

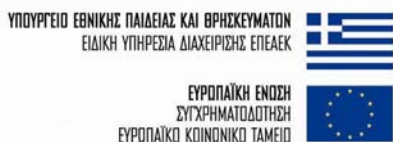
ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (Κ.Ε.Θ.Ι.)

ΠΑΛΑΙΑ ΚΑΙ ΝΕΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ Μια προσέγγιση από την πλευρά του φύλου

Δρ. ΛΑΟΥΡΑ ΑΛΙΠΡΑΝΤΗ-ΜΑΡΑΤΟΥ

Συνεργασία: Δημήτρης Τσακμάκης

ΑΘΗΝΑ 2008



Συγχρηματοδότηση: Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και Εθνικοί Πόροι

«Παλαιά και νέα επαγγέλματα. Μια προσέγγιση από την πλευρά του φύλου»

Συγγραφέας: **Δρ. Λάουρα Αλιπράντη-Μαράτου**
Διευθύντρια Ερευνών Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών
(ΕΚΚΕ)

Συνεργασία: Δημήτρης Τσακμάκης

Αθήνα, Νοέμβριος 2008

**Γ΄ ΚΠΣ, ΕΠΕΑΕΚ II, Άξονας 4, Μέτρο 4.1, Ενέργεια 4.1.1
Κατηγορία Πράξης 4.1.1α:
«Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την
Πρώθηση της Ισότητας των Φύλων»**
**Έργο συγχρηματοδοτούμενο 80% (κατά ανώτατο όριο) από το Ευρωπαϊκό
Κοινωνικό Ταμείο και 20% από εθνικούς πόρους**

**Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)
Έδρα: Μουσαίου 2, 105 55 Πλάκα, τηλ. 210 3259600, fax: 210 3259640
E-mail: kethi@kethi.gr
www.kethi.gr**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
1. ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ: ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ	8
1.1 Εκβιομηχάνιση και αγορά εργασίας	8
1.2 Η εργασία των γυναικών στον 20ό αιώνα	10
<i>1.2.1 Πρώτο μισό του 20ού αιώνα</i>	10
<i>1.2.2 Δεύτερο μισό του 20ού αιώνα-21^{ος} αιώνας</i>	12
2. ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΚΑΤΑΜΕΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΧΩΡΟ	14
2.1 Άμεσες και έμμεσες διακρίσεις	14
2.2 Η οικιακή εργασία παραμένει γένους θηλυκού;	17
3. ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	21
3.1 Οι σύγχρονες τάσεις στην ελληνική αγορά εργασίας και τα πιο πολυπληθή επαγγέλματα	21
3.2 Η επαγγελματική απασχόληση των γυναικών στην Ελλάδα: συγκριτική επισκόπηση με Ε.Ε.	23
3.3 Οριζόντιος και κάθετος διαχωρισμός της γυναικείας απασχόλησης	28
4. ΔΥΝΑΜΙΚΑ ΚΑΙ ΦΘΙΝΟΝΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	32
5. ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	37
5.1 Φύλο και ανισότητες στην εκπαίδευση	37
5.2 Η Συμμετοχή των γυναικών στον ακαδημαϊκό τομέα (έρευνα-επιστήμη)	39
6. ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΝΕΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	45
6.1 Νέες τάσεις στην απασχόληση	45
<i>6.1.1 Η μερική απασχόληση</i>	45
<i>6.1.2 Κατ' οίκον απασχόληση, τηλε-εργασία</i>	47
<i>6.1.3 Η γυναικεία παρουσία στις νέες τεχνολογίες</i>	48
<i>6.1.4 Η συμμετοχή των γυναικών στους τομείς ΙΤΕC (Τεχνολογίας της Πληροφορίας, Ηλεκτρονικών και Επικοινωνιών)</i>	49
<i>6.1.5 Γυναίκες και Νέες Τεχνολογίες στην Ελλάδα</i>	51
7. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ	52
7.1 Επαγγελματικός Προσανατολισμός ή η επιλογή επαγγέλματος	52
<i>7.1.1 Ο ρόλος του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η έμφυλη διάσταση</i>	52
7.2 Ισοζύγιο ζήτησης και προσφοράς επαγγελματιών (balance of demand and supply of professions) και επιλογή επαγγέλματος	55
<i>7.2.1 Επαγγέλματα με θετικές και αρνητικές προοπτικές</i>	56
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	59

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1. Συμπληρωματικοί Πίνακες	62
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2. Πίνακες με επαγγέλματα	64
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	75

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Οι διαφοροποιήσεις στην αγορά εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα, τα «*ανδρικά*» και «*γυναικεία*» επαγγέλματα, και πιο συγκεκριμένα η συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένους κλάδους απασχόλησης και επαγγέλματα αποτελούν, όπως είναι γνωστό, εξαρχής δομικό χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας.

Η συστηματική ανάλυση των στατιστικών και άλλων δεδομένων σχετικά με την εξέλιξη της γυναικείας απασχόλησης κατά τον 20^ο αιώνα, μας υποδεικνύει ότι οι γυναίκες αν και εισέρχονται δυναμικά στην αγορά εργασίας δεν επιτυγχάνουν το στόχο της ισότητας. Σχετικά με τη θέση που κατέχουν οι γυναίκες στην επαγγελματική ιεραρχία, παρουσιάζονται στατιστικά στοιχεία που υπογραμμίζουν τον οριζόντιο και κάθετο διαχωρισμό στην απασχόληση, τόσο στη χώρα μας όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς και την περιορισμένη γυναικεία παρουσία στις νέες τεχνολογίες. Χαρακτηριστική είναι εξάλλου η επισήμανση ότι η εισαγωγή νέων τεχνολογιών δε διαφοροποίησε τις παραδοσιακές γυναικείες εργασίες.

Αναμφίβολα, η μελέτη των έμφυλων ανισοτήτων και διαφοροποιήσεων στην αγορά εργασίας συνδέεται με τις τάσεις στην εκπαίδευση, με τη δυνατότητα πρόσβασης των αγοριών και των κοριτσιών στο εκπαιδευτικό σύστημα, με την εισαγωγή τους στην τριτοβάθμια εκπαιδευτική βαθμίδα, με την ισότιμη συμμετοχή των δύο φύλων στους επιμέρους εκπαιδευτικούς κλάδους, με τα στερεότυπα των φύλων και τις κοινωνικές αξίες που συχνά επηρεάζουν τις εκπαιδευτικές-επαγγελματικές επιλογές των κοριτσιών και τα περιορίζουν σε ορισμένα πεδία και κλάδους. Ως εκ τούτου, ο ρόλος της εκπαίδευσης καθίσταται καθοριστικός για την αποδυνάμωση των παραδοσιακών διαφοροποιήσεων και διαχωρισμών στον επαγγελματικό χώρο.

Το παρόν κείμενο εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Έργου «**Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων**», το οποίο εντάχθηκε στο Μέτρο 4.1 (Κατηγορία Πράξης 4.1.1.α) του Επιχειρησιακού Προγράμματος Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΠΕΑΕΚ II) του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Στόχος του εν λόγω Έργου, η υλοποίηση του οποίου ξεκίνησε από το 2002 και ολοκληρώθηκε το 2008, ήταν η προώθηση της Ισότητας των Φύλων στους μαθητές και τις μαθήτριες των σχολικών μονάδων της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και τους σπουδαστές και τις σπουδάστριες των Δομών Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης, με την εισαγωγή του σχετικού προβληματισμού στη σχολική διαδικασία και την υλοποίηση Παρεμβατικών Προγραμμάτων από τις σχολικές μονάδες.

Τελικός Δικαιούχος ήταν το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.) και υλοποιήθηκε σε συνεργασία με την αρμόδια Διεύθυνση Συμβουλευτικού

Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων (Δ.Σ.Ε.Π.Ε.Δ.) του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Στο κείμενο γίνεται αναφορά στις έμφυλες διακρίσεις στον εργασιακό χώρο, από την περίοδο της εκβιομηχάνισης μέχρι και την πρόσφατη περίοδο. Παρατίθενται τα παλαιότερα και πιο σύγχρονα επαγγέλματα και αναλύονται διαχρονικά οι τάσεις σε σχέση με το φύλο. Επίσης, γίνεται αναφορά στις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις που εξακολουθούν να υφίστανται και οι οποίες συντελούν στην αναπαραγωγή των στερεοτύπων των φύλων στην επαγγελματική ζωή, ενώ παράλληλα καταγράφεται η εικόνα και η διάρθρωση της σύγχρονης αγοράς εργασίας, καθώς και η θέση της γυναίκας σε αυτή. Τέλος, διερευνώνται οι νέες μορφές απασχόλησης και η γυναικεία παρουσία στις νέες τεχνολογίες και τονίζεται ο ρόλος του Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την ισότιμη συμμετοχή των νέων στην αγορά εργασίας.

Με δεδομένο τις ανατροπές που έχουν συντελεστεί στο ισοζύγιο των πτυχίων, των επαγγελμάτων και των ειδικοτήτων στην αγορά εργασίας, στο βιβλίο αυτό επισημαίνεται ότι οι γυναίκες θα πρέπει να ενθαρρύνονται να σταδιοδρομούν σε μια ευρύτερη ποικιλία επαγγελμάτων και μάλιστα σε αυτά που ζητούνται έντονα σήμερα ή υπάρχουν ενδείξεις ότι θα ζητούνται στο άμεσο μέλλον. Ωστόσο, τόσο η βελτίωση της θέσης των γυναικών, όσο και η ανατροπή των στερεοτύπων για τα δύο φύλα και τα επαγγέλματα μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσα από παρεμβάσεις στη διδακτική πράξη, καθώς και με παράλληλες πρακτικές δράσης. Τούτο ακριβώς επιχειρείται με το παρόν Έργο που υλοποίησε το Κ.Ε.Θ.Ι. σε όλες τις Περιφέρειες της χώρας, με την ενεργό συμμετοχή τόσο των εκπαιδευτικών, όσο και των μαθητών/τριών.

Για την εκπόνηση του εν λόγω βιβλίου θα ήθελα να ευχαριστήσω την Δρ. κα Λάουρα Αλιπράντη, Διευθύντρια Ερευνών του Ε.Κ.Κ.Ε., όπως επίσης την Υπεύθυνη Έργου κα Καλλιόπη Βλαχογιάννη, καθώς και τη Γενική Συντονίστρια του Έργου Δρ. κα Μαρία Κατσαμάγκου, η συμβολή των οποίων ήταν καθοριστική.

Η Πρόεδρος του Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι.

Ελένη Αν. Ζενάκου

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι διαφοροποιήσεις στην αγορά εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα, τα «*ανδρικά και γυναικεία*» επαγγέλματα και πιο συγκεκριμένα, η συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένους κλάδους απασχόλησης, στους οποίους αποτελούν και την πλειονότητα, εντάσσονται στο ευρύτερο καθεστώς των κοινωνικών διακρίσεων που χαρακτηρίζουν τις σύγχρονες κοινωνίες και τις αγορές εργασίας των αναπτυσσόμενων χωρών. Το φαινόμενο αυτό συνδέεται διαχρονικά τόσο με την εκπαιδευτική διαδικασία όσο και με τη διάρθρωση της αγοράς εργασίας.

Από την περίοδο της εκβιομηχάνισης τα επαγγέλματα διαφοροποιούνται σε σχέση με το φύλο. Οι γυναίκες εξαρχής συγκεντρώνονται σε ορισμένα επαγγέλματα και καταλαμβάνουν χαμηλές θέσεις στην επαγγελματική ιεραρχία, αμείβονται συνήθως λιγότερο από τους άνδρες συναδέλφους τους, ενώ δημιουργούνται *γυναικεία* και *ανδρικά* επαγγέλματα που αντιστοιχούν στις «*φυσικές*» ικανότητες των ανδρών και των γυναικών αντίστοιχα. Έτσι, στο 1^ο Κεφάλαιο πραγματοποιείται μια σύντομη ιστορική επισκόπηση για την περίοδο από το 19^ο αιώνα και παρουσιάζονται οι κύριοι τομείς και κλάδοι απασχόλησης, καθώς και η θέση των γυναικών κατά την περίοδο αυτή. Επιπλέον, επισημαίνεται το πώς η εκβιομηχάνιση χρησιμοποίησε αλλά και συνέβαλε στις σημαντικές αλλαγές στη δομή της οικογένειας και τους κοινωνικούς ρόλους των δύο συζύγων. Όσο για τη φύση της γυναικείας βιομηχανικής εργασίας –που συναντάται κυρίως στην υφαντουργία– αφορά συνήθως σε βοηθητικές εργασίες που δεν απαιτούν μεγάλη ειδίκευση σε αντίθεση με τους άνδρες που είναι πιο ψηλά στην ιεραρχία και ασκούν τον έλεγχο.

Στη συνέχεια, αναλύονται δεδομένα σχετικά με την εξέλιξη της γυναικείας απασχόλησης κατά τον 20^ο αιώνα. Ειδικότερα, αναλύονται δεδομένα για τη μεταπολεμική περίοδο, όπου οι γυναίκες εισέρχονται δυναμικά στην αγορά εργασίας, αν και όχι με τον ίδιο ρυθμό και χρονικό σημείο έναρξης σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες. Όπως επισημαίνεται, η ίδια η εργασία επαναπροσδιορίζεται συνολικά και μετατρέπεται σε κοινωνική αξία, αξία μετρήσιμη και ποσοτική. Ωστόσο, αν και οι νοοτροπίες αλλάζουν σταδιακά δεν μεταβάλλεται, εντούτοις, ο κατά φύλο παγιωμένος κοινωνικός και επαγγελματικός διαχωρισμός.

Προκειμένου να αντιληφθούμε τις διακρίσεις στον εργασιακό χώρο, στο 2^ο Κεφάλαιο γίνεται αναφορά στις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις, καθώς και σε ορισμένα γενικά δεδομένα για τη διάρθρωση της σύγχρονης αγοράς εργασίας και τη θέση της γυναίκας. Επίσης, επιχειρείται να δοθεί απάντηση στο κατά πόσο η οικιακή εργασία εξακολουθεί να είναι «γένους θηλυκού». Έτσι, σημειώνονται οι διαφοροποιήσεις που

παρατηρούνται στον ιδιωτικό χώρο σχετικά με τον καταμερισμό των οικιακών εργασιών ανάμεσα στους δύο συζύγους/συντρόφους.

Στο 3^ο Κεφάλαιο γίνεται εμπειριστατωμένη αναφορά στις σύγχρονες τάσεις της ελληνικής αγοράς εργασίας και στα πιο πολυπληθή επαγγέλματα. Όπως επισημαίνεται, η σύγχρονη παγκοσμιοποιημένη οικονομία επηρεάζει πολλαπλώς και την Ελλάδα, αλλά υπάρχουν παράλληλα επιμέρους ιδιαιτερότητες που χαρακτηρίζουν την ελληνική οικονομία και την κατά φύλο διάρθρωση της απασχόλησης.

Επιπρόσθετα, προκειμένου να αναδειχτούν οι ιδιαιτερότητες αυτές τόσο αναφορικά με την κλαδική κατανομή των θέσεων απασχόλησης όσο και τη θέση που κατέχουν οι γυναίκες στην επαγγελματική ιεραρχία, παρουσιάζονται στατιστικά στοιχεία που υπογραμμίζουν τον οριζόντιο κα κάθετο διαχωρισμό στην απασχόληση στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Στη συνέχεια, στο 4^ο Κεφάλαιο παρουσιάζονται τα δυναμικά και φθίνοντα επαγγέλματα στη χώρα μας και οι κατά φύλο διαφοροποιήσεις. Αναμφίβολα, η μελέτη των έμφυλων ανισοτήτων και διαφοροποιήσεων στην αγορά εργασίας συνδέεται με τις τάσεις στην εκπαίδευση, τη δυνατότητα πρόσβασης των αγοριών και των κοριτσιών στο εκπαιδευτικό σύστημα, την εισαγωγή τους στην τριτοβάθμια εκπαιδευτική βαθμίδα και την ισότιμη συμμετοχή των δύο φύλων στους επιμέρους εκπαιδευτικούς κλάδους. Για το λόγο αυτό, στο 5^ο Κεφάλαιο παραθέτουμε δεδομένα σχετικά με την εκπαιδευτική διαδικασία.

Οι επιδράσεις της πληροφορικής, της υψηλής τεχνολογίας και της κοινωνίας της γνώσης στα τέλη του 20ού αιώνα με τη διείσδυση των τεχνολογιών σε πολλούς τομείς της ζωής διαφοροποίησαν τη δομή της αγοράς εργασίας. Επομένως, στο 6^ο Κεφάλαιο διερευνώνται οι νέες μορφές απασχόλησης και η γυναικεία παρουσία στις νέες τεχνολογίες.

Όπως έχει επισημανθεί, η «*επιλογή επαγγέλματος*» αποτελεί καθοριστική για το άτομο στιγμή. Ωστόσο, τα στερεότυπα των φύλων και οι κοινωνικές αξίες που συνδέονται με την απασχόληση επηρεάζουν συχνά τις εκπαιδευτικές-επαγγελματικές επιλογές των κοριτσιών και τις περιορίζουν σε ορισμένα πεδία και κλάδους. Στο 7^ο Κεφάλαιο υπογραμμίζεται, λοιπόν, ο ρόλος του Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την ισότιμη συμμετοχή των νέων στην αγορά εργασίας.

Ολοκληρώνοντας τη μελέτη μας και βάσει των ανατροπών που έχουν παρατηρηθεί στο ισοζύγιο των πτυχίων, των επαγγελμάτων και των ειδικοτήτων στην αγορά εργασίας, παραθέτουμε τα δυναμικά και φθίνοντα επαγγέλματα. Τέλος, επισημαίνεται η σημασία των συμβολικών αξιών και νοοτροπιών που προσδιορίζουν και σήμερα τη διάρθρωση της απασχόλησης, γεγονός που αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την κατανόηση της θέσης των γυναικών στην απασχόληση.

1. ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ: ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

1.1 Εκβιομηχάνιση και αγορά εργασίας

Η κατηγοριοποίηση του εργατικού δυναμικού με βάση το φύλο δεν είναι πρόσφατη. Η διαφορετική αντιμετώπιση των γυναικών έχει οδηγήσει στην εδραίωση του *ιεραρχικού κατά φύλο καταμερισμού της εργασίας*. Οι γυναίκες εξαρχής συγκεντρώνονται σε ορισμένα επαγγέλματα και καταλαμβάνουν χαμηλές θέσεις στην επαγγελματική ιεραρχία, αμείβονται συνήθως λιγότερο από τους άνδρες συναδέλφους τους, ενώ δημιουργούνται *γυναικεία* επαγγέλματα που αντιστοιχούν στις «*φυσικές*» ικανότητες των γυναικών.

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

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

Ας αρχίσουμε με μια σύντομη ιστορική επισκόπηση για την περίοδο της εκβιομηχάνισης, το 19^ο αιώνα. Η μελέτη των Louis Tilly και Joan Scott, *Γυναίκες εργασία και οικογένεια*, αποτελεί βασική μελέτη για το πώς η εκβιομηχάνιση χρησιμοποίησε αλλά και μεταμόρφωσε την οικογένεια. Όπως αναφέρουν οι συγγραφείς με την απομάκρυνση της οικιακής σφαίρας από την παραγωγή και πιο συγκεκριμένα από τη βιομηχανική παραγωγή οι γυναίκες αποσύρονται σταδιακά από κάθε παραγωγική εργασία και κλείνονται στο σπίτι.¹

Πάντως, θα πρέπει να τονιστεί ο αντιφατικός τρόπος που αντιμετωπιζόταν η εργασία των γυναικών το 19^ο αιώνα. Από τη μια μεριά, εκθειάζεται η νοικοκυρά και από την άλλη υπάρχει ανάγκη να εργαστούν και οι γυναίκες στην παραγωγή. Η λύση βρέθηκε με την εργασία στο σπίτι. Η χρήση της ραπτομηχανής στο σπίτι ήταν σαν να

¹ Βλ. Tilly, L. & Scott, J. (1978), *Women, Work and the Family*. London, New York.

μεταφέρθηκε το εργοστάσιο στο χώρο του σπιτιού. Οι άνδρες είναι, ωστόσο, οι αρχηγοί της οικογενειακής επιχείρησης, συντονίζουν την ομάδα εργασίας και οι γυναίκες χρησίμευαν περισσότερο ως βοηθοί.

Ο πρώτος τομέας που εκμηχανίστηκε στη διάρκεια του 19^{ου} αιώνα είναι η νηματουργία και θα ακολουθήσει η υφαντουργία. Τομέας-κλειδί της πρώτης εκβιομηχάνισης, η υφαντουργία, αποτελεί σημαντικό κλάδο απασχόλησης των γυναικών.

Η συμμετοχή των γυναικών στις πρώτες μανιφακτούρες και τα εργοστάσια, σύμφωνα με ιστορικά δεδομένα, ήταν μεγάλη και συχνά φτάνει και μέχρι το 75% του συνολικού αριθμού των απασχολούμενων στον τομέα αυτό. Όσο για τη φύση της γυναικείας βιομηχανικής εργασίας, αυτή αφορά συνήθως βοηθητικές εργασίες που δεν απαιτούν μεγάλη ειδίκευση. Φυσικά οι άνδρες είναι πιο ψηλά στην ιεραρχία και ασκούν κάποιο έλεγχο: είναι επιστάτες και αρχιεργάτες.²

Στην περίοδο αυτή, ξαναβρίσκουμε το σχήμα που περιγράφει ο P. Tabet για τις πρωτόγονες κοινωνίες: μόλις εισάγεται μια μηχανή κάπως πιο δύσκολη στη χρήση της, την οικειοποιούνται οι άνδρες, ενώ οι γυναίκες απομακρύνονται από αυτή την εργασία.³

Εκτός από την υφαντουργία, οι γυναίκες δούλευαν και στη χημική βιομηχανία και στη βιομηχανία τροφίμων (παραγωγή ζάχαρης, κονσερβοποιία διαφόρων αγροτικών προϊόντων κ.λπ.) που αποτελούν τομείς επεξεργασίας και όχι παραγωγής ενός προϊόντος, δηλαδή μιας ατμομηχανής ή στην κατασκευή ενός σπιτιού. Η εργατική τάξη που διαμορφώνεται την περίοδο της εκβιομηχάνισης αναπαριστάνεται μέσα από ανδρικές μορφές και όχι μέσα από τα γυναικεία εργατικά χέρια: τον άνδρα μεταλλουργό, τον εργάτη οικοδομών. Η αντίσταση που προβάλλεται σχετικά με την είσοδο των γυναικών σε κάποιους βιομηχανικούς κλάδους οφείλεται βασικά στη δύναμη αυτών των συμβόλων, γεγονός που δείχνει τη καθοριστική δύναμη που έχουν αυτά τα σύμβολα στις σχέσεις των δύο φύλων μέχρι σήμερα.

