες ή παλιννοστούσες (N=7), οι περισσότερες δήλωσαν ότι παραμένουν στην Ελλάδα επί δέκα χρόνια, ότι έχουν άδεια παραμονής στη χώρα, μιλούν τα ελληνικά πολύ καλά, αλλά το επίπεδο γραφής τους της ελληνικής γλώσσας είναι μέτριο.

Αναφορικά με τις **παρούσες συνθήκες διαβίωσής τους**, οι περισσότερες γυναίκες ζουν σε **ιδιόκτητη κατοικία (63,0%)** ή σε ενοικιαζόμενη (28,7%), ενώ ως προς **ετήσιο ατομικό τους εισόδημα** (N=179), οι περισσότερες αναφέρουν ότι αυτό είναι της τάξης των **12.600 € και άνω (24,3%)**. Ακολουθούν οι γυναίκες που δηλώνουν εισόδημα από 8.200 έως 12.600 € (22,1%) και όσες δηλώνουν μηδενικό εισόδημα (22,1%). Το μικρότερο ποσοστό της τάξης του 13,8% εμφανίζεται σε όσες δηλώνουν ετήσιο ατομικό εισόδημα μέχρι 3.000 €. Επιπρόσθετα, ως προς το **ποια άτομα καλύπτουν ή συμβάλλουν στα έξοδα του νοικοκυριού**, οι γυναίκες αναφέρουν κυρίως το **σύζυγο/σύντροφο** ως άτομο που συμβάλλει στα έξοδα του τελευταίου σε ποσοστό **41,4%**.

Ως προς το corpus του ερωτηματολογίου που συμπλήρωσαν οι γυναίκες, τα στατιστικά δεδομένα υποδεικνύουν ότι το **68,5% του δείγματος την περίοδο που ρωτήθηκε εργαζόταν**, ή ήταν σε αναζήτηση εργασίας (27,6%). Παρά το γεγονός ότι δεν μπορεί κανείς να συνάγει ασφαλή συμπεράσματα έχοντας ένα περιορισμένο και επιλεγμένο δείγμα, θα μπορούσαμε να πούμε ότι η ένδειξη που εμφανίζεται στην έρευνά μας ως προς το ποσοστό των γυναικών που αναζητούν εργασία -συνεπεία της ανεργίας τους- δε συνάδει με τη διεθνή βιβλιογραφία, στην οποία σημειώνεται ότι ο μέσος όρος της γυναικείας ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση κυμαίνεται περί το 10%, ενώ στην Ελλάδα το ποσοστό αγγίζει το 14.2% (Eurostat, 2004)³⁴.

Αυτή η διαφορά, ωστόσο, στα ποσοστά, θα μπορούσε να ερμηνευθεί με βάση το ότι μεγάλη μερίδα των άνεργων γυναικών συχνά δεν εμφανίζεται στα επίσημα στατιστικά στοιχεία, καθώς αποτελεί μια ιδιαίτερη ομάδα εργατικού δυναμικού, την οποία ο Παγκόσμιος Οργανισμός Απασχόλησης (ILO) αποκαλεί «αποθαρρυσμένους/-ες εργαζόμενους/-ες»: εργαζόμενους/-ες, δηλαδή, που δε βρίσκονται σε ενεργή αναζήτηση εργασίας -παρά το γεγονός ότι επιθυμούν να εργαστούν- γιατί αισθάνονται ότι δεν υπάρχουν διαθέσιμες θέσεις για αυτούς/-ες, ή υφίστανται

³⁴ Τα ποσοστά αναφέρονται σε έρευνες του εργατικού δυναμικού για τα έτη 2002-2003.

διακρίσεις και κοινωνικά πολιτισμικά και διαρθρωτικά εμπόδια (Council of Europe, 2005).

Επιπλέον, παρατηρούμε ότι η πλειοψηφία του δείγματός μας αποτελείται από **εργαζόμενες γυναίκες**, καθώς το **68,5%** των ερωτώμενων γυναικών του δείγματός μας δήλωσε πως εργάζεται, ενώ το **27,6%** **βρίσκεται σε αναζήτηση εργασίας**. Μόνο το 2,2% των γυναικών δηλώνει πως δεν επιθυμεί να εργαστεί. Σημαντικό είναι το ποσοστό των γυναικών που συμμετέχουν στην έρευνα, οι οποίες βρίσκονται σε ανεργία.

Το **μεγαλύτερο διάστημα που έχουν υπάρξει άνεργες οι γυναίκες** που συμμετείχαν στην έρευνά μας, είναι **πάνω από δύο χρόνια (27,6%)**. Από έναν έως έξι (1-6) μήνες δήλωσε πως ήταν εκτός της αγοράς εργασίας το 21,0% και το 18,8% παρέμενε στην ανεργία από επτά έως δώδεκα (7-12) μήνες. Το 18,8% επίσης των ερωτώμενων απάντησε στη σχετική ερώτηση πως δε βίωσε ποτέ μέχρι σήμερα την ανεργία. Βλέπουμε, λοιπόν, πως ενώ η μακροχρόνια ανεργία «χτυπά» τις γυναίκες, κάτι που επιβεβαιώνεται από τα δεδομένα και άλλων ερευνών (Γαλατά, 1995· Καραμάνου, 1990), ένα σημαντικό ποσοστό του δείγματός μας δεν έχει υποστεί τις συνέπειες της ανεργίας.

Στο ερωτηματολόγιο περιλαμβανόταν μια σειρά από ερωτήσεις που αφορούσαν στις εργαζόμενες γυναίκες (βλ. ερωτηματολόγιο: Ερωτήσεις 3-9) και άλλες που απευθύνονταν στις γυναίκες που βρίσκονται σε κατάσταση ανεργίας (βλ. ερωτηματολόγιο: Ερωτήσεις 10-13).

Όσον αφορά στις εργαζόμενες γυναίκες, το **53,6%** **εργάζεται περισσότερο από δέκα (10+) χρόνια**, το 22,3% από πέντε έως δέκα (5-10), το 9,8% από τρία έως πέντε (3-5), το ίδιο ποσοστό (9,8%) από ένα έως τρία (1-3), ενώ το 4,5% δηλώνει πως ο εργάσιμος χρόνος είναι λιγότερος από ένα έτος (<1). Φαίνεται ότι η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών που συμμετέχουν στην εν λόγω έρευνα εργάζεται πολλά χρόνια.

Οι περισσότερες γυναίκες δε βρίσκονται πολλά χρόνια στην τωρινή θέση εργασίας τους, καθώς το **25,7%** **εργάζεται από ένα έως τρία (1-3) χρόνια και το 19,3% δεν ξεπερνά τον ένα χρόνο (<1) εργασίας**. Το 20,2% των ερωτώμενων εργάζεται από πέντε έως δέκα χρόνια (5-10) στη συγκεκριμένη θέση.

Η **συντριπτική πλειοψηφία (85,5%) των γυναικών**, όπως φαίνεται από τα στοιχεία της έρευνας, **εργάζεται σε δημόσιους φορείς**. Το 69,4% εργάζεται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (ΝΠΙΔ) και το 16,1% στον αμιγώς δημόσιο (ΝΠΔΔ), ενώ μόλις το 10,5% απασχολείται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις.

Το **37,7%** των εργαζόμενων γυναικών του δείγματος έχει υπογράψει **σύμβαση ορισμένου χρόνου**, το 34,2% αορίστου χρόνου και το 19,3% σύμβαση

έργου. Αν αθροίσουμε το ποσοστό όσων έχουν σύμβαση ορισμένου χρόνου με εκείνο όσων έχουν σύμβαση έργου, έχουμε ένα ποσοστό της τάξης του **57% των γυναικών που δεν έχουν ένα εργασιακό καθεστώς μονιμότητας.**

Οι ερωτώμενες θεωρούν ότι η εκπαίδευσή τους τις βοήθησε από **πολύ μέχρι απόλυτα** στο να εξασφαλίσουν τα προσόντα για τη διεκδίκηση και τελικά απόκτηση της παρούσας θέσης εργασίας. Το **31,2% εκτιμά ότι η εκπαίδευση διαδραμάτισε καταλυτικό ρόλο στην απόκτηση της θέσης εργασίας (απόλυτα)**, το 23,2% συνέβαλε πολύ και το 17,6% πάρα πολύ. Φαίνεται, λοιπόν, να έχουν προσδώσει στην εκπαίδευση σημαντικό ρόλο για την επαγγελματική τους αποκατάσταση.

Το **35,5% των εργαζόμενων γυναικών είναι πολύ ικανοποιημένο από το αντικείμενο εργασίας**, το 21,8% μέτρια και το 21,0% πάρα πολύ, ενώ το 17,7% δηλώνει απόλυτη ικανοποίηση. Τα ποσοστά των γυναικών που δεν είναι ικανοποιημένα από το αντικείμενο απασχόλησης είναι πάρα πολύ μικρά.

Αναφορικά με τις **συνθήκες εργασίας**, το **25,8% δηλώνει πάρα πολύ ικανοποιημένο**, το 25,0% από μέτρια ως πολύ ικανοποιημένο, και το 7,5% **απόλυτα** ικανοποιημένο. Και σε αυτή την ερώτηση, το ποσοστό των γυναικών που απαντάει αρνητικά είναι πάρα πολύ μικρό.

Ερμηνεύοντας τα παραπάνω αποτελέσματα αναφορικά με τον υψηλό βαθμό ικανοποίησης με την παρούσα θέση εργασίας, θα μπορούσαμε να υποθέσουμε ότι οι γυναίκες του δείγματός μας, όντας μακροχρόνια άνεργες (βλ. ερώτηση 2), νιώθουν ικανοποίηση για το γεγονός ότι εργάζονται και αυτός ο λόγος τις κάνει να φαίνονται λιγότερο απαιτητικές.

Σχετικά με τις **άνεργες γυναίκες** που συμμετείχαν στην έρευνα μας, η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτώμενων (**59,6%**) **δήλωσε πως βρίσκεται στην ανεργία από δέκα έως δώδεκα (10-12) μήνες.** Το 13,5% δηλώνει άνεργο από επτά έως εννέα (7-9) μήνες, το 9,6% από τέσσερις έως έξι (4-6) μήνες και το 7,7% από έναν έως τρεις (1-3) μήνες. Παρατηρούμε μια σταδιακή αύξηση των ποσοστών, καθώς αυξάνονται οι μήνες ανεργίας. Οι περισσότερες άνεργες γυναίκες που συμμετέχουν στην παρούσα έρευνα βιώνουν την ανεργία για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Στην ερώτηση σχετικά με τις **δυσκολίες ανεύρεσης εργασίας**, το **25,4% απάντησε ότι στη διαδικασία εύρεσης εργασίας ήρθε αντιμέτωπο με δυσκολίες**, ενώ μόνο το 2,8% απάντησε πως δεν αντιμετώπισε κανένα πρόβλημα. Αίσθηση προκαλεί το υψηλό ποσοστό γυναικών που δεν απάντησε στη συγκεκριμένη ερώτηση (71,8%).

Στην ερώτηση που ακολουθούσε ζητήθηκε από τις **άνεργες γυναίκες να ονομάσουν τα προβλήματα που αντιμετώπισαν κατά την αναζήτηση εργασίας**. Η ερώτηση ήταν κλειστού τύπου, αλλά πολλαπλών επιλογών.

Το **63,3%** δήλωσε ότι **υπάρχει περιορισμένος αριθμός θέσεων εργασίας στο συγκεκριμένο αντικείμενο**, το 32,7% θεωρεί ως εμπόδιο την έλλειψη προϋπηρεσίας, το 14,3% ανέφερε οικογενειακούς λόγους (φροντίδα οικογένειας, άρνηση συζύγου-συντρόφου, κ.λπ.), το 12,2% την ανεπαρκή κατάρτιση, καμία γυναίκα (0,0%) δεν ανέφερε ότι αντιμετωπίζει κάποιο σοβαρό πρόβλημα υγείας που να μη του επιτρέπει να εργαστεί, ένα μικρό ποσοστό της τάξης του 4,1% εκτιμά ότι πέφτει θύμα διάκρισης στην αγορά εργασίας λόγω των κοινωνικών του χαρακτηριστικών, το 14,3% δήλωσε πως υπάρχουν άλλοι λόγοι που δυσκολεύουν την επαγγελματική του ένταξη, χωρίς όμως να τους προσδιορίζει, παρόλο που στο ερωτηματολόγιο υπήρχε συγκεκριμένο ερώτημα που ζητούσε να διευκρινιστούν οι λόγοι, και τέλος το 6,1% δεν απάντησε στη συγκεκριμένη ερώτηση.

Παρατηρούμε, λοιπόν, ότι το βασικό εμπόδιο ενσωμάτωσης στο εργατικό δυναμικό της χώρας, θεωρείται από τις ερωτώμενες, η έλλειψη διαθέσιμων θέσεων απασχόλησης και ακολουθεί το θέμα της προϋπηρεσίας. Το πρώτο πρόβλημα εγγράφεται στη σφαίρα του δημοσίου-κοινωνικού και το δεύτερο σε εκείνη του ιδιωτικού-προσωπικού. Οι δύο αυτοί λόγοι που αναφέρονται είναι αλληλένδετοι, καθώς ο δεύτερος απορρέει από τον πρώτο. Όσο λιγότερες διαθέσιμες θέσεις υπάρχουν στην αγορά εργασίας, τόσο δυσκολότερη είναι και η επαγγελματική ένταξη και συνεπώς η απόκτηση προϋπηρεσίας, η οποία δυσκολεύει με τη σειρά της την επαγγελματική αποκατάσταση σε περίπτωση διαθέσιμης θέσης απασχόλησης. Σύμφωνα με τις ερωτώμενες, κοινωνικοί λόγοι, όπως αυτός της ανεργίας που χαρακτηρίζει τις σύγχρονες βιομηχανικά αναπτυγμένες χώρες, ευθύνονται πρωτίστως για την κοινωνικο-οικονομική κατάσταση, στην οποία βρίσκονται και δευτερευόντως προσωπικοί, όπως οικογένεια, κατάσταση υγείας, κ.λπ.

Αναφορικά με τις **στρατηγικές εύρεσης εργασίας**, το **72,5%** **αναζητεί μια θέση στην αγορά εργασίας μέσω του ΟΑΕΔ**, το 58,8% χρησιμοποιεί τον Τύπο ως μέσο εύρεσης εργασίας, το 45,1% χρησιμοποιεί το προσωπικό δίκτυο γνωριμιών, το 39,2% ενημερώνεται από τα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών, το 23,5% επισκέπτεται Δομές Υποστήριξης Απασχόλησης, όπως εξειδικευμένα Συμβουλευτικά Κέντρα, μόνο το 7,8% των ερωτώμενων δηλώνει ότι κάνει αναζήτηση μέσω διαδικτύου, ενώ ένα 2,0% απευθύνεται σε εταιρίες επιλογής ανθρώπινου δυναμικού. Φαίνεται, λοιπόν, ότι οι κυριότεροι τρόποι αναζήτησης εργασίας είναι οι κρατικές δομές απασχόλησης και ο Τύπος. Σημαντική φαίνεται να είναι και η στρατηγική «από στόμα σε στόμα» μέσω του προσωπικού δικτύου γνωριμιών. Φαίνεται, λοιπόν, οι γυναίκες του δείγματός μας

να είναι ευαίσθητοποιημένες και κινητοποιημένες (αυτενέργεια). Αίσθηση προκαλεί το μικρό ποσοστό άνεργων γυναικών που χρησιμοποιεί το διαδίκτυο, οδηγώντας μας στην υπόθεση ότι οι γυναίκες δεν είναι πολύ εξοικειωμένες με τις νέες τεχνολογίες στην εποχή της πληροφόρησης. Μια εξειδικευμένη μελέτη θα μπορούσε να φανεί χρήσιμη για την διεξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων. Ο Τύπος αποτελεί το βασικό μέσο ενημέρωσης των Ελλήνων/-ίδων για διάφορα θέματα, όπως αυτό της υγείας (Αγραφιώτης et al, 1997), και θα μπορούσε κανείς στηριζόμενος στα δεδομένα της έρευνας να συμπεράνει πως το ίδιο συμβαίνει και στα θέματα εργασίας. Η εργασία φαίνεται να θεωρείται κοινωνικό αγαθό που παρέχεται από την Πολιτεία, για αυτό και οι κρατικές δομές εύρεσης εργασίας κατέχουν το υψηλότερο ποσοστό απόκρισης.

Οι επόμενες ερωτήσεις απευθύνονταν σε όλο το δείγμα, δηλαδή τόσο στις εργαζόμενες όσο και στις άνεργες γυναίκες, και αφορούσαν στο θέμα της επαγγελματικής κατάρτισης.

Το 66,9% των ερωτώμενων απάντησε ότι έχει παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα-σεμινάριο επαγγελματικής κατάρτισης-επιμόρφωσης, ενώ μόνο το 31,5% απάντησε αρνητικά στη σχετική ερώτηση.

Σχετικά με το **φορέα επαγγελματικής κατάρτισης, το 52,8% την απέκτησε από Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ), το 26,8% από Δημόσιους Ακαδημαϊκούς και Εκπαιδευτικούς φορείς, το 24,4% από ανεξάρτητο ιδιωτικό φορέα το 10,6% την απέκτησε από την Τοπική Αυτοδιοίκηση, το 17,9% από τον οργανισμό στον οποίο απασχολείται ή απασχολείτο, και τέλος το 5,7% από άλλο φορέα, χωρίς να προσδιορίζει συγκεκριμένα. Φαίνεται, λοιπόν, από τα παραπάνω στοιχεία ότι ο θεσμός των ΚΕΚ είναι αυτός που επιλέγεται για την απόκτηση κατάρτισης.**

Το 64,3% παρακολούθησε κάποιο επιδοτούμενο πρόγραμμα κατάρτισης και το 35,7% ένα μη επιδοτούμενο. Επομένως, φαίνεται ότι υπάρχει σαφής προτίμηση στα επιδοτούμενα προγράμματα κατάρτισης έναντι των μη επιδοτούμενων.