Ένας άλλος σημαντικός τομέας απασχόλησης των γυναικών αποτελεί η επαγγελματική απασχόλησή τους με τα οικιακά, δηλαδή οι έμμισθες υπηρεσίες στα σπίτια. Εξαιτίας της αστικοποίησης και της αύξησης των αστικών στρωμάτων αυξάνεται σημαντικά και η ζήτηση των υπηρετριών στις πόλεις, ενώ οι έμμισθες υπηρεσίες σε σπίτια μετατρέπονται σταδιακά σε αποκλειστικά γυναικείο επάγγελμα. Οι μόνοι άνδρες που συνέχισαν να προσφέρουν υπηρεσίες στα σπίτια είναι οι οδηγοί των πρώτων αυτοκινήτων.⁴

Παράλληλα, όμως, με την εκβιομηχάνιση, αναδύεται μια οικιακή σφαίρα, απόλυτα αυτονομημένη από την παραγωγή και μια νέα μορφή που την εμψυχώνει: είναι η

² Βλ. Perrot, M. (1988), *Η εργασία των γυναικών στην Ευρώπη*, Ερμούπολη: Επιστημονικό και Μορφωτικό Ίδρυμα Κυκλάδων, σ. 30-32.

³ Βλ. Tabet, P. (1979), *Les mains, les outils et les armes*, *L'Homme*, Vol. 19, No 3-4: 5-61.

⁴ Βλ. Perrot, M., *ό.π.*, σ. 45-46.

οικοδέσποινα, όπως την αποκαλούν στα αστικά στρώματα, και η *νοικοκυρά*, όπως ονομάζεται στις λαϊκές τάξεις. Οι παράγοντες που δημιούργησαν μια αυτόνομη οικιακή σφαίρα, είναι πολλοί και σύνθετοι. Οπωσδήποτε, εκτός από τα νέα οικονομικά δεδομένα υπάρχουν και πολιτικοί και κοινωνικοί παράγοντες.⁵ Ο διαχωρισμός αυτός των ρόλων και καθηκόντων, καθώς και των τομέων δράσης ανάμεσα στα δύο φύλα είχε αρνητικά αποτελέσματα στις σχέσεις τους ακόμα και αν οι άνδρες πίστευαν και εξακολουθούν να πιστεύουν ότι είχαν όφελος.⁶

1.2 Η εργασία των γυναικών στον 20^ο αιώνα

1.2.1 Πρώτο μισό του 20ού αιώνα

Το πρώτο μισό του 20^{ου} αιώνα χαρακτηρίζεται από σημαντικές ανακατατάξεις που ήταν οικονομικής φύσης. Πρόκειται για τη δεύτερη βιομηχανική επανάσταση του πετρελαίου, του κινητήρα εσωτερικής καύσης, του αυτοκινήτου και του αεροπλάνου. Η υφαντουργία παύει να είναι η βασίλισσα της βιομηχανίας. Τώρα είναι η μεταλλουργία και τα μεγάλα εργοστάσια αυτοκινήτων που συνιστούν τους κύριους πόλους ανάπτυξης της οικονομίας. Από την πλευρά της οικονομίας έχουμε την εμφάνιση, επίσης, του τριτογενούς τομέα που αναπτύσσεται με πολύ ταχείς ρυθμούς. Δημιουργείται σταδιακά μια κοινωνία που κυριαρχεί η υπαλληλία των γραφείων, ενώ το Κράτος Πρόνοιας κάνει δειλά την εμφάνιση του. Τι σημαίνουν, όμως, αυτές οι αλλαγές για τις γυναίκες;

Οι πόλεμοι (Α' και Β' Παγκόσμιος) δημιούργησαν τεράστιο δημογραφικό πρόβλημα και το κράτος ως ρυθμιστής, ενισχύει το θεσμό της οικογένειας, γεγονός που δεν ευνοεί τη γυναικεία εξωοικιακή απασχόληση. Η εικόνα που προβάλλεται είναι αυτή της μητέρας που ανατρέφει τα παιδιά της.⁷

Πάντως, διαμορφώνονται διαφορετικές τάσεις στις διάφορες ευρωπαϊκές χώρες. Οι γυναίκες αποτελούν τα $\frac{3}{4}$ του δυναμικού στο βιομηχανικό τομέα της υφαντουργίας, στην παραγωγή υφασμάτων και τη ραφή των ενδυμάτων. Επίσης, κυριαρχεί η *γυναίκα μοδίστρα*. Όπως αναφέρεται χαρακτηριστικά: «ο άνδρας έχει την ξυλουργική και τη μεταλλουργία και η γυναίκα τη ραπτική και την οικογένεια». Οι γυναίκες προσπαθούν να μπουν σε νέους τομείς, όπως η *τυπογραφία*, αλλά συναντούν αντιστάσεις.⁸

Όσον αφορά στον τριτογενή τομέα, οι γυναίκες είναι πρώτα απ' όλα *δασκάλες*. Επίσης, τις βρίσκουμε να εργάζονται στις διάφορες υπηρεσίες κυρίως στις

⁵ Βλ. Perrot, M., *ό.π.*, σ. 39-40.

⁶ Βλ. Μαράτου-Αλιπράντη, Λ., (2000), *Η οικογένεια στην Αθήνα Οικογενειακά πρότυπα και συζυγικές πρακτικές*, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, σ. 21-52.

⁷ Στο ίδιο. Επίσης, βλ. Lemieux, D. & Mercier, L. (1992), *Les femmes au tournant du siècle. 1880-1940*. Québec: IQRC.

⁸ Βλ. Perrot, M., *ό.π.*, σ. 55-58.

Τηλεπικοινωνίες και το *Ταχυδρομείο*. Πρόκειται για ένα επάγγελμα που ελκύει τις γυναίκες γιατί είναι καθαρό, καθωσπρέπει και κατάλληλο γι' αυτές. Επίσης, παράλληλα με την ανάπτυξη των μεγάλων «καταστημάτων νεωτερισμών», το επάγγελμα *του πωλητή* συγκεντρώνει όλο και περισσότερες γυναίκες με αποτέλεσμα τη μετατροπή του σε γυναικείο. Οι μόνοι άνδρες που απασχολούνται σε αυτό κατέχουν θέσεις υπευθύνων⁹.

Άλλα επαγγέλματα είναι αυτό της *νοσοκόμας* και της *δακτυλογράφου* που είναι τυπικά γυναικεία. Όπως λέγεται χαρακτηριστικά: τα πλήκτρα του πιάνου και της γραφομηχανής είναι το ίδιο πράγμα! Με άλλα λόγια, περνώντας από το πιάνο στη γραφομηχανή, ξαναβρίσκουμε τον παραδοσιακό ρόλο της γυναίκας. Παράλληλα, οι γυναίκες από τον αστικό χώρο εισέρχονται σε ορισμένα επαγγέλματα που έχουν σχέση με την εκπαίδευση: το *ιατρικό*, το *δικηγορικό*, αλλά πάντα σε πολύ περιορισμένο αριθμό.

Πάντως, και στη χώρα μας την περίοδο αυτή, παρόμοιες τάσεις παρατηρούνται και στο γυναικείο εργατικό δυναμικό, το οποίο όπως αναφέρει στη μελέτη της η Ε. Αβδελά (1988), συγκεντρώνεται σε συγκεκριμένους κλάδους του δευτερογενούς τομέα, (κλωστοϋφαντουργία, καπνοβιομηχανία, χαρτοποιία, βυρσοδεψία), στον τομέα των υπηρεσιών και στις προσωπικές υπηρεσίες.

Η εργασία των γυναικών στη βιομηχανία δε γνώρισε, ωστόσο, την έκταση, που είχε στις άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Η Ελλάδα δεν υπήρξε βιομηχανική χώρα και ο συνολικός αριθμός των απασχολούμενων γυναικών είναι γενικά περιορισμένος στον αστικό χώρο το πρώτο μισό του αιώνα μας και αντικατοπτρίζει τη δομή της οικονομίας (η συμμετοχή κυμαίνεται από 13% το 1907 έως 22% το 1951).¹⁰

Αντίθετα, η υπαλληλία (δημόσιος και ιδιωτικός τομέας) απορροφά μεγάλα ποσοστά γυναικών. Οι γυναίκες προσλαμβάνονται ως *δακτυλογράφοι*, *λογίστριες*, *ταμίες* ή *πωλήτριες* στον ιδιωτικό τομέα. Στο δημόσιο τομέα, οι γυναίκες είναι συνήθως *τηλεφωνήτριες*, *δακτυλογράφοι*, *νοσοκόμες*, *εκπαιδευτικοί*, *ενσημοπωλήτριες*, *χαμηλόβαθμες υπάλληλοι γραφείου*, *καθαρίστριες*. Η *καθαρίστρια* είναι εξάλλου η σύγχρονη εξέλιξη της υπηρέτριας και προέρχεται από τα φτωχά στρώματα της πόλης.¹¹

Η μισθωτή εργασία των γυναικών την περίοδο αυτή, παρά τα περιορισμένα στοιχεία για τη χώρα μας, αναδεικνύει κοινά δεδομένα:

- χαμηλούς μισθούς,
- κατώτερες θέσεις,
- ανειδίκευτες ή υπερεξειδικευμένες εργασίες,

⁹ Στο ίδιο.

¹⁰ Βλ. Μαράτου-Αλιπράντη, Λ..(1985), Γυναικεία απασχόληση και νεοελληνική πόλη στο Α' μισό του 20^{ου} αιώνα, στο: *Πρακτικά του Διεθνούς Συμποσίου Ιστορίας Η Νεοελληνική Πόλη*, Αθήνα: Μνήμων, σ. 533-551.

¹¹ Βλ. Αβδελά, Ε. (1990), *Δημόσιοι υπάλληλοι γένους θηλυκού*. Αθήνα: Ίδρυμα Έρευνας και Παιδείας της Εμπορικής Τράπεζας.

- περιορισμούς στην εξέλιξη,
- απαγορεύσεις εισόδου σε διάφορους κλάδους,
- σαφή διαχωρισμό στην εργασιακή διαδικασία από τους άνδρες μισθωτούς.

Η μορφή που παίρνει η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας την περίοδο αυτή επιβεβαιώνει αντί να αμφισβητεί την κοινωνική τους κατωτερότητα. Και όπως γράφει η R. Milkman: *«επειδή η αμειβόμενη εργασία εξακολουθεί να κατατάσσεται ανάλογα με το φύλο και να συνδέεται με τον οικογενειακό τους ρόλο... η αύξηση της συμμετοχής τους στην εργατική δύναμη δε βελτίωσε παρά σε ελάχιστο βαθμό τη θέση και το ρόλο των γυναικών στην οικογένεια»*.¹²

1.2.2 Δεύτερο μισό του 20^{ου} αιώνα -21^{ος} αιώνας

Στο δεύτερο μισό του αιώνα μας, μετά από τους δύο πολέμους επιχειρείται αρχικά μια επαναξιολόγηση της οικιακής εργασίας και μια προσπάθεια να γίνει πιο ελκυστική και πιο ανάλαφρη με μηχανικά μέσα και η νοικοκυρά να εξελιχθεί σε επαγγελματία της οικοκυρικής τέχνης. Η κουζίνα αναδεικνύεται στον πιο σημαντικό χώρο του σπιτιού σύμφωνα με τα αμερικανικά πρότυπα, τα οποία με καθυστέρηση φτάνουν στην Ευρώπη.

Παρά τις δυσκολίες, οι εργαζόμενες γυναίκες αυξάνονται συνεχώς. Οι γυναίκες προωθούνται σε νέους τομείς και οι παραδοσιακές εργασίες, η μοδίστρα και οι έμμισθες υπηρεσίες υποχωρούν. Οι άνδρες θα κρατήσουν για τους εαυτούς τους τις εργασίες που απαιτούν ειδίκευση, ενώ ο αριθμός των υπαλλήλων γυναικών που δουλεύουν σε Υπουργεία θα σημειώσει σημαντική αύξηση. Οι γυναίκες *δακτυλογράφοι* και *γραμματείς* αποτελούν αποκλειστικά τη νέα κατηγορία των υπαλλήλων γυναικών.

Εξάλλου, η ταχύτατη οικονομική ανάπτυξη στις δυτικού τύπου κοινωνίες συντελεί στη διεύρυνση των δυνατοτήτων συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα, κατά τη μεταπολεμική περίοδο, οι γυναίκες φαίνεται να εισέρχονται δυναμικά στην αγορά εργασίας, αν και όχι με τον ίδιο ρυθμό και χρονικό σημείο έναρξης σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες. Η ίδια η εργασία επαναπροσδιορίστηκε συνολικά και μετατράπηκε σε κοινωνική αξία, αξία μετρήσιμη, ποσοτική, ενώ και οι νοοτροπίες των γυναικών αλλάζουν σταδιακά.

Κάτω από την πίεση καινούργιων κοινωνικών, οικονομικών και πολιτικών δεδομένων και δομών και υπό το πρίσμα νέων νομοθετικών ρυθμίσεων, οι γυναίκες αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερη μόρφωση και διεκδικούν ισότιμα μια θέση απασχόλησης στη σύγχρονη αγορά εργασίας. Παράλληλα, ορισμένα παραδοσιακά

¹² Milkman, R. (1979), Women's work and the economic crisis, in: N. Cott-E. Pleck (eds). *A Heritage of her own*. New York, p. 507-541.

εμπόδια φάνηκαν να ξεπερνιούνται: η γέννηση παιδιών και η δημιουργία οικογένειας δε φαίνεται να αποτελεί πλέον κυρίαρχο ρόλο απομάκρυνσης από την αγορά εργασίας, ιδιαίτερα στην περίπτωση των γυναικών με υψηλό μορφωτικό επίπεδο.¹³

Από την άλλη πλευρά, όμως, η σημασία των συμβολικών αξιών που προσδιορίζουν το αρσενικό και το θηλυκό αποτελεί και αυτή καθοριστικό παράγοντα για την κατανόηση του προβλήματος της γυναικείας απασχόλησης και των γυναικείων επαγγελμάτων, ενώ αναδεικνύουν τον κατά φύλο παγιωμένο κοινωνικό διαχωρισμό.

Είναι εμφανές, λοιπόν, ότι ο εκσυγχρονισμός και οι κοινωνικοί μετασχηματισμοί δημιουργούν νέες ανάγκες και δομικές ανακατατάξεις, αλλά οι σύγχρονες αξίες και η καταχώρηση της Συνταγματικής επιταγής για την ισότητα των φύλων εξακολουθούν να συναντούν εμπόδια. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα πολλές γυναίκες σήμερα –παρά τη σαφή βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσής τους και την ένταξή τους στην αγορά εργασίας– να βρίσκονται αντιμέτωπες με τις παραδοσιακές δομές και να βιώνουν τους παραδοσιακούς ρόλους στο πλαίσιο της κοινωνικής και επαγγελματικής τους ζωής.

¹³ Βλ. Μαράτου-Αλιπράντη Λ. (2000), *ό.π.*

2. ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΚΑΤΑΜΕΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΧΩΡΟ

Όπως έχει επισημανθεί σε διάφορες μελέτες, η γυναίκα εργάζεται όχι μόνο για βιοποριστικούς λόγους, αλλά και για να βελτιώσει τη θέση της στο κοινωνικό γίνεσθαι, καθώς και να εξασφαλίσει την πολυπόθητη αυτονομία της. Το κλίμα των αντιφάσεων που συνεχίζει να υφίσταται στον εργασιακό χώρο και στην επιλογή επαγγέλματος δημιουργεί ένα πλέγμα παραγόντων που την συγκρατεί –ως εργαζόμενη– σε αυτό που ονομάζουμε «εργαζόμενη δεύτερης ταχύτητας».¹⁴ Στο κεφάλαιο αυτό, θα αναφερθούμε στις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις, καθώς και σε κάποια γενικά δεδομένα για τη σύγχρονη αγορά εργασίας και τη θέση της γυναίκας. Επίσης, γίνεται αναφορά σχετικά με την οικιακή εργασία και τον καταμερισμό ανάμεσα στα δύο φύλα και επιχειρείται να δοθεί απάντηση στο κατά πόσο η οικιακή εργασία εξακολουθεί να είναι γένους θηλυκού.

2.1 Άμεσες και έμμεσες διακρίσεις

Οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών είναι δύο ειδών: *οι άμεσες και οι έμμεσες*. Οι *άμεσες* αφορούν στις διαφορές στην αμοιβή και τις διαφοροποιήσεις στους κλάδους απασχόλησης (τη συγκέντρωση του γυναικείου εργατικού δυναμικού σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και θέσεις) οι οποίες λίγο-πολύ αντικατοπτρίζουν την άποψη ότι οι βιολογικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα συνεπάγονται διαφορές ικανοτήτων προς εργασία – διαφορές για παράδειγμα της νοημοσύνης.¹⁵

Αυτό που επισημαίνεται στην έρευνα των Koukoulis-Spiliotopoulos κ.ά.¹⁶, είναι ότι οι διακρίσεις αυτές εν μέρει προωθούνται και από συγκεκριμένους Νόμους και Νομολογίες, καθώς η σχετική με τη γυναικεία απασχόληση νομοθεσία διέπεται από δύο βασικές αρχές: εκείνης της προστασίας της γυναίκας έξω από το σπίτι της και εκείνη της ισότητάς της με τον άνδρα συνάδελφό της. Η προστασία αυτή αφορά στα ιδιαίτερα (βιολογικά) χαρακτηριστικά του θηλυκού φύλου (προστασία της μητρότητας κ.λπ.) και ουσιαστικά συνιστά αναγνώριση των διαφορών των φύλων.¹⁷

¹⁴ Φραγκάκη, Μ., Η Ελληνίδα εργαζόμενη «Δεύτερης Ταχύτητας», *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, τ. 44, 17/2/2000

¹⁵ Βλ. Μουσούρου, Λ.Μ. (2003), *Γυναίκα και Απασχόληση*, Αθήνα: Gutenberg, σ. 109.

¹⁶ Koukoulis-Spiliotopoulos, S., Agellopoulos-Zervoyiannis, P. & Petroglou, A. (1982), *La position des femmes dans le Droit du Travail et la Sécurité Sociale: Rapport National: Grèce*, in: Aaron B & Farwell D.F. (eds), *Position of Women in Labor Rand Social Security Law*, vol. III, International Society for Labor Law and Social Security, The Bureau of National Affairs Inc., Washington DC, p. 251-73.

¹⁷ Ο πρόσφατος Νόμος υπ' αριθμ. 3488 11/9/2006 σχετικά με την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις, εισάγει μια σειρά σημαντικών μεταρρυθμίσεων στα ζητήματα αυτά.

Πολύ συχνά, όμως, συγχέονται οι διαφορές αυτές του φύλου με άλλες που σχετίζονται με τις κοινωνικές αντιλήψεις για τις διαφορές αυτές και, έτσι, η προστασία που παρέχουν οι Νόμοι δεν εξαντλείται στην αναγνώριση των διαφορών σε σχέση με το κοινωνικό φύλο, αλλά επεκτείνεται και στην αναγνώριση διαφορών εξαιτίας του γένους. Όπως επισημαίνει ο Καλιόρης, το ζήτημα αντιμετωπίζεται με την αντικατάσταση του όρου «ισότητα» από τον όρο «ισοτιμία»: ο πρώτος παραπέμπει στην υπέρβαση των διαφορών και ο δεύτερος στην ισότητα εν διαφορά.¹⁸

Εκτός από τις άμεσες διακρίσεις υπάρχουν οι έμμεσες και σύμφωνα με τη Μουσούρου:¹⁹

«Θεωρούμε ως έμμεσες τις διακρίσεις αυτές που είναι αποτέλεσμα των κοινωνικά προσδιορισμένων συνθηκών κάτω από τις οποίες οι γυναίκες αποφασίζουν να εργασθούν – συνθήκες που περιλαμβάνουν τον κοινωνικό ρόλο στον οποίο κοινωνικοποιήθηκαν. Οι έμμεσες διακρίσεις δεν είναι δυνατόν να εξαιρεθούν με τη λήψη άμεσων μέτρων (μια αλλαγή νόμου για παράδειγμα)· μπορούν να καταπολεμηθούν μέσω της μακροχρόνιας διαδικασίας ευαισθητοποίησης του κοινωνικού συνόλου σχετικά με τις επιπτώσεις των διάφορων επιπέδων διακρίσεων και πεποιθήσεων που είναι βαθιά ριζωμένες και από τις οποίες εξαρτάται η καθημερινή κοινωνική πρακτική. Οι έμμεσες διακρίσεις συναντώνται στις διαφοροποιήσεις όσον αφορά τη σύνθεση του γυναικείου εργατικού δυναμικού (κυρίως όσον αφορά την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση και την εκπαίδευση), όπως και τη συγκέντρωση των γυναικών σε συγκεκριμένες οικονομικές δραστηριότητες και σε συγκεκριμένες εργασίες».