Σχετικά με τη **χρησιμότητα της κατάρτισης, το 36,2% υποστηρίζει ότι βοηθήθηκε πάρα πολύ από αυτήν στην αύξηση των επαγγελματικών του δεξιοτήτων, το 34,6% ότι συνέβαλε πολύ στην επαγγελματική του εξέλιξη, το 32,0% ότι έκανε πολύ ευκολότερη την πρόσβασή του στην αγορά εργασίας και τέλος, το 29,0% ότι είχε αντίκτυπο αρκετά στη μισθολογική του εξέλιξη.** Για ακόμη μια φορά φαίνεται η υποστήριξη των ερωτώμενων σε μέτρα και δράσεις που στοχεύουν στην προώθηση της απασχόλησης.

Όσον αφορά στις απαραίτητες **προϋποθέσεις για την ένταξη στην αγορά εργασίας, οι γυναίκες μπορούσαν να επιλέξουν περισσότερες από μία απαντήσεις που αναφέρονταν στο ερωτηματολόγιο. Έτσι, πιστεύουν ότι η πλέον απαραίτητη**

προϋπόθεση κατά κύριο λόγο είναι η **επαρκής εργασιακή εμπειρία (71,3%)** και ακολουθούν η κατάλληλη εκπαίδευση και η συνεχής κατάρτιση και επιμόρφωση (69,6% και 61,3% αντίστοιχα). Η ύπαρξη αρκετών θέσεων στο αντικείμενο εργασίας των γυναικών συγκέντρωσε το μικρότερο ποσοστό της τάξης του 35,4%.

Τα στατιστικά στοιχεία δεικνύουν ότι οι γυναίκες αναγνωρίζουν την αναγκαιότητα προγενέστερης εμπειρίας στο αντικείμενο, πάνω στο οποίο επιθυμούν να εργαστούν. Παρά το ότι η προϋπηρεσία θεωρείται επιθυμητό και όχι προαπαιτούμενο προσόν για τις περισσότερες θέσεις εργασίας, εντούτοις άτυπα αποτελεί ένα από τα βασικά κριτήρια επιλογής προσωπικού. Η συνεχής εκπαίδευση, κατάρτιση και επιμόρφωση, από την άλλη πλευρά, θεωρούνται ως βασικοί άξονες πολιτικής, με τους οποίους μπορεί να αντιμετωπιστεί η ανεργία. Συγκεκριμένα, χώρες, όπως η Σουηδία και η Νορβηγία, που παρουσιάζουν από τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας στην Ευρώπη, προβαίνουν σε δράσεις, κατά τις οποίες δίνεται ιδιαίτερη προτεραιότητα στην κατάρτιση και επιμόρφωση, ώστε ο/η άνεργος/-η να αποκτήσει μεγαλύτερη εξειδίκευση και εξοικείωση με το αντικείμενο εργασίας του/της και έτσι να οδηγηθεί ευκολότερα στην (επαν)ένταξη στην αγορά εργασίας (Ministry of Industry, Employment and Communications, 2005· ODIN, 2005). Μάλιστα, υπάρχει η τάση σε διεθνές επίπεδο τα τελευταία χρόνια τα προγράμματα κατάρτισης και επιμόρφωσης να συνδυάζονται με μέτρα για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, ώστε να υπάρχει ευκολότερη πρόσβαση στην τελευταία, ιδιαίτερα για ομάδες, στις οποίες τα ποσοστά ανεργίας είναι ιδιαίτερα υψηλά (γυναίκες, νέοι/-ες, κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες, κ.λπ.) (London School of Economics, 2004).

Απαντώντας στο πρώτο μας ερώτημα και όσον αφορά στην **πληροφόρηση που έχουν οι γυναίκες για τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης**, η επεξεργασία των στατιστικών δεδομένων δεικνύει σε γενικές γραμμές ότι η **ενημέρωση** του δείγματος σχετικά με το υπό εξέταση ζήτημα είναι **ελλιπής ή ανύπαρκτη**. Συγκεκριμένα:

- Οι γυναίκες (N=174) δεν έχουν **καμιά απολύτως πληροφόρηση για τα ευέλικτα ωράρια εργασίας (26,4%)** ή έχουν ενημερωθεί για αυτά σε μέτριο βαθμό (19,5%). Μόνο το 4,6% έχει πληρέστατη ενημέρωση για το υπό συζήτηση αντικείμενο.
- Η ίδια κατάσταση παρατηρείται και αναφορικά με την **τηλε-εργασία: το 47,1%** των γυναικών (N=172) **δεν έχει καμιά απολύτως πληροφόρηση** για την τελευταία, ή έχει ενημερωθεί ελάχιστα (12,8%). Μόνο το 4,1% αναφέρει πως είναι πλήρως ενημερωμένο για την τηλε-εργασία.
- Η πληροφόρηση για τη μερική απασχόληση κυμαίνεται σε υψηλότερα επίπεδα: το **24,6%** των γυναικών (N=171) δηλώνει ότι **είναι ενημερωμένο**

σε μέτριο βαθμό όσον αφορά στη συγκεκριμένη νέα ευκαιρία απασχόλησης, ενώ το 21,6% αναφέρει ότι έχει ενημερωθεί πολύ για τη μερική απασχόληση. Στον αντίποδα, οι γυναίκες που δεν έχουν ενημερωθεί καθόλου για την τελευταία αγγίζουν το ποσοστό της τάξης του 9,9%.

- Η ενημέρωση για τις νέες τεχνολογίες -παρά το γεγονός ότι η εξοικείωση με αυτές βρίσκεται σε αύξουσα πορεία λόγω της ευρείας χρήσης των ηλεκτρονικών υπολογιστών και του διαδικτύου- είναι σε χαμηλά επίπεδα: το δείγμα (N=170) αναφέρει πως δεν είναι **καθόλου ενημερωμένο για τις νέες τεχνολογίες** σε ποσοστό **33,5%**, ενώ το 17,6% δηλώνει πως είναι πληροφορημένο για αυτές σε μέτριο βαθμό. Μόνο το 7,1% των γυναικών είναι απόλυτα ενημερωμένο για τη συγκεκριμένη νέα ευκαιρία απασχόλησης.
- Σε αντίθεση με τις παραπάνω νέες ευκαιρίες, τα προγράμματα ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας φαίνεται να έχουν μεγαλύτερη απήχηση στις γυναίκες, γεγονός που πιθανόν να οφείλεται στο ότι το δείγμα μας προέρχεται από δομές που κατ' εξοχήν παρέχουν συμβουλευτική για επιχειρηματικότητα. Έτσι, παρατηρούμε διασπορά των ποσοστών, κατά την οποία η **πλειοψηφία των γυναικών (63,2%** σε δείγμα 174 γυναικών), **έχει επαρκή πληροφόρηση για τα προγράμματα** (19% σε μέτριο βαθμό, 15,5% έχει ενημερωθεί πολύ, 14,9% πάρα πολύ και 13,8% απόλυτα). Ενδιαφέρον παρουσιάζει και το γεγονός ότι το 19% του δείγματος δεν έχει καμιά απολύτως πληροφόρηση για τα προγράμματα που ενισχύουν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα.
- Παρεμφερής είναι η κατάσταση που υποδεικνύεται αναφορικά με τις **επιδοτούμενες θέσεις απασχόλησης**. Εμφαίνεται, δηλαδή, ότι οι γυναίκες που απευθύνονται στις δομές ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ ενδιαφέρονται περισσότερο για ζητήματα, όπως οι επιδοτούμενες θέσεις απασχόλησης ή/και η γυναικεία επιχειρηματικότητα, από ό,τι για άλλες νέες ευκαιρίες απασχόλησης. Έτσι, σε δείγμα 171 γυναικών, **το 69,6% είναι καλά ενημερωμένο** για το υπό εξέταση ζήτημα (18,1% είναι μέτρια πληροφορημένο, 21,1% είναι πληροφορημένο σε μεγάλο βαθμό, 17,5% πάρα πολύ και 12,9% είναι απόλυτα ενημερωμένο για τις επιδοτούμενες θέσεις απασχόλησης). Στον αντίποδα αυτού, το 16,4% δε διαθέτει καμιά απολύτως πληροφόρηση για τις επιδοτούμενες θέσεις ως νέα ευκαιρία απασχόλησης για τις γυναίκες.
- Αν θελήσουμε να εξετάσουμε περισσότερο επισταμένα το ζήτημα της ενημέρωσης για τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης συσχετίζοντάς το με την

ευπαθή κοινωνική ομάδα (ερευνητικό ερώτημα που έχουμε θέσει προς εμβάθυνση), στην οποία ανήκουν οι γυναίκες του δείγματος, θα διαπιστώσουμε ότι **σε όλες τις περιπτώσεις η πλειοψηφία των απαντήσεων προέρχεται από τις γυναίκες που αναφέρουν ότι δεν ανήκουν σε καμιά από τις αναφερόμενες ομάδες υψηλού κινδύνου.** Το γεγονός αυτό μπορεί να αποδοθεί στο ότι η πλειοψηφία του δείγματος (52,5%) δεν ανήκει σε καμιά κοινωνικά ευπαθή ομάδα, όπως καταδεικνύεται και στα κοινωνιο-δημογραφικά στοιχεία του δείγματος.

- Αξίζει, ωστόσο, να αναφερθούν οι κοινωνικές ομάδες εκείνες που παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά ενημέρωσης στις νέες ευκαιρίες απασχόλησης. Συγκεκριμένα:
- Αναφορικά με την ενημέρωση σχετικά με τα **ευέλικτα ωράρια εργασίας**, από τις **άνεργες γυναίκες** του δείγματος, οι περισσότερες (42,9%) **δεν έχουν καθόλου πληροφόρηση** για τα τελευταία.
- Από τις γυναίκες που ανέφεραν ότι ανήκουν σε κάποια κοινωνική ομάδα, ενδιαφέρον παρουσιάζει το ποσοστό **των ανέργων γυναικών** (των γυναικών δηλαδή, που έχουν αναφέρει ότι είναι άνεργες) που **δηλώνει ότι δεν έχει καμιά πληροφόρηση για τη συγκεκριμένη νέα ευκαιρία απασχόλησης (66,7%)**. Μια ανάλογη τάση εμφανίζεται και στις γυναίκες-κατοίκους ορεινών και απομακρυσμένων περιοχών, οι οποίες είτε είναι σε μικρό βαθμό ενημερωμένες για την τηλε-εργασία (38,9%), είτε δεν έχουν καμιά πληροφόρηση για την τελευταία (33,3%).
- Όσον αφορά στην πληροφόρηση των γυναικών του δείγματος για τη **μερική απασχόληση**, το **22,7% των ανέργων γυναικών αναφέρει ότι έχει σε καλό βαθμό ενημερωθεί** για την τελευταία, με το **ίδιο ποσοστό να δηλώνει ότι έχει πολύ μικρή πληροφόρηση** για τη μερική απασχόληση. Ακολουθεί το 18,2% της ίδιας κοινωνικά ευπαθούς ομάδας που είτε έχει μέτρια πληροφορηθεί για τη συγκεκριμένη μορφή εργασίας, είτε έχει ενημερωθεί σε πολύ σημαντικό βαθμό για αυτήν.
- Επιπρόσθετα, το **25,0% των ανέργων γυναικών** αναφέρει ότι είναι σε **μικρό βαθμό πληροφορημένο για τις νέες τεχνολογίες** ως νέα ευκαιρία απασχόλησης, ενώ η κοινωνικά ευπαθής ομάδα που φαίνεται να **μην έχει καμιά ενημέρωση** σχετικά με τις νέες τεχνολογίες, είναι **οι αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών (66,7%)**.
- Στην περίπτωση των **προγραμμάτων ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας**, παρατηρούμε ότι το **σύνολο των ανέργων γυναικών** (άνεργες, μακροχρόνια άνεργες και άνεργες άνω των 45 ετών),

φαίνεται να είναι κατά το μάλλον ή ήττον ενημερωμένο για τα συγκεκριμένα προγράμματα: για παράδειγμα, το **33,3% των ανέργων άνω των 45 ετών** δηλώνει ότι είναι **καλά πληροφορημένο** για τη συγκεκριμένη νέα ευκαιρία απασχόλησης, ενώ το **19,0% των ανέργων γυναικών αναφέρει ότι έχει πολύ καλή πληροφόρηση** για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Ωστόσο, το μεγαλύτερο ποσοστό που παρατηρείται στις υψηλές κλίμακες της ενημέρωσης μεταξύ των κοινωνικά ευπαθών ομάδων, παρατηρείται στις **κατοίκους ορεινών και απομακρυσμένων περιοχών**, οι οποίες σε ποσοστό **31,6% είναι πολύ καλά πληροφορημένες** για τα προγράμματα γυναικείας επιχειρηματικότητας. Ενδιαφέρον παρουσιάζει και το ποσοστό των ανέργων γυναικών που δεν έχουν κανενός είδους πληροφόρηση για τα συγκεκριμένα προγράμματα (23,8%).

Τέλος, αναφορικά με τις **επιδοτούμενες νέες θέσεις εργασίας**, εμφανίζεται εκ νέου ότι η κοινωνικά ευπαθής ομάδα που σημειώνει τα υψηλότερα ποσοστά ενημέρωσης, είναι **οι κάτοικοι ορεινών και απομακρυσμένων περιοχών**: συγκεκριμένα, το **27,8%** αυτών **είναι πολύ καλά πληροφορημένο ή μέτρια πληροφορημένο (27,8%)**. Τη μικρότερη δυνατή πληροφόρηση παρουσιάζουν οι άνεργες, από τις οποίες το 19,0% δεν έχει καθόλου ενημερωθεί για τις επιδοτούμενες θέσεις εργασίας.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, παρατηρείται ότι οι γυναίκες δεν είναι αρκετά πληροφορημένες για τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης. Παρά το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια -λόγω των στρατηγικών απασχόλησης που έχουν προταθεί και εφαρμόζονται στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης- οι προσπάθειες αντιμετώπισης της ανεργίας (και δη της γυναικείας ανεργίας) έχουν ενταθεί και η γυναικεία απασχόληση κυμαίνεται σε ικανοποιητικότερα επίπεδα από ό,τι στο παρελθόν, εμφανίζεται ότι η πληροφόρηση ως ένας από τους βασικότερους άξονες συμβολής στην (επαν)ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν έχει την επιθυμητή αποτελεσματικότητα.

Στην Ελλάδα, λαμβάνονται συγκεκριμένα μέτρα για τη βελτίωση της πρόσβασης και συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, της πρόσβασης σε νέες ευκαιρίες απασχόλησης και της δυνατότητάς τους να συστήσουν νέες επιχειρήσεις, αλλά και της μείωσης των οριζόντιων και κάθετων διακρίσεων με βάση το φύλο στην αγορά εργασίας, μέσω Κοινοτικών Προγραμμάτων (όπως το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση»). Ωστόσο, η παρούσα έρευνα καταδεικνύει με σαφήνεια την αναγκαιότητα οι δράσεις

πληροφόρησης, ευαισθητοποίησης, ενημέρωσης και κινητοποίησης τόσο των φορέων, όσο και των άμεσα ενδιαφερόμενων, να γίνουν χρονικά συστηματικότερες και να στοχεύουν στην πλήρη και σαφή ενημέρωση του/της ωφελούμενου/-ης από τα μέτρα πληθυσμού.

Αναφορικά με τις νέες τεχνολογίες, μέχρι πρόσφατα η ελληνική οικονομία δεν παρουσίαζε ικανοποιητική εικόνα στον τομέα των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών: χαμηλό ποσοστό διάχυσης νέων τεχνολογιών, μικρό μερίδιο ειδικευμένων στο σύνολο των εργαζόμενων, υψηλό μη εργασιακό κόστος και ελάχιστα παραδείγματα ανάπτυξης νέων μορφών εργασίας, όπως η τηλε-εργασία. Η κατάσταση αυτή έχει αλλάξει, καθώς η ελληνική αγορά τηλεπικοινωνιών και πληροφορικής παρουσιάζει την υψηλότερη ανάπτυξη από όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ το ποσοστό απασχόλησης στην υψηλής τεχνολογίας βιομηχανία έχει αυξηθεί σημαντικά (8%) (ΟΚΕ, 2002). Παρά τους υψηλούς ρυθμούς προσαρμογής που παρουσιάζει η Ελλάδα, εξακολουθεί να κινείται βραδύτερα από το μέσο όρο της Ε.Ε. ως προς τους δείκτες της καινοτομίας, γεγονός που πιθανόν να ερμηνεύει και τα χαμηλά ποσοστά γνώσης των γυναικών του δείγματος αναφορικά με τις νέες τεχνολογίες.

Τέλος, κρίνουμε σκόπιμο να αναφέρουμε ότι η ελλιπής πληροφόρηση αναφορικά με τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης και εν γένει με τις εφαρμοζόμενες στρατηγικές για την τελευταία, είναι ένα πρόβλημα που αντιμετωπίζεται στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες. Έχει, μάλιστα, τονιστεί η ανάγκη ενδυνάμωσης του ρυθμιστικού ρόλου της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ώστε να καλυφθεί το σημαντικό κενό που παρουσιάζεται στην πληροφόρηση, το οποίο δεν αφορά μόνο στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, αλλά και τις κατηγορίες ενεργειών που προσφέρονται για υλοποίηση από τις τοπικές αρχές και, γενικά, την τοπική δράση σε θέματα απασχόλησης (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000).

Στη σχετική με την παραπάνω ερώτηση που αναφέρεται στο ποιες από τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης έχουν εκμεταλλευτεί οι γυναίκες, παρατηρούμε ότι η έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με αυτές, συνεπάγεται και τη μη εκμετάλλευσή τους. Όπως θα δούμε αναλυτικότερα παρακάτω, μικρό είναι το ποσοστό των γυναικών που έχουν έρθει ενεργά σε επαφή και έχουν χρησιμοποιήσει κάποια από τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης. Συγκεκριμένα, το **69,1% του δείγματος δεν έχει εκμεταλλευτεί τα ευέλικτα ωράρια εργασίας, το 76,2% δεν έχει χρησιμοποιήσει την τηλε-εργασία, το 53% δεν έχει εργαστεί με καθεστώς μερικής-απασχόλησης ως μορφή ευέλικτης εργασίας, το 75% δεν έχει εκμεταλλευτεί τις ευκαιρίες που δίνει η χρήση των νέων τεχνολογιών, το 70,7% δεν έχει επωφεληθεί από**

προγράμματα που ενισχύουν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, ενώ το 63% δεν έχει εκμεταλλευτεί τις επιδοτούμενες θέσεις απασχόλησης.

Στον αντίποδα, παρατηρούμε ότι η πλέον χρησιμοποιούμενη από τις γυναίκες νέα ευκαιρία απασχόλησης είναι η μερική απασχόληση (32,0%), η οποία ακολουθείται από τις επιδοτούμενες θέσεις απασχόλησης (21,0%). Τα μικρότερα ποσοστά εκμετάλλευσης των νέων ευκαιριών στην απασχόληση, συναντώνται στην τηλε-εργασία (4,4%) και τις νέες τεχνολογίες (5,0%), ποσοστά που επιδεικνύουν τη μη-εξοικείωση των γυναικών με τα παραπάνω.

Στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες συζητείται ολοένα και περισσότερο η εξάπλωση ευέλικτων μορφών οργάνωσης της εργασίας μέσω της χρήσης των νέων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών. Με την προώθηση αυτών των μοντέλων οργάνωσης, οι νέες τεχνολογίες επιτρέπουν στους/στις εργαζόμενους/-ες περισσότερη ευελιξία, αναφορικά με τον τόπο και το χρόνο διεκπεραίωσης της εργασίας, επιτυγχάνοντας, έτσι, τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Επιπλέον, λόγω της προσφερόμενης ευελιξίας, οι νέες τεχνολογίες μπορούν να δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας για συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες, (όπως οι μακροχρόνια άνεργοι/-ες, άτομα με αναπηρία, κ.λπ.), προσφέροντας με αυτόν τον τρόπο ευκαιρίες για δημιουργική ένταξη των κοινωνικά ευπαθών ομάδων στην κοινωνία.

Η τηλε-εργασία αποτελεί συνθήκη απασχόλησης, η οποία κυμαίνεται σε χαμηλότερα από τα επιθυμητά επίπεδα σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (κατά μέσο όρο και σύμφωνα με τα στοιχεία που δίνουν οι Έρευνες των Ευρωπαϊκών Συνθηκών Εργασίας για το έτος 2002, η τηλε-εργασία αγγίζει περίπου το 10,5% στην Ε.Ε.15, ενώ η Έρευνα Γενικού πληθυσμού αναφέρει ότι το αντίστοιχο ποσοστό αγγίζει το 7,4% για το ίδιο έτος) (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005). Τα υψηλότερα ποσοστά τηλε-εργασίας παρατηρούνται στην Ολλανδία, τη Γαλλία, τη Δανία και τη Σουηδία.

Αναφορικά με τα υψηλά ποσοστά της μερικής απασχόλησης, οι έρευνες δεικνύουν ότι η τελευταία ως καθεστώς απασχόλησης συναντάται περισσότερο στις γυναίκες από ό,τι στους άνδρες (Office for National Statistics, 2002). Το γεγονός αυτό αιτιολογείται κυρίως από το ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις εμποδίζουν τις γυναίκες από την αναζήτηση πλήρους απασχόλησης εργασία, καθώς είτε δεν έχουν αρκετό χρόνο ώστε να αντεπεξέλθουν στα οικογενειακά καθήκοντα, είτε οι δομές που διευκολύνουν τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι ανεπαρκείς (Equal Opportunities Commission, 2003). Η μερική απασχόληση κατά το έτος 2003 στην Ε.Ε.15 αυξήθηκε στο 18,6%, ενώ στη διευρυμένη Ε.Ε.25 το ποσοστό κυμαίνεται στο 17,1%. Υψηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης στις γυναίκες

συναντούμε στο Ηνωμένο Βασίλειο, την Ολλανδία, τη Σουηδία και τη Γερμανία, ενώ, αντίθετα, τα χαμηλότερα ποσοστά παρατηρούνται στη Σλοβακία, την Ελλάδα, την Ουγγαρία, την Τσεχία και την Ισπανία (European Commission, 2005).

Επιπρόσθετα, από τις γυναίκες του δείγματος που απάντησαν ότι έχουν **εργαστεί με ευέλικτο ωράριο** (N=48), το **29,2% ανέφερε ότι το τελευταίο δεν τις βοήθησε καθόλου**. Ακολουθεί το 25,0% των γυναικών που δήλωσαν ότι τα ευέλικτα ωράρια εργασίας τις βοήθησαν σε μεγάλο βαθμό.

Από τις γυναίκες που εκμεταλλεύτηκαν την **τηλε-εργασία** ως νέα ευκαιρία απασχόλησης (N=34), το **67,6% απάντησε ότι δεν ωφελήθηκε καθόλου από αυτήν**, ενώ μόλις το 5,9% ανέφερε ότι βοηθήθηκε από τη συγκεκριμένη νέα ευκαιρία απασχόλησης σε απόλυτο βαθμό.

Τα στατιστικά δεδομένα, παράλληλα, δεικνύουν ότι η πλέον χρήσιμη -ως προς την αποτελεσματικότητά της- νέα ευκαιρία απασχόλησης για τις γυναίκες, είναι η **μερική απασχόληση**. Από τις 68 γυναίκες που δήλωσαν ότι έχουν εργαστεί υπό το καθεστώς μερικής απασχόλησης, το **29,4% αναφέρει ότι η τελευταία λειτούργησε θετικά/ενισχυτικά σε μέτριο βαθμό**, ενώ το 25% δηλώνει πως βοηθήθηκε πολύ από αυτήν. Αξίζει να σημειωθεί ότι ένα σημαντικό ποσοστό γυναικών της τάξης του 17,6% αναφέρει ότι η μερική απασχόληση δεν ήταν καθόλου επωφελής για αυτές.

Αναφορικά με τη χρήση των νέων τεχνολογιών, η εικόνα που παρουσιάζεται είναι παρεμφερής με τα παραπάνω δεδομένα. Από τις γυναίκες που ανέφεραν ότι έχουν εκμεταλλευτεί ως νέα ευκαιρία απασχόλησης **τις νέες τεχνολογίες** (N=33), το **57,6% δηλώνει πως δεν ευεργετήθηκε καθόλου από τις τελευταίες**. Ακολουθεί η μερίδα των γυναικών (12,1%) που απαντά ότι η χρήση των νέων τεχνολογιών τις ωφέλησε σε μέτριο βαθμό.

Η ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας δε φαίνεται να βοήθησε στον επιθυμητό βαθμό τις γυναίκες. Συγκεκριμένα, από τις 37 γυναίκες που ανέφεραν ότι εκμεταλλεύτηκαν τα **προγράμματα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας των γυναικών**, το **27% δηλώνει πως δεν επωφελήθηκε καθόλου** από αυτά και ακολουθεί το 18,9% και το 16,2% που αποκρίνεται ότι βοηθήθηκε σε μέτριο βαθμό και πάρα πολύ αντίστοιχα.

Τέλος, όσον αφορά στις **επιδοτούμενες θέσεις εργασίας**, οι γυναίκες (N=53) αναφέρουν κυρίως ότι αυτές **δε συντέλεσαν καθόλου ενισχυτικά (28,3%)**, ή τις ωφέλησαν σε μέτριο βαθμό (22,6%).

Από τα παραπάνω προκύπτουν οι εξής διαπιστώσεις: α) χρήση των νέων ευκαιριών απασχόλησης πραγματοποιήθηκε από μικρό αριθμό γυναικών· οι νέες ευκαιρίες που χρησιμοποιήθηκαν περισσότερο, ήταν η μερική απασχόληση, ακολουθούμενη από τις επιδοτούμενες θέσεις εργασίας. Στον αντίποδα, οι νέες

τεχνολογίες και η τηλε-εργασία δεν αποτέλεσαν επιλογή των γυναικών του δείγματος. β) οι γυναίκες που εκμεταλλεύτηκαν τις αναφερόμενες νέες ευκαιρίες απασχόλησης, δηλώνουν ότι δεν επωφελήθηκαν καθόλου από αυτές (και ενδεχομένως σε ένα δεύτερο επίπεδο ερμηνείας να εμφανίζεται η δυσαρέσκειά τους) ή –στην καλύτερη περίπτωση- ότι βοηθήθηκαν σε μέτριο βαθμό. Μοναδική εξαίρεση στη διαπίστωση αυτή, αποτελεί η μερική απασχόληση ως καθεστώς εργασίας, για την οποία το δείγμα αναφέρει ότι συνετέλεσε θετικά στην επαγγελματική τους κατάσταση σε μέτριο ή μεγάλο βαθμό.

Κατά συνέπεια, είτε οι γυναίκες δεν είχαν επαρκή πληροφόρηση για τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης και για τον τρόπο που θα μπορούσαν να τις εκμεταλλευτούν στο μέγιστο δυνατό βαθμό, είτε παρατηρούνται πραγματικές ελλείψεις στις δομές/οργανισμούς/επιχειρήσεις που παρέχουν τις δυνατότητες ενσωμάτωσης και χρησιμοποίησης των νέων ευκαιριών απασχόλησης στον τρόπο λειτουργίας τους.

Στην πρώτη περίπτωση (της ανεπαρκούς, δηλαδή, ενημέρωσης) εντάσσονται οι επιδοτούμενες νέες θέσεις εργασίας, τις οποίες –επιπρόσθετα- μέχρι πρόσφατα επιβάρυναν και οι γραφειοκρατικές διαδικασίες, αλλά και η έλλειψη κινήτρων για τις επιχειρήσεις που προσλάμβαναν άνεργα άτομα, πλην της επιδότησης ποσοστού του ημερομισθίου³⁵.

Αναφορικά με τη χρήση της τηλε-εργασίας, τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας –ιδιαίτερα αν προβούμε σε μια συγκριτική ανάγνωση και ερμηνεία της ερώτησης περί ενημέρωσης για αυτές και της ερώτησης για το βαθμό που οι γυναίκες ωφελήθηκαν από τη χρήση τους- συνάδουν ως ένα βαθμό με τα αντίστοιχα αποτελέσματα που παρουσιάστηκαν σε σχετική έρευνα από τη Ειδική Γραμματεία για την Κοινωνία της Πληροφορίας του Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών (Καρούνος & Γουσίου, 2002) σε γενικές γραμμές η πληροφόρηση για την τηλε-εργασία ως νέα ευκαιρία απασχόλησης κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα (23,6%). Ωστόσο, σε αντίθεση με την παρούσα έρευνα, κατά την οποία οι γυναίκες «αξιολογούν» σε πραγματική βάση την χρηστικότητα της, η έρευνα της Ειδικής Γραμματείας για την Κοινωνία της Πληροφορίας αναφέρεται στα δυνητικά οφέλη από την τηλε-εργασία και παρουσιάζει ότι η πλειοψηφία των ερωτώμενων (49,3%) πιστεύει ότι η σχέση των εργαζομένων με την εργασία τους μπορεί να αλλάξει μάλλον θετικά από τη συγκεκριμένη νέα ευκαιρία απασχόλησης. Στην πιο πρόσφατη έρευνα της Ειδικής Γραμματείας (2005), αναφέρεται ότι το ποσοστό των γυναικών που κάνουν χρήση των νέων τεχνολογιών είναι χαμηλότερο από αυτό των ανδρών (21,1% έναντι 30,8%) και μάλιστα κατά το 2004 σημείωσε πτώση σε σχέση με τα

³⁵ Txt at. <http://www.disabled.gr/portal/modules.php?name=News&file=article&sid=3995>

προηγούμενα έτη (το 2002 το ποσοστό ανερχόταν στο 21,9%, ενώ το 2003 στο 24,1%) (Αζαρία, 2005).

Επιπρόσθετα –και διερευνώντας το ερευνητικό μας ερώτημα σχετικά με τη συσχέτιση της επαγγελματικής κατάστασης των γυναικών του δείγματος με την παρακολούθηση προγραμμάτων επιμόρφωσης ή/και κατάρτισης- παρατηρούμε ότι **το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών που έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης ή/και επιμόρφωσης, ανήκει σε αυτές που ήδη εργάζονται (71,9%)**, ενώ από τις γυναίκες που βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας, το 63,3% συμμετέχει ή έχει συμμετάσχει σε ανάλογο πρόγραμμα. Εμφαίνεται, κατά συνέπεια, ότι η παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης και επιμόρφωσης αποτελεί εχέγγυο για την απόκτηση νέων προσόντων για τις εργαζόμενες γυναίκες, ενώ αυτές που βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας πιστεύουν ότι ανάλογα προγράμματα θα τις διευκολύνουν ώστε να (επ)ανενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Η σύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης και της επιμόρφωσης με την αγορά εργασίας είναι μια δραστική πολιτική για την καταπολέμηση της ανεργίας, καθώς αφενός διευκολύνεται η πρόσβαση των ανέργων στα πληροφοριακά δίκτυα για την αγορά εργασίας και αφετέρου επιτυγχάνεται σε σημαντικό βαθμό η απόκτηση απαραίτητων προσόντων, ώστε το άτομο να μπορεί να παρακολουθήσει τις ραγδαίες εξελίξεις που πραγματοποιούνται στην τεχνολογία και επηρεάζουν την προσφορά και τη ζήτηση στην αγορά εργασίας (Ο.Κ.Ε.,1996).Χρειάζεται να σημειώσουμε ότι η ανάλυση των απαντήσεων περιορίζεται στο σχολιασμό των ποσοστών. Η ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) που έγινε για να διαπιστωθεί αν υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στις συγκεκριμένες μεταβλητές και τις απαντήσεις που δόθηκαν, δεν εντόπισε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά ($p>0.05$). Η έλλειψη σημαντικότητας πιθανώς να οφείλεται μερικώς και στην υψηλή διασπορά των απαντήσεων των τριών ομάδων.

Όσον αφορά στην ικανοποίηση των γυναικών του δείγματος από τις συνθήκες εργασίας τους σε συνάρτηση με το αν έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης ή/και επιμόρφωσης (δεύτερο ερευνητικό ερώτημα), παρατηρούμε ότι όσες γυναίκες αναφέρουν ότι **είναι σε πολύ μεγάλο βαθμό ικανοποιημένες από τις συνθήκες εργασίας τους, έχουν συμμετάσχει σε ανάλογα προγράμματα (80,6%)**. Ακολουθούν οι γυναίκες με μέτρια ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας τους, με ποσοστό της τάξης του 23,5%. Αντίθετα, οι γυναίκες που αναφέρουν ότι **είναι ικανοποιημένες από τις συνθήκες εργασίας τους ή σε μέτριο βαθμό ικανοποιημένες από αυτές και δεν έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης ή/και κατάρτισης, αγγίζουν το 36,4%** και το 27,3% αντίστοιχα. Με άλλα λόγια, η παρακολούθηση των συγκεκριμένων προγραμμάτων φαίνεται να

συνδέεται θετικά με την ικανοποίηση των γυναικών αναφορικά με τις συνθήκες, υπό τις οποίες απασχολούνται.

Στην ερώτηση που αφορά στο βαθμό που οι γυναίκες πιστεύουν ότι θα τις βοηθούσε η εκμετάλλευση κάποιας/-ων από τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης, αποτυπώνεται η στάση που έχουν οι ερωτώμενες απέναντι σε αυτές. Από τις έξι νέες μορφές απασχόλησης προς διερεύνηση (ευέλικτα ωράρια, τηλε-εργασία, μερική απασχόληση, νέες τεχνολογίες [π.χ. ηλεκτρονικό εμπόριο], προγράμματα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας των γυναικών και επιδοτούμενες θέσεις απασχόλησης [STAGE, ΝΘΕ]), οι ερωτώμενες θεωρούν **ως πιο βοηθητικά τα προγράμματα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας** των γυναικών. Συγκεκριμένα, **26,1% και 17,8% των ερωτώμενων δηλώνει ότι τα συγκεκριμένα προγράμματα θα τις βοηθούσαν πάρα πολύ και πολύ αντίστοιχα**, ενώ ένα ποσοστό 16,6% δηλώνει ότι δε θα τις βοηθούσε καθόλου.

Εξίσου θετική είναι η στάση των ερωτώμενων και για **τα ευέλικτα ωράρια εργασίας**, για τα οποία **16,5% και 27,8% δηλώνει ότι θα τις βοηθούσαν πάρα πολύ και πολύ, αντίστοιχα**. Μέτρια θεωρεί ότι θα τις βοηθήσουν το 22,6%, ενώ οι γυναίκες που απορρίπτουν πλήρως τη χρησιμότητα των ευέλικτων ωραρίων εργασίας, δεν ξεπερνούν το 12%. Οι **επιδοτούμενες θέσεις απασχόλησης συγκεντρώνουν θετικές γνώμες σε ποσοστά 18%** («θα με βοηθούσαν πολύ») και **16,4%** («θα με βοηθούσαν πάρα πολύ»). Σε αντίστοιχα, όμως, ποσοστά κυμαίνεται και το ποσοστό των γυναικών με μετριοπαθή στάση 16,4% (θα με βοηθούσαν μέτρια) και πλήρως απορριπτική 16,4% (δε θα με βοηθούσαν καθόλου).

Αναφορικά με τη **μερική απασχόληση** οι απαντήσεις είναι πιο μετριοπαθείς. **Το 23,6% των γυναικών δηλώνει ότι η μερική απασχόληση θα τις βοηθούσε σε μέτριο βαθμό**, ενώ παράλληλα 14,6% και 17,9% των ερωτώμενων δηλώνει ότι θα τις βοηθούσε πάρα πολύ και πολύ. Μόνο 12,2% δηλώνει ότι η μερική απασχόληση δε θα βοηθούσε καθόλου. Τέλος, η τηλε-εργασία και οι νέες τεχνολογίες συγκεντρώνουν κατά κύριο λόγο αρνητικές κρίσεις. Για την **τηλε-εργασία το 28,7% των ερωτώμενων δήλωσε ότι δε θα τις βοηθούσε καθόλου**, 20,6% ότι θα τις βοηθούσε σε μέτριο βαθμό και 14,7% ότι θα τις βοηθούσε λίγο. Για **τις νέες τεχνολογίες, το 25% των ερωτώμενων δήλωσε ότι δε θα τις βοηθούσε καθόλου**, 17,7% ότι θα τις βοηθούσε πολύ και 17% ότι θα τις βοηθούσε σε μέτριο βαθμό.