Εξάλλου, δεν πρέπει να ξεχνάμε και τις δύσκολες συνθήκες που δημιουργεί η παρούσα συγκυρία στην αγορά εργασίας, με την έμφαση στην ευελιξία της απασχόλησης (μερική, προσωρινή απασχόληση) και στη λεγόμενη «προσαρμοστικότητα» των εργαζομένων, δηλαδή την ανάγκη συνεχιζόμενης κατάρτισής τους.²⁰

Στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε. παρατηρείται έντονη αύξηση της γυναικείας απασχόλησης μετά το 1960, ενώ στη χώρα μας μετά το 1980.²¹ Επίσης, με την άνοδο του επιπέδου εκπαίδευσης των γυναικών παρατηρείται κάποια σχετική βελτίωση στην κοινωνική τους θέση και στον τομέα της απασχόλησης. Οι γυναίκες αρχίζουν να εισέρχονται σε επαγγελματικούς τομείς που θεωρούνταν μέχρι πρόσφατα αποκλειστικά

¹⁸ Βλ. Καλιόρης, Γ. (1979). *Η ισότητα της διαφοράς*, Αθήνα: Διογένης (Τα σημερινά προβλήματα), 2^η έκδοση,

¹⁹ Βλ. Μουσούρου, Λ.Μ. (2003), *Γυναίκα και Απασχόληση*, Αθήνα: Gutenberg, σ. 110.

²⁰ Η συμμετοχή των γυναικών στα προγράμματα κατάρτισης και επανακατάρτισης αποτελεί στόχο οικονομικών και πολιτικών διεθνών οργανισμών (π.χ. Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1986: 10-11 και IRDAC, 1990).

²¹ Βλ. Πετρινώτη, Ξ. (1989), Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και η περίπτωση της Ελλάδας, *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, No. 74, σ. 105-140.

«ανδρικοί»,²² αλλά και η ίδια η γυναικεία εργασιακή συμπεριφορά τείνει να συγκλίνει με το ανδρικό πρότυπο. Ακόμη, οι ρυθμίσεις και οι νόμοι για την «ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις» στις χώρες της Ε.Ε. και την «προστασία και διευκόλυνση εργαζομένων με οικογενειακές σχέσεις» αποτελούν θετικά μέτρα εκσυγχρονισμού της νομοθεσίας και στη χώρα μας και διευκολύνουν την εξέλιξη των παραπάνω κοινωνικών διεργασιών.²³

Πάντως, όπως προκύπτει από τα στατιστικά δεδομένα, οι γυναίκες στη χώρα μας, όπως και αλλού, έχουν μικρή παρουσία στα επαγγέλματα των ομάδων, διευθυντικά στελέχη, επιστήμονες-ελεύθεροι επαγγελματίες, αυτοαπασχολούμενοι-εργοδότες, ενώ παράλληλα, παρατηρείται ακόμη, πολύ μεγάλο ποσοστό γυναικών στον τριτογενή τομέα, στην κατηγορία «παροχή υπηρεσιών», στους υπαλλήλους γραφείου (χαμηλά και μεσαία στελέχη), στα «συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας» (ιδιαίτερα στον αγροτικό χώρο). Πιο αναλυτικά στατιστικά δεδομένα παρουσιάζονται στο επόμενο κεφάλαιο.

Εξάλλου, ως προς τις διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών αναφορικά με τη θέση των γυναικών στην οικονομία γενικώς και ειδικότερα στην αγορά εργασίας, σχετική Έκθεση της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (ΟΚΕ) διαπιστώνει τα εξής:²⁴

- Παρατηρείται απουσία των γυναικών από τα οικονομικά κέντρα λήψης αποφάσεων, από τα οποία χαράσσονται οικονομικές, νομισματικές και άλλες πολιτικές.
- Υπάρχει ακόμα διαχωρισμός των επαγγελμάτων κατά φύλο.
- 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 και στον ακαδημαϊκό-επιστημονικό τομέα (βλ. παρακάτω).
- Παρατηρείται αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στις άτυπες μορφές απασχόλησης.
- Υπάρχουν φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης.

²² Στο σημείο αυτό πρέπει να είμαστε ιδιαίτερα προσεκτικοί, καθώς «η κατάκτηση από μέρους των γυναικών κλάδων που ήσαν παραδοσιακά ανδρικοί μπορεί βέβαια να σημαίνει εξάλειψη των σε βάρος τους διακρίσεων, μπορεί όμως και να εκφράζει την υποβάθμιση των κλάδων αυτών – και την λόγω αυτής απομάκρυνση των ανδρών. Προκειμένου, λοιπόν, να αξιολογήσει κανείς την πραγματική σημασία μιας «κατάκτησης» αυτού του είδους, θα πρέπει να εκτιμήσει τον βαθμό απομάκρυνσης των ανδρών από τον κλάδο, ο οποίος (βαθμός) είναι στοιχείο σημαντικότερο από την είσοδο των γυναικών που τον κατέκτησαν» (βλ. σχετικά: Μουσούρου, Λ.Μ. (2003). *Γυναίκα και Απασχόληση*, σελ. 74).

²³ Βλ. *Οδηγός Καλών Πρακτικών για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής* (2005), Αθήνα, Equal/Andromeda.

²⁴ Βλ. Φραγκάκη, Μ., Η Ελληνίδα εργαζόμενη «Δεύτερης ταχύτητας», *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, τ. 44, 17/2/2000, σ. 44-45.

- Υπάρχουν διακρίσεις στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών, που δημιουργούν εμπόδια στη συμμετοχή τους στην απασχόληση.
- Υπάρχουν νομικά και θεσμικά εμπόδια κατά την πρόσβαση των γυναικών στην ιδιοκτησία γης και στα πιστωτικά συστήματα.
- Παρατηρείται άνιση κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων και ευθυνών και έλλειψη κοινωνικών υποδομών στήριξης της οικογένειας.

Η μικρή συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων και χάραξης πολιτικής σε όλα τα επίπεδα της κοινωνικο-οικονομικής δομής επηρεάζει αρνητικά την ουσιαστική αλλαγή της θέσης και του ρόλου της στο πλαίσιο της σύγχρονης κοινωνίας. Το γεγονός αυτό συνδέεται τόσο με τη δυσκολία ουσιαστικής ανατροπής των δεδομένων κοινωνικο-οικονομικών δομών όσο και με την αδρανοποίηση ή τη μη χρήση/εφαρμογή των θεσμικών αλλαγών και μέτρων που θα μπορούσαν να βελτιώσουν την επαγγελματική θέση των γυναικών.

Από την άλλη πλευρά, χωρίς αμφιβολία, οι θεσμικές αλλαγές τόσο στις χώρες της Ε.Ε. όσο και στη χώρα μας, όπως ήδη σημειώσαμε, ενισχύουν την πιο ισότιμη συμμετοχή των γυναικών σε διάφορους τομείς της κοινωνικής, οικονομικής και πολιτικής ζωής στη βάση της αλλαγής στις αντιλήψεις για τη γυναικεία ταυτότητα, ενώ παρατηρούνται τα ακόλουθα:

- Αυξημένη (συγκριτικά με το παρελθόν) γυναικεία απασχόληση.
- Σταδιακή απαξίωση της αντίληψης περί της ανδρικής ανωτερότητας και της γυναικείας κατωτερότητας προς μια πιο ισότιμη αντιμετώπιση.
- Πιο ενεργή στάση των γυναικών για τη βελτίωση της επαγγελματικής τους θέσης μέσα από την ουσιαστική συμμετοχή τους σε «ανδρικά» επαγγέλματα (τεχνολογικής και θετικής κατεύθυνσης).

2.2 Η οικιακή εργασία παραμένει γένους θηλυκού;

Ο διαχωρισμός ανάλογα με το φύλο του δημόσιου και του ιδιωτικού χώρου εξακολουθεί να χαρακτηρίζει τον αναπτυσσόμενο κόσμο και αντανακλά την αντίληψη ότι ο δημόσιος χώρος της «εργασίας» και ο ιδιωτικός της «οικογένειας» αποτελούν δύο διαφορετικούς και ξεχωριστούς χώρους. Η διχοτόμηση αυτή έχει ταυτιστεί, επίσης, με την αντίληψη ότι ο «δημόσιος χώρος είναι γένους αρσενικού» και ο «ιδιωτικός χώρος γένους θηλυκού».²⁵

²⁵ Βλ. De Singly, Fr. (1994). *Le soi, le couple et la famille*, Paris: Nathan. Andrews, A., Bailyn, L. (1993). «Segmentation and Synergy. Two Models of Linking Work and Family», in: *Men, Work and Family*, J. Hood (ed), London: Sage Publications. Μουσουρού, Α. & Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.) (2004). *Ζητήματα Οικογενειακής Ζωής*. Αθήνα: Gutenberg.

Οι διάφοροι παράγοντες που συνετέλεσαν στις αλλαγές ως προς τους γυναικείους και ανδρικούς ρόλους στο πλαίσιο της σύγχρονης οικογένειας διαγράφονται, κυρίως, στη διαδικασία συνολικής εξέλιξης των κοινωνιών και συνδέονται άμεσα με τη μετάβαση από την αγροτική-οικιακή οικονομία, όπου υπήρχε ανάμειξη οικογένειας-επιχείρησης, στη βιομηχανική-καταναλωτική. Μέχρι το πρώτο μισό του 20^{ου} αιώνα, το μοντέλο οικογένειας με «*συμπληρωματικούς ρόλους*» υπερτερεί και η πλειοψηφία των παντρεμένων γυναικών δεν εργάζεται, εφόσον η άσκηση επαγγελματικής απασχόλησης θεωρείται ασυμβίβαστη με την ανατροφή των παιδιών.²⁶

Μετά τη δεκαετία του '60, η ταχύτατη οικονομική ανάπτυξη στις δυτικές χώρες συντελεί στη διεύρυνση των δυνατοτήτων συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, η επικράτηση των νέων καταναλωτικών προτύπων, που στοχεύουν στην αύξηση των δαπανών, σε συνδυασμό με την τάση μεγιστοποίησης της ευημερίας του νοικοκυριού είχαν θετική επίδραση στη γυναικεία απασχόληση. Οι νέες καταναλωτικές αντιλήψεις θεωρούνται, λοιπόν, η κινητήρια δύναμη των μεταβολών και συντελούν στην αύξηση του αριθμού των γυναικών με επαγγελματική εξωοικιακή απασχόληση.

Η εξέλιξη αυτή οδηγεί στον επαναπροσδιορισμό των γυναικείων και ανδρικών ρόλων μέσα και έξω από το σπίτι και στην επικράτηση νέων μοντέλων οικογένειας. Οι οικογένειες «*διπλής σταδιοδρομίας*», με «*αδιαφοροποίητους συζυγικούς ρόλους*», αυξάνονται συνεχώς, ενώ η συμμετοχή του άνδρα στην οικιακή σφαίρα γίνεται ολοένα και πιο ουσιαστική. Η συνεχής αύξηση που παρατηρείται στον αριθμό των γυναικών που θέλουν να εργαστούν δεν οφείλεται πάντως στο γεγονός ότι απελευθερώθηκαν από τις οικιακές εργασίες -αντίθετα μάλιστα οι γυναίκες τώρα εργάζονται περισσότερο για να ανταπεξέλθουν στο διπλό τους ρόλο- αλλά στο *ότι απλά, το παραδοσιακό μοντέλο της γυναίκας-νοικοκυράς φθίνει*.²⁷

Το γεγονός, ωστόσο, ότι η γυναίκα εξακολουθεί να πραγματοποιεί το μεγαλύτερο μέρος από τις οικιακές εργασίες και ότι υφίσταται η «*διπλή μέρα*», αποτελεί ένδειξη της μεγαλύτερης δέσμευσής τους στην οικιακή σφαίρα, αλλά και συγχρόνως της μειωμένης επαγγελματικής τους εξάρτησης. Ακόμη, ο μικρότερος χρόνος που οι μητέρες επενδύουν στην οικιακή εργασία σήμερα, είναι αποτέλεσμα μιας διπλής εξέλιξης: α) στη μετατόπιση μέρους των οικογενειακών υποχρεώσεων σε άλλους θεσμούς που διευκολύνουν την εργαζόμενη μητέρα (σχολεία, παιδικοί σταθμοί, κ.λπ.) και β) στην παροχή διαφόρων υπηρεσιών και στην πραγματοποίηση οικιακών εργασιών και από άλλες γυναίκες - μέλη του άμεσου οικογενειακού περιβάλλοντος.

²⁶ «Συμπληρωματικούς ρόλους» έχουμε όταν οι δραστηριότητες του συζύγου και της συζύγου είναι μεν διαφορετικές, αλλά έχουν τέτοια λειτουργική σχέση μεταξύ τους, ώστε να αλληλοσυμπληρώνονται.

²⁷ Βλ. Μαράτου- Αλιπράντη, Λ. (1999), *Η οικογένεια στην Αθήνα: Οικογενειακά πρότυπα και συζυγικές πρακτικές*, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, σσ. 24-27.

Όπως γίνεται εμφανές, οι αλλαγές στις οικογενειακές δομές και στους ρόλους των ανδρών και των γυναικών, μέσα και έξω από το σπίτι συνδέονται άμεσα με τις διαδικασίες εκβιομηχάνισης καθώς και με την επικράτηση σύγχρονων καταναλωτικών προτύπων που επιβάλλουν πλέον την ύπαρξη δύο μισθών σε κάθε νοικοκυριό.

Τίθενται, ωστόσο, τα εξής ερωτήματα: Η μεγαλύτερη παρουσία εργαζομένων γυναικών και οικογενειών «διπλής σταδιοδρομίας» διαφοροποίησε τις σχέσεις των δύο συζύγων στην οικιακή σφαίρα; Υπάρχει ισορροπία στην κατανομή των οικιακών εργασιών στο πλαίσιο της καθημερινής ζωής; Ποιος από τους δύο συζύγους πραγματοποιεί τις περισσότερες οικιακές εργασίες; Ποιος αφιερώνει περισσότερο χρόνο για την καθημερινή φροντίδα των παιδιών;

Έρευνες που πραγματοποίησε το ΕΚΚΕ τόσο στη δεκαετία του 90' όσο και πιο πρόσφατα υποδεικνύουν ότι οι γυναίκες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στις οικιακές εργασίες καθημερινά και ο χρόνος αυτός είναι σχεδόν διπλάσιος.²⁸ Επίσης, υπογραμμίζουν ότι αν και η εξωοικιακή επαγγελματική απασχόληση των γυναικών συνεπάγεται και σχετική αύξηση της συμμετοχής του άνδρα στην οικιακή οργάνωση, δε θα πρέπει να υπερτιμηθεί ο ρόλος της γυναικείας απασχόλησης, καθώς δεν αποτελεί, προς το παρόν, επαρκή προϋπόθεση για την πλήρη ισότητα, όπως τα διάφορα ερευνητικά δεδομένα επισημαίνουν.²⁹

Στην προσπάθεια οικονομικής αποτίμησης της οικιακής εργασίας, η τελευταία εντάχθηκε στη *μη τυπική* μαζί με την εθελοντική και αναδείχθηκε σε σημαντικό αντικείμενο διερεύνησης στα πλαίσια τόσο του φεμινιστικού προβληματισμού όσο και της νεοκλασικής σχολής σύμφωνα με τη θεωρία του Becker για τη μέτρηση της κατανομής του χρόνου.³⁰ Ωστόσο, όπως επισημάνθηκε, η οικονομική αποτίμηση της οικιακής εργασίας παρουσιάζει προβλήματα γιατί δεν μπορούν όλες οι εργασίες να αποτιμηθούν με οικονομικούς όρους. Οι άνδρες, όπως ήδη αναφέρθηκε, με πολύ αργό ρυθμό αρχίζουν να συμμετέχουν στις οικιακές και στις άλλες υποχρεώσεις που έχουν σχέση με τη φροντίδα των παιδιών.³¹

Πράγματι, αν και η ύπαρξη δυο διαφορετικών κόσμων εξακολουθεί να υφίσταται στο πλαίσιο της καθημερινής/οικογενειακής ζωής, οι πρόσφατοι όροι «εργασία-οικογένεια», «συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής», «οικογενειακός καταμερισμός της εργασίας» αντανakλούν την αναγκαιότητα να επιχειρήσουμε να

²⁸ Στο ίδιο.

²⁹ Στο ίδιο, και Συμεωνίδου, Χ. (2006), Η κατανομή της απασχόλησης στην αγορά εργασίας και στο νοικοκυριό: αποτελέσματα Πανελλήνιας έρευνας, στο: Σ. Κονιόρδος, Λ. Μαράτου-Αλιπράντη, Ρ. Παναγιωτοπούλου (επιμ.), *Κοινωνικές Εξελίξεις στη Σύγχρονη Ελλάδα*, Αθήνα: εκδ. Σάκκουλα, σ. 395- 412.

³⁰ Βλ. Πετρινωτή, Ξ. (1989), Προβληματισμοί γύρω από τη μέτρηση και την αποτίμηση της ολικής εργασίας των γυναικών, *Σύγχρονα Θέματα*, No. 40: 47-60.

³¹ Βλ. Μαράτου- Αλιπράντη, Λ..(1999), *ό.π.* και Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (1991), Γυναικείες σταδιοδρομίες και οικιακή εργασία: Η περίπτωση των γυναικών της Αθήνας, *Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών*. Τόμος Α' 4: 69-91.

συνενώσουμε έννοιες που παραδοσιακά ήταν χωριστές, να εξισορροπήσουμε τις υποχρεώσεις και τους ρόλους των γυναικών και των ανδρών και να επαναπροσδιορίσουμε τα όρια ανάμεσα στην οικογένεια και την εργασία.³²

³² Βλ. Fauve-Chamoux, A. (ed.) (2004), *Domestic Service and the Formation of European Identity. 16-21st Centuries*. Bern: Peter Lang. Επίσης, Kaufman, J. (1997), Τα άπλυτα του ζευγαριού, Εκδόσεις Μαραθιά.

3. ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1 Οι σύγχρονες τάσεις στην ελληνική αγορά εργασίας και τα πιο πολυπληθή επαγγέλματα

Στην ενότητα αυτή, θα αναφερθούμε στις σύγχρονες τάσεις της ελληνικής αγοράς εργασίας και στα πιο πολυπληθή επαγγέλματα. Η σύγχρονη παγκοσμιοποιημένη οικονομία επηρεάζει πολλαπλώς και την Ελλάδα, αλλά υπάρχουν παράλληλα επιμέρους ιδιαιτερότητες που χαρακτηρίζουν την ελληνική οικονομία. Όπως φαίνεται στον πίνακα 1, ο άλλοτε κραταιός αγροτικός τομέας γνωρίζει πρωτοφανή συρρίκνωση (περίπου στο ένα τρίτο την τελευταία δεκαετία), όπως επίσης η κτηνοτροφία και η αλιεία. Η βιομηχανία (που δεν ήταν ποτέ σε σημαντική ανάπτυξη στην Ελλάδα) δέχεται ακόμα ένα «πλήγμα», καθώς πολλές επιχειρήσεις μεταφέρουν τις παραγωγικές τους δραστηριότητες σε γειτονικές βαλκανικές χώρες και σε άλλες της Ανατολικής Ευρώπης. Από την άλλη μεριά, ο τριτογενής τομέας γνωρίζει σημαντική αύξηση.

Πίνακας 1. Εξέλιξη του οικονομικά ενεργού πληθυσμού στους τρεις βασικούς τομείς της οικονομικής δραστηριότητας, κατά φύλο %, 1961-2000

	1961		1971		1981		1991		2000	
	A	Γ	A	Γ	A	Γ	A	Γ	A	Γ
<i>Γεωργία</i>	48,2	55,5	35,7	53	19,9	26,7	25,6	41,6	14,3	18,3
<i>Βιομηχανία</i>	21,9	13,3	29,1	16,4	29,9	17,5	34	18,2	29,3	12,5
<i>Υπηρεσίες</i>	29,9	31,2	25,2	28,6	50,2	55,8	40,5	40,2	56,4	69,2

Πηγή: ΕΣΥΕ. Επεξεργασία δεδομένων απογραφών 1961, 1971, 1981, 1991

Όλα αυτά δημιουργούν τις αντίστοιχες τάσεις στη δομή της απασχόλησης: Οι θέσεις εργασίας για τους αγρότες και τους βιομηχανικούς εργάτες μειώνονται σοβαρά, ενώ αντίθετα αυξάνεται η ζήτηση σε διάφορα επαγγέλματα στους κλάδους των υπηρεσιών, στο εμπόριο, τον τουρισμό, την υγεία, την υψηλή τεχνολογία και γενικότερα σε ειδικότητες του τριτογενούς κυρίως τομέα.³³

Η ελληνική οικονομία στηρίζεται κατά βάση –και σε αντίθεση με ό,τι συμβαίνει στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες– σε τομείς, όπως ο τουρισμός, η εμπορική ναυτιλία και οι κατασκευές.³⁴ Η ραγδαία είσοδος της τεχνολογίας στη βιομηχανία και το κύμα ανεργίας που αυτή συνεπάγεται σε πανευρωπαϊκή κλίμακα δεν επηρέασε τόσο την Ελλάδα όσο άλλες χώρες της Γηραιάς Ηπείρου.

³³ Στο ίδιο σ. 77

³⁴ Στο ίδιο, σ. 77

Αναλυτικότερα η χώρα μας θα μπορούσε να χαρακτηριστεί κοινωνία των υπηρεσιών και των δεκάδων χιλιάδων υπαλλήλων, καθώς και κοινωνία της οικοδομής και των δομικών έργων. Τόσο ο πρωτογενής τομέας όσο και ο δευτερογενής (μεταποιητική βιομηχανία) συρρικνώνονται, ενώ ανθούν οι μη παραγωγικοί τομείς, όπως οι εκμισθώσεις και οι κάθε είδους χρηματοοικονομικές δραστηριότητες.³⁵

Οι Έλληνες είναι κατά κύριο λόγο **πωλητές, ιδιοκτήτες και «προϊστάμενοι» μικρών εμπορικών επιχειρήσεων και υπάλληλοι γραφείου** (οι μισοί από αυτούς, δακτυλογράφοι). Πάρα πολλοί ασκούν το επάγγελμα του οδηγού κάθε κατηγορίας (μέσων μαζικών μεταφοράς, φορτηγών, ταξί κ.λπ.). Είναι, επίσης, καθηγητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, σερβιτόροι, ιδιοκτήτες μικρών εστιατορίων, ιδιοκτήτες ή προϊστάμενοι μικρών ξενοδοχείων, κτίστες, γιατροί, δάσκαλοι, λογιστές. Σταθεροί σε αριθμό παραμένουν, εδώ και δεκαετίες, οι δημόσιοι υπάλληλοι (ένας στους έξι εργαζόμενους αυτής της χώρας φέρει αυτή την ιδιότητα).³⁶

Σε άνοδο είναι οι τεχνολόγοι, οι νοσοκόμοι/-ες, οι απασχολούμενοι/-ες με τα χρηματοπιστωτικά και τις αγοραπωλησίες, οι λογιστές και οι υπάλληλοι λογιστηρίου. Υπό εξαφάνιση είναι τα επαγγέλματα του καπνοκαλλιεργητή, του γαζωτή ή του κόπτη (αφού ο κλάδος της κλωστοϋφαντουργίας κατακρημνίζεται), του γουναρά και του υποδηματοποιού. Όσο για τους βοσκούς, όσοι λίγοι έχουν απομείνει είναι κυρίως αλλοδαποί.

Σε ό,τι αφορά τις αυξομειώσεις στα επιμέρους επαγγέλματα, αυτές είναι εντυπωσιακές. Συγκεκριμένα, οι απασχολούμενοι στον αγροτικό τομέα παρουσιάζουν μείωση της τάξης του 32%, δηλαδή ο ένας στους τρεις απασχολούμενους του 1993 έχει εξαφανιστεί (έχει πάρει σύνταξη, έχει αλλάξει δουλειά, έχει μείνει άνεργος κ.λπ.). Τα επαγγέλματα του τομέα της βιομηχανίας παρουσιάζουν και αυτά συρρίκνωση με εντυπωσιακότερη εκείνη του τομέα της υφαντουργίας και της ένδυσης, που παρουσιάζει μείωση της τάξης του 55% (Πίνακας 1-Παράρτημα 1).

Ο τομέας των υπηρεσιών παρουσιάζει τεράστιες αυξήσεις, με μεγαλύτερη (110%) εκείνη της κατηγορίας που περιλαμβάνει τους εξειδικευμένους πωλητές, τους χρηματιστές, τους μεσίτες και όσους ασχολούνται γενικά με την εξυπηρέτηση των επιχειρήσεων. Η αύξηση αυτή είναι της τάξης του 65% για τους **άνδρες** και του 184% (σχεδόν τριπλάσιες) για τις **γυναίκες**.

Επίσης, οι υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών παρουσιάζουν αύξηση, η οποία ανέρχεται σε 65%. Και εδώ η αύξηση είναι 24% για τους **άνδρες** και 104% για τις **γυναίκες**. Αν εξετάσουμε την εξέλιξη των απασχολουμένων σε σχέση με τη θέση τους

³⁵ Βλ. Δεληθανάση, Μ. (2005), Ελλάδα, χώρα υπαλλήλων και υπηρεσιών., *Η Καθημερινή της Κυριακής*, 23/01/2005.

³⁶ Στο ίδιο.

στο επάγγελμα από το 1993 έως το 2004, παρατηρούμε ότι ο αριθμός των αυτοαπασχολούμενων παρουσιάζει μια ελάχιστη αύξηση 1,6%. Αντίθετα, οι μισθωτοί παρουσιάζουν μεγάλη άνοδο (38,5%). Ανέρχονται σε 2,745 εκατομμύρια και καταγράφουν μια νέα τάση στην εργασία. Οι βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση έχουν μειωθεί κατά 39% και ο αριθμός τους ανέρχεται στις 275.000. Η μείωση αυτή οφείλεται κατά κύριο λόγο στις **γυναίκες ηλικίας 45 ετών και άνω**, οι οποίες ήταν βοηθοί στις αγροτικές εκμεταλλεύσεις και σταμάτησαν να εργάζονται, αφενός λόγω της συρρίκνωσης του τομέα αυτού, είτε εγκαταστάθηκαν σε αστικά κέντρα και αφετέρου λόγω της αντικατάστασής τους από οικονομικούς μετανάστες (Πίνακας 1. Παράρτημα 1).

3.2 Η επαγγελματική απασχόληση των γυναικών στην Ελλάδα: συγκριτική επισκόπηση με Ε.Ε.

Στη συνέχεια, μετά την παρουσίαση των γενικών τάσεων της απασχόλησης στην Ελλάδα, θα παρουσιάσουμε κάποια στατιστικά στοιχεία για τη γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση. Όπως θα δούμε, εξακολουθούν να υφίστανται σημαντικές διαφορές ανάμεσα στην ανδρική και τη γυναικεία απασχόληση, τόσο όσον αφορά στην κλαδική κατανομή των θέσεων απασχόλησης όσο και τη θέση που κατέχουν οι γυναίκες στην επαγγελματική ιεραρχία στο εσωτερικό των κλάδων και των επιχειρήσεων στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα³⁷.

Διαφορές με βάση το φύλο είναι εμφανείς και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, όμως, οι διαφορές αυτές στη χώρα μας είναι ακόμη πιο έντονες και αποκλίνουν σημαντικά από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Η ποσοστιαία διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών απασχολούμενων το 2003 άγγιξε στη χώρα μας τα επίπεδα του 28,6%. Η σύγκριση με το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15 για την ίδια χρονιά (16,6%) είναι απογοητευτική. Στην Ισπανία, μια άλλη χώρα της νότιας Ευρώπης, το χάσμα είναι μικρότερο (27,2%), κινείται όμως και αυτό σε μεγάλα επίπεδα. Οι μικρότερες διαφορές παρατηρούνται στις Σκανδιναβικές χώρες. Στη Σουηδία, πάντα για το 2003, η διαφορά είναι στα επίπεδα του 2,7% και στη Φινλανδία δεν ξεπερνάει το 4% (Πίνακας 2).

³⁷ Για τα δομικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα βλέπε τη μελέτη: Επίσης, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, (2000), Βασικές μεταβολές στην κατάσταση απασχόλησης των γυναικών: 1993-1999, Ιούνιος 2008, text at: <http://www.kethi.gr>. Επίσης Βιτσιλάκη- Σορωνιάτη , Χ. και Φώκιαλη, Π. (επιμ.) (2007) *Φύλο και απασχόληση*, Ατραπός, Αθήνα.

Πίνακας 2. Το χάσμα των δύο φύλων στην απασχόληση (ποσοστιαία διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών απασχολούμενων (Ε.Ε. και επιλεγμένες χώρες)

	1999	2000	2001	2002	2003
<i>ΕΕ - 25</i>	18	17,7	17	16,3	15,7
<i>ΕΕ - 15</i>	19,1	18,7	18,1	17,2	16,6
<i>Ευρωζώνη</i>	13	12,2	11,7	11,6	11,4
<i>Αυστρία</i>	18	17,7	15,7	13,4	13
<i>Βέλγιο</i>	17,7	18	17,8	16,9	15,5
<i>Κύπρος</i>	-	25,4	22,1	19,8	18,4
<i>Τσεχία</i>	16,6	16,3	16,3	16,9	16,8
<i>Γερμανία</i>	15,4	14,8	14,1	12,8	11,9
<i>Δανία</i>	9,7	9,2	8,2	8,3	9,1
<i>ΕΕ</i>	8	7,4	7,6	8,6	8,2
Ελλάδα	30,2	29,9	29,9	28,9	28,6
<i>Ισπανία</i>	30,8	29,9	29,4	28,5	27,2
<i>Φινλανδία</i>	5,8	5,9	5,4	3,8	4
<i>Γαλλία</i>	14	14	13,7	12,8	12,2
<i>Ουγγαρία</i>	13,4	13,4	13,1	13,1	12,6
<i>Ιρλανδία</i>	22,5	22,1	21,5	19,9	19,2
<i>Ιταλία</i>	29	28,4	27,4	27,1	16,9
<i>Λιθουανία</i>	4,9	2,8	2,7	5,5	5,6
<i>Λουξεμβούργο</i>	25,9	24,9	24,1	23,5	21,3
<i>Λετονία</i>	10,2	7,7	6,2	7,5	8,2
<i>Μάλτα</i>	-	41,9	44,1	40,8	-
<i>Ολλανδία</i>	18,6	18,6	17,6	16,2	15,1
<i>Πολωνία</i>	13	12,3	11,5	10,7	10,5
<i>Πορτογαλία</i>	16,3	16,1	15,7	15,1	13,5
<i>Σουηδία</i>	4,6	4,2	3,4	2,7	2,7
<i>Σλοβενία</i>	8,8	8,8	9,8	9,6	9,8
<i>Σλοβακία</i>	12,2	10,7	10,2	11	11,1
<i>Ην. Βασίλειο</i>	13,5	13,3	13,3	12,7	12,8

*Πηγή: Harmonised Unemployment Series, LFS, Eurostat
Επεξεργασία: ΚΕΘΙ*

Ο παρακάτω πίνακας (Πίνακας 3) αναφέρεται σε συγκριτικά δεδομένα για την εξέλιξη της γυναικείας και ανδρικής απασχόλησης στο σύνολο των Ευρωπαϊκών χωρών κατά την περίοδο 1999-2004. Όπως φαίνεται, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στη χώρα μας είναι σημαντικά χαμηλότερο από το αντίστοιχο μέσο ποσοστό της Ε.Ε. των 15. Πράγματι, η τιμή του δείκτη στην Ελλάδα βρίσκεται στη χαμηλότερη θέση της κλίμακας, ακόμη χαμηλότερα και από τις αντίστοιχες τιμές που ισχύουν για άλλες νότιες χώρες της Ε.Ε. Στην Πορτογαλία, για παράδειγμα, το 2004 το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ήταν 61,7%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στη χώρα μας την ίδια χρονιά ήταν 45,2%. Όμως ο σχετικός δείκτης στην Ελλάδα είναι χαμηλότερος και από κάποιες υπό ένταξη χώρες της Βαλκανικής. Τόσο στη Βουλγαρία όσο και στην Κροατία και τη

Ρουμανία το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών είναι μεγαλύτερο σε σύγκριση με τη χώρα μας (50,6%, 47,8% και 52,1% αντίστοιχα). Εντυπωσιακά είναι τα στοιχεία των Σκανδιναβικών χωρών που κατέχουν και τις πρώτες θέσεις στον πίνακα. Η Ισλανδία με 79% και ακολουθούν η Νορβηγία (72,2), η Δανία (71,6%) και η Σουηδία (70,5%). Στην τελευταία θέση είναι μακράν η Μάλτα με 32,8% γυναικείας απασχόλησης. Αναλυτικά στοιχεία για την πενταετία 1999-2004 παρατίθενται στον πίνακα που ακολουθεί.

Πίνακας 3. Ποσοστά Απασχόλησης Ανδρών και Γυναικών στις ΕΕ-25, ΕΕ-15, 1999-2004

(Ηλικιακές Ομάδες 15-74)

	Ανδρες						Γυναίκες					
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<i>ΕΕ - 25</i>	71	71,3	71,4	71,1	70,9	70,9	52,9	53,7	54,3	54,7	55,1	55,8
<i>ΕΕ - 15</i>	72,1	72,8	73,2	72,9	72,8	72,7	53	54,1	55	55,6	56,1	57
<i>Ευρωζώνη</i>	70,8	71,6	72	71,7	71,5	71,6	50,1	51,4	52,4	53,1	53,6	54,7
<i>Βέλγιο</i>	68,1	69,5	68,8	68,3	67,3	67,9	50,4	51,5	51	51,4	51,8	52,6
<i>Τσεχία</i>	74	73,2	73,2	73,9	73,1	72,3	57,4	56,9	56,9	57	56,3	56
<i>Δανία</i>	80,8	80,8	80,2	80	79,6	79,7	71,1	71,6	72	71,7	70,5	71,6
<i>Γερμανία</i>	72,8	72,9	72,8	71,8	71	71	57,4	58,1	58,7	58,9	59,1	59,9
<i>Εσθονία</i>	65,8	64,3	65	66,5	67,2	66,4	57,8	56,9	57,4	57,9	59	60
<i>Ελλάδα</i>	71,1	71,5	71,4	72,2	73,4	73,7	41	41,7	41,5	42,9	44,3	45,2
<i>Ισπανία</i>	69,2	71,1	72,4	72,6	73,2	73,7	38,4	41,2	43	44,1	46	48
<i>Γαλλία</i>	68	69,2	69,7	69,5	69,4	68,9	54	55,2	56	56,7	57,2	57,4
<i>Ιρλανδία</i>	74,5	76,3	76,6	75,4	75,2	75,9	52	53,9	54,9	55,4	55,7	56,5
<i>Ιταλία</i>	67,3	68	68,5	69,1	69,6	70,1	38,3	39,6	41,1	42	42,7	45,2
<i>Κύπρος</i>	-	78,7	79,3	78,9	78,8	80	-	53,5	57,2	59,1	60,4	59,1
<i>Λετονία</i>	64,1	61,5	61,9	64,3	66,1	66,4	53,9	53,8	55,7	56,8	57,9	58,5
<i>Λιθουανία</i>	64,3	60,5	59,9	62,7	64	64,7	59,4	57,7	56,2	57,2	58,4	57,8
<i>Λουξεμβούργο</i>	74,5	75	75	75,1	73,3	72,4	48,6	50,1	50,9	51,6	52	50,6
<i>Ουγγαρία</i>	62,4	63,1	62,9	62,9	63,5	63,1	49	49,7	49,8	49,8	50,9	50,7
<i>Μάλτα</i>	-	75	76,2	74,7	74,5	75,2	-	33,1	32,1	33,9	33,6	32,8
<i>Ολλανδία</i>	80,9	82,1	82,8	82,4	81,1	80,2	62,3	63,5	65,2	66,2	66	65,8
<i>Αυστρία</i>	77,6	77,3	76,4	76,4	76,4	74,9	59,6	59,6	60,7	61,3	61,7	60,7
<i>Πολωνία</i>	64,2	61,2	59,2	56,9	56,5	57,2	51,2	48,9	47,7	46,2	46	46,2
<i>Πορτογαλία</i>	75,8	76,5	77	76,5	75	74,2	59,4	60,5	61,3	61,4	61,4	61,7
<i>Σλοβενία</i>	66,5	67,2	68,6	68,2	67,4	70	57,7	58,4	58,8	58,6	57,6	60,5
<i>Σλοβακία</i>	64,3	62,2	62	62,4	63,3	63,2	52,1	51,5	51,8	51,4	52,2	50,9
<i>Φινλανδία</i>	69,2	70,1	70,8	70	69,7	69,7	63,4	64,2	65,4	66,2	65,7	65,6
<i>Σουηδία</i>	74	75,1	75,7	74,9	74,2	73,6	69,4	70,9	72,3	72,2	71,5	70,5
<i>Ην. Βασίλειο</i>	77,8	78,1	78,3	78	78,1	77,8	64,3	64,8	65	65,3	65,3	65,6
<i>Βουλγαρία</i>	-	54,7	52,7	53,7	56	57,9	-	46,3	46,8	47,5	49	50,6
<i>Κροατία</i>	-	-	-	-	60,3	62,3	-	-	-	-	46,7	47,8
<i>Ρουμανία</i>	69	68,6	67,8	63,6	63,8	63,4	57,5	57,5	57,1	51,8	51,5	52,1
<i>Τουρκία</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Ισλανδία</i>	-	-	-	-	-	86,7	-	-	-	-	-	79
<i>Νορβηγία</i>	-	81,3	80,7	79,9	78,3	77,9	-	73,6	73,6	73,7	72,6	72,2

Πηγή: Eurostat, LFS

Επεξεργασία: ΚΕΘΙ

Όσον αφορά στην **ανεργία** των γυναικών (άνεργοι ως ποσοστό του εργατικού δυναμικού) τα δεδομένα του Πίνακα 4 δείχνουν ότι στη χώρα μας αυτή είναι διπλάσια από την αντίστοιχη των ανδρών. Το 2003 η ανεργία των ανδρών αντιστοιχούσε στο 6,4% και αυτή των γυναικών στο 14,9% . Αξίζει να σημειωθεί, ότι ενώ το ποσοστό της ανεργίας των ανδρών στη χώρα μας κινείται στα ίδια επίπεδα με το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15 (6,4% και 6,9% αντίστοιχα), το ποσοστό της ανεργίας των γυναικών είναι αρκετά υψηλότερο (14,9% στη χώρα μας έναντι του ευρωπαϊκού μέσου όρου 8,7%). Επιπλέον, οι γυναίκες δοκιμάζονται περισσότερο από τη μακροχρόνια ανεργία σε σύγκριση με τους άνδρες (Βλ. και Πίνακα 2, Παράρτημα 1).³⁸

Πίνακας 4. Ποσοστό ανεργίας κατά φύλο, 2003

	Ελλάδα	ΕΕ-15
<i>Ανδρες</i>	6,4	6,9
<i>Γυναίκες</i>	14,9	8,7
<i>Σύνολο</i>	9,8	77,7

Πηγή: EC 2003a.

Όπως έχει επισημανθεί σε σχετικές μελέτες, οι αιτίες του εξαιρετικά χαμηλού ποσοστού των απασχολούμενων γυναικών στην Ελλάδα θα πρέπει να αποδοθούν σε διάφορους κοινωνικούς και οικονομικούς παράγοντες, καθώς και στο υψηλό ποσοστό της ανεργίας των γυναικών.³⁹

Επίσης, η ύπαρξη ενός μεγάλου αριθμού μικρών οικογενειακών επιχειρήσεων, και με δεδομένο τους στενούς δεσμούς που παρατηρούνται μεταξύ των μελών της οικογένειας, έχουν ευνοήσει την *άμισθη και μη καταγεγραμμένη εργασία* των μελών της οικογένειας. Ο τουρισμός και η γεωργία –δύο οικονομικές δραστηριότητες μείζονος σημασίας στην Ελλάδα– χαρακτηρίζονται από εποχικότητα (σε ορισμένες περιπτώσεις συμπληρώνουν η μία την άλλη) και ευνοούν την εποχική εργασία, καθώς επίσης και την πολυδραστηριότητα, η οποία είναι πολύ διαδεδομένη στις αγροτικές περιοχές. Παράλληλα, σε ορισμένους τομείς της μεταποίησης, όπως στην παραγωγή ενδυμάτων, την επεξεργασία τροφίμων, την αργυροχρυσοχοΐα, τα παιδικά παιχνίδια κ.λπ., η ανάθεση υπερβολικών σε ανεξάρτητες μικρές εταιρείες ή ακόμη και σε άτυπα οικιακά εργαστήρια αποτελεί κοινή πρακτική.⁴⁰

³⁸ Βλ. Γιδαράκου, Ι., Δημοπούλου, Ε., Καζακόπουλος, Λ., Σκορδίλη, Σ. (2005), «Ανισότητες των φύλων στην απασχόληση, την εκπαίδευση και το εισόδημα», στο: Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης*. Αθήνα: εκδ. Gutenberg, σ. 65κ.ε.

³⁹ Βλ. Βαΐου, Ντ & Καραμεσίνη Μ.,(1998), Διακρίσεις και ανισότητες στην αγορά εργασίας: ανεργία, άτυπη εργασία και επαγγελματική ένταξη των νέων,, στο: *Κοινωνικές ανισότητες και κοινωνικός αποκλεισμός*. Αθήνα: Ίδρυμα Σάκη Καραγιωργα, σ. 373-389.

⁴⁰ Στο ίδιο.

Είναι εμφανές, λοιπόν, ότι η συμμετοχή των γυναικών σε **άτυπες εργασίες**⁴¹ είναι δυσανάλογα υψηλή σε σύγκριση με τους άνδρες, οι οποίοι προτιμούν πιο σταθερές και ασφαλείς εργασίες. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα ένα μεγάλο μέρος της πραγματικής γυναικείας απασχόλησης να μην καταγράφεται και η εκτίμηση της συμμετοχής των γυναικών στην εγχώρια αγορά εργασίας που στηρίζεται αποκλειστικά στα επίσημα στατιστικά στοιχεία να είναι σημαντικά υποεκτιμημένη.⁴²

Ένα άλλο σημείο που χαρακτηρίζει την ελληνική αγορά εργασίας είναι το υψηλό ποσοστό αυτοαπασχόλησης (ανδρών και γυναικών) στη βιομηχανία και τις υπηρεσίες. Οι σχετικοί αριθμοί είναι σχεδόν οι διπλάσιοι από το μέσο όρο της Ε.Ε. των 15. Η Ελλάδα έχει το υψηλότερο ποσοστό αυτοαπασχολούμενων, τόσο ανδρών όσο και γυναικών, σε ολόκληρη την Ευρώπη. Ακολουθούν οι άλλες Μεσογειακές χώρες-μέλη (Ιταλία: άνδρες 27,5%, γυναίκες 15,3%, Πορτογαλία: άνδρες 20,1%, γυναίκες 12,9% αντίστοιχα).

Η δομή της εγχώριας οικονομίας -πολλές μικρές επιχειρήσεις- ευνοεί την αυτοαπασχόληση σε διάφορα παραδοσιακά γυναικεία επαγγέλματα. Πάντως, το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων γυναικών είναι μισό συγκριτικά με το ποσοστό των ανδρών, ενώ η ίδια τάση ισχύει και σε επίπεδο Ε.Ε. των 15 (Πίνακας 5). Η διαφορά είναι πιο εμφανής στην επιμέρους κατηγορία των αυτοαπασχολούμενων με υπαλλήλους, δηλαδή των αυτοαπασχολούμενων που αναλαμβάνουν το ρίσκο να προσλάβουν εργαζόμενους/-ες. Πρόκειται για μικρές επιχειρήσεις του τομέα των υπηρεσιών. Η αναλογία των αυτοαπασχολούμενων γυναικών που απασχολούν εργαζόμενους/-ες είναι σχεδόν το 1/3 της αντίστοιχης αναλογίας των ανδρών (Πίνακας 5).

Πίνακας 5. Αυτοαπασχολούμενοι άνδρες και γυναίκες στο σύνολο των απασχολούμενων στη βιομηχανία και τις υπηρεσίες (2002)

	Ελλάδα	ΕΕ-15
Ανδρες	31,2	15,8
<i>Με υπαλλήλους</i>	10,5	7,3
<i>Χωρίς υπαλλήλους</i>	20,7	8,5
Γυναίκες	16,7	7,9
<i>Με υπαλλήλους</i>	3,7	2,9
<i>Χωρίς υπαλλήλους</i>	13	5

Πηγή: EC, 2002b

⁴¹ Η Έκθεση «Το γένος του συνδικαλισμού στην Ευρώπη το 2002» που συντάχθηκε από την Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (CES) αποκαλύπτει ότι μία από τις αιτίες που οι γυναίκες δε συνδικαλίζονται, είναι οι «άτυπες εργασίες», θέσεις που επίσης δεν προστατεύονται κοινωνικά.