Προσπαθώντας να δώσουμε μια αρχική απάντηση στο ερευνητικό ερώτημα που αφορά στις προσδοκίες των γυναικών για τις νέες μορφές απασχόλησης, αξίζει να σημειώσουμε ότι παρ' ότι οι ερωτώμενες φαίνεται να ξεχωρίζουν κάποιες νέες μορφές απασχόλησης ως πιο βοηθητικές, (βλ. ενίσχυση επιχειρηματικής

δραστηριότητας), απαντάται σταθερά για όλες τις νέες μορφές απασχόλησης ένα ποσοστό πλήρους απαξίωσης, όπως αυτή δηλώνεται με την απάντηση «δε θα με βοηθούσε καθόλου», το οποίο κυμαίνεται από 12% μέχρι 28,7%. Η τάση αυτή μπορεί να καταδεικνύει μια γενικότερη δυσαρέσκεια, η οποία αποδίδεται σε παρελθούσες δυσάρεστες εμπειρίες, γενικότερη απογοήτευση ή πιθανώς και στο ότι οι νέες μορφές απασχόλησης θεωρούνται πιο επισφαλείς. Οι ιδιαίτερες αρνητικές κρίσεις για την τηλε-εργασία και τις νέες τεχνολογίες πιθανώς να υποδηλώνουν την ύπαρξη κάποιου επιπρόσθετου παράγοντα, τον οποίο οι γυναίκες αντιλαμβάνονται ως εμπόδιο προς αυτές τις μορφές απασχόλησης.

Αν εξετάσουμε πιο αναλυτικά το ποσοστό των γυναικών που απάντησαν σε αυτή την ερώτηση σε σχέση με τον αριθμό παιδιών που έχουν, παρατηρήσαμε τα εξής για καθεμία από τις νέες μορφές εργασίας:

- Για τα **ευέλικτα ωράρια** εργασίας **οι γυναίκες χωρίς παιδιά και οι γυναίκες με δύο παιδιά απαντούν σε ποσοστά 62,5% και 31,3% αντίστοιχα, ότι δε θα τις βοηθούσαν καθόλου**. Τις πιο θετικές κρίσεις για τα ευέλικτα ωράρια εργασίας τις έκαναν οι γυναίκες με ένα παιδί από τις οποίες απάντησε ποσοστό 50% ότι θα τις βοηθούσαν πολύ.
- Για την **τηλε-εργασία οι γυναίκες χωρίς παιδιά διχάστηκαν στη στάση τους ανάμεσα σε αυτές που είχαν μετριοπαθή στάση, σε ποσοστό 28,4% και σε αυτές που είχαν τελείως απορριπτική τάση, σε ποσοστό 21,6%**. Οι γυναίκες με ένα και δύο παιδιά απάντησαν σε ποσοστό 31,3% και 44,4%, αντίστοιχα, ότι η τηλε-εργασία δε θα τις βοηθούσε καθόλου.
- Για τη **μερική απασχόληση, 33,9% από τις γυναίκες χωρίς παιδιά είχαν μετριοπαθή στάση, ενώ πιο θετική ήταν η στάση των γυναικών με ένα παιδί από τις οποίες, όμως, το 41,2% απάντησε ότι η μερική απασχόληση θα τις βοηθούσε πολύ**. Οι γυναίκες με δύο παιδιά είχαν πιο διασκορπισμένες απαντήσεις με επικρατούσα την απάντηση «πολύ λίγο βοηθητική» σε ποσοστό 23,5%.
- Για τις **νέες τεχνολογίες** οι απαντήσεις των γυναικών χωρίς παιδιά κατανέμονται ισομερώς σε όλες τις πιθανές απαντήσεις, χωρίς να μπορούμε να διακρίνουμε μια συγκεκριμένη τάση. Αντίθετα, **για τις γυναίκες με ένα και δύο παιδιά μπορούμε να διακρίνουμε υψηλότερα ποσοστά απαντήσεων που δηλώνουν ότι δε βρίσκουν καθόλου βοηθητικές τις νέες τεχνολογίες με ποσοστά 29,4% και 35,1%, αντίστοιχα**.
- Για την **επιχειρηματικότητα** βλέπουμε μια **σαφή τάση των γυναικών χωρίς παιδί να κάνουν τις περισσότερες θετικές κρίσεις σε σχέση με**

όλες τις άλλες ερωτώμενες με ποσοστά 57,1% (πολύ βοηθητική) και 53,8% (πάρα πολύ βοηθητική). Τις αρνητικές κρίσεις: «πολύ λίγο βοηθητική» και «καθόλου βοηθητική» τις κάνουν οι γυναίκες με δύο παιδιά σε ποσοστά 44,4% και 50% αντίστοιχα.

- Για τις **επιδοτούμενες θέσεις απασχόλησης** οι γυναίκες χωρίς παιδιά δε φαίνεται να μην έχουν ομόφωνη αντιμετώπιση, καθώς οι δηλώσεις τους είναι διασπαρμένες σε όλο το εύρος των πιθανών απαντήσεων. **Οι γυναίκες με ένα παιδί φαίνεται να θεωρούν σε ποσοστό 31,3% ότι οι επιδοτούμενες θέσεις απασχόλησης είναι πολύ βοηθητικές**, ενώ οι γυναίκες με δύο παιδιά θεωρούν σε ποσοστό 24,2% ότι δεν είναι βοηθητικές καθόλου.

Χρειάζεται να σημειώσουμε ότι η ανάλυση των απαντήσεων περιορίζεται στο σχολιασμό των ποσοστών. Η ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) που έγινε για να διαπιστωθεί αν υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στις τρεις ομάδες γυναικών με/ή χωρίς παιδί (Χωρίς παιδιά, Με ένα παιδί και Με δύο παιδιά) ως προς τις απαντήσεις τους σε κάθε μια από τις νέες μορφές απασχόλησης, δεν εντόπισε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά ($p > 0.05$). Η έλλειψη σημαντικότητας πιθανώς να οφείλεται μερικώς και στην υψηλή διασπορά των απαντήσεων των τριών ομάδων.

Ολοκληρώνοντας, αναφορικά με το ερευνητικό ερώτημα που αφορά στις προσδοκίες που έχουν οι γυναίκες του δείγματος με ή χωρίς παιδιά, φαίνεται ότι οι αρνητικές κρίσεις και εντυπώσεις για τις ευέλικτες μορφές εργασίας αυξάνονται ως ένα βαθμό μαζί με τις οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών, έτσι όπως αυτές καταγράφονται από τον αριθμό των παιδιών που έχουν οι ερωτώμενες. Το εύρημα αυτό συμβαδίζει με προηγούμενες μελέτες που καταδεικνύουν ότι όσο αυξάνονται οι οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών, τόσο μειώνονται οι πιθανότητες να ξεκινήσουν και να διατηρήσουν μια δική τους επιχείρηση. (Ντερμανάκης, 2004β). Είναι σημαντικό να σημειώσουμε ότι το μέγεθος του δείγματος δε δίνει τη δυνατότητα εξαγωγής ασφαλών συμπερασμάτων. Μπορούμε, παρ' όλα αυτά, να παρατηρήσουμε μια τάση στο δείγμα, το οποίο φαίνεται συνολικά να διάκειται αρνητικά απέναντι στις νέες μορφές απασχόλησης.

Όσον αφορά στους παράγοντες που θα δυσχέραιναν τις γυναίκες να εκμεταλλευτούν τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης, οι ερωτώμενες καλούνται να τοποθετηθούν ως προς το είδος του εμποδίου που τους αποτρέπει από το να ασχοληθούν με κάθε μία από τις έξι νέες ευκαιρίες απασχόλησης του ερευνώνται.

Σε ότι αφορά στα **ευέλικτα ωράρια εργασίας**, οι περισσότερες ερωτώμενες, σε ποσοστό 32,1% δηλώνουν ότι **δεν υπάρχουν πολλές διαθέσιμες ευκαιρίες για αυτή τη μορφή απασχόλησης**, ενώ το 23,4% δηλώνει ότι δεν ενδιαφέρεται για

το συγκεκριμένο είδος απασχόλησης, το 16,1% δηλώνει ότι δεν εκμεταλλεύεται τα ευέλικτα ωράρια εργασίας, επειδή πιστεύει ότι έχουν αβέβαιο επαγγελματικό μέλλον και τέλος, το 16,1% δηλώνει ότι δε γνωρίζει άλλα άτομα που απασχολούνται με αυτόν τον τρόπο.

Η τηλε-εργασία φαίνεται να μην ενδιαφέρει τις ερωτώμενες σε ποσοστό 48,3%, ενώ άλλοι λόγοι που τις εμποδίζουν από το να ασχοληθούν με την τηλε-εργασία, αλλά με συγκριτικά μικρότερα ποσοστά, είναι ότι δεν υπάρχουν πολλές διαθέσιμες ευκαιρίες για τέτοιου είδους απασχόληση (17%) και ότι δε γνωρίζουν άλλα άτομα που να απασχολούνται με τον τρόπο αυτό (15%).

Ο βασικότερος λόγος που κρατά τις ερωτώμενες του δείγματος μακριά από τη **μερική απασχόληση** είναι κατά κύριο λόγο **οι χαμηλές αποδοχές (52,5%)**. Άλλοι λόγοι που καταγράφονται με σημαντικά, αλλά συγκριτικά μικρότερα ποσοστά, είναι η έλλειψη ενδιαφέροντος για τη συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης (18,4%), η επαγγελματική αβεβαιότητα που συνδέεται με τη μερική απασχόληση (14,2%) και το γεγονός ότι δεν υπάρχουν πολλές διαθέσιμες τέτοιες νέες ευκαιρίες.

Οι νέες τεχνολογίες φαίνεται κατά κύριο λόγο να μη συγκεντρώνουν το ενδιαφέρον των γυναικών του δείγματος σε ποσοστό 51,4%. Η έλλειψη των απαραίτητων προσόντων, επίσης, εμφανίζεται ως ανασταλτικός παράγοντας για μια τέτοιου είδους μορφή απασχόλησης με ποσοστό 18,3%, ενώ σε ποσοστό 13,4% εμφανίζεται εξίσου αποθαρρυντική και η παρουσία άλλων ανθρώπων στο περιβάλλον των γυναικών που να έχουν τέτοια μορφή απασχόλησης.

Αναφορικά με **τα προγράμματα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας των γυναικών**, το **43,8% των ερωτώμενων δεν ενδιαφέρεται για αυτά**, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό της τάξης του 25,5% αποθαρρύνεται από την αβεβαιότητα που συνδέεται με την επιχειρηματική δραστηριότητα. Τέλος, το 14,6% αναφέρει ότι δεν υπάρχουν διαθέσιμες νέες ευκαιρίες για την ενίσχυση της επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Ως προς τις **επιδοτούμενες θέσεις απασχόλησης φαίνεται ότι δεν ενδιαφέρουν το 32,3% των γυναικών που ερωτήθηκαν**, ενώ επίσης το 22,6% δήλωσε ότι ανασταλτικοί παράγοντες για την εκμετάλλευση αυτής της νέας μορφής απασχόλησης είναι οι χαμηλές αποδοχές σε ποσοστό 22,6%, το αβέβαιο επαγγελματικό μέλλον 18%, και το ότι δεν υπάρχουν πολλές τέτοιες διαθέσιμες ευκαιρίες 18%.

Έχει ενδιαφέρον να τονίσουμε ότι από όλα τα εμπόδια που αναφέρθηκαν, το επικρατέστερο είναι η **έλλειψη ενδιαφέροντος** των γυναικών για τις μορφές απασχόλησης, με ποσοστά που κυμαίνονταν από 18,4% έως 51,4%. Η **έλλειψη διαθέσιμων ευκαιριών για απασχόληση** και **οι χαμηλές αποδοχές** αναδείχθηκαν

ως σημαντικότερα εμπόδια μόνο σε δύο είδη μορφών απασχόλησης, τα ευέλικτα ωράρια (32,1%) και τη μερική απασχόληση (52,5%) αντίστοιχα.

Ειδικά για τη μερική απασχόληση, τα αποτελέσματα είναι σύμφωνα με προηγούμενα ευρήματα έρευνας της ΕΣΥΕ, τα οποία καταδεικνύουν η μερική απασχόληση δεν αποτελεί επιλογή των γυναικών, καθώς ακόμα και από τις γυναίκες που δουλεύουν με καθεστώς μερικής απασχόλησης το 44,2% θα επιθυμούσε να έχει μια θέση πλήρους απασχόλησης, η οποία ισοδυναμεί με καλύτερες αμοιβές (Αγγέλη, 2004).

Τέλος, δε φαίνεται να αποτελεί εμπόδιο στην υιοθέτηση μιας νέας μορφής απασχόλησης για τις γυναίκες του δείγματος η **έλλειψη κοινωνικής καταξίωσης και η αναγνώριση**, ενώ η **έλλειψη κατάλληλων προσόντων** αναδείχθηκε ως σημαντικός ανασταλτικός παράγοντας **μόνο στην περίπτωση των νέων τεχνολογιών (18,3%)**.

Αναφορικά με το αν οι ερωτώμενες πιστεύουν ότι οι γυναίκες κατέχουν θέσεις υψηλής ευθύνης στον οργανισμό που απασχολούνται και σε ποιο βαθμό συμβαίνει αυτό, σχεδόν τα δύο τρίτα των ερωτώμενων γυναικών, **(61,3%) πιστεύουν ότι οι γυναίκες κατέχουν θέσεις υψηλής ευθύνης στον οργανισμό που εργάζονται. Από αυτό το 61,3%, το 41,4% θεωρεί ότι το φαινόμενο αυτό παρατηρείται συχνά.**

Επιπρόσθετα, η πλειοψηφία των ερωτώμενων πιστεύουν ότι οι ίδιες είχαν την **ίδια αντιμετώπιση με τους άνδρες συναδέλφους τους στο χώρο εργασίας τους**. Συγκεκριμένα, το **32,2% θεωρεί ότι αυτό γίνεται σε μεγάλο βαθμό**, το 25,5% σε μέτριο βαθμό, το 18,6% σε πολύ μεγάλο βαθμό ή απόλυτα (11,8%).

Όταν οι γυναίκες ερωτώνται για το τι συμβαίνει γενικά, αν δηλαδή οι γυναίκες έχουν την **ίδια αντιμετώπιση με τους άνδρες συναδέλφους τους στο χώρο εργασίας**, οι απαντήσεις είναι πιο μετριοπαθείς. Το **50% των ερωτώμενων γυναικών θεωρεί ότι η ίση αντιμετώπιση εμφανίζεται σε μέτριο βαθμό**, ενώ ένα συγκριτικά μικρότερο ποσοστό 15,3% δηλώνει ότι αυτό γίνεται πολύ.

Σε ό,τι αφορά στην **ύπαρξη «ανδρικών» και «γυναικείων» επαγγελμάτων**, οι απόψεις διίστανται, καθώς το **52,5% θεωρεί ότι υπάρχουν αυτές οι στερεοτυπικές κατηγοριοποιήσεις και 44,2% δηλώνει το αντίθετο**. Παρ' όλα αυτά, υπάρχει μια τάση προς τη μη αναγνώριση των έμφυλων διαφορών μεταξύ των επαγγελμάτων.

Προς εξακρίβωση της παραπάνω ερώτησης, οι ερωτώμενες επιλέγουν από μια λίστα με 13 κατηγορίες επαγγελμάτων, τα επαγγέλματα που θεωρούν «γυναικεία», «ανδρικά» και τα επαγγέλματα στα οποία δεν παίζει ρόλο το φύλο. Οι ερωτήσεις 28 και 29 επιχειρούν να καταγράψουν τις απόψεις των ερωτώμενων γυναικών ως προς

την ύπαρξη του οριζόντιου διαχωρισμού στην αγορά εργασίας και να απαντήσουν στο κατά πόσο οι γυναίκες του δείγματος αναγνωρίζουν την ύπαρξη του διαχωρισμού.

Κατ' αρχάς πρέπει να σημειώσουμε ότι **στην πλειοψηφία τους οι γυναίκες** δηλώνουν ότι **το φύλο δε διαδραματίζει ρόλο** σε όλες σχεδόν τις κατηγορίες επαγγελματιών που τους προτάθηκαν. Η απάντηση αυτή συνάδει με τις απαντήσεις της προηγούμενης ερώτησης, όπου ένα μεγάλο ποσοστό των ερωτώμενων θεωρεί ότι δεν υπάρχουν «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα. Από τις συνολικά 13 κατηγορίες επαγγελματιών μόνο για τα επαγγέλματα που αφορούν στη **βαριά βιομηχανία οι ερωτώμενες δηλώνουν, σε ποσοστό 73,4%, ότι τα θεωρούν κατεξοχήν «ανδρικά», έναντι του 26% που θεωρεί ότι το φύλο δεν παίζει ρόλο.** Οι απόψεις διχάζονται και σε ό,τι αφορά **στα χειρωνακτικά επαγγέλματα, όπου 47,7% των ερωτώμενων τα θεωρούν κατεξοχήν «ανδρικά» και 50% υποστηρίζει ότι δεν παίζει ρόλο το φύλο. Επαγγέλματα που εμφανίζουν μια τάση να θεωρούνται κατεξοχήν «γυναικεία» ή κατεξοχήν «ανδρικά» είναι η γραμματειακή υποστήριξη (37,9%) και τα στρατιωτικά επαγγέλματα (37,7%) αντίστοιχα.**

Οι απαντήσεις των ερωτώμενων συμβαδίζουν ως ένα βαθμό με τα ευρήματα που παρουσιάστηκαν στο θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας για την Ελλάδα (Ντερμανάκης, 2005). Οι γυναίκες του δείγματος έχουν επίγνωση της ύπαρξης του φαινομένου του διαχωρισμού, αλλά δεν έχουν αίσθηση των διαστάσεων που έχει το φαινόμενο στη ζωή τους. Η ανάδειξη των φορέων της βαριάς βιομηχανίας, της γραμματειακής στήριξης και των στρατιωτικών επαγγελματιών συμβαδίζει με τα στατιστικά δεδομένα που έχουμε στη διάθεσή μας, καθώς σε αυτούς τους τομείς παρατηρούνται σημαντικές αντιθέσεις με βάση το φύλο (Ντερμανάκης, 2005).