⁴² Βλ. Γιδάρáκου, Ι., Δημοπούλου, Ε., Καζακόπουλος, Λ., Σκορδίλη, Σ. (2005), ό.π.

3.3 Οριζόντιος και κάθετος διαχωρισμός της γυναικείας απασχόλησης

Ο οριζόντιος διαχωρισμός με βάση το φύλο αναφέρεται στη συγκέντρωση εργαζόμενων γυναικών σε ορισμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Παραδοσιακά, η ανάλυση αυτής της μορφής του διαχωρισμού ξεκινά με μια επισκόπηση της συγκέντρωσης των ανδρών και των γυναικών στους τρεις ευρύτερους τομείς οικονομικής δραστηριότητας: τον πρωτογενή τομέα (γεωργία), το δευτερογενή (βιομηχανική παραγωγή) και τον τριτογενή (υπηρεσίες). Όσο οι βιομηχανικές κοινωνίες εξελίσσονταν, τόσο μεγαλύτερη ήταν η συγκέντρωση του εργατικού δυναμικού στον τριτογενή τομέα.⁴³

Το φαινόμενο αυτό σημαδεύτηκε από το γυναικείο εργατικό πληθυσμό: στις δεκαετίες του 1980 και του 1990 η πλειοψηφία των νέων θέσεων εργασίας παρατηρούνταν στον τομέα των υπηρεσιών, την ίδια στιγμή που οι θέσεις στη γεωργία μειώνονταν σημαντικά και ο τομέας των κατασκευών στην καλύτερη περίπτωση διατηρούσε τον ίδιο αριθμό εργαζομένων. Αυτή η εξέλιξη συνδέεται με την ιστορική στιγμή της μαζικής εισόδου των γυναικών στην παραγωγική διαδικασία στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες.

Το ποσοστό των γυναικών στον τριτογενή τομέα είναι διαφορετικό από χώρα σε χώρα και κυμαίνεται από 55,6% στη Δανία μέχρι 36,7% στην Ελλάδα, αλλά είναι πάντα υψηλότερο από το ποσοστό των γυναικών γενικά στην αγορά εργασίας. Θεωρητικά, αυτή η «αναδόμηση» της αγοράς εργασίας θα έπρεπε να είχε οδηγήσει σε αλλαγές όσον αφορά στον παραδοσιακό διαχωρισμό μεταξύ ανδρών και γυναικών, στην πράξη όμως η θέση της γυναίκας αναβαθμίστηκε ελάχιστα.

Όπως επισημαίνεται, οι γυναίκες κατέλαβαν θέσεις που ήταν παραδοσιακά ανδρικές μόνο στους τομείς εκείνους που αυξήθηκαν οι θέσεις εργασίας. Αντιθέτως, σε τομείς με σταθερό εργατικό δυναμικό, ο διαχωρισμός μεταξύ ανδρών και γυναικών παρέμεινε ο ίδιος και σε πολλές περιπτώσεις αυξήθηκε.⁴⁴ Οι γυναίκες συγκεντρώνονται, σε ακόμα μεγαλύτερο βαθμό σε σύγκριση με το παρελθόν, σε θέσεις που θεωρούνται «γυναικείες». Όταν ένας παραδοσιακά «ανδρικός» εργατικός τομέας έμεινε σταθερός ή μειωνόταν, ο συσχετισμός μεταξύ ανδρών και γυναικών παρέμεινε ο ίδιος.⁴⁵ Υπάρχουν ορισμένες εξαιρέσεις σε αυτόν τον κανόνα: στις χώρες που τη δεκαετία του '80 σημειώθηκε απότομη αύξηση στη γυναικεία απασχόληση από πολύ χαμηλό σημείο

⁴³ Σχετικά με τον οριζόντιο και κάθετο με βάση το φύλο διαχωρισμό, βλ. Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.), (2005), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης*. Αθήνα: εκδ. Gutenberg, σ 71 κ.ε. Επίσης τη μελέτη: Ντερμανάκης, Ν. Ε. (2005) «Ο Οριζόντιος Επαγγελματικός Διαχωρισμός στην Ελληνική Αγορά Εργασίας» ΚΕΘΙ - Equal Ανδρομέδα, *Στατιστικό Δελτίο* No 3^ο. Ιούλιος 2008, text at: (www.equal-greece.gr).

⁴⁴ *Bulletin on Women and Employment in the E.U.* (1993), No 3:2.

⁴⁵ Στο ίδιο.

εκκίνησης, παρατηρήθηκε αύξηση της γυναικείας απασχόλησης στο δευτερογενή τομέα και στον τομέα της βιομηχανίας. Αυτό συνέβη στην Ισπανία, την Ελλάδα και την Πορτογαλία.

Ο **κάθετος διαχωρισμός** με βάση το φύλο αφορά στη συγκέντρωση ή την υπεραντιπροσώπηση γυναικών/ανδρών σε ορισμένα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας. Το ποσοστό των ανδρών που εργάζονται σε διευθυντικές θέσεις είναι σχεδόν διπλάσιο του αντίστοιχου ποσοστού των γυναικών, τόσο σε επίπεδο Ε.Ε. των 15 όσο και σε εθνικό επίπεδο. Οι σχετικές διαφορές τείνουν να είναι ακόμη υψηλότερες στις υψηλότερες διευθυντικές βαθμίδες. Όπως βλέπουμε στον παρακάτω πίνακα 6, στην Ελλάδα, οι γυναίκες πρακτικά απουσιάζουν από την κατηγορία «ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη», αλλά έχουν, ωστόσο, κάποια πιο σημαντική παρουσία στη διοίκηση μικρών επιχειρήσεων.

Πίνακας 6. Άνδρες και γυναίκες (%) που απασχολούνται σε διευθυντικές θέσεις στο σύνολο των απασχολούμενων, 2000

	Ελλάδα	Ε.Ε.-15
<i>Άνδρες</i> Συνολικό ποσοστό διευθυντικών στελεχών	<i>12,1</i>	<i>10,1</i>
Γενική Διεύθυνση	0,1	1,3
Παραγωγή, Διοίκηση	1,0	3,1
Άλλες κατηγορίες	0,7	2,2
Διοίκηση μικρών επιχειρήσεων	10,3	3,5
<i>Γυναίκες</i> Συνολικό ποσοστό διευθυντικών στελεχών	<i>6,8</i>	<i>5,7</i>
Γενική Διεύθυνση	0,0	0,4
Παραγωγή, Διοίκηση	0,3	1,3
Άλλες κατηγορίες	0,4	1,6
Διοίκηση μικρών επιχειρήσεων	6,1	2,4

Πηγή: EC, 2002b

Ωστόσο, όπως μας δείχνουν τα δεδομένα του Πίνακα 6, το ελληνικό μοντέλο διαφοροποιείται από το αντίστοιχο ευρωπαϊκό στην κατηγορία «Διευθυντές μικρών επιχειρήσεων». Λόγω της αφθονίας πολύ μικρών επιχειρήσεων στην Ελλάδα, τα αντίστοιχα δεδομένα σε εθνικό επίπεδο είναι εμφανώς υψηλότερα έναντι του ευρωπαϊκού μέσου όρου τόσο για άνδρες όσο και για τις γυναίκες.

Η πρόσβαση των γυναικών στα επίπεδα επαγγελματικής ιεραρχίας υψηλού κύρους είναι ακόμη περιορισμένη. Γενικά, ένας δυσανάλογα μικρός αριθμός γυναικών, συγκριτικά με τον αντίστοιχο αριθμό των ανδρών, έχει πρόσβαση στις υψηλές βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας. Τα τεχνητά ή αόρατα εμπόδια που εμποδίζουν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών έχουν οριστεί ως «*γυάλινη οροφή*». Βασίζονται κυρίως σε ορισμένες απόψεις και προκαταλήψεις που επιβραδύνουν ή σταματούν την ανέλιξη των γυναικών στις υψηλότερες θέσεις της επαγγελματικής ιεραρχίας.

Μια πρόσφατη έρευνα εξέτασε το εύρος της «*γυάλινης οροφής*» σε διάφορους κλάδους του δευτερογενούς και τριτογενούς τομέα της ελληνικής οικονομίας. Η ερευνητική ομάδα έχει θέσει την υπόθεση ότι οι ανώτατες διευθυντικές θέσεις της επαγγελματικής ιεραρχίας, αντιστοιχούν στο υψηλότερο 10% της κλίμακας των αμοιβών, ενώ οι ανώτερες θέσεις εργασίας αντιστοιχούν στο επόμενο 10% της κλίμακας αμοιβών.⁴⁶ Τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν την ύπαρξη ενός εκτεταμένου στρώματος «γυάλινης οροφής» που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε όλο το εύρος της οικονομίας. Όπως αναφέρεται, ενώ η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση είναι 36,1%, το ποσοστό τους σε υψηλότερες θέσεις της ιεραρχίας είναι 25,4%, ενώ το ποσοστό τους σε ανώτατες θέσεις είναι ακόμη χαμηλότερο, 17,7%. Η ανισότητα αυτή εκφράζεται και από τις τιμές των δεικτών, όπου ο γενικός δείκτης έχει τιμή 2 και ο ειδικός δείκτης, λίγο χαμηλότερα, 1,4.

Θα πρέπει να τονιστεί ότι, σε κλαδικό επίπεδο δεν παρατηρείται ισχυρή θετική συσχέτιση μεταξύ των ποσοστών της γυναικείας απασχόλησης και της πρόσβασης τους στα ανώτερα και ανώτατα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας. Το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών σε ανώτερες θέσεις βρίσκεται στον τομέα των μεταφορών (76,6%) που χαρακτηρίζεται από χαμηλό ποσοστό απασχόλησης γυναικών (7%). Ακολουθούν οι τομείς της ένδυσης (75%), του λιανικού εμπορίου (71%), των ασφαλιστικών ταμείων (57%), των μεταλλικών προϊόντων (56,5%) και του χονδρεμπορίου (54%).

Στο εσωτερικό του κάθε τομέα, το εύρος της «γυάλινης οροφής» για τις γυναίκες διαφέρει σημαντικά σε ορισμένες περιπτώσεις, με κριτήριο το μέγεθος των επιχειρήσεων. Γενικά, τα ποσοστά των απασχολούμενων γυναικών στις *ανώτερες* και τις *ανώτατες θέσεις* της ιεραρχίας είναι χαμηλότερα στις μεγάλες επιχειρήσεις σε σχέση με τις μικρές και τις μεσαίες. Αυτό είναι ένα ενδιαφέρον σημείο που πρέπει να μελετηθεί περαιτέρω, από ποιοτικές μελέτες. Ωστόσο, θα μπορούσε να υποστηριχτεί ότι η διαφορά οφείλεται στη διαφορετική οργανωτική δομή των επιχειρήσεων. Οι μεγάλες επιχειρήσεις έχουν συχνά πιο αυστηρές δομές, που θέτουν συγκεκριμένα εμπόδια στην προώθηση γυναικών σε σύγκριση

⁴⁶ Ντερμανάκης, Ν. (2004) «Το εύρος της 'γυάλινης οροφής' σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα», ΚΕΘΙ, Στατιστικό Δελτίο Νο 1^ο text at: (www.equal-greece.gr).

με τον πιο χαλαρό και ανεπίσημο χαρακτήρα που συναντάει κανείς στις μικρές και τις μεσαίες επιχειρήσεις.⁴⁷

Τη συγκριτική διάσταση με τα ευρωπαϊκά δεδομένα μας δείχνουν τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στον Πίνακα 7, τα οποία αφορούν στις αναλογίες των γυναικών και των ανδρών σε διευθυντικές θέσεις στις διάφορες ευρωπαϊκές χώρες.⁴⁸ Όπως αναμενόταν, σε όλες τις χώρες οι γυναίκες εμφανίζουν μικρότερα ποσοστά από αυτά των ανδρών. Ωστόσο, τα ποσοστά στην Ελλάδα είναι λίγο υψηλότερα από τους ευρωπαϊκούς μέσους όρους. Επίσης, στην κατηγορία «Διευθυντές/στελέχη μικρών επιχειρήσεων» τα ποσοστά είναι πολύ πιο υψηλά στη χώρα μας, γεγονός που οφείλεται στις ιδιαιτερότητες της ελληνικής αγοράς εργασίας (δηλαδή, μεγάλος αριθμός αυτοαπασχολούμενων, καθώς και μικρών-μεσαίων επιχειρήσεων).

Πίνακας 7. Άνδρες και γυναίκες εργαζόμενοι/ες σε διευθυντικές θέσεις (ανώτερα στελέχη), 2000 (ποσοστά %)

	Σύνολο στελεχών		Στελέχη μικρών επιχειρήσεων	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
<i>ΕΕ-15</i>	10,1	5,7	3,5	2,4
<i>Βέλγιο</i>	11,8	7,6	4	4,2
<i>Δανία</i>	10,3	3,7	3	1,7
<i>Γερμανία</i>	6,4	3	2,1	1,6
<i>Ελλάδα</i>	12,1	6,8	10,3	6,1
<i>Ισπανία</i>	9,1	6,8	6,2	6
<i>Γαλλία</i>	10,6	6	3,8	2,7
<i>Ιρλανδία</i>	12,6	9,6	9,1	5,6
<i>Ιταλία</i>	3,7	1,3	0	0
<i>Λουξεμβούργο</i>	7,5	4,3	5,5	3,3
<i>Ολλανδία</i>	16,1	7,3	6,9	4
<i>Αυστρία</i>	9,7	5,4	4,1	2,5
<i>Πορτογαλία</i>	8,2	4,6	6,5	4
<i>Φινλανδία</i>	13	5	4,4	1,6
<i>Σουηδία</i>	6,2	2,8	2,2	1,3
<i>Ην. Βασίλειο</i>	18,4	11	3,2	1,9

Πηγή: EC (2002b), *The life of woman and men in Europe – A statistical portrait, data 1980-2002*, Luxembourg

⁴⁷ Βλ. Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.), (2005), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης*. Αθήνα: εκδ. Gutenberg.

⁴⁸ Βλ. E.C. (2002), *The life of woman and men in Europe – A statistical portrait, data 1980-2002*, Luxembourg: Office of publications of European Commission.

4. ΔΥΝΑΜΙΚΑ ΚΑΙ ΦΘΙΝΟΝΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Εξετάζοντας, στη συνέχεια, τα δυναμικά και φθίνοντα επαγγέλματα στη χώρα μας θα αρχίσουμε με την παρουσίαση των πιο πολυπληθών. Με βάση τα δεδομένα του Πίνακα 8, στον οποίο παρατίθενται σε φθίνουσα κατάταξη τα 15 πιο πολυπληθή επαγγέλματα κατά την τελευταία δεκαετία, διαπιστώνουμε ότι οι «πωλητές» και οι «μικροί επιχειρηματίες» αποτελούν σήμερα το πιο πολυπληθές επάγγελμα, ενώ οι κατηγορίες «γεωργοί» και οι «ανειδίκευτοι εργάτες», μειώνονται συγκριτικά με το παρελθόν.⁴⁹

Πίνακας 8. Τα πιο πολυπληθή επαγγέλματα στην Ελλάδα, 1993-2004

1993		2004	
1	Γεωργοί πολυκαλλιεργητές	1	Πωλητές σε κατάσταση
2	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων χονδρικού και λιανικού εμπορίου	2	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων χονδρικού και λιανικού εμπορίου.
3	Ανειδίκευτοι υπάλληλοι γραφείου	3	Γεωργοί πολυκαλλιεργητές
4	Πωλητές σε κατάσταση	4	Οδηγοί αυτοκινούμενων οχημάτων
5	Οδηγοί αυτοκινούμενων οχημάτων	5	Ανειδίκευτοι υπάλληλοι γραφείου
6	Καπνοκαλλιεργητές	6	Οικιακοί βοηθοί, καθαριστές, πλύντες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
7	Οικιακοί βοηθοί, καθαριστές, πλύντες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	7	Στενογράφοι, δακτυλογράφοι και υπάλληλοι που χειρίζονται μηχανές με πληκτρολόγιο
8	Σερβιτόροι	8	Καθηγητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης
9	Καθηγητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης	9	Σερβιτόροι
10	Προβατοτρόφοι και αιγοτρόφοι	10	Γραμματείς διοικήσεως, βοηθοί νομικών, ασφαλιστές.
11	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών εστιατορίων και ξενοδοχείων	11	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών εστιατορίων και ξενοδοχείων.
12	Κτίστες	12	Κτίστες

⁴⁹ Η Καθημερινή της Κυριακής 23/1/2005, «Ελλάς, χώρα υπαλλήλων και υπηρεσιών», Δεληθανάση, Μ.

13	Γαζωτές, κεντητές κ.ά.	13	Ταμίες, ταμειολογιστές και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
14	Δάσκαλοι δημοτικών σχολείων	14	Δάσκαλοι δημοτικών σχολείων
15	Μηχανικοί και εφαρμοστές αυτοκινήτων οχημάτων και μοτοσικλετών	15	Ιατροί

Πηγή: Η Καθημερινή της Κυριακής 23/1/2005, «Ελλάς, χώρα υπαλλήλων και υπηρεσιών», Δεληθανάση, Μ.

Στη συνέχεια, στην προσπάθεια μας να διερευνήσουμε την έμφυλη διάσταση της απασχόλησης και της συμμετοχής στα δυναμικά και φθίνοντα επαγγέλματα στη χώρα μας, θα παραθέσουμε τις αναλύσεις που περιλαμβάνονται σε σχετική μελέτη.⁵⁰ Στη μελέτη, λοιπόν, για την αναδιάρθρωση της μισθωτής απασχόλησης κατά την περίοδο 1993-2000 η Μ. Καραμεσίνη (με βάση τα δεδομένα των Ερευνών Εργατικού Δυναμικού) υπολόγισε μια κλίμακα στη βάση των αμοιβών και διαχώρισε τους μισθωτούς σε υψηλά, μεσαία και χαμηλά αμειβόμενα επαγγέλματα. Όπως διαπιστώνεται, η εντυπωσιακή αύξηση της γυναικείας μισθωτής απασχόλησης κατά 28% κατά τη περίοδο αυτή τροφοδότησε κατά 53,7% τα μεσαία αμειβόμενα, κατά 35,1% τα χαμηλά και μόλις 11,2% τα υψηλά αμειβόμενα επαγγέλματα (Πίνακας 9).⁵¹

Πίνακας 9. Καθαρή αύξηση της μισθωτής απασχόλησης στα υψηλά, μεσαία και χαμηλά αμειβόμενα επαγγέλματα (1993-2000)

Κατηγορίες επαγγελματιών	Μεταβολή απασχόλησης 1993-2000	Μερίδιο γυναικών	% μεταβολής	Κατανομή αύξησης (γυναίκες)	Κατανομή αύξησης (άνδρες)
Υψηλά αμειβόμενα	46.512	47,85%	19,4	11,2	19,0
Μεσαία αμειβόμενα	196.930	54,2%	16,7	53,7	70,6
Χαμηλά αμειβόμενα	83.003	84,1%	16,2	35,1	10,4
Σύνολο	326.445	60,9%	16,4	100	100

Πηγή: Μ. Καραμεσίνη, 2000

Στο πλαίσιο της ίδιας μελέτης διερευνώνται τα επαγγέλματα που εμφανίζουν δυναμισμό κατά την περίοδο 1993-2000 και αυτά που ακολουθούν φθίνουσα πορεία. Η επεξεργασία των δεδομένων επεσήμανε ότι η αναδιάρθρωση της μισθωτής απασχόλησης συνδέεται και με την κατά φύλο ανασύνθεσή της, εφόσον οι άνδρες και οι

⁵⁰ Βλ. Καραμεσίνη Μ. (2000), «Μισθολογική ιεράρχηση των επαγγελματιών και επαγγελματική αναδιάρθρωση της μισθωτής απασχόλησης», *Σύγχρονα Θέματα*.

⁵¹ Βλ. Στο ίδιο.

γυναίκες κατανέμονται διαφορετικά στα δυναμικά και φθίνοντα επαγγέλματα. Εξάλλου, όπως επισημαίνει, η διαφορετική κατανομή και οι διαφορετικές τάσεις στη γυναικεία και ανδρική μισθωτή απασχόληση οφείλονται περισσότερο στα φθίνοντα επαγγέλματα παρά στα δυναμικά, ενώ τονίζει ότι οι επιδόσεις της γυναικείας απασχόλησης ήταν πολύ υψηλότερες από αυτές της ανδρικής.⁵²

Δυναμικά και φθίνοντα επαγγέλματα ανά φύλο (1993-2000)⁵³

1. Άνδρες (46,7% της αύξησης, της ανδρικής μισθωτής απασχόλησης στα δυναμικά επαγγέλματα).

- Οδηγοί αυτοκινούμενων οχημάτων
- Υπάλληλοι καταγραφής υλικών και υπηρεσιών μεταφορών
- Πωλητές σε καταστήματα
- Ηλεκτροτεχνίτες, εφαρμοστές, συντηρητές ηλεκτρικών μηχανών και εξοπλισμού
- Διευθυντές υπηρεσιών υποστήριξης
- Στενογράφοι, δακτυλογράφοι και υπάλληλοι που χειρίζονται μηχανές με πληκτρολόγιο
- Σερβιτόροι
- Λογιστές και άλλα στελέχη επιχειρήσεων
- Τεχνολόγοι των επιστημών της φυσικής και της μηχανικής
- Διευθυντές μεγάλων επιχειρήσεων και οργανισμών του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα

2. Γυναίκες (69,1% της αύξησης της γυναικείας μισθωτής απασχόλησης στα δυναμικά επαγγέλματα)

- Στενογράφοι, δακτυλογράφοι και υπάλληλοι που χειρίζονται μηχανές με πληκτρολόγιο
- Πωλήτριες σε καταστήματα
- Οικιακές βοηθοί, πλύντριες και ασκούσες συναφή επαγγέλματα
- Γραμματείς διοικήσεων και βοηθοί νομικών
- Σερβιτόρες
- Νοσοκόμες, διπλωματούχοι ΤΕΙ ή άλλων σχολών
- Ταμίες, ταμειολογίστριες και ασκούσες συναφή επαγγέλματα
- Διδακτικό προσωπικό ιδιωτικών φροντιστηρίων
- Λογίστριες και άλλα στελέχη επιχειρήσεων

⁵² Στο ίδιο.

⁵³ Στο ίδιο.

- Καθηγήτριες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

Τα τέσσερα πλέον φθίνοντα επαγγέλματα:

1. Άνδρες (31,5% της μείωσης της ανδρικής μισθωτής απασχόλησης στα φθίνοντα επαγγέλματα)

- Λοιποί υπάλληλοι γραφείου
- Ανειδίκευτοι εργάτες της μεταποίησης
- Ηλεκτρολόγοι εγκαταστάσεων και συναφών ηλεκτρολογικών εργασιών σε κτίρια
- Δάσκαλοι δημοτικών σχολείων

2. Γυναίκες (43,4% της μείωσης της γυναικείας μισθωτής απασχόλησης στα φθίνοντα επαγγέλματα)

- Ράφτρες και πιλοποιοί
- Γαζώτριες και κεντίστρες
- Τεχνίτριες υφαντουργίας
- Λοιπές υπάλληλοι γραφείου

Σύμφωνα με πρόσφατο δημοσίευμα αναφέρεται ότι οι ειδικότητες των εκπαιδευτικών,, όπως: φιλόλογοι, μαθηματικοί, φυσικοί, ξένων γλωσσών, μουσικής, θεάτρου και οικιακής οικονομίας θα έχουν ζήτηση λόγω της δημιουργίας του Ολοήμερου Σχολείου και των αλλαγών που προωθούνται στο αναλυτικό πρόγραμμα, αλλά και της κατάργησης των τεχνικών επαγγελματικών Λυκείων.⁵⁴

Όσον αφορά στις ειδικότητες των εκπαιδευτικών παρουσιάζουν θετικές προοπτικές⁵⁵, εξαιτίας των αλλαγών στην τεχνολογική εκπαίδευση, αλλά και στα αναλυτικά προγράμματα του Δημοτικού, του Γυμνασίου και του Λυκείου και δίνουν περισσότερες ευκαιρίες για ορισμένες ειδικότητες, οι απόφοιτοι των οποίων έως τώρα αργούσαν πολύ ώσπου να απασχοληθούν στη δημόσια εκπαίδευση. Επίσης, η αύξηση των ολοήμερων δημοτικών σχολείων εκτίναξε τη ζήτηση για δασκάλους και οδηγεί πολλούς απόφοιτους άλλων σχολών στην απόφαση να δώσουν κατατακτήριες εξετάσεις για μία θέση στα παιδαγωγικά τμήματα των πανεπιστημίων. Η δε μετεξέλιξη των Τεχνικών Επαγγελματικών Εκπαιδευτηρίων (ΤΕΕ) σε Επαγγελματικά Λύκεια (έχει εξαγγελθεί για τη σχολική χρονιά 2006-2007) θα τονώσει τη ζήτηση για όλες τις βασικές ειδικότητες γενικής παιδείας (φιλόλογοι, μαθηματικοί, φυσικοί).

⁵⁴ Βλ. Λακασά Α. (2006), Ειδικότητες εκπαιδευτικών με προοπτικές, *Η Καθημερινή της Κυριακής* (8/1/2006).

⁵⁵ Στο ίδιο.

Το μεγαλύτερο, πάντως, κεφάλαιο της σύγχρονης εποχής είναι η γνώση με τη γενικότερη μορφή της και τις επιμέρους εξειδικεύσεις της και την ευελιξία της, καθώς και η γνώση και η εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες. Πράγματι, η πληροφορική είναι το «εισιτήριο» για το μέλλον και εύστοχα έχει επισημανθεί ότι όποιος δε γνωρίζει να χειρίζεται υπολογιστές θεωρείται περίπου ως αναλφάβητος (στην αγγλική είναι γνωστός ο όρος «computer illiterate»).

Η χρήση της πληροφορικής γενικεύεται στους περισσότερους επαγγελματικούς τομείς και κύριο χαρακτηριστικό των νέων επαγγελμάτων είναι η αυξημένη τεχνογνωσία στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές, στους αυτοματισμούς και γενικότερα στην υψηλή τεχνολογία. Η επανάσταση και η αναγκαιότητα της γνώσης, όμως, δεν αφορά αποκλειστικά στην αξιοποίηση και χρήση της πληροφορικής. Η κατάλληλη εκπαίδευση και επανεκπαίδευση αποτελούν αναγκαία προϋπόθεση και για ειδικότητες όπου οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές δεν είναι απαραίτητοι.⁵⁶

⁵⁶ Η αντιμετώπιση των προκλήσεων της κοινωνίας της γνώσης περιγράφεται στο κείμενο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Agenda 2000.

5. ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

5.1 Φύλο και ανισότητες στην εκπαίδευση

Η μελέτη των έμφυλων ανισοτήτων και διαφοροποιήσεων στην αγορά εργασίας που διαπιστώθηκαν στις προηγούμενες ενότητες, οδηγεί στο συμπέρασμα ότι αναμφίβολα αυτές συνδέονται και με τις τάσεις στην εκπαίδευση, με τη δυνατότητα πρόσβασης των αγοριών και των κοριτσιών στο εκπαιδευτικό σύστημα, με την εισαγωγή τους στην τριτοβάθμια εκπαιδευτική βαθμίδα και με την ισότιμη συμμετοχή των δύο φύλων στους επιμέρους εκπαιδευτικούς κλάδους. Για το λόγο αυτό στη συνέχεια παρατίθενται κάποια σχετικά δεδομένα, προκειμένου να γίνει εμφανής ο βαθμός της ισότιμης συμμετοχής των κοριτσιών στην εκπαίδευση.

Στην Ελλάδα δεν υπάρχουν διαφορές στο ποσοστό συμμετοχής των κοριτσιών και των αγοριών στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ενώ κατά την πρόσφατη περίοδο τα κορίτσια που συνεχίζουν την εκπαίδευση, ύστερα από την ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, είναι περισσότερα από τα αγόρια (κορίτσια 76%, αγόρια 61% - στοιχεία σχολικού έτους 2000/2001). Η ίδια τάση διαπιστώνεται εξάλλου και στην Ε.Ε. των 15 (74% και 64% αντίστοιχα). Στο επίπεδο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα στα προγράμματα γενικής εκπαίδευσης, ενώ οι άνδρες την πλειονότητα στα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης.⁵⁷

Εξετάζοντας, στη συνέχεια, σε γενικό επίπεδο την κατάσταση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (στα Πανεπιστήμια), παρατηρούμε ότι κατά την πρόσφατη περίοδο τα δύο φύλα εκπροσωπούνται ισόρροπα. Παρατηρείται, όμως, μια **σημαντική διαφορά μεταξύ των φύλων στον προσανατολισμό των σπουδών** που επιλέγουν να ακολουθήσουν. Οι διαφορές στον προσανατολισμό σπουδών έχουν τις προεκτάσεις τους στην επαγγελματική απασχόληση αργότερα. Τα στατιστικά στοιχεία δείχνουν ότι υπάρχουν περισσότερα αγόρια παρά κορίτσια στην επαγγελματική εκπαίδευση ή στα εκπαιδευτικά προγράμματα του ανώτερου επιπέδου της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, και περισσότερα κορίτσια παρά αγόρια που εγγράφονται στη γενική εκπαίδευση στα περισσότερα κράτη-μέλη. Στην Ελλάδα, όπως ήδη αναφέρθηκε, τα κορίτσια αποτελούν την πλειονότητα σε προγράμματα γενικής εκπαίδευσης και τα αγόρια σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης.⁵⁸

⁵⁷ Βλ. Για την Ελλάδα βλ. τη μελέτη των Μαράτου-Αλιπράντη Λ. κ.ά. (2002), *Πληθυσμός και εκπαίδευση στην Ελλάδα. Εξελίξεις και προοπτικές*. Αθήνα: ΕΚΚΕ.

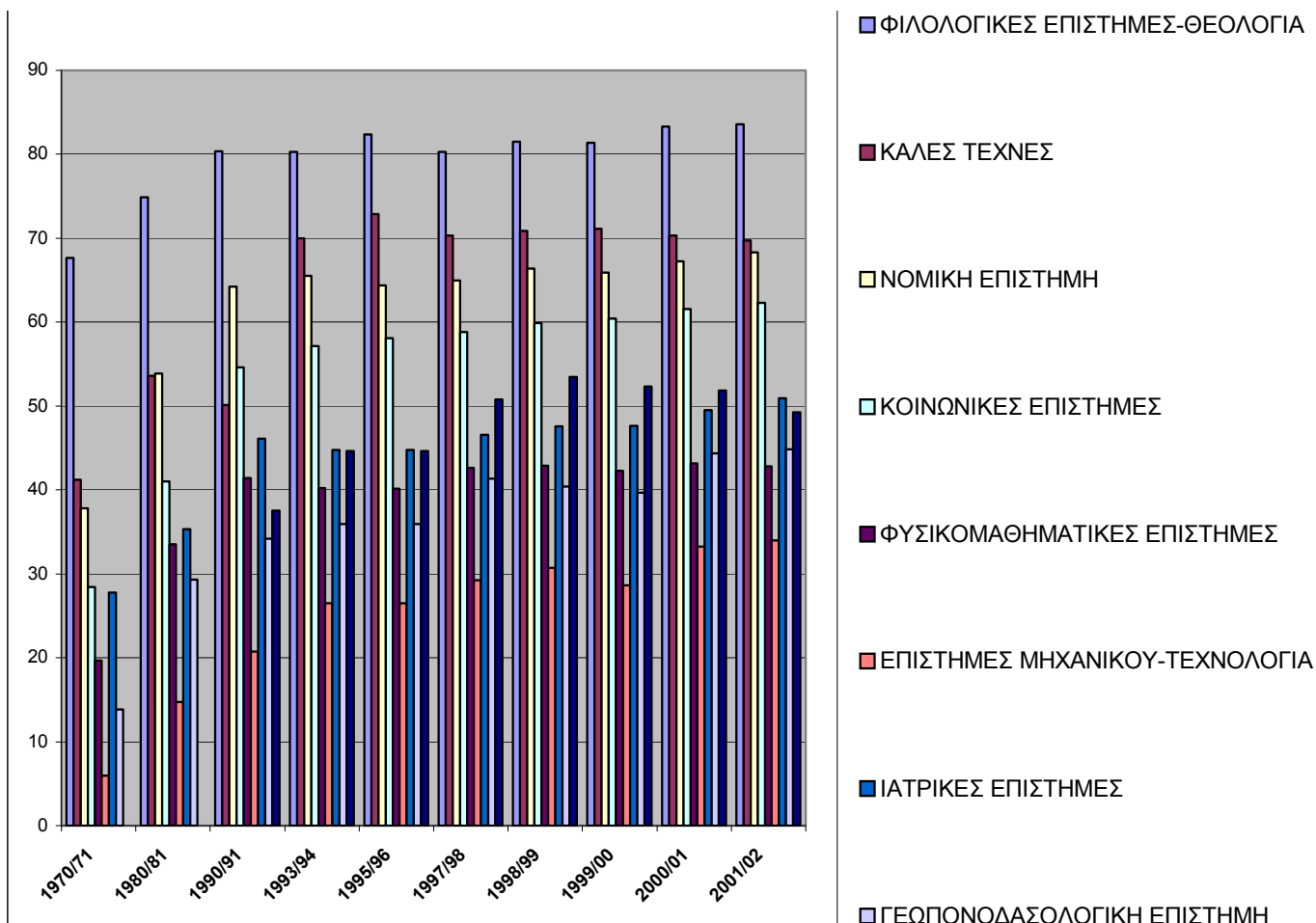
⁵⁸ Βλ. Γιδάρáκου, Ι., Δημοπούλου, Ε., Καζακόπουλος, Λ. & Σκορδίλη, Σ. (2005), *Ανισότητες των φύλων στην απασχόληση, την εκπαίδευση και το εισόδημα*, στο: Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης*. Αθήνα: εκδ. Gutenberg και ειδικότερα στο τρίτο κεφάλαιο, σ. 81. Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (2004) http://www.isotita.uoa.gr/nea_anakoinoseis.html

Παρά τον αυξανόμενο αριθμό γυναικών που σπουδάζουν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, σε ορισμένα γνωστικά αντικείμενα σπουδών υπάρχει **έντονος διαχωρισμός ανάλογα με το φύλο**.

Εξετάζοντας την παρουσία νέων κοριτσιών στους επιμέρους επιστημονικούς κλάδους, παρατηρούμε ότι στις *θετικές επιστήμες* (αν και έχει σημαντικά αυξηθεί κατά τις τελευταίες δεκαετίες), παραμένει περιορισμένη. Έτσι, στις «*Επιστήμες του Μηχανικού-Τεχνολογία*» από 6% που ήταν το 1971, η γυναικεία συμμετοχή έφτασε στο 25% κατά την πρόσφατη περίοδο. Στις «*Φυσικές επιστήμες*» τα κορίτσια που φοιτούν από 20% που ήταν το 1971, **διπλασίασαν την αναλογία τους** και αποτελούν το 43% σήμερα. Το ίδιο συμβαίνει και στις «*Επιστήμες Υγείας*», όπου οι φοιτήτριες αποτελούν το 47% του συνόλου από 29% που ήταν το 1971

Αντίθετα, η **ανισορροπία και η μεγαλύτερη παρουσία κοριτσιών** που υπήρχε στις ανθρωπιστικές και στις κοινωνικές επιστήμες όχι μόνον εξακολουθεί να υπάρχει αλλά και **ισχυροποιείται**. Έτσι, σήμερα οι φοιτήτριες στους επιστημονικούς αυτούς κλάδους αποτελούν το 80% και το 60% αντίστοιχα του φοιτητικού πληθυσμού. Επίσης και στις «*Νομικές επιστήμες*» παρατηρείται η ίδια τάση και οι γυναίκες αποτελούν το 65% του συνόλου (Γράφημα 2).

Γράφημα 1. Φοιτήτριες ανά επιστημονικό κλάδο, 1970-2001



Παρατηρώντας ενδεικτικά κάποια ευρωπαϊκά δεδομένα, διακρίνονται παρόμοια φαινόμενα. Στην Πορτογαλία και την Πολωνία τα δύο τρίτα όλων των αποφοίτων είναι γυναίκες. Ακόμη και στην Αυστρία, τη Γερμανία και τη Μάλτα που έχουν τα χαμηλότερα ποσοστά στην Ευρώπη, οι περισσότεροι από τους μισούς αποφοίτους είναι γυναίκες (52%). Ωστόσο, στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης οι απόφοιτοι στους τομείς της Μηχανικής και των Επιστημών είναι στην πλειοψηφία τους άνδρες (π.χ. στο Βέλγιο, τη Γερμανία, την Αυστρία, την Ολλανδία, την Ουγγαρία και τη Σλοβενία οι γυναίκες αποτελούν κάτι λιγότερο από το ένα τρίτο του συνόλου των αποφοίτων σε αυτούς τους τομείς). Πάντως, η κατάσταση αυτή φαίνεται να αλλάζει σταδιακά. Συγκεκριμένα, μεταξύ 1998 και 2001 ο συνολικός αριθμός των αποφοίτων στους τομείς των Θετικών Επιστημών, των Μαθηματικών και της Πληροφορικής αυξήθηκε κατά 17,1% (38,8% αυτής της αύξησης οφειλόταν στις γυναίκες). Ακόμα, στη Μηχανική η αύξηση ήταν της τάξης του 5,8% (56,5% οφειλόταν στις γυναίκες). Τέλος, στην Ευρώπη των 25 το ποσοστό των γυναικών αποφοίτων είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο της Ευρώπης των 15 (28,4% για τις Θετικές Επιστήμες και 30,8% για τη Μηχανική).⁵⁹

5.2 Η συμμετοχή των γυναικών στον ακαδημαϊκό τομέα (έρευνα-επιστήμη)

Σχετικά με τη θέση των γυναικών σε Τεχνολογικούς τομείς, καθώς και σε ερευνητικές θέσεις ανά την Ευρώπη, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανέλαβε μια σειρά σημαντικών πρωτοβουλιών και τον Φεβρουάριο του 1999 εξέδωσε την Ανακοίνωση «Γυναίκες και Επιστήμη-Κινητοποίηση των Γυναικών με σκοπό τον εμπλουτισμό της ευρωπαϊκής έρευνας» (η οποία αποτέλεσε αντικείμενο θετικού Ψηφίσματος του Συμβουλίου) που συνοδεύεται από ένα Σχέδιο Δράσης, το οποίο βρίσκεται ήδη σε εξέλιξη. Το 1999 το Συμβούλιο Έρευνας ενέκρινε, επίσης, ψήφισμα για τη θέση των γυναικών στην επιστήμη καλώντας τα κράτη-μέλη να ξεκινήσουν το διάλογο και την ανταλλαγή απόψεων όσον αφορά στις εθνικές πολιτικές. Όπως υπογραμμίζεται, είναι απαραίτητο να αναζητηθούν και να εντοπισθούν τα αίτια αυτής της κατάστασης και οι παράγοντες που περιορίζουν την παρουσία των γυναικών στην έρευνα, όπως για παράδειγμα, οι μηχανισμοί διακρίσεων, ο ανεπαρκής συνυπολογισμός των ιδιαίτερων δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην άσκηση των επαγγελματικών τους δραστηριοτήτων, κ.λπ. Η ανάγκη περιγραφής της σημερινής θέσης των γυναικών

⁵⁹ Eurostat (2004), *Statistics in focus. Woman, science and technology: Measuring recent progress towards gender equality*.

επιστημόνων με στατιστικές και δείκτες επισημαίνεται σε όλες τις σχετικές Εκθέσεις και αποτελεί προτεραιότητα της Γ.Δ. Έρευνας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.⁶⁰

Πρόσφατα στοιχεία από σχετικές μελέτες και εκθέσεις καταδεικνύουν τα εξής:⁶¹

- Οι γυναίκες ερευνήτριες εξακολουθούν να αποτελούν μειονότητα σε ερευνητικές θέσεις του δημόσιου τομέα και στην Ανώτερη Εκπαίδευση. Το φαινόμενο αυτό είναι πιο έντονο στις Φυσικές Επιστήμες και τις επιστήμες «Μηχανικής». Παρ' όλα αυτά, όμως, αυτοί οι τομείς έχουν υψηλότερες προοπτικές για τις γυναίκες ερευνήτριες από τον τομέα των Επιχειρήσεων και των Εταιρειών του ιδιωτικού τομέα, όπου οι συνθήκες συμμετοχής των γυναικών γίνονται ακόμη πιο δύσκολες.
- Οι περισσότερες γυναίκες ερευνήτριες δουλεύουν, συνήθως, σε ιατρικές και κοινωνικές επιστήμες.
- Στα κράτη της Ε.Ε. των 15 οι δαπάνες για την Έρευνα και την Ανάπτυξη συνήθως συγκεντρώνονται στον τομέα των Επιχειρήσεων και των Εταιρειών και επομένως, είναι λιγότερο πιθανό οι δαπάνες αυτές να αξιοποιούνται από γυναίκες. Για παράδειγμα, στη Γερμανία ο τομέας των Εταιρειών και Επιχειρήσεων απορροφά το 70% του συνόλου του εθνικού προϋπολογισμού για την Έρευνα και την Ανάπτυξη και οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόνο το 9,6% του συνόλου των ερευνητών αυτού του τομέα.
- Σε 8 από τις 15 χώρες που υπάρχουν στοιχεία, ο αριθμός των γυναικών ερευνητριών αυξάνεται σε αναλογία που ξεπερνά τη συνολική αύξηση της εργασίας.
- Το ποσοστό των γυναικών ερευνητριών στις περισσότερες χώρες είναι μικρότερο από το ποσοστό των γυναικών στην αγορά εργασίας γενικότερα. Η Ισπανία, η Λιθουανία και η Πορτογαλία είναι οι μόνες εξαιρέσεις.
- Σχεδόν σε κάθε χώρα, για την οποία υπάρχουν στοιχεία, το ποσοστό των γυναικών σε θέσεις τεχνικών είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο ποσοστό στις ερευνητικές θέσεις. Οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία των τεχνικών σε 11 από τις 21 χώρες.

⁶⁰ Η συγκριτική Έκθεση για τα 15 κράτη-μέλη και για τις 15 υπό ένταξη χώρες, European Commission, Research D.G. (2002) *National Policies on Women and Science in Europe*, Brussels, παρουσιάζει την παρούσα κατάσταση με βάση συγκεκριμένους δείκτες και δεδομένα, ενώ αναλύει τις πολιτικές που εφαρμόζονται σε κάθε μία από τις χώρες. Είναι προϊόν της ομάδας των εμπειρογνομόνων που συγκροτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Ομάδα Ελσίνκι: Γυναίκες και Επιστήμη) των διαφόρων κρατών στο πλαίσιο της Γ.Δ. Έρευνας (Τμήμα, Φύλο και Έρευνα).

⁶¹ Βλ. Eurostat, (2004), *Statistics in Focus. Women, Science and Technology: Measuring recent progress towards gender equality*, European Commission, 2000. *Women and Science: Making change happen. Proceedings of the Conference*. Brussels, EC, Directorate- General for Research. European Commission 2002. *National Policies on Women and Science in Europe*, Brussels: D.G. Research.

- Σε γενικές γραμμές, οι υπό ένταξη χώρες έχουν μεγαλύτερα ποσοστά γυναικών αποφοίτων σε σύγκριση με την Ε.Ε. των 15.
- Οι γυναίκες απόφοιτες υποεκπροσωπούνται στους κλάδους των θετικών επιστημών και της μηχανικής: οι άνδρες στους τομείς αυτούς είναι περισσότεροι σε κάθε χώρα.