Επίσης, οι ερωτώμενες καλούνται να πάρουν θέση ως προς τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονται στο χώρο εργασίας άνδρες και γυναίκες με ίδιες ικανότητες. Η ερώτηση καταγράφει την εντύπωση που έχουν οι ερωτώμενες για το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής». Σε ό,τι αφορά στις **ευκαιρίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας, το 50,8% δηλώνει ότι οι άνδρες ευνοούνται περισσότερο, το 32,8% θεωρεί ότι υπάρχει ίση αντιμετώπιση, ενώ μόλις ένα ποσοστό της τάξης του 5,6% θεωρεί ότι ευνοούνται οι γυναίκες.** Ανάλογες είναι και οι απαντήσεις αναφορικά με τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, απασχόλησης σε θέσεις υψηλής ευθύνης και στις αμοιβές: για τις **ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης το 64% δηλώνει ότι οι άνδρες ευνοούνται περισσότερο, το 24% θεωρεί ότι υπάρχει ίση αντιμετώπιση, ενώ μόλις ένα 4,6% θεωρεί ότι ευνοούνται οι γυναίκες.** Για τις **ευκαιρίες απασχόλησης σε θέσεις υψηλής ευθύνης, το 72,6% δηλώνει ότι οι άνδρες ευνοούνται**

περισσότερο, το 12,6% θεωρεί ότι υπάρχει ίση αντιμετώπιση, ενώ μόλις ένα 2,9% θεωρεί ότι ευνοούνται οι γυναίκες. Ως προς το ύψος της **αμοιβής**, το **57,4%** δηλώνει **ότι οι άνδρες ευνοούνται περισσότερο**, το 23,9% θεωρεί ότι υπάρχει ίση αντιμετώπιση, ενώ μόλις το 0,6% θεωρεί ότι ευνοούνται οι γυναίκες.

Γενικότερα, η πλειοψηφία των ερωτώμενων θεωρεί ότι σε όλα τα πεδία οι άνδρες έχουν ευνοϊκότερη μεταχείριση από ό,τι οι γυναίκες. **Τα υψηλότερα ποσοστά απόψεων που στηρίζουν την ύπαρξη ισότιμης αντιμετώπισης μεταξύ των δύο φύλων, τα οποία όμως κυμαίνονται σε σχετικά χαμηλά ποσοστά από 32,8% έως 23,9%, παρατηρούνται στους τομείς της πρόσβασης στην αγορά εργασίας, των αμοιβών, καθώς και των ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης.**

Τα δεδομένα αυτά συμφωνούν με τα ευρήματα των ερευνών που αναδεικνύουν το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» (Ντερμανάκης, 2004) στην Ελλάδα. Παρ' όλα αυτά η απάντηση στη συγκεκριμένη ερώτηση δε συμφωνεί με τις απαντήσεις στις ερωτήσεις που αφορούν στην ύπαρξη οριζόντιου και κάθετου διαχωρισμού, όπου οι γυναίκες του δείγματος φαίνεται να μην υποστηρίζουν ότι υπάρχει διαφορετική μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών. Μια πιθανή ερμηνεία αυτής της αντίφασης είναι ότι οι συγκεκριμένες ερωτήσεις είναι διατυπωμένες πιο γενικόλογα και αποτυπώνουν μια στερεοτυπική αναπαράσταση για το τι συμβαίνει στην αγορά εργασίας. Οι ερωτώμενες πιθανώς απαντούν πιο θετικά, στην προσπάθεια τους να δώσουν κοινωνικά επιθυμητές απαντήσεις. Η ερώτηση που αφορά στον τρόπο αντιμετώπισης των δύο φύλων αναφορικά με συγκεκριμένες παραμέτρους (βλ. παραπάνω), από την άλλη, έχει διαφορετική διατύπωση, καθώς απαιτεί εξειδικευμένες απαντήσεις σε διαφορετικούς τομείς της απασχόλησης. Η σύγκριση που καλούνται οι ερωτώμενες να κάνουν, συγκεκριμενοποιείται μεταξύ δύο ατόμων με τις ίδιες ακριβώς ικανότητες ως προς τις ευκαιρίες που έχουν να μπουν στην αγορά εργασίας, να εξελιχθούν σε αυτή, να κρατήσουν θέσεις υψηλής ευθύνης και τέλος να αμειφθούν ισότιμα. Εδώ απαιτείται από τις ερωτώμενες να εξετάσουν το φαινόμενο του κάθετου διαχωρισμού πέρα από το επίπεδο των γενικευμένων εντυπώσεων και να τοποθετηθούν συγκεκριμένα σε διαφορετικές διαστάσεις της επαγγελματικής ζωής. Πιθανώς αυτή η σε βάθος εξέταση του φαινομένου τους δίνει τη δυνατότητα να καταγράψουν τις πραγματικές διαστάσεις του φαινομένου.

Σύμφωνα με τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν στην αρχή έχει ενδιαφέρον να εξετάσουμε τις απαντήσεις που έδωσαν οι γυναίκες υψηλών μορφωτικών προσόντων του δείγματος στην ερώτηση αυτή, καθώς αυτές πλήττονται κατά κύριο λόγο από τον κάθετο διαχωρισμό. Παρακάτω παρουσιάζονται αναλυτικά οι απαντήσεις τους:

- Για τις ευκαιρίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας, το **48,9%** των ερωτώμενων αποφοίτων ΑΕΙ απάντησε ότι ευνοούνται περισσότερο οι άντρες, ενώ το 35,6% από αυτές απάντησε ότι υπάρχει ισότιμη μεταχείριση. **Οι γυναίκες του δείγματος με μεταπτυχιακή εκπαίδευση απάντησαν σε ποσοστό 62,5% ότι ευνοούνται οι άντρες.** Αξίζει να σημειώσουμε ότι από το σύνολο των γυναικών που απάντησαν ότι **οι άντρες ευνοούνται περισσότερο στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας 41,1%** ήταν γυναίκες που είχαν κάνει πανεπιστημιακές (24,4%) και μεταπτυχιακές σπουδές (16,7%).
- Για τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, το **66,7%** των ερωτώμενων αποφοίτων ΑΕΙ απάντησε ότι ευνοούνται περισσότερο οι άντρες, ενώ το 24,4% από αυτές απάντησε ότι υπάρχει ισότιμη μεταχείριση. **Οι γυναίκες του δείγματος με μεταπτυχιακή εκπαίδευση απάντησαν σε ποσοστό 83,3% ότι ευνοούνται οι άντρες.** Αξίζει να σημειώσουμε ότι από το σύνολο των γυναικών που απάντησαν ότι οι άντρες ευνοούνται περισσότερο στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας 44,7% ήταν γυναίκες που είχαν κάνει πανεπιστημιακές (26,8%) και μεταπτυχιακές σπουδές (17,9%).
- Για τις ευκαιρίες για απασχόληση σε θέσεις υψηλής ευθύνης, το **82,2%** των ερωτώμενων αποφοίτων ΑΕΙ απάντησε ότι ευνοούνται περισσότερο οι άντρες. Οι γυναίκες του δείγματος με μεταπτυχιακή εκπαίδευση απάντησαν σε ποσοστό **87,5%** ότι ευνοούνται οι άντρες. Σημειώνουμε ότι από το σύνολο των γυναικών που απάντησαν ότι οι άντρες ευνοούνται περισσότερο στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας, **το 45,6%** ήταν γυναίκες που είχαν κάνει πανεπιστημιακές (29,1%) και μεταπτυχιακές σπουδές (16,5%).
- Για τις αμοιβές, το **60%** των ερωτώμενων αποφοίτων ΑΕΙ απάντησε ότι ευνοούνται περισσότερο οι άντρες. **Οι γυναίκες του δείγματος με μεταπτυχιακή εκπαίδευση απάντησαν σε ποσοστό 66,7% ότι ευνοούνται οι άντρες.** Αξίζει να σημειώσουμε ότι από το σύνολο των γυναικών που απάντησαν ότι οι άντρες ευνοούνται περισσότερο στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας, **το 42,5%** ήταν γυναίκες που είχαν κάνει πανεπιστημιακές (26,7%) και μεταπτυχιακές σπουδές (15,8%).

Από την παραπάνω παρουσίαση των απαντήσεων που έδωσαν οι γυναίκες με ανώτατη και μεταπτυχιακή εκπαίδευση, φαίνεται ότι για τις γυναίκες αυτές το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» γίνεται έντονα αντιληπτό. Εντύπωση παρουσιάζουν οι απαντήσεις τους για τις ευκαιρίες που έχουν οι γυναίκες να

ανελιχθούν και να αναλάβουν θέσεις υψηλής ευθύνης, όπου με εξαιρετικά υψηλά ποσοστά καταγράφεται η εντύπωση ότι για τις θέσεις αυτές υπάρχει ευνοϊκότερη μεταχείριση υπέρ των ανδρών.

Οι απαντήσεις αυτές αποκτούν μεγαλύτερη βαρύτητα αν αναλογιστούμε ότι δίνονται από γυναίκες που μπορούν εν δυνάμει να αναλάβουν θέσεις ευθύνης - τουλάχιστον λαμβάνοντας ως κριτήριο το μορφωτικό τους επίπεδο. Οι φιλοδοξίες για επαγγελματική ανέλιξη περιορίζονται, καθώς η επιδίωξη ενός τέτοιου στόχου πιστεύεται ότι θα είναι επίπονη ή ακόμα και ανέφικτη, καθώς οι άνδρες συνάδελφοι θα έχουν πάντα ένα σιωπηρό προβάδισμα. Όταν οι γυναίκες δε βλέπουν τον εαυτό τους ως ισότιμο διεκδικητή στον ανταγωνισμό για την επαγγελματική ανέλιξη, λογικά αυτοπεριορίζονται, επαναπροσανατολίζουν τους στόχους τους σε τομείς όπου ο ανταγωνισμός διεξάγεται με ισότιμους όρους, και οι ίδιες αυτο-παραγκωνίζονται αφήνοντας για τους άνδρες τις θέσεις ευθύνης.

Σε ό,τι αφορά στην άποψη που έχουν οι ερωτώμενες για **την πολιτική του κράτους για την ισότητα των δύο φύλων στην απασχόληση, το 50,6% θεωρεί ότι είναι επαρκής σε μέτριο βαθμό**, ενώ οι θετικές κρίσεις ισοβαθμούν σχεδόν με τις αρνητικές με ποσοστά 11,4% και 14,2% αντίστοιχα.

Αναφορικά με το βαθμό που οι ερωτώμενες θεωρούν **ότι οικογενειακές υποχρεώσεις δυσκολεύουν την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, τα ποσοστά δείχνουν μια σαφή τάση προς το πολύ (41,9%) και το πάρα πολύ (38%)**.

Αναφορικά με τη βοήθεια που έχουν οι γυναίκες του δείγματος στις οικογενειακές/οικιακές ασχολίες τους, το 61,1% δέχεται βοήθεια από το σύζυγό/σύντροφο, το 36,7% από τους γονείς, το 28,3% από κανέναν και το 11,1% από οικιακή βοηθό.

Αναφορικά με τις **διευκολύνσεις που παρέχει το κράτος στις εργαζόμενες μητέρες, το 31,3% από τις ερωτώμενες απάντησε ότι είναι επαρκείς σε μέτριο βαθμό**, το 21,8% απάντησε «λίγο», το 27,4% «ελάχιστα» και το 12,3% «καθόλου». Σε γενικές γραμμές, η εντύπωση που έχουν για τις παροχές του κράτους οι ερωτώμενες είναι αρνητική, γεγονός που δε συμβαδίζει με τις απαντήσεις στην ερώτηση που αφορά στην επάρκεια της πολιτικής του κράτους για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση, όπου οι στάση των ερωτώμενων είναι πιο μετριοπαθής. Το γεγονός αυτό μπορεί, επίσης, να αποδοθεί στη γενική διατύπωση της ερώτησης για τις πολιτικές ισότητας στην απασχόληση σε αντίθεση με την παρούσα ερώτηση, η οποία είναι πιο συγκεκριμένη και αφορά σε έναν πολύ σημαντικό παράγοντα της καθημερινής ζωής μιας γυναίκας.

Σύμφωνα με τα ερωτήματα που θέσαμε στην έρευνα, μεταξύ των άλλων, εξετάσαμε αναλυτικότερα τις απαντήσεις των ερωτώμενων στην απάντηση αυτή και διαπιστώσαμε ότι **οι γυναίκες που δεν έχουν παιδιά έχουν αρνητική, αλλά πιο μετριοπαθή στάση από τις γυναίκες με ένα ή δύο παιδιά, καθώς απαντούν «μέτρια» (30,8%), «λίγο» (26,4%) και «πολύ λίγο» (27,5%) ως προς τις διευκολύνσεις που παρέχει το κράτος στις εργαζόμενες μητέρες.** Οι γυναίκες με ένα παιδί δίνουν παρόμοιες απαντήσεις, ενώ πιο αρνητικές εμφανίζονται οι γυναίκες με δύο παιδιά, οι οποίες σε ποσοστό 28,9% κρίνουν ως «πολύ λίγο» επαρκείς τις διευκολύνσεις που παρέχει το κράτος. Επίσης, οι γυναίκες αυτής της κατηγορίας κάνουν και τις πιο ακραία αρνητικές κρίσεις για τις κρατικές διευκολύνσεις, καθώς σε ποσοστό 20% απαντούν ότι οι κρατικές διευκολύνσεις δεν είναι καθόλου επαρκείς.

Η ανάλυση των απαντήσεων περιορίζεται στο σχολιασμό των ποσοστών. Η ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) που έγινε για να διαπιστωθεί αν υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στις τρεις ομάδες γυναικών με/ή χωρίς παιδί (Χωρίς παιδιά, Με ένα παιδί και Με δύο παιδιά) ως προς τις απαντήσεις τους για τις διευκολύνσεις που παρέχει το κράτος, δεν εντόπισε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά ($p > 0.05$). Η έλλειψη σημαντικότητας πιθανώς να οφείλεται μερικώς και στην υψηλή διασπορά των απαντήσεων των τριών ομάδων.

Από τα παραπάνω ευρήματα μπορούμε εύκολα να συμπεράνουμε ότι σε γενικές γραμμές οι γυναίκες του δείγματος δε στηρίζονται στη βοήθεια του κράτους και αναζητούν και δέχονται βοήθεια είτε από το σύντροφο/σύζυγό τους είτε από την οικογένεια καταγωγής τους. Το γεγονός ότι οι γυναίκες που είναι επιφορτισμένες με τη φροντίδα περισσότερων παιδιών είναι ακόμα πιο αρνητικές στην κρίση τους, θα μπορούσε να οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι πράγματι οι κρατικές διευκολύνσεις είναι ανεπαρκείς, καθώς οι απαντήσεις πιθανώς να αποτυπώνουν την εμπειρία τους. Οι αρνητικά φορτισμένες απαντήσεις των γυναικών χωρίς παιδιά δείχνουν ότι η ανεπάρκεια των κρατικών διευκολύνσεων λειτουργεί ως ανασταλτικός παράγοντας για τη γυναίκα, η οποία επιθυμεί να εργαστεί και να κάνει παιδιά.

Τέλος, οι απαντήσεις που έδωσαν οι ερωτώμενες σχετικά με το επαγγελματικό τους μέλλον εμφανίζουν μια τάση αβεβαιότητας, καθώς στην ερώτηση για το αν **αισθάνονται ασφαλείς για το επαγγελματικό τους μέλλον, το 32,6% απάντησε «μέτρια», το 15,7% «λίγο», το 19,1% «ελάχιστα», το 16,9% «καθόλου», ενώ μόνο το 12,4% απάντησε «πολύ».** Το εύρημα αυτό δείχνει την απαισιοδοξία και την αβεβαιότητα που επικρατεί σε σχέση με την επαγγελματική εξέλιξη των ερωτώμενων, οι οποίες γίνονται ακόμα πιο αισθητές αν αναλογιστούμε ότι οι γυναίκες τους δείγματος είναι ήδη σε κάποια διαδικασία συμβουλευτικής, η οποία στοχεύει στην ενδυνάμωση και την ανύψωση του ηθικού των συμβουλευομένων.

Αξίζει, τέλος να σημειώσουμε ότι στις ερωτήσεις που αφορούν στην ισότιμη αντιμετώπιση των δύο φύλων στο χώρο εργασίας και στις στρατηγικές για τη διευκόλυνση των εργαζόμενων μητέρων και για την ισότητα ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, παρατηρούνται αντιφάσεις στις απαντήσεις των ερωτώμενων. Οι ερωτήσεις -ανά ζεύγος- έχουν παρόμοιο περιεχόμενο, αλλά οι απαντήσεις που δίνουν οι γυναίκες είναι αντίθετες. Αυτό που παρατηρήσαμε και στις δύο περιπτώσεις είναι η τάση των γυναικών του δείγματος να μην αναγνωρίζουν ως υπαρκτό ένα πρόβλημα μεταξύ των δύο φύλων, όταν αυτό είναι διατυπωμένο γενικόλογα, ενώ όταν ρωτούνται για τις επιμέρους εκφράσεις του ίδιου προβλήματος να επιβεβαιώνουν με τις απαντήσεις τους την ύπαρξή του. Η τάση αυτή πιθανώς καθρεφτίζει μια τάση που υπάρχει σε μεγαλύτερη κλίμακα στην Ελλάδα στα θέματα φύλου: από τη μια υπάρχει η νομοθετικά κατοχυρωμένη ισότητα των δύο φύλων, η οποία γίνεται ομόφωνα αποδεκτή σε όλα τα πεδία της κοινωνικής δράσης, από την άλλη, στην πράξη τα προβλήματα και οι ανισότητες παραμένουν σε βάρος και των δύο φύλων. Οι γυναίκες, λοιπόν, του δείγματος δυσκολεύονται να αποδεχθούν μεγαλόφωνα ως γεγονός την ύπαρξη έμφυλων ανισοτήτων, αλλά μπορούν να καταγράψουν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν καθημερινά και πηγάζουν από τη σιωπηρή αλλά υπαρκτή ανισότητα.