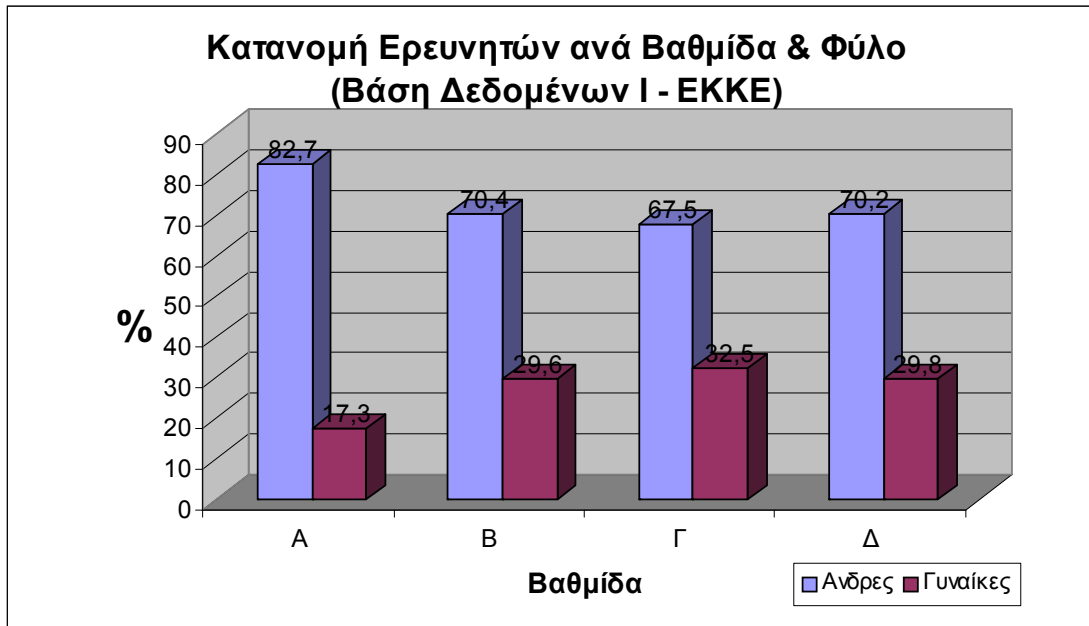
Εξετάζοντας, στη συνέχεια, την κατά φύλο αναλογία των ενταγμένων ερευνητών/-τριών σε κάθε βαθμίδα με βάση τα δεδομένα μελέτης του ΕΚΚΕ, παρατηρούμε ότι στην Α΄ βαθμίδα η γυναικεία παρουσία είναι πολύ πιο περιορισμένη: 17,3% έναντι 82,7% των ανδρών ερευνητών. Στις υπόλοιπες ερευνητικές βαθμίδες, όμως, οι διαφορές μειώνονται και οι γυναίκες αποτελούν περίπου το ένα τρίτο κάθε επιμέρους κατηγορίας (70% άνδρες και 30% γυναίκες περίπου) (Πίνακας 10 και Γράφημα 2). Χαρακτηριστικό είναι, επίσης, το γεγονός ότι οι γυναίκες στις υψηλές βαθμίδες προέρχονται ως επί το πλείστον από τις κοινωνικο-ανθρωπιστικές επιστήμες.⁶²

**Πίνακας 10. Ερευνητές/-τριες και ΕΛΕ (Ειδικό Λειτουργικό Επιστήμονες) ανά ερευνητική βαθμίδα (Μελέτη ΕΚΚΕ)
Ερευνητές ΕΛΕ**

	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
1. Ερευνητής Α΄	192	161	31	28	23	5
2. Ερευνητής Β΄	262	187	75	33	18	15
3. Ερευνητής Γ΄	277	190	87	46	35	11
4. Ερευνητής Δ΄	104	73	31	16	9	7
Σύνολο	835	611	224	123	85	38

⁶² Βλ. Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (2006), Γυναίκα και επιστημονική έρευνα: Η σύγχρονη ευρωπαϊκή προβληματική και η ελληνική πραγματικότητα, στο: Κονιόρδος, Σ., Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. & Παναγιωτοπούλου, Ρ. (επιμ.). *Κοινωνικές εξελίξεις στη σύγχρονη Ελλάδα*. Αθήνα: Σάκκουλας, σελ. 185-205. Βοσνιάδου, Σ. και Βαΐου, Λ. (2006), «Η θέση των γυναικών στο ακαδημαϊκό προσωπικό των ελληνικών πανεπιστημίων», στο Παυλίδου, Θ. Σ. (επιμ.), *Σπουδές φύλου, Τάσεις/Εντάσεις στην Ελλάδα και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες*, Θεσσαλονίκη, Ζήτη.

Γράφημα 2. Ερευνητές-τριες και ΕΛΕ (Ειδικό Λειτουργικό Επιστήμονες) ανά βαθμίδα και φύλο (Μελέτη ΕΚΚΕ)



Πηγή: Λ. Μαράτου-Αλιπράντη, 2006, σελ. 196

Η υποεκπροσώπηση, επίσης, των γυναικών στον ακαδημαϊκό χώρο (πανεπιστήμια, ερευνητικά κέντρα) εκτός του ότι δε συνάδει με τις αρχές της ισότητας της κοινωνίας των πολιτών αποτελεί, επίσης, όπως έχει υποστηριχτεί, σπατάλη ανθρωπίνων πόρων.⁶³

Έχει τονιστεί ότι με την ανάπτυξη και συλλογή σχετικών στατιστικών δεδομένων θα δοθεί η δυνατότητα να διαμορφωθεί μια πλήρης εικόνα για την παρουσία των γυναικών στην επιστημονική έρευνα και θα αποκαλυφθούν τα προβλήματα που αυτές αντιμετωπίζουν, οι διαφοροποιήσεις που υφίστανται, ενώ θα υποδειχθούν οι σύγχρονες τάσεις και εξελίξεις. Οι στατιστικές μετρήσεις θα πρέπει, όμως, να πραγματοποιούνται σε συστηματική βάση, ώστε να αποτελέσουν βασικό εργαλείο των ενδεχόμενων πολιτικών παρεμβάσεων.

Η ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων, και στον επιστημονικό χώρο, επικεντρώνεται στη συστηματική ενσωμάτωση της οπτικής της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές, τα προγράμματα, καθώς και στους ερευνητικούς οργανισμούς και τον τρόπο λειτουργίας τους. Πολλές χώρες έχουν θεσπίσει θετικά μέτρα για την προώθηση των γυναικών στην επιστήμη και σε ορισμένες έχουν καθιερωθεί στόχοι και ποσοστώσεις. Η ενσωμάτωση αυτή, επιπλέον, σημαίνει την ενίσχυση της

63 Βλ. European Commission (2002). *National Policies on Women and Science in Europe*, Brussel: D.G. Research.

επικοινωνίας στο εσωτερικό της επιστημονικής κοινότητας και τη θέσπιση καινοτόμων πρωτοβουλιών υπέρ των γυναικών επιστημόνων (D.G. Research, 2002).⁶⁴

Η ερευνητική ομάδα του ΕΚΚΕ που ασχολήθηκε με το θέμα της συμμετοχής των γυναικών στον ερευνητικό-ακαδημαϊκό τομέα της χώρας διαπίστωσε τα εξής:⁶⁵

- Η αναλογία των γυναικών στο φοιτητικό πληθυσμό συνεχώς αυξάνεται και αποτελούν σήμερα πάνω από το μισό του φοιτητικού πληθυσμού.
- Η αναλογία των γυναικών στις θετικές επιστήμες αν και έχει αυξηθεί υπολείπεται αυτής των ανδρών.
- Στον ακαδημαϊκό χώρο, όσο ανεβαίνουμε στην ιεραρχία, τόσο η γυναικεία παρουσία περιορίζεται. Οι γυναίκες Καθηγήτριες Α΄ Βαθμίδας-Ερευνήτριες αποτελούν μόνον το 10% του συνόλου.
- Η γυναικεία παρουσία παρουσιάζεται πιο έντονα στους παραδοσιακούς-θεωρητικούς επιστημονικούς κλάδους και εξακολουθεί να προσδιορίζει τόσο το φοιτητικό πληθυσμό όσο και το διδακτικό προσωπικό στην τριτοβάθμια βαθμίδα και το ερευνητικό γυναικείο δυναμικό.

Συγκεκριμένα :

1. Στις θετικές επιστήμες και ιδιαίτερα στις επιστήμες του μηχανικού-τεχνολόγου παρατηρείται σημαντικά μικρότερη γυναικεία παρουσία.
2. Ανάμεσα στους απασχολούμενους με ειδικότητα «κοινωνικές-ανθρωπιστικές επιστήμες» παρατηρείται σχετική ισορροπία ανάμεσα στα δύο φύλα.
3. Οι γυναίκες έχουν σε μικρότερο βαθμό διδακτορικό.
4. Λίγες γυναίκες είναι στις ανώτερες ερευνητικές βαθμίδες.
5. Παρατηρείται υποεκπροσώπηση των γυναικών σε όργανα λήψης αποφάσεων των ερευνητικών φορέων, στους οποίους κυριαρχούν οι άνδρες.
6. Λίγες γυναίκες φτάνουν σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Το φύλο εξακολουθεί να διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην κατανομή των θέσεων στα Πανεπιστήμια (σχετικά με τα ποσοστά των γυναικών που είναι μέλη ΔΕΠ στα Πανεπιστήμια της χώρας φαίνονται στον Πίνακα 11). Τα ποσοστά το 2001-2002 σε σχέση με αυτά του 1982-1983, είναι μεγαλύτερα σε όλες τις διδακτικές θέσεις. Όσο, όμως, ανεβαίνουμε στην καθηγητική βαθμίδα η συμμετοχή των γυναικών είναι μικρότερη Τέλος, σε όλες τις βαθμίδες οι γυναίκες αποτελούν τη μειοψηφία (Πίνακας 11).

⁶⁴ Βλ. Rees, T., (1998), *Mainstreaming Equality in the European Union*. London-New York, Routledge.

⁶⁵ Βλ. Μαράτου-Αλιπράντη, Λ., Τεπέρογλου, Α, κ.ά. (2002), *Μελέτη για την προώθηση των γυναικών στην Επιστημονική Έρευνα: Αποτελέσματα Επιτόπιες Έρευνας ερευνητικού δυναμικού δημόσιου τομέα*, Τόμος ΙΙ. Αθήνα ΕΚΚΕ.

Πίνακας 11 Ποσοστά γυναικών που διδάσκουν στα ΑΕΙ της χώρας

	1982/83	2001/02
Καθηγήτριες	4,44	13,22
Αναπληρώτριες Καθηγήτριες	12,32	24
Επίκουροι	13,47	32,38
Λέκτορες	25,6	39,09
Μη μόνιμο προσωπικό	28,16	34,71
Βοηθοί	39,59	44,89

Πηγή: ΕΣΥΕ, Επεξεργασία: Τμήμα Τεκμηρίωσης, ΚΕΘΙ

Τα δεδομένα που παρατέθηκαν αποτελούν ένδειξη ότι αν και το χάσμα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών στον ακαδημαϊκό-ερευνητικό τομέα κατά κάποιο τρόπο μειώνεται, η ισότητα δε φαίνεται να συντελείται βραχυπρόθεσμα, αλλά αντίθετα, αποτελεί μια μακροπρόθεσμη προοπτική.

6. ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΝΕΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

6.1 Νέες τάσεις στην απασχόληση

Η βιομηχανική επανάσταση και οι επιδράσεις της αρχίζουν να εκτοπίζονται από την επανάσταση της πληροφορικής, της υψηλής τεχνολογίας και της **κοινωνίας της γνώσης** στα τέλη του 20ού αιώνα. Κύριο χαρακτηριστικό της «νέας εποχής» είναι οι διαρκείς και ραγδαίες μεταβολές, η διείσδυση των τεχνολογιών σε πολλούς τομείς της ζωής και η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας: Όλα αυτά έφεραν μια διαφορετική αντίληψη των πραγμάτων και φυσικά, νέα δομή στην αγορά εργασίας. Η «κλειστή» κοινωνία αντικαταστάθηκε από ένα «αβέβαιο» περιβάλλον με έντονη κοινωνική κινητικότητα. Ο ανειδίκευτος εργάτης έχει, ήδη, εκτοπιστεί από τη σύγχρονη τεχνολογία και έχει αντικατασταθεί από τεχνίτες ή χειριστές ηλεκτρονικών υπολογιστών.

Αλλά και αυτή η τεχνική παιδεία ανανεώνεται κάθε 10-15 χρόνια, γεγονός που οφείλεται βεβαίως στον ταχύτατο ρυθμό της τεχνολογικής προόδου. Αν στις αρχές του 20ού αιώνα ένα επάγγελμα ή μια ειδικότητα διαρκούσαν μια ζωή, σήμερα, τα προσόντα και οι τεχνικές –ή άλλες– γνώσεις των εργαζομένων πρέπει να ανανεώνονται διαρκώς.⁶⁶

6.1.1 Η μερική απασχόληση

Ένα από τα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε. είναι η **μερική απασχόληση** (part-time employment) που είναι πολύ πιο διαδεδομένη στις γυναίκες από ό,τι στους άνδρες. Πιθανόν δεν αποτελεί μια νέα μορφή απασχόλησης αλλά συζητήθηκε πολύ τα τελευταία χρόνια στο πλαίσιο της διαμόρφωσης μιας ελαστικότερης αγοράς εργασίας. Η μερική απασχόληση εξελίχθηκε και προσείλκυσε μια συνεχώς αυξανόμενη μερίδα του εργατικού δυναμικού και χαρακτηρίζει σε μεγάλο βαθμό την εργασία συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων όπως των νέων, των συνταξιούχων και των γυναικών.⁶⁷

Πράγματι, η ποσοστιαία αναλογία των μερικώς απασχολούμενων γυναικών στις χώρες της Ε.Ε. είναι 17%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι μόνο 5%. Ένα σημαντικό ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης συγκεντρώνεται σε θέσεις εργασίας που χαρακτηρίζονται από χαμηλή σταθερότητα και έλλειψη ασφάλειας. Η Ελλάδα έχει το χαμηλότερο ποσοστό μερικώς απασχολούμενων (2,6% οι άνδρες και 7,9% οι γυναίκες

⁶⁶ Βλ. Κατσανέβας Θ. (2002), *Επαγγέλματα του μέλλοντος και του παρελθόντος*, Αθήνα: εκδ. Πατάκη.

⁶⁷ Βλ. Δήμου, Α. (1989), Η μερική απασχόληση: ένα γυναικείο φαινόμενο της αγοράς εργασίας», *Σύγχρονα Θέματα*, Νο 40: 55-60.

το 2000), ενώ στο άλλο άκρο βρίσκεται η Ολλανδία, με το εντυπωσιακά μεγάλο ποσοστό του 38% των απασχολούμενων γυναικών (Παράρτημα 1, Πίνακας 3).

Πίνακας 12 Μερική απασχόληση στην Ελλάδα, 1983-2000

Έτος	Άνδρες	Γυναίκες
1983	3,3	8,5
1984	2,7	7,6
1985	2,6	8,3
1986	2,6	7,8
1987	2,1	8
1988	2,3	7,4
1989	2,1	6,8
1990	1,9	5,7
1991	1,7	4,8
1992	2,8	8,4
1993	3	8
1994	3	8
1995	2,8	8,3
1996	3,2	8,9
1997	2,6	8,1
1998	3,3	10,5
1999	3,5	10,1
2000	2,6	7,9

Πηγή: Eurostat, 1993a. Labour Force Survey, 1983–1991; NSSG, Labour Force Survey, 1992–2000

Σύμφωνα με πρόσφατα δεδομένα,, το 2005, το 72,4% από όσους εργάζονταν με μερική απασχόληση στη χώρα μας ήταν γυναίκες,, ενώ η αναλογία τους έχει αυξηθεί κατά 107,7% από το 1993 (Πίνακας 13).⁶⁸

Πίνακας 13. Η συμμετοχή των ανδρών και των γυναικών στην απασχόληση ανάλογα με το είδος απασχόλησης (πλήρης / μερική απασχόληση) στην Ελλάδα, 1993, 2005

	1993	2005	Διαφορά 1993-2005
Σύνολο	3.715.363	4.381.936	666.573
Άνδρες	2.416.545	2.705.841	289.296
Γυναίκες	1.298.818	1.676.095	377.277
% γυναικών	35,0	38,3	56,6
<i>Πλήρης απασχόληση</i>			
Σύνολο	3.554.049	4.170.952	616.903
Άνδρες	2.354.595	2.647.709	293.114
Γυναίκες	1.199.455	1.523.243	323.788
% γυναικών	33,7	36,5	52,5
<i>Μερική απασχόληση</i>			
Σύνολο	163.314	210.984	49.670

⁶⁸ Γιάνναρου Λ. (2006), «Σε απόγνωση οι εργαζόμενες Ελληνίδες», *Η Καθημερινή της Κυριακής* 19/2/2006.

Άνδρες	61.951	58.132	-3.819
Γυναίκες	99.363	152.853	53.490
% γυναικών	61,6	72,4	107,7

Πηγή: ΕΣΥΕ Επεξεργασία ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης), Η Καθημερινή της Κυριακής 19/2/2006

6.1.2. Κατ' οίκον απασχόληση, τηλε-εργασία

Στο σημείο αυτό, αξίζει να αναφερθούμε και σε μια νέα εξέλιξη στον τομέα της εργασίας που φαίνεται να είναι αρκετά διαδεδομένη στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την κατ' οίκον εργασία, την τηλε-εργασία (T-E) με τη χρήση νέων τεχνολογιών και της πληροφορικής τεχνολογίας (διαδίκτυο). Η T-E είναι μια από τις πολλές νέες *μη-τυπικές* μορφές οργάνωσης της εργασίας, η οποία έγινε δημοφιλής στα πλαίσια της αναδιοργάνωσης της εργασίας. Οι εργαζόμενοι/-ες χρησιμοποιούν μικρο-ηλεκτρονικά κύματα και εργάζονται εξ αποστάσεως από τα κεντρικά γραφεία του εργοδότη ή του πελάτη.⁶⁹

Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε, διαπιστώθηκε ότι η μορφή αυτή της εργασίας αφορά περισσότερο τις γυναίκες. Μάλιστα, όπως επισημάνθηκε από τους ερωτηθέντες, τους προσφέρει τη δυνατότητα συνδυασμού εργασίας και οικογενειακής ζωής. Χαρακτηριστικό, όμως, είναι ότι, οι άνδρες εξακολουθούν να μη θεωρούν τους εαυτούς υπεύθυνους για τη φροντίδα των παιδιών σε περίπτωση που εργάζονται εξ αποστάσεως.⁷⁰

Ο Πίνακας 14 μας δείχνει ότι το 11% των εργαζομένων στην Ε.Ε. των 15 εργάζεται συχνά ή περιστασιακά από το σπίτι. Το ποσοστό, ωστόσο, εκείνων που εργάζονται συνήθως από το σπίτι είναι υψηλότερο ανάμεσα στις γυναίκες, ενώ είναι λίγο περισσότεροι οι άνδρες στην κατηγορία που εργάζονται «περιστασιακά από το σπίτι τους» (8,3% έναντι 6,4%).

Πίνακας 14. Κατ' οίκον απασχόληση, 2002, ΕΕ-15 (%)

	Σύνολο	Γυναίκες	Άνδρες
Συνήθως (τουλάχιστον τις μισές απ' τις εργάσιμες ώρες)	3,8	4,1	3,5
Περιστασιακά (λιγότερο από το μισό του συνόλου των εργάσιμων ωρών)	7,5	6,4	8,3
Ποτέ	86,8	87,4	86,4
Χωρίς απάντηση	1,9	2,1	1,9

Πηγή: EU (2003a) Labour Force Survey results, 2002, Luxembourg: Office of publications of European Commission

⁶⁹ Moran, R. (1989), Τηλε-εργασία/δουλειά «εξ αποστάσεως», γυναίκες, σπίτι, περιβάλλον», στο: Μαρματάκη, Μ. και Πετρινώτη, Ξ. (επιμ.), *Γυναίκες, Εργασία, Νέες τεχνολογίες*, Αθήνα: Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας: 132-142.

⁷⁰ Στο ίδιο.

6.1.3 Η γυναικεία παρουσία στις νέες τεχνολογίες

Στις νέες τεχνολογίες, που υπηρετούν όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, δεν εμφανίζεται στη χώρα μας ο απαιτούμενος ρυθμός ανάπτυξης. Η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στην αγορά εργασίας, λογικά, θα οδηγούσε στην κατάργηση της διάκρισης των εργασιών σε «ανδρικές» και «γυναικείες», αφού τα νέα σύγχρονα μηχανήματα παραγωγής δεν απαιτούν πλέον μυϊκή δύναμη και έτσι οι συγκεκριμένες εργασίες μπορούν να εκτελούνται το ίδιο αποτελεσματικά και από τα δύο φύλα.

Όπως όμως επισημαίνεται, οι επιπτώσεις της τεχνολογίας στην αγορά εργασίας δεν καθορίστηκαν από τη «φύση» και τα χαρακτηριστικά της τεχνολογίας, αλλά από τις συγκεκριμένες κοινωνικές συνθήκες, στις οποίες αυτή εφαρμόστηκε και ενσωματώθηκε. Η τεχνολογία δηλαδή, είναι ένα κοινωνικό προϊόν και η χρήση της αποτελεί κοινωνικών επιλογών.⁷¹ Επιπλέον, ο συνεχιζόμενος διαχωρισμός των νέων ειδικοτήτων μας υπενθυμίζει τη σημασία του κοινωνικού φύλου ως γενεσιουργού παράγοντα του έμφυλου καταμερισμού της εργασίας. Ειδικότερα, η προνομιακή σχέση των ανδρών με την τεχνολογία δεν είναι μια σχέση «φυσική» που βασίζεται σε ιδιαίτερες βιολογικά καθορισμένες ικανότητες, αλλά μια κοινωνική σχέση που αρχίζει νωρίς και διαφαίνεται πριν από την είσοδο του ατόμου στην αγορά εργασίας.⁷²

Η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών δε διαφοροποίησε τις παραδοσιακές γυναικείες εργασίες. Για παράδειγμα, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στα τυπογραφεία, είχε ως αποτέλεσμα να αντικατασταθούν οι τυπογράφοι (ανδρικό επάγγελμα) με γυναίκες φωτοσυνθέτριες (αποκλειστικά γυναίκες). Επίσης, οι κυριότερες εργασίες στο γραφείο, «γραμματείς» και «δακτυλογράφοι» παραμένουν γυναικείες εργασίες.⁷³ Τέλος,, η θέση των γυναικών στις τράπεζες μετά την εισαγωγή της πληροφορικής μεταβάλλει τη θέση τους και συμβάλλει στην αποδυνάμωση της στο πλαίσιο της ιεραρχίας, όπως έδειξαν τα δεδομένα σχετικής παλαιότερης έρευνας.⁷⁴

⁷¹ Βλ. Στρατηγάκη, Μ., (1989^α), Τεχνολογικές εξελίξεις και ειδικότητες με 'φύλο', *Σύγχρονα Θέματα*, τ. 40, σελ. 31-38.