Συμπεράσματα - Προτάσεις

Παρά το γεγονός ότι η παρούσα έρευνα χρησιμοποίησε περιορισμένο δείγμα (181 γυναικών) ειδικού πληθυσμού (συμβουλευόμενες δομών ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ και εργαζόμενες στο Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας), γεγονός καθεαυτό περιοριστικό, ωστόσο τα πορίσματα που εξήχθηκαν μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως δείκτες της κατάστασης που αφορά στη γυναικεία απασχόληση και των ενδεχόμενων προβλημάτων που χρήζουν προσοχής και κοινωνικού και πολιτικού σχεδιασμού.

Παρακάτω θα επισημανθούν τα βασικότερα αποτελέσματα της έρευνας, όπως αυτά προκύπτουν από την ποσοτική ανάλυση των δεδομένων και το σχολιασμό τους, τα οποία αφορούν κυρίως στους άξονες που επικεντρώθηκε η ίδια η έρευνα: στις νέες μορφές απασχόλησης, στην εξοικείωση και την εκμετάλλευσή τους από τις γυναίκες του δείγματος, στην πληροφόρηση σχετικά με αυτές και το βαθμό που ωφελήθηκαν οι γυναίκες από τη χρήση τους.

Όπως φαίνεται από τα δεδομένα, η **πλειοψηφία των γυναικών** που συμμετείχαν στην έρευνα **εργάζεται (68,5%)**, ενώ σημαντικό είναι το ποσοστό των γυναικών που είναι άνεργες και οι οποίες είναι εκτός αγοράς εργασίας για μεγάλο χρονικό διάστημα. Κάτι τέτοιο επιβεβαιώνεται και από τα στοιχεία άλλων ερευνών, τα οποία παρουσιάζουν τις γυναίκες να αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό ανέργων μακράς διάρκειας (Γαλατά, 1995, Καραμάνου, 1990).

Οι **εργαζόμενες γυναίκες** του δείγματός μας **δηλώνουν ευχαριστημένες τόσο από το αντικείμενο (35,5%), όσο και από τις συνθήκες εργασίας (25,8%)**. Υπόθεσή μας είναι ότι ο μακράς διάρκειας αποκλεισμός των γυναικών αυτών από την αγορά εργασίας ελαττώνει τις εργασιακές τους απαιτήσεις.

Οι ερωτώμενες ανέφεραν ότι οι **κυριότεροι λόγοι αποκλεισμού τους από τους χώρους εργασίας ήταν ο περιορισμένος διαθέσιμος αριθμός θέσεων (63,3%) και η συνεπαγόμενη έλλειψη προϋπηρεσίας (32,7%)**.

Ο **βασικός τρόπος αναζήτησης εργασίας** είναι μέσω **ειδικών κρατικών υπηρεσιών**, όπως ο ΟΑΕΔ (72,5%), ενώ σημαντικό ρόλο φαίνεται να παίζουν και οι διαπροσωπικές γνωριμίες.

Σχετικά με τα **προγράμματα κατάρτισης**, η **πλειοψηφία των γυναικών έχει παρακολουθήσει κατά το παρελθόν κάποιο επιδοτούμενο πρόγραμμα (66,9%)**, το οποίο εκτιμά ότι τη **βοήθησε σημαντικά στην επαγγελματική της πορεία (36,2%)**.

Όσον αφορά στην **πληροφόρηση που έχουν οι γυναίκες για τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης**, η επεξεργασία των στατιστικών δεδομένων δεικνύει σε

γενικές γραμμές ότι η **ενημέρωση** του δείγματος σχετικά με το υπό εξέταση ζήτημα είναι κατά το μάλλον ή ήττον **ελλιπής και αρκετές φορές φαίνεται να μην υπάρχει καμιά πληροφόρηση για το τελευταίο**. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες στην πλειοψηφία τους δεν έχουν **καμιά απολύτως πληροφόρηση για τα ευέλικτα ωράρια εργασίας (26,4%)** ή έχουν ενημερωθεί για αυτά σε μέτριο βαθμό (19,5%). Μόνο το 4,6% έχει πληρέστατη ενημέρωση για το υπό συζήτηση αντικείμενο. Όσον αφορά στην **τηλε-εργασία, οι περισσότερες γυναίκες (47,1%) δεν έχουν καμιά απολύτως πληροφόρηση** για την τελευταία, ή έχουν ενημερωθεί ελάχιστα (12,8%). Μόνο το 4,1% των γυναικών αναφέρει πως είναι πλήρως ενημερωμένο για την τηλε-εργασία. Διαφορετική παρουσιάζεται η εικόνα σχετικά με τη **μερική απασχόληση**, όπου το **24,6%** των γυναικών δηλώνει ότι **είναι ενημερωμένο σε μέτριο βαθμό**, ενώ το 21,6% αναφέρει ότι έχει ενημερωθεί πολύ για τη μερική απασχόληση. Στον αντίποδα, οι γυναίκες που δεν έχουν ενημερωθεί καθόλου για την τελευταία αγγίζουν το ποσοστό της τάξης του 9,9%.

Η ενημέρωση του δείγματος ως προς τις **νέες τεχνολογίες** βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα: όσες γυναίκες απάντησαν σε αυτήν την ερώτηση, αναφέρουν πως δεν είναι **καθόλου ενημερωμένες** για αυτές σε ποσοστό **33,5%**, ενώ το 17,6% δηλώνει πως είναι πληροφορημένο σε μέτριο βαθμό. Μόνο το 7,1% των γυναικών είναι απόλυτα ενημερωμένο για τη συγκεκριμένη νέα ευκαιρία απασχόλησης. Σε αντίθεση με τις παραπάνω νέες ευκαιρίες, **τα προγράμματα ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας** φαίνεται να τυγχάνουν μεγαλύτερης ανταπόκρισης από τις γυναίκες. Έτσι, παρατηρούμε ότι **η πλειοψηφία των γυναικών (63,2%), έχει συνολικά επαρκή πληροφόρηση** για τα συγκεκριμένα προγράμματα. Παρόμοια είναι η κατάσταση που καταδεικνύεται αναφορικά με τις **επιδοτούμενες θέσεις απασχόλησης: το 69,6%** του δείγματος **είναι σε γενικές γραμμές καλά ενημερωμένο** για το υπό εξέταση ζήτημα.

Από τα πορίσματα προκύπτει, κατά συνέπεια, ότι η ενημέρωση για τις νέες μορφές απασχόλησης απέχει από το να είναι ικανοποιητική. Αυτό, ενδεχομένως, να οφείλεται σε ελλιπή προβολή των δυνατοτήτων και των πλεονεκτημάτων που ενυπάρχουν στις νέες ευκαιρίες απασχόλησης και στη συνεπαγόμενη εκμετάλλευσή τους, προκειμένου να βελτιωθεί η κατάσταση της αγοράς εργασίας και να αντιμετωπιστούν μείζονα προβλήματα, όπως η γυναικεία ανεργία, η δυσκολία συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, κ.ά.

Χρειάζεται, επομένως, να ενισχυθούν οι εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης αναφορικά με το υπό εξέταση ζήτημα και πιθανόν να υιοθετηθούν Καλές Πρακτικές άλλων χωρών που προωθούν με συστηματικότητα τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης. Ωφέλιμη, σε αυτό το πλαίσιο, θα μπορούσε να αποβεί και η

συμβολή των δομών που προωθούν και υποστηρίζουν τη γυναικεία απασχόληση, ενισχύοντας την ενημέρωση και τη συμβουλευτική εργασιακής (επαν)ένταξης που παρέχουν στις ομάδες-στόχους τους.

Σχετικά με το βαθμό που οι γυναίκες του δείγματος έχουν χρησιμοποιήσει τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης, τα δεδομένα υποδεικνύουν ότι το **69,1%** του δείγματος **δεν έχει εκμεταλλευτεί τα ευέλικτα ωράρια εργασίας, το 76,2% δεν έχει χρησιμοποιήσει την τηλε-εργασία, το 53% δεν έχει εργαστεί με καθεστώς μερικής-απασχόλησης** ως μορφή ευέλικτης εργασίας, **το 75% δεν έχει εκμεταλλευτεί τις ευκαιρίες που δίνει η χρήση των νέων τεχνολογιών, το 70,7% δεν έχει επωφεληθεί από προγράμματα που ενισχύουν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, ενώ το 63% δεν έχει εκμεταλλευτεί τις επιδοτούμενες θέσεις απασχόλησης.**

Στον αντίποδα, παρατηρούμε ότι η πλέον χρησιμοποιούμενη από τις γυναίκες νέα ευκαιρία απασχόλησης είναι η **μερική απασχόληση (32,0%)**, η οποία ακολουθείται από τις **επιδοτούμενες θέσεις απασχόλησης (21,0%)**. Τα μικρότερα ποσοστά εκμετάλλευσης των νέων ευκαιριών στην απασχόληση, συναντώνται στην τηλε-εργασία (4,4%) και τις νέες τεχνολογίες (5,0%), γεγονός που πιθανόν να ερμηνεύεται βάσει της μη ικανοποιητικής ακόμη εξοικείωσης των γυναικών με τις νέες τεχνολογίες.

Εξετάζοντας με προσοχή τα παραπάνω, παρατηρούμε άμεση συνάρτηση της ενημέρωσης για τις νέες ευκαιρίες απασχόλησης και της ακόλουθης χρήσης τους. Η έλλειψη επαρκούς μηχανισμού ενημέρωσης του κοινού και ευαισθητοποίησης των οργανισμών/δομών (και γενικά των εργοδοτών) για την προώθηση των νέων ευκαιριών δεν ενισχύει την αξιοποίηση των τελευταίων, με αποτέλεσμα προβλήματα που αφορούν στη γυναικεία απασχόληση να αντιμετωπίζονται πλημμελώς.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η αποτελεσματικότητα -όπως αυτή κρίνεται από τις γυναίκες- των νέων ευκαιριών απασχόλησης. Από όσες έγινε χρήση αυτών, αναφέρεται ότι σε γενικές γραμμές δε συνετέλεσαν ενισχυτικά στη βελτίωση της επαγγελματικής τους κατάστασης. Συγκεκριμένα, από τις γυναίκες του δείγματος που απάντησαν ότι έχουν **εργαστεί με ευέλικτο ωράριο, το 29,2% ανέφερε ότι το τελευταίο δεν τις βοήθησε καθόλου**. Από τις γυναίκες που εκμεταλλεύτηκαν την **τηλε-εργασία** ως νέα ευκαιρία απασχόλησης, το **67,6% απάντησε ότι δεν ωφελήθηκε καθόλου από αυτήν**, ενώ μόλις το 5,9% ανέφερε ότι βοηθήθηκε από τη συγκεκριμένη νέα ευκαιρία απασχόλησης σε απόλυτο βαθμό. Τα στατιστικά δεδομένα, παράλληλα, δεικνύουν ότι η πλέον χρήσιμη -ως προς την αποτελεσματικότητά της- νέα ευκαιρία απασχόλησης για τις γυναίκες, είναι η **μερική**

απασχόληση: το **29,4%** αναφέρει ότι η τελευταία λειτούργησε θετικά/ενισχυτικά σε μέτριο βαθμό, ενώ το 25% δηλώνει πως βοηθήθηκε πολύ από αυτήν.

Αξίζει να σημειωθεί ότι ένα σημαντικό ποσοστό γυναικών της τάξης του **17,6%** αναφέρει ότι η μερική απασχόληση δεν ήταν καθόλου επωφελής για αυτές. Η εικόνα που παρουσιάζεται σχετικά με τη χρήση των νέων τεχνολογιών είναι παρόμοια με τα παραπάνω δεδομένα. Από τις γυναίκες που ανέφεραν ότι έχουν εκμεταλλευτεί ως νέα ευκαιρία απασχόλησης τις νέες τεχνολογίες, το **57,6%** δηλώνει πως δεν ευεργετήθηκε καθόλου από τις τελευταίες, ενώ η ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας δε φαίνεται να βοήθησε στον επιθυμητό βαθμό τις γυναίκες: από τις γυναίκες που ανέφεραν ότι εκμεταλλεύτηκαν τα προγράμματα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας των γυναικών, το **27%** δηλώνει πως δεν επωφελήθηκε καθόλου και ακολουθεί το 18,9% και το 16,2% που αποκρίνεται ότι βοηθήθηκε σε μέτριο βαθμό και πάρα πολύ αντίστοιχα. Τέλος, όσον αφορά στις επιδοτούμενες θέσεις εργασίας, οι γυναίκες (N=53) αναφέρουν κυρίως ότι αυτές δε συντέλεσαν καθόλου ενισχυτικά (**28,3%**), ή τις ωφέλησαν σε μέτριο βαθμό (**22,6%**).

Η αρνητική εμπειρία από τη χρήση των νέων μορφών απασχόλησης φαίνεται να επηρεάζει το σύνολο των γυναικών, ακόμα και αυτών που δεν έχουν προσωπική εμπειρία από τη χρήση των εν λόγω μορφών απασχόλησης. Όπως παρατηρήσαμε για όλες τις νέες μορφές απασχόλησης οι γυναίκες του δείγματος συστηματικά δηλώνουν ότι δε θα τις βοηθούσαν καθόλου, σε ποσοστά που κυμαίνονται από **12%** μέχρι **28,7%**.

Αξίζει να σημειώσουμε δύο βασικές τάσεις, η πρώτη αφορά στο γεγονός ότι οι ερωτώμενες προκρίνουν ως πιο βοηθητικά τα προγράμματα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας των γυναικών. Συγκεκριμένα, **26,1%** και **17,8%** των ερωτώμενων δηλώνει ότι τα συγκεκριμένα προγράμματα θα τις βοηθούσαν πάρα πολύ και πολύ αντίστοιχα. Η δεύτερη αφορά στο γεγονός ότι η τηλε-εργασία και οι νέες τεχνολογίες συγκεντρώνουν κατά κύριο λόγο αρνητικές κρίσεις. Για την τηλε-εργασία **28,7%** των ερωτώμενων δήλωσε ότι δε θα τις βοηθούσε καθόλου, **20,6%** ότι θα τις βοηθούσε σε μέτριο βαθμό και **14,7%** ότι θα τις βοηθούσε λίγο. Για τις νέες τεχνολογίες, **25%** των ερωτώμενων δήλωσε ότι δε θα τις βοηθούσε καθόλου, **17,7%** ότι θα τις βοηθούσε πολύ και **17%** ότι θα τις βοηθούσε σε μέτριο βαθμό.

Παρατηρώντας τα παραπάνω διαπιστώνουμε τα αποτελέσματα μιας εθνικής και ευρωπαϊκής πρωτοβουλίας για την ενίσχυση της επιχειρηματικής δραστηριότητας των γυναικών, σε αντιδιαστολή με την έλλειψη πολιτικών για την ενίσχυση των νέων τεχνολογιών και της τηλε-εργασίας στις γυναίκες. Φαίνεται ότι όταν μια πολιτική εφαρμόζεται συστηματικά σε βάθος χρόνου μπορεί να δημιουργήσει μια πιο θετική

στάση στις γυναίκες παρά τις εγγενείς δυσκολίες, όπως η επισφαλής φύση της επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Αν εξετάσουμε τους λόγους που εμποδίζουν τις γυναίκες να εκμεταλλευθούν τις νέες μορφές απασχόλησης διαπιστώνουμε ότι δεν αρκεί απλώς να ενισχύεται μια μορφή απασχόλησης, αλλά και να δίνονται προϋποθέσεις, οι οποίες θα κάνουν τις νέες μορφές απασχόλησης πιο ελκυστικές. Για **τη μερική απασχόληση** ειδικά, φαίνεται ότι **οι χαμηλές αποδοχές** εμποδίζουν τις γυναίκες από το να την προτιμήσουν (52,5%). Ενώ αντίστοιχα για **τις νέες τεχνολογίες** η **έλλειψη κατάλληλων προσόντων** αναδείχθηκε ως σημαντικός ανασταλτικός παράγοντας (18,3%).

Αν και στο επίπεδο των αμοιβών δεν υπάρχουν άμεσες πολιτικές για την αύξησή τους, για το επίπεδο της κατάρτισης μπορούν να γίνουν οργανωμένες δράσεις για τη σωστή εκμάθηση και εξοικείωση των γυναικών με τις νέες τεχνολογίες. Από τα δεδομένα της έρευνας αναδεικνύεται ότι οι γυναίκες δεν έχουν την απαραίτητη εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες. Έτσι, ενώ υπάρχουν ευρωπαϊκά προγράμματα όπως το Ε.Π. «Κοινωνία της Πληροφορίας», τα οποία προσπαθούν να κάνουν πιο ελκυστικές τις νέες τεχνολογίες, οι γυναίκες μένουν έξω από αυτές τις πρωτοβουλίες, καθώς δεν έχουν την απαραίτητη γνωστική βάση για να τις εκμεταλλευθούν.

Προκειμένου να βελτιωθεί η υπάρχουσα κατάσταση στη γυναικεία απασχόληση, θα πρέπει να εγκαθιδρυθεί (θεσμικά, νομοθετικά, πολιτικά, κοινωνικά και οικονομικά) η σύνδεση μεταξύ ενημέρωσης, χρήσης και αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας που παρέχει η χρήση των νέων ευκαιριών απασχόλησης. Χρειάζεται να υλοποιηθούν οι πολιτικές εκείνες που θα αποφέρουν τη μέγιστη δυνατή αποτελεσματικότητα, ενσωματωμένες, ωστόσο, σε μία ενιαία στρατηγική. Για το σκοπό αυτό, τα ειδικά μέτρα για την τόνωση της απασχόλησης χρειάζεται να θεωρηθούν επέκταση άλλων μέσων αναπτυξιακής πολιτικής, στα οποία θα πρέπει, επίσης, να ενσωματωθεί η διάσταση της απασχόλησης. Ενισχυτική θεωρείται, μεταξύ των άλλων η δημιουργία ή/και η ενίσχυση υποστηρικτικών δομών προς τη γυναικεία απασχόληση, αλλά και η σύσταση Παρατηρητηρίου αρμοδίου να καταγράφει, να ελέγχει, να αξιολογεί και να προτείνει πολιτικές κοινωνικού σχεδιασμού, με σκοπό την αποτελεσματική αντιμετώπιση της γυναικείας ανεργίας, αλλά και τη βελτίωση των συνθηκών για τις απασχολούμενες.

Επίσης, για να ενισχυθεί ο ρόλος των γυναικών στην απασχόληση θα πρέπει να σχεδιαστούν δράσεις για την καταπολέμηση του διαχωρισμού και των διακρίσεων στο χώρο της απασχόλησης. Η πλειοψηφία των ερωτώμενων θεωρεί ότι σε όλα τα πεδία της επαγγελματικής δραστηριότητας οι άνδρες έχουν ευνοϊκότερη μεταχείριση

από ό,τι οι γυναίκες. Σε ότι αφορά στις **ευκαιρίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας** 50,8% δηλώνει ότι οι άνδρες ευνοούνται περισσότερο, ενώ 32,8% θεωρεί ότι υπάρχει ίση αντιμετώπιση. Για τις **ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης** 64% δηλώνει ότι οι **άνδρες ευνοούνται περισσότερο** ενώ 24% θεωρεί ότι υπάρχει ίση αντιμετώπιση. Για τις **ευκαιρίες απασχόλησης σε θέσεις υψηλής ευθύνης** 72,6% δηλώνει ότι οι άνδρες ευνοούνται περισσότερο, ενώ μόλις 12,6% θεωρεί ότι υπάρχει ίση αντιμετώπιση. Για το ύψος της **αμοιβής**, 57,4% δηλώνει ότι οι άνδρες ευνοούνται περισσότερο, ενώ 23,9% θεωρεί ότι υπάρχει ίση αντιμετώπιση.

Παρ' όλα αυτά όταν ερωτώνται για το τι συμβαίνει γενικά, αν δηλαδή οι γυναίκες έχουν την ίδια αντιμετώπιση με τους άνδρες συναδέλφους τους στο χώρο εργασίας, 50% των ερωτώμενων γυναικών θεωρεί ότι η ίση αντιμετώπιση εμφανίζεται σε μέτριο βαθμό, ενώ ένα μικρότερο ποσοστό 15,3% δηλώνει ότι αυτό γίνεται «πολύ».

Σε ότι αφορά στον οριζόντιο διαχωρισμό τα πράγματα έχουν την ίδια μορφή, καθώς οι γυναίκες του δείγματος έχουν επίγνωση της ύπαρξης του φαινομένου του διαχωρισμού. Η ανάδειξη των φορέων της βαριάς βιομηχανίας (73,4%), των στρατιωτικών επαγγελματιών (37,7%) και της γραμματειακής στήριξης (37,9%) ως κατεξοχήν «ανδρικά» ή κατεξοχήν «γυναικεία» επαγγέλματα αντίστοιχα δείχνει ότι οι γυναίκες κατανοούν το φαινόμενο, αλλά δε φαίνεται να ανησυχούν για αυτό, όπως μαρτυρούν οι μετριοπαθείς απαντήσεις τους στην ερώτηση για την ύπαρξη «ανδρικών» και «γυναικείων» επαγγελματιών (52,5% θεωρεί ότι υπάρχουν αυτές οι ετικέτες και 44,2% δηλώνει το αντίθετο).

Από τα παραπάνω είναι σαφές ότι η οποιαδήποτε πολιτική παρέμβαση στο φαινόμενο του διαχωρισμού πρέπει έχει δύο διαστάσεις, αφενός την καταπολέμηση του φαινομένου και αφετέρου την αφύπνιση των γυναικών και του κοινού για την ύπαρξη των ανισοτήτων. Η καταπολέμηση των ανισοτήτων απαιτεί μακρόπνοο σχεδιασμό και εμπλοκή πολλών παραγόντων όπως εργοδότες/-τριες, εργαζόμενοι/-ες και κρατικοί φορείς. Ήδη σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο αυξάνονται οι φωνές που υποστηρίζουν την κοινωνική ευθύνη που έχουν οι επιχειρήσεις για την καταπολέμηση των διαχωρισμών στο χώρο εργασίας (Stanwick & Stanwick, 1998, Λιάπη & Τζαβάρα, 2005). Η καταπολέμηση των διαχωρισμών συμβάλλει όχι μόνο στη βελτίωση της θέσης των γυναικών στο χώρο εργασίας, αλλά και στη συνολική ευρυθμία και ομαλή ανάπτυξη της οικονομίας (Wahl et al., 2005). Η καταπολέμηση των διαχωρισμών ανοίγει το δρόμο στην πλήρη και ουσιαστική εκμετάλλευση των ανθρώπινων πόρων μιας κοινωνίας, γεγονός που την κάνει πιο αποδοτική και δημιουργική.

Τέλος, αξίζει να αναφερθούμε στην εντύπωση που έχουν για τις παροχές του κράτους οι ερωτώμενες η οποία είναι κατά κύριο λόγο αρνητική. Αναφορικά με τις

διευκολύνσεις που παρέχει το κράτος στις εργαζόμενες μητέρες, 31,3% από τις ερωτώμενες απάντησε ότι είναι επαρκείς σε μέτριο βαθμό, **21,8%** απάντησε «λίγο», **27,4%** «ελάχιστα» και **12,3%** «καθόλου». Η ελλιπής παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την εργασιακή συμπεριφορά των γυναικών, καθώς περιορίζει τον χρόνο και την προσπάθεια που μπορεί να διατεθεί από τις γυναίκες στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Οι νέες μορφές απασχόλησης δεν έχουν κερδίσει την εμπιστοσύνη των γυναικών, ώστε να αποτελέσουν λύση στο θέμα της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής, αλλά ακόμα και αν υπήρχαν ως εναλλακτική δεν είναι σε θέση να καλύψουν τις αυξημένες ανάγκες των εργαζομένων γυναικών.

Η ελλιπής κρατική μέριμνα αναπαράγει, μεταξύ των άλλων, τις εκφράσεις του διαχωρισμού -οριζόντιου ή κάθετου- καθώς οι γυναίκες ωθούνται σε λύσεις που αναπαράγουν στερεότυπα στην προσπάθειά τους να συμφιλιώσουν το ρόλο τους ως μητέρες και εργαζόμενες. Η ενίσχυση και επέκταση των κρατικών διευκολύνσεων που αφορούν στη φύλαξη των παιδιών, καθώς και η θεσμική και ουσιαστική προστασία της μητρότητας στον εργασιακό χώρο, οφείλουν να γίνουν προτεραιότητα του πολιτικού σχεδιασμού, προκειμένου να εξομαλυνθούν οι ανισότητες και να μπορέσουν οι γυναίκες να διαπραγματευθούν και να εκπληρώσουν με επιτυχία τους πολλαπλούς ρόλους που αναλαμβάνουν.

Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία

- Αγγέλη, Ε. (2004). Η μερική απασχόληση στην Ελλάδα την περίοδο 1996-2002. *Κείμενα Εργασίας Νο 15*. Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε.
- Αζαρία, Α. (2005). *Ερευνώντας τη... «Σχέση» της Σύγχρονης Ελληνίδας με τον Ηλεκτρονικό Υπολογιστή*. Txt at. <http://www.businesswoman.gr/article.php?lang=gr&cat=6&offset=0&article=953>
- Αυδή-Καλκάνη, Ι. (1978). *Η επαγγελματικά εργαζόμενη Ελληνίδα*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.
- Βαΐου, Ν., Στρατηγάκη, Μ. (1989). Η εργασία των γυναικών: ανάμεσα σε δύο κόσμους. *Σύγχρονα Θέματα*, 40:16-23.
- Βασιλείου, Β., Δραγώνα, Θ. (1988). *Αλλαγή στην Εικόνα Εαυτού: Η σημασία της στη λειτουργικότητα και δυσλειτουργικότητα*. Τιμητικός Τόμος στον Καθηγητή Δαΐκο, Εκδόσεις Ζ, Αθήνα.
- Βεργίδης, Δ. (1985). *Υποεκπαίδευση: Κοινωνικές, Πολιτικές, και Πολιτισμικές Διαστάσεις*, Εκδ. Ύψιλον, Αθήνα.
- Βουγιούκα, Α. (2005). Εισαγωγή. Στο: *Οδηγός Καλών Πρακτικών για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής*, Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής, Κ.Π. EQUAL, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα, 9-19.
- Γαλατά, Β. (1995). *Το επίπεδο κατάρτισης, η απασχόληση και η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών*, Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος, Αθήνα.
- Γενική Γραμματεία Ισότητας (2004), *Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και Άξονες Δράσεις για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008)*, Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Αθήνα.
- Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου, Α. (1998). Η ισότητα των φύλων: παγκόσμιο και ιδιαίτερα ευρωπαϊκό αίτημα, στο: Μαγγανάρα, Ι. (επιμ.), *Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των φύλων-Εισηγήσεις Σεμιναρίου*. Οδυσσέας, Αθήνα, 11-19.
- Γνώμη της Ο.Κ.Ε (2002). *Νέες Γνώσεις - Νέες Απασχολήσεις - Τα Αποτελέσματα των Νέων Τεχνολογιών*. Txt at. <http://www.oke.gr/greek/gnomi85.htm>
- Δεληγιάννη, Β., Ζιώγου, Σ. (επιμ.) (1993). *Εκπαίδευση και φύλο. Ιστορική Διάσταση και Σύγχρονος Προβληματισμός*, Θεσσαλονίκη.
- Δούκας, Χ. (2001). *Η εκπαίδευση ενηλίκων στην κοινωνία της μάθησης*, ΥΠΕΠΘ, Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων, Αθήνα.
- Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος (1978). *Στατιστική Επετηρίδα της Ελλάδος 1977*, Αθήνα.
- Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος (2005). «*Δελτίο Τύπου Στατιστικών Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ακαδημαϊκού Έτους 2004/2005*». Αθήνα. 25/8/2005, txt at. http://www.statistics.gr/gr_tables/S806_SED_11_DT_AN_02_Y.pdf

- Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος (2004). «*Δελτίο Τύπου Στατιστικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Σχολικού Έτους 2003/2004*». Αθήνα. 21/6/2004, txt at. http://www.ekp.gr/?module=other&id=stat_3
- Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών & Γενική Γραμματεία Ισότητας (1988). *Έρευνα για την πολιτική συμπεριφορά των γυναικών*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών & Γενική Γραμματεία Ισότητας, Αθήνα.
- Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2005). *Πρόταση Απόφασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με το Ευρωπαϊκό Έτος Ίσων Ευκαιριών για Όλους (2007). Προς Μια Δίκαιη Κοινωνία*. Βρυξέλλες. 1.6.2005 COM(2005) 225 τελικό 2005/0107 (COD).
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2000). *Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών. Τοπική Δράση για την Απασχόληση. Η Τοπική Διάσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Απασχόληση*. Βρυξέλλες. 07.04.2000, COM(2000) 196 τελικό.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2004). Εκπαίδευση και Πολιτισμός. Εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση. Πολιτικοί Στόχοι. *ΔΕΛΤΙΟ ΕΕ 5-2004*. 1.4.6.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Πολιτισμού, Γενική Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (2001). *Η Πραγμάτωση μιας Ευρωπαϊκής Περιοχής Δια βίου Μάθησης*. Βρυξέλλες. 21.11.2001 COM(2001) 678.
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2002). *Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας*. Άρθρο 3.
txt at. <http://www.esfhellas.gr/images/upcontent/documents/20o73.doc>
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2001). *Συμπεράσματα της Προεδρίας – Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης 23 & 24 Μαρτίου 2001*.
Txt. at <http://www.eu2001.se/static/pdf/conclusions/00100gr1.pdf>
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2002). *Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας*. Άρθρο 1.
txt at. <http://www.esfhellas.gr/images/upcontent/documents/20o73.doc>
- Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (2004). Νόμος υπ' αριθ. 3227. Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις. Αρ. φύλλου 31 (1).
- Evans, M. (2003). *Φύλο και Κοινωνική Θεωρία*, Μεταίχμιο, Αθήνα.
- Hirigoyen, M.F. (2002). *Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας*, Εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα.
- Ζιώγου-Καραστεργίου, Σ. (1986). *Η Μέση Εκπαίδευση των κοριτσιών στην Ελλάδα*, Αθήνα.
- Ιγγλέση, Χ. (1990). *Πρόσωπα Γυναικών-Προσωπεία της Συνείδησης*, Εκδόσεις Οδυσσέας, Αθήνα.

- Καβουνίδη, Τ. (1989). Ο έλεγχος της εργασίας της γυναίκας, *Σύγχρονα Θέματα*, 40:71-80.
- Καλιόρης, Γ. (1979). *Η ισότητα της διαφοράς*, 2^η έκδ., Διογένης, Αθήνα.
- Καράγιωργας, Σ., Κασιμάτη, Κ., Πανταζίδης, Ν. (1988). *Έρευνα για τη σύνθεση και την κατανομή του εισοδήματος στην Ελλάδα*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα.
- Καραμάνου, Α. (1990). Το προφίλ της σύγχρονης εργαζόμενης ελληνίδας. Εισήγηση στο Σεμινάριο *Η Ελληνίδα μπροστά στην πρόκληση του 1992*, ΚΕΓΜΕ, ΓΓΙ, ΕΟΚ, Αθήνα, 25-30 Ιουνίου.
- Καραμεσίνη, Μ., Ιωακείμογλου, Η., Ντερμανάκης, Ν., Γιαννακούρου, Μ., Σουμέλη, Ε., Θανοπούλου Μ. (2003). *Ίση αμοιβή προσοχή στο κενό: Μελέτες-Έρευνες*. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.
- Καραντινός, Δ. (1988). Ανοιχτή ανεργία και αστικές αγορές εργασίας (1974-1985), *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 70, 50-115.
- Καρούνος, Θ. & Γουσίου, Λ. (2002). *Εθνική Έρευνα για τις Νέες Τεχνολογίες και την Κοινωνία της Πληροφορίας*. Ειδική Γραμματεία για την Κοινωνία της Πληροφορίας. Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών.
- Κατάκη, Χ. (1984). *Οι τρεις ταυτότητες της ελληνικής οικογένειας*. Κέδρος, Αθήνα.
- Κελπανίδης, Μ., Βруνιώτη, Κ. (2004). *Δια βίου μάθηση*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Κόκκου, Α. (2002). *Διεθνής Συνδιάσκεψη για την Εκπαίδευση Ενηλίκων*, Μεταίχιμο, Αθήνα.
- Λιάπη, Μ., & Τζαβάρα, Μ. (2005). *Οδηγός Εφαρμογής Σχεδίων Ισότητας*. Αναπτυξιακή Σύμπραξη: Equal-Ανδρομέδα: Δράσεις για την καταπολέμηση του διαχωρισμού στο χώρο εργασίας.
- Μαγγανάρα, Ι. (1998). Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, στο: Μαγγανάρα, Ι. (επιμ.), *Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των Φύλων-Εισηγήσεις Σεμιναρίου*, Οδυσσέας, Αθήνα, 21-52.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (2002), *Διακρατικός Οδηγός για τη μονογονεϊκότητα*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (1999). *Η οικογένεια στην Αθήνα: οικογενειακά πρότυπα και συζυγικές πρακτικές*, ΕΚΚΕ, Αθήνα.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (1998). Οικογενειακή ρήξη, μονογονεϊκότητα και κοινωνικός αποκλεισμός: οι υποχρεώσεις της οικογένειας. Η ελληνική και ευρωπαϊκή εμπειρία στο: *Κοινωνικές ανισότητες και κοινωνικός αποκλεισμός. Πρακτικά 6^{ου} Συνεδρίου*. Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, Αθήνα, σελ. 547-562.
- Μισέλ, Α. (1981), *Κοινωνιολογία της οικογένειας και του γάμου*. Gutenberg, Αθήνα.
- Μιχοπούλου, Α. (2004-2005), *Εργασία, διαφυλικές σχέσεις και γυναικείο κίνημα*. Σημειώσεις φοιτητών στο Διατμηματικό μάθημα «Ίσες ευκαιρίες των δύο φύλων στον τομέα απασχόληση», ΑΤΕΙ Πατρών.
- Μουσούρου, Λ.Μ. (2003). *Γυναίκα και απασχόληση*, Gutenberg, Αθήνα.
- Μουσούρου, Λ.Μ. (1989). *Κοινωνιολογία της σύγχρονης οικογένειας*. Gutenberg, Αθήνα.
- Μουσούρου, Λ.Μ. (1985α). *Οικογένεια και παιδί στην Αθήνα*, Εστία, Αθήνα.
- Μουσούρου, Λ.Μ. (1985β). *Γυναικεία απασχόληση και οικογένεια*. Εστία, Αθήνα.

- Μουσούρου, Λ.Μ. (1976). *Η σύγχρονη Ελληνίδα. Βασικά στοιχεία*, Έκδοση του Γραφείου Διεκκλησιαστικής Βοήθειας του Παγκοσμίου Συμβουλίου Εκκλησιών, Αθήνα.
- Νάζου, Δ. «*Γυναίκες και Εργασία στην Ελλάδα: Παρουσίαση και Σχολιασμός της Βιβλιογραφίας με Έμφαση στις Κοινωνικές Επιστήμες*». Txt at: <http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/Μελέτη%20Νάζου.pdf>
- Ντερμανάκης, Ν.Ε. (2004α). *Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα, 1^ο Στατιστικό Δελτίο*. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.
- Ντερμανάκης, Ν.Ε. (2004β). *Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα, 2^ο Στατιστικό Δελτίο*. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.
- Ντερμανάκης, Ν.Ε. (2005). *Ο οριζόντιος-επαγγελματικός διαχωρισμός στην ελληνική αγορά εργασίας, 3^ο Στατιστικό Δελτίο*. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.
- Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (2005). «*Γνώμη της Ο.Κ.Ε. επί του Ν/Σ του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων με θέμα: "Συστηματοποίηση της Δια Βίου Μάθησης"*», txt at: <http://www.oke.gr/gnomes/GNOMI-DIA-BIOU-TELIKO.doc>
- Ο.Κ.Ε. (1996). «*Γνώμη της Ολομέλειας της Ο.Κ.Ε. Επί του Νομοσχεδίου «Μέτρα Πολιτικής για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση*». Txt at: <http://www.oke.gr/greek/ΟΚΕ4.htm>
- Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (1995). *Εγχειρίδιο για τη Μέτρηση των Ανθρώπινων Πόρων στο Χώρο της Επιστήμης και της Τεχνολογίας*. ΟΟΣΑ. Παρίσι.
- Πανταζή-Τζίφα, Κ. (1985). *Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα*, Λιβάνης, Αθήνα.
- Παπαγιαννοπούλου, Μ. & Παπαρούνη, Ρ. (2005). *Οι Εθνικές Πολιτικές για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση*. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.
- Παπαδάκης, Μ. (1990). Μορφολογικές και ερμηνευτικές προσεγγίσεις της γαμηλιότητας του ελληνικού πληθυσμού. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 76: 240-65.
- Παπαθανασίου, Χ., Ιωαννίδη, Ε. (2005). Διαχείριση του κινδύνου HIV μόλυνσης από εκδιδόμενους άνδρες στην Αθήνα. Πιλοτική έρευνα, *Ερευνητική Μονογραφία Νο 27*, Τομέας Κοινωνιολογίας, Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας, Αθήνα.
- Παπαρρήγα-Κωσταβάρα, Κ. (2004). *Συνεργασία στην Οικογένεια και στην Εργασία. Από την αρχική ιδέα στα διδάγματα από την υλοποίηση των δράσεων*. Εγχειρίδιο Προγράμματος VS/2002/0449, στα πλαίσια του 5^{ου} Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος Κοινοτικής Δράσης για την Ισότητα των δύο Φύλων, Αθήνα.
- Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική (ΠΑΕΠ) Α.Ε. (2003). Η αγορά εργασίας για τις γυναίκες την περίοδο 2000-2002. *Κείμενα Εργασίας Νο 5*.
- Σινόπουλος, Π.Α. (1986). Ο επαγγελματικός χρόνος της γυναίκας και η κοινωνική ποινή της. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 61, 212-230.
- Σκόδρα, Ε. (1993). *Η ψυχολογία της γυναίκας*. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Σουμέλη, Ε. (2002). Μερική απασχόληση και φύλο. ΙΝΕ. Περιοδικό *Ενημέρωση*, Τεύχος, 87.

- Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2005). *2639^η Σύνοδος του Συμβουλίου. Παιδεία, Νεολαία και Πολιτισμός*. 6079/05 (Presse 20). Βρυξέλλες. 21 Φεβρουαρίου.
- Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2004). «*Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010 - Επείγουσα Ανάγκη Μεταρρυθμίσεων για να Επιτύχει η Στρατηγική της Λισσαβόνας*». 6905/3/04 REV 3 (el).
- Συμεωνίδου, Χ. (1994). Η «ασυμβατότητα» της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών, *Δίμη, Φεμινιστικό περιοδικό* 7, 113-130.
- Συμεωνίδου, Χ. (1990). *Απασχόληση και γονιμότητα των γυναικών στην περιοχή της Πρωτεύουσας*. ΕΚΚΕ, Αθήνα.
- Συνθήκη της Ρώμης (1957), Txt at [http://www.hri.org/docs/Rome57/Part3Title08.html - Art119](http://www.hri.org/docs/Rome57/Part3Title08.html-Art119)
- Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997), Txt at <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/lvb/a10000.htm>
- Τεντοκάλη, Β. (1998). Η κοινωνική δόμηση της ταυτότητας των δύο φύλων. *Σύγχρονα Θέματα*, 67, 101-106.
- Τσολακίδου, Ε. (1992). *Τα πουλιά πετούν και με τις δύο φτερούγες*, Φιλιππούτη, Αθήνα.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2003). *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση 2003-2005*, Αθήνα.
- Welzer-Lang, D., Μειδάνη, Α., Παπαθανασίου, Χ. (2004). Ισότητα των φύλων και αντιστάσεις των ανδρών στις αλλαγές. *Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών*, Τόμος ΙΑ', τεύχος 41, 169-194.

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- Adonisi, M.P. (2003). *The Relationship between Corporate Entrepreneurship, Market Orientation, Organizational Flexibility and Job Satisfaction*. Dissertation thesis. University of Pretoria.
- Arenius, P. & Minitti, M. (2005). Perceptual Variables and Nascent Entrepreneurship. *Small Business Economics*, 24 (3), 233.
- Bailyn, L., Drago, R. and. Kochan, T.A. (2001). *Integrating Work and Family Life: A Holistic Approach. Report of the Sloan Work-Family Policy Network*. MIT Sloan School of Management.
- Blackburn, R.M., Browne, J.M., Brooks, B., & Jarman, J. (2002). Explaining Gender Segregation. *British Journal of Sociology*, 53 (4), 513-536.
- Blackburn, R.M., Brooks, B., & Jarman, J. (2001). Occupational Stratification: The Vertical Dimension of Occupational Segregation. *Work, Employment & Society*, 15 (3), 511-538.
- Blackwell, L. (2001). Occupational Sex Segregation and Part-time Work in Modern Britain. *Gender Work and Organization*, 8 (2), 146-163.
- Bourguignon, O., Rallu, J.L. et Théry, I. (1985). *Du Divorce et des Enfants*, INED, Travaux et Documents, Cahier No 11, PUF.

- Brandwein, R.A.; Brown, C.A.; and Fox, E.M. (1974). Women and Children Last: The Social Situation of Divorced Mothers and Their Families. *Journal of Marriage & the Family*, 36 (3), 498-514.
- Bridges, W.P. (2003). Rethinking Gender Segregation and Gender Inequality: Measures and Meanings. *Demography*, 40 (3), 543-568.
- Brooks, B., Jarman, J., & Blackburn, R. M. (2003). Occupational Gender Segregation in Canada, 1981-1996: Overall, Vertical and Horizontal Segregation. *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 40 (2), 197-213.
- Browne, J.M. Vertical Occupational Gender Segregation in the British Labor Market. *Cambridge Studies in Social Research 7*, Cambridge: Cambridge University, SRG Publications.
- Bumpass, L. and Rindfuss, R.R. (1979). Children's Experience of Marital Disruption, *American Journal of Sociology*, 85 (1), 49-65.
- Burchell, B.J., Day, D., Hudson, M., Ladipo, D., Mankelow, R., Nolan, J. P., Reed, H., Wichert, I. C. & Wilkinson, F. (1999). Job Insecurity and Work Intensification: Flexibility and the Changing Boundaries of Work. Joseph Rontree Foundation. Cambridge University. York Publishing Services.
- Burke, A. E., FitzRoy, F. R., & Nolan, M. A. (2002). Self-employment Wealth and Job Creation: The Roles of Gender, Non-pecuniary Motivation and Entrepreneurial Ability. *Small Business Economics*, 19 (3), 255-268.
- Carson, P. (2004). *Flexible Work Arrangements*. University of Washington. Txt at. <http://www.washington.edu/admin/hr/worklife/fwa/#message>
- Charles, M. (2003). Deciphering Sex Segregation: Vertical and Horizontal Inequalities in Ten National Labor Markets. *Acta Sociologica*, 43 (4), 267-287.
- Chodorow, N. (1978). *The Reproduction of Mothering*, Berkeley, Cal.: University of California Press.
- Commission of the European Communities (2002). *Communication from the Commission to the Spring European Council in Barcelona. The Lisbon Strategy-Making Change Happen*. Brussels.15.1.2002 COM(2002)14 final.
Txt at. http://europa.eu.int/comm/barcelona_council/14_en.pdf
- Council of Europe (2005). *What Solutions to Europe's Unemployment?* Committee of Equal Opportunities for Women and Men. Doc. 10431.
- Crompton, R., & LeFeurver, N. (2003). Continuity and Change in the Gender Segregation of the Medical Profession in Britain and France. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 23, 36-58.
- Equal Opportunities Commission (2004). *Supporting Parents and Careers. Unlocking the potential*. Equal Opportunities Commission. Txt at. <http://www.eoc.org.uk/EOCeng/EOCcs/PolicyAndCampaigns/potential.pdf>
- Equal Opportunities Commission (2003). *Statistics for Reasons on Working Part-time*. Txt at. http://www.eoc-law.org.uk/cseng/statistics/statistics_on_reasons_for_working_parttime.asp
- European Commission (2005). *Improve the Adaptability of Workers and Enterprises and the Flexibility of Labor Markets*.
Txt at: http://europa.eu.int/growthandjobs/areas/fiche09_en.htm
- European Council (2001). *Presidency Conclusions*. Stockholm European Council, 23-24 March 2001. SN 100/01.

- Txt at. http://www.eu2001.se/static/pdf/conclusions/conclusions_eng.PDF
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005). *Career and Employment: Specific Work Conditions*. Txt at: http://www.eurofound.eu.int/ewco/surveys/EU0502SR01/EU0502SR01_2.htm
- European Union Council (2000). *Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000. Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation, Brussels*. Official Journal of the European Communities, L 303/16.
- Europarlament (2000). *Lisbon European Council 23 and 24 March 2000. Presidency Conclusions*. Txt at. http://www.europarl.eu.int/summits/lis1_en.htm#a
- Europarlament (2000). *Employment, Economic Reform and Social Cohesion: The Way Forward*. Lisbon European Council, 23 and 24 March 2000: Presidency Conclusions. Txt at. http://www.europarl.eu.int/summits/lis1_en.htm
- Eurostat (2004). *News Release: Unemployment in the EU25*. 133/2004.
- Glucksmann, M. (1990). *Women Assemble: Women Workers and the New Industries in Inter-war Britain*, London: Routledge.
- Goldberg, S. (1993). *Why Men Rule: The Theory of Male Dominance*, Chicago: Open Court.
- Hakim, C. (1995). Five Feminist Myths about Women's Employment. *British Journal of Sociology*, 46 (3), 429-455.
- Hakim, C. (1992). Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes, and Consequences to the Sexual Division of Labour. *European Sociological Review*, 8 (2), 127-152.
- Hakim, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford: Oxford University Press.
- Hannan, M.T., Tuma, N.B. and Groeneveld, L.P. (1978). Income and Independence Effects on Marital Dissolution: Results from the Seattle and Denver Income-maintenance Experiments", *American Journal of Sociology*, 84 (3), 601-33.
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for Success. Reactions to Women who Succeed at Male Gender-typed Tasks. *Journal of Applied Psychology*, 89 (3), 416-427.
- Huber, J. and Spitze, G. (1980). Considering Divorce: An Expansion of Becker's Theory of Marital Instability", *American Journal of Sociology*, 86 (1), 75-89.
- Junter-Loiseau, A. (1999), La Notion de Conciliation de la Vie Professionnelle et de la Vie familiale. Révolution Temporelle ou Métaphore des Discriminations?, *Cahiers du Genre*, no 24, 73-98.
- Koukoulis-Spiliotopoulos, S., Agalopoulos-Zervoyannis, P. & Petroglou, A. (1982). La Position des Femmes dans le Droit du Travail et la Sécurité Sociale. Rapport National: Grèce, in Aaron B. and Farwell D.F. (eds), *Position of Women in Labor and Social Security Law*, vol. III, International Society for Labor Law and Social Security, The Bureau of National Affairs Inc., Washington DC, pp. 251-73.
- Kukalis, S. (1989). The Relationship among Firm Characteristics and Design of Strategic Planning Systems in Large Organizations, *Academy of Management Journal*, 15(4), 565-579.

- London School of Economics (2004). *Vocational Qualifications Improve Job Prospects for Low-achieving School Leavers*. Txt at: <http://www.lse.ac.uk/collections/pressAndInformationOffice/newsAndEvents/archives/2004/mcintosh.doc>
- Ministry of Industry, Employment and Communications (2005). *A Labor Market Policy to Promote Participation and Growth*.
Txt at. <http://www.sweden.gov.se/sb/d/2192/a/19783>;
- Minitti, M., Arenius, P, & Langowitz, N. (2005). *2004 Report on Women and Entrepreneurship*. Global Entrepreneurship Monitor.
- MIT Center for Work, Family and Personal Life, MIT Council on Family and Work and MIT Human Resources Department Job Flexibility Team (2004). *A Guide to Job Flexibility at MIT: Tools for Employees and Supervisors Considering Flexible Work Arrangements*. Massachusetts: MIT.
- Nextra (2002). *Flexible Working – Business Benefit or Personal Perk?*. Txt at. <http://www.flexibility.co.uk/downloads/Nextra-survey.pdf>
- ODIN, (2005). *The Labor Market in Norway*. Txt at. <http://odin.dep.no/odin/english/norway/economy/032005-990439/dok-bn.html>
- Office for National Statistics (2002). SN 4547 Quarterly Labor Force Survey, March-May 2002.
- Presser, H.B. and Baldwin, W. (1980). Child Care as a Constraint on Employment: Prevalence, Correlates, and Bearing on the Work and Fertility Nexus. *American Journal of Sociology*, 85 (5), 1202-13.
- Pringle, R. (1990). *Secretaries Talk: Sexuality, Power and Work*, London: Verso.
- Pruchno, R., Litchfield L., and Fried M. (2000). *Measuring the Impact of Workplace Flexibility*. Chestnut Hill, MA: Boston College. Center for Work & Family. Wallace E. Carroll School of Management.
- Roussel, L. (1976). *Le mariage dans la Société Française. Faits de Population, Données d'Opinion*. INED/PUF, Travaux et Documents, Cahier No 78.
- Savage, M. (1992). Women's Expertise, Men's Authority, in Savage, M. & Witz, A. (eds), *Gender and Bureaucracy*, Oxford: Blackwell.
- Schutjens, V., & Stam, E. (2003). The Evolution and Nature of Young Firms Networks: A Longitudinal Perspective. *Small Business Economics*, 21 (2), 115.
- Semyonov, M. (1980). The Social Context of Women's Labor Force Participation: A Comparative Analysis", *American Journal of Sociology*, 86 (3), 534-550.
- Stanwick, P.A., & Stanwick, S.D. (1998). The determinants of corporate social performance: an empirical examination. *American Business Review*, 16, 86- 93.
- Surmava, L., *Positive Action in the European Community and the Member States*, Stockholm University, txt at. http://www.juridicum.su.se/jurweb/utbildning/master/ec_commercial_law/assignments/Lita_Surmava.pdf
- Thornton, A. (1991). Influence of the Marital History of Parents on the Marital and Cohabital Experiences of Children. *American Journal of Sociology*, 96 (4), 868-94.
- Tilly, C. (1992). Dualism in Part-time Employment. *Industrial Relations*, 31 (2), 330-347.

- Titmus, C.J. (1996). Adult Education: Concepts and Principles, in Tuijnman, A. (ed.), *International Encyclopedia of Adult Education and Training*, Oxford pp. 9-17.
- United Nations (2001). *Human Development Report 2001*, Oxford and New York: Oxford University Press, for the United Nations Development Programme.
- U.N. Nations (1979), Division for the Advancement of Women-Department of Economic and Social Affairs, *Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*, txt at.
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm - article11>
- Vielle, P. (1994). *Les Politiques en Faveur d' Une Meilleure Conciliation de la Vie Familiale et de la Vie Professionnelle en Europe, Quelle Conception des Rapports de Sexe*, Genève, Miméo.
- Wahl, A., Holgersson, C, Høök, P., & Linghag, S. (2005). *En τάξει: Θεωρίες για την οργάνωση και το φύλο*. Εκδόσεις Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας. Αθήνα.
- Walsh, J. (1999). Myths and Counter-myths: An Analysis of Part-time Female Employees and their Orientations to Work and Working Hours. *Work, Employment & Society*, 13 (2), 179-203.
- Warren, T. & Walters, P. (1998). Appraising a Dichotomy: A Review of "Part-time/full-time" in the Study of Women's Employment in Britain. *Gender Work and Organization*, 5 (2), 102-118.
- Welzer-Lang D. et al. (2004). *Les Résistances Masculines au Changement*, Recherche européenne: France/Belgique/Grèce.
- Williams, R.M. (1993). Race Deconstruction and the Emergent Agenda of Feminist Economic Theory. Στο: Ferber, M.A. and Nelsen, J.A. (eds.) *Beyond Economic Man*. Chicago: University of Chicago.
- Wright, E. O., & Baxter, J. (2000). The Glass Ceiling Hypothesis: A Reply to Critics. *Gender and Society*, 14 (6), 814-821.

Ελληνόγλωσση Αρθρογραφία

- Άφησαν την καριέρα για την οικογένεια*, Εφ. Τα Νέα, 18/09/2004.
- Μία στις δύο Ελληνίδες δεν εργάζεται*, Εφ. Η Καθημερινή, 21/03/2004.
- Βασιλείου, Μ. (1999). Η ανισότητα της ισότητας, *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 34, 12-13.
- Γερογιάννη, Μ. (1998). Άνεργες οκτώ στις δέκα Ελληνίδες, *Δημόσιος Τομέας*, 140, 44.
- Δρεπτάκης Μ. (2005). *Η Ελλάδα, ουραγός της Ευρώπης στη διά βίου κατάρτιση*, Εφ. Η Καθημερινή, 25/9/2005, 28.
- Καλημέρη, Τ. (1999). Η γυναίκα παρεμποδίζεται να φθάσει στην κορυφή, *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 34, 16.
- Πορταρίτου-Κρεστένιτη, Β. (1982). Η αμοιβή της γυναικείας απασχόλησης, *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 42, 47-49.
- Σούλιος, Π. (1998). Οικογένεια και αγορά εργασίας, *Ενημέρωση*, 33, 18-24.

Τζαννόνε-Τζώρτζη, Κ. (1981). Η εργασία της γυναίκας και η οικογένεια, *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 12, 50.

Πηγές στο Διαδίκτυο

Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων: www.gsae.edu.gr

Διακρατικό Παρατηρητήριο MEDAT: www.ade.pt/medat.htm

Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο: www.eap.gr

Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Ι.Δ.ΕΚ.Ε.): www.ideke.edu.gr