⁷² Βλ. Στο ίδιο, σελ. 32.

⁷³ Στο ίδιο.

⁷⁴ Βλ. Στρατηγάκη, Μ., (1989^β), Η θέση των γυναικών στις Τράπεζες μετά την εισαγωγή της πληροφορικής, στο: Μαρματάκη, Μ. και Πετρινώτη, Ξ. (επιμ.), *Γυναίκες, Εργασία, Νέες τεχνολογίες*, Αθήνα: Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας: 106-121.

6.1.4 Η συμμετοχή των γυναικών στους τομείς ITEC (Τεχνολογία της Πληροφορίας, Ηλεκτρονικών και Επικοινωνιών)

Η **Τεχνολογία της Πληροφορίας**, καθώς και οι τομείς των Ηλεκτρονικών και Επικοινωνιών⁷⁵ είναι οι «κινητήριες μηχανές» της οικονομικής ανάπτυξης της λεγόμενης Κοινωνίας της Πληροφορίας⁷⁶. Οι τεχνολογίες αυτές βρίσκονται κατά κοινή ομολογία στον πυρήνα των κοινωνικών, οικονομικών και θεσμικών αλλαγών που σημάδεψαν τη νέα οικονομία και συνεχίζουν να επηρεάζουν ολόκληρη τη δομή της παραγωγικής διαδικασίας και της εργασίας. Έχει, λοιπόν, ιδιαίτερο ενδιαφέρον να εξετάσουμε τη συμμετοχή των γυναικών στα ευρύτερα αυτά πεδία της οικονομίας (αλλά και τις αντίστοιχες σπουδές), ώστε να διαπιστώσουμε εάν και κατά πόσο εξακολουθούν να υφίστανται και εκεί οι παραδοσιακοί διαχωρισμοί.

Τα δεδομένα που παρατίθενται στη συνέχεια προέρχονται από τη μελέτη των Millar και Jagger και παρουσιάζουν συγκριτικά στοιχεία από ;έξι χώρες (το Ηνωμένο Βασίλειο, τις Η.Π.Α., τον Καναδά, την Ιρλανδία, την Ταϊβάν και την Ισπανία) σχετικά με τη γυναικεία συμμετοχή σε σπουδές και σε σταδιοδρομίες του **Τομέα Τεχνολογίας της Πληροφορίας, Ηλεκτρονικών και Επικοινωνιών**. Σύμφωνα με τη μελέτη, όσον αφορά στη συμμετοχή των γυναικών σε **σπουδές** διαπιστώθηκαν τα εξής (βλ. και Πίνακα 15):

- Παρά το γεγονός ότι (οι γυναίκες) αποτελούν την πλειονότητα των αποφοίτων εν γένει, οι απόφοιτες σχολών σχετιζομένων με τους τομείς Τεχνολογίας της Πληροφορίας, Ηλεκτρονικών και Επικοινωνιών είναι λίγες.
- Το ποσοστό των αποφοίτων Σχολών Τεχνολογίας της Πληροφορίας, Ηλεκτρονικών και Επικοινωνιών είναι χαμηλότερο στο Ηνωμένο Βασίλειο (28%) από τις άλλες πέντε χώρες της έρευνας.
- Μερικές γυναίκες φαίνεται να απομακρύνονται από τους συγκεκριμένους τομείς, όταν αρχίζουν να σχεδιάζουν τις σπουδές τους προσβλέποντας σε μια συγκεκριμένη σταδιοδρομία.
- Οι γυναίκες αποτελούν ένα μεγάλο και συνεχώς αυξανόμενο αποφοίτων σχολών διοίκησης και επιχειρήσεων σε όλες τις χώρες.
- Το ποσοστό των αποφοίτων μηχανικών γυναικών έχει αρχίσει να αυξάνεται σε πολλές χώρες, παραμένει όμως σταθερό στο Ηνωμένο Βασίλειο που με τη σειρά του είναι χαμηλότερο των αντίστοιχων ποσοστών του Καναδά, των Η.Π.Α. και της Ισπανίας.

⁷⁵ Ο διεθνής όρος που χρησιμοποιείται εν συντομία για τους τομείς αυτούς είναι **ITEC** (Information Technology, Electronics and Communication).

⁷⁶ Βλ. Millar, J. & Jagger, N. (2001), *Women in ITEC Courses and Careers*, Final Report. London: Department of Trade and Industry.

- Τα ποσοστά των γυναικών αποφοίτων από τον επιστημονικό κλάδο των μαθηματικών είναι υψηλά και με τάση αυξητική στις Η.Π.Α., στον Καναδά και την Ταϊβάν. Τα αντίστοιχα, όμως, ποσοστά στο Ηνωμένο Βασίλειο είναι πιο χαμηλά και με τάση να φθίνουν.

Όσον αφορά δε στη συμμετοχή των γυναικών σε επαγγέλματα σχετιζόμενα με τους τομείς Τεχνολογίας της Πληροφορίας, Ηλεκτρονικών και Επικοινωνιών παρατηρούνται τα εξής (Βλ. Πίνακα 15):

- Στο Ηνωμένο Βασίλειο, η συμμετοχή των γυναικών στους τομείς αυτούς είναι χαμηλότερη σε σύγκριση με τις άλλες χώρες, με εξαίρεση την Ισπανία.
- Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σημαντικά σε επαγγέλματα τέτοιου είδους και η συμμετοχή τους συνεχώς μειώνεται. Στο Ηνωμένο Βασίλειο τα ποσοστά είναι πολύ πιο χαμηλά από αυτά των Η.Π.Α., του Καναδά και της Ιρλανδίας.
- Οι γυναίκες στα επαγγέλματα αυτά φαίνεται να κατέχουν χαμηλότερες θέσεις στις Η.Π.Α. και τον Καναδά και να αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες συναδέλφους τους.
- Στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι γυναίκες που εργάζονται σε τέτοιες θέσεις έχουν αποκτήσει καλύτερη μόρφωση από ό,τι οι άνδρες.
- Γενικά, οι γυναίκες σπουδάζουν σε μικρότερο βαθμό και είναι λιγότερες στον τομέα αυτό, ενώ υφίστανται διακρίσεις όσον αφορά στην αμοιβή τους και την πορεία της σταδιοδρομίας τους.

Τέλος, όπως επισημαίνεται, θα πρέπει να ενθαρρυνθεί η συμμετοχή των γυναικών σε ITEC επαγγέλματα και να εφαρμοστούν κάποιες πρακτικές και πρωτοβουλίες που θα ενισχύσουν τη συμμετοχή των κοριτσιών και θα βελτιώσουν τη θέση τους.⁷⁷

Πίνακας 15. Αναλογίες γυναικών που έχουν αποφοιτήσει από ITEC τμήματα και εργάζονται σε σχετικές θέσεις

	ITEC σπουδές (%)	ITEC απασχόληση (%)
Η. Βασίλειο	35	28
ΗΠΑ	40	37
Καναδάς	36	38
Ιρλανδία	42	35
Ταϊβάν	37	51
Ισπανία	41	27

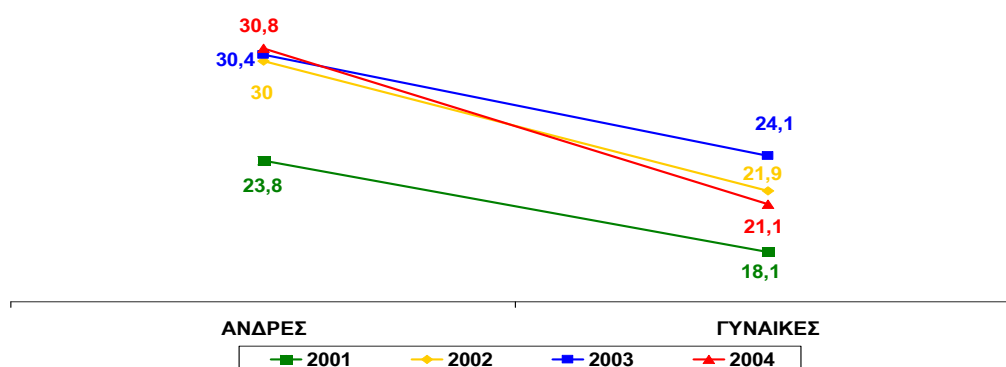
Πηγή: Millar and Jagger, 2001: 11-13

⁷⁷ Millar, J. & Jagger, N. (2001), *Women in ITEC Courses and Careers*, Final Report. London: Department of Trade and Industry.

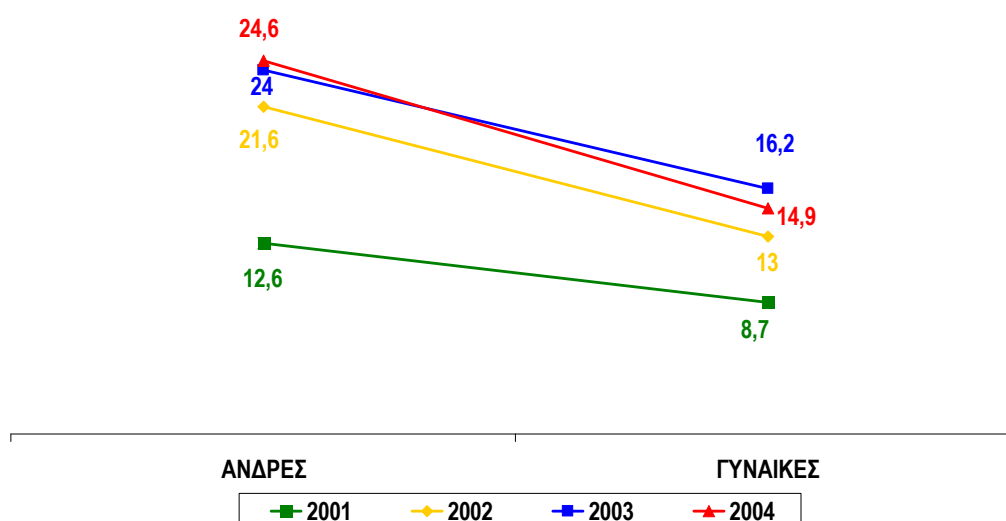
6.1.5 Γυναίκες και Νέες Τεχνολογίες στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με έρευνες που πραγματοποιήθηκαν το 2002⁷⁸ και το 2004⁷⁹, διαπιστώνεται μια σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών στη χρήση των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ). Η χρήση των ΤΠΕ που στην Ελλάδα είναι ακόμα σε αρχικά στάδια, βρίσκεται σε στάδια μεγάλης ανάπτυξης και παρατηρείται γενικά μια αξιοσημείωτη τάση μείωσης του ψηφιακού χάσματος σε διαφορετικές δημογραφικές κατηγορίες. Εξαίρεση στον κανόνα αυτό αποτελεί η αύξηση του ψηφιακού χάσματος κατά φύλο (βλ. γραφήματα 3 και 4).

Γράφημα 3. Χρήση Η/Υ κατά φύλο, 2001-2004



Γράφημα 4. Χρήση Διαδικτύου κατά φύλο, 2001-2004



⁷⁸ Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Κοινωνία της Πληροφορίας» (2002), *Εθνική Έρευνα για τις Νέες Τεχνολογίες και την Κοινωνία της Πληροφορίας*, Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών – Ειδική Γραμματεία για την Κοινωνία της Πληροφορίας.

⁷⁹ ΕΔΕΤ (2004), *Εθνική Έρευνα για τις Νέες Τεχνολογίες και την Κοινωνία της Πληροφορίας*.

7. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ

7.1 Επαγγελματικός Προσανατολισμός – Η επιλογή επαγγέλματος

Ο όρος «*επιλογή επαγγέλματος*» χρησιμοποιείται σε μεγάλο βαθμό για να μας δείξει ότι το άτομο εισέρχεται στο χώρο της αγοράς εργασίας και αποτελεί καθοριστική στιγμή για το άτομο. Με τον όρο αυτό, συνήθως, υπονοούνται όλες οι αλλαγές και οι αποφάσεις, αλλά και οι διαφορετικές καταστάσεις που πραγματοποιούνται σε προγενέστερα και μεταγενέστερα στάδια της ζωής του ατόμου (δηλ. η «απόφαση» σχετικά με την εκπαίδευση, με τις ευκαιρίες και τις επιδιώξεις του).⁸⁰

Πρόκειται, ουσιαστικά, για τη μετάβαση ενός ατόμου από τα στενά πλαίσια του σχολείου και της εκπαίδευσης γενικότερα, στον αβέβαιο κόσμο της παραγωγικής διαδικασίας. Για τον προσανατολισμό στις διάφορες εκπαιδευτικές κατευθύνσεις, πριν τη μετάβαση στον κόσμο της εργασίας, θεσπίστηκε ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός και έχει ως στόχο την προετοιμασία του/της μαθητή/-τριας να ενταχθεί με επιτυχία στην αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, είναι η συστηματική βοήθεια και υποστήριξη που παρέχεται από εξειδικευμένους/-ες επιστήμονες στο άτομο, ώστε να αξιοποιήσει το δυναμικό του και να πάρει τις κατάλληλες αποφάσεις όσον αφορά στον προσανατολισμό στο χώρο της εκπαίδευσης, την επιλογή του επαγγέλματος ή των επαγγελμάτων που ταιριάζουν στην ψυχοκοινωνική του ιδιαιτερότητα.⁸¹

7.1.1 Ο ρόλος του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η έμφυλη διάσταση

Τα στερεότυπα των φύλων και οι κοινωνικές αξίες που συνδέονται με την απασχόληση (σύμφωνα με τις οποίες η ανδρική εργασία αξιολογείται ως σημαντική, ενώ η γυναικεία ως συμπληρωματική) επηρεάζουν αρνητικά την επαγγελματική εκλογή των κοριτσιών και περιορίζουν την επιλογή τους σε ένα μικρό αριθμό «γυναικείων» επαγγελμάτων. Η κοινωνική αντίληψη για τους επαγγελματικούς ρόλους ανδρών και γυναικών επηρεάζει τα επαγγελματικά σχέδια των κοριτσιών που χαρακτηρίζονται από αβεβαιότητα και κατέχουν δευτερεύουσα θέση σε σχέση με το γάμο. Δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις όπου η επαγγελματική επιλογή για τις γυναίκες απουσιάζει εντελώς!

Σύμφωνα με το κυρίαρχα κοινωνικά πρότυπα, οι γυναίκες ωθούνται στην επιλογή σπουδών περισσότερο από κίνητρα που σχετίζονται με την κοινωνική προσφορά και την καλλιέργεια, ενώ τα αγόρια κινούνται περισσότερο ωφελμιστικά, αφού ο πρωταρχικός ρόλος του άνδρα είναι αυτούς του προστάτη της οικογένειας. Επίσης, υποστηρίζεται ότι

⁸⁰ Βλ. Κασσιμάτη, Κ. (1989), *Επιλογή επαγγέλματος. Μύθος ή πραγματικότητα*, Αθήνα: ΕΚΚΕ.

⁸¹ Βλ. *Εκπαίδευση-Επαγγέλματα*, Μέγας Οδηγός (2004), Αθήνα: Αχτίδα σελ. 75-81.

η χαμηλή συμμετοχή των κοριτσιών στα τεχνικά επαγγέλματα είναι αποτέλεσμα της κοινωνικοποίησης τους στην ανδροκρατούμενη κοινωνία.⁸²

Η γυναικεία εργασία στις σύγχρονες αναπτυγμένες κοινωνίες περιορίστηκε σε επαγγέλματα που αντανakλούν το σχήμα «κυριαρχία» (του άνδρα) προς «υποταγή» (της γυναίκας). Η υποταγή της γυναίκας, στον τομέα της εργασίας, εκφράζεται με επαγγέλματα που συνδέονται με τη βιολογική αναπαραγωγή, το σπίτι, το παιδί. Μπορούμε να απαριθμήσουμε μια σειρά τέτοιων επαγγελμάτων, που στο βάθος τους αναγνωρίζουμε αυτά τα στοιχεία, όπως της παιδαγωγού, της δασκάλας, της γραμματέως, του βοηθητικού νοσηλευτικού προσωπικού κ.λπ. Επίσης, η γυναίκα δεν έχει αυτοπεποίθηση στις ικανότητές της και την ανταγωνιστικότητά της με τον άνδρα στο επαγγελματικό επίπεδο, εξαιτίας μιας βαθιάς κληρονομημένης αντίληψης, ότι η παρουσία της στο χώρο της εργασίας είναι περιορισμένη. Το φάσμα επιλογής επαγγέλματος από τις γυναίκες είναι περιορισμένο, εξαιτίας των κοινωνικών αντιλήψεων που επικρατούν και σχετίζονται με την απασχόληση⁸³.

Ανάλογα, λοιπόν, με τον κοινωνικό χώρο, στον οποίο ανήκει το άτομο, τα πρότυπα του κάθε φύλου και ο τρόπος με τον οποίον υιοθετούνται και εφαρμόζονται στην καθημερινή ζωή διαφέρουν. Τη δύναμη των κοινωνικών αξιών για την ανδρική και γυναικεία απασχόληση την αποδεικνύει η πρακτική των πραγμάτων: είναι αξιοπερίεργο το γεγονός ότι, ενώ οι εργοδότες μπορούν να αυξήσουν τα κέρδη τους απασχολώντας γυναίκες σε καθιερωμένους επαγγελματικούς ρόλους ανδρών με χαμηλότερες αποδοχές και κατά συνέπεια να μεγαλώνουν τα κέρδη τους, δεν το πράττουν, με αποτέλεσμα να μην «σπάει» αυτός ο διαχωρισμός της εργασίας.

Η αναπαραγωγή των στερεοτύπων των φύλων λειτουργεί στην οικογένεια, το σχολείο, την αγορά εργασίας και σε άλλους τομείς της ζωής του ατόμου. Η επαγγελματική επιλογή των γυναικών χαρακτηρίζεται από συγκρούσεις και αντιφάσεις που δεν εμφανίζονται στα αγόρια και που περιστρέφονται γύρω από τις διαφορετικές απαιτήσεις στον τομέα αναπαραγωγής και τους διαφορετικούς ρόλους που τους αποδίδει η πατριαρχική δομή της κοινωνίας⁸⁴.

Έργο, λοιπόν, του Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι να καθοδηγήσει τις γυναίκες να κατανοήσουν και να ευαισθητοποιηθούν σε σχέση με το φύλο τους και να ενισχύσουν την αυτοεκτίμηση και την αυτοπεποίθησή τους. Με άλλα λόγια, βοηθά τη γυναίκα να είναι συνειδητοποιημένη και κατάλληλα πληροφορημένη, ώστε να έχει τη

⁸² Βλ. Κασσωτάκης, Μ. & Σιδηροπούλου, Δ. (1992), Ο προσανατολισμός των Ελληνίδων μαθητριών προς τη Μέση Τεχνική Εκπαίδευση, *Εκπαίδευση και Επάγγελμα*, 3: 159-180.

⁸³ Βλ.: Χαρίστου, Μ.(1989), Η επαγγελματική εκλογή των κοριτσιών, στο: *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 46: 70-78.

⁸⁴ Στο ίδιο.

δυνατότητα να αποφασίζει για το μέλλον της με κριτήριο καθαρά τις δικές της επιθυμίες και ο παράγοντας «φύλο» να μην αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στις επιλογές της.⁸⁵

Όλο το εκπαιδευτικό σύστημα οφείλει να λειτουργεί προς την κατεύθυνση της άρσης των έμφυλων στερεοτύπων σε σχέση με την επιλογή του επαγγέλματος. Όπως επισημαίνεται σε σχετική μελέτη, στο σχολείο πρέπει να προωθείται η αντίληψη της ισότητας των φύλων με τα ακόλουθα μέσα:⁸⁶

- Το περιεχόμενο των μαθημάτων και οι εικόνες στα σχολικά βιβλία να είναι απαλλαγμένα από αναφορές που ενισχύουν τις προκαταλήψεις.
- Η ενημέρωση για τα επαγγέλματα να γίνεται με τον ίδιο τρόπο και στα αγόρια και τα κορίτσια, χωρίς διακρίσεις.
- Χωρίς να αγνοούνται οι ψυχοσωματικές διαφορές των δύο φύλων, ο/η εκπαιδευτικός πρέπει να αντιμετωπίζει ισότιμα όλους και όλες σε όλα τα μαθήματα.
- Κατά τη διεξαγωγή κάθε είδους δραστηριοτήτων (πολιτιστικών, αθλητικών κ.ά.) τα αγόρια και τα κορίτσια πρέπει να αντιμετωπίζονται ισότιμα.

Σύμφωνα με μελέτες που έγιναν σε Τεχνικά-Επαγγελματικά Λύκεια, διαπιστώθηκε πράγματι η χαμηλή στροφή των κοριτσιών στα επαγγελματικά Λύκεια. Η επαγγελματική ανασφάλεια, ο φόβος της ανεργίας, η ασυμβατότητα της κοινωνικής αντίληψης για το ρόλο και τη φύση της γυναίκας και της εικόνας για τις τεχνικές δραστηριότητες,, επιτείνουν τις αρνητικές αντιλήψεις των κοριτσιών, με αποτέλεσμα να μην στρέφονται προς τεχνικο-επαγγελματικούς κλάδους. Αντίθετα, προτιμούν κλάδους που ταιριάζουν στα κυρίαρχα πρότυπα για την απασχόληση και την κοινωνική αποστολή της γυναίκας.⁸⁷

Όπως υποστηρίζεται, απαιτείται συντονισμένη προσπάθεια για την ανατροπή των ιδεολογημάτων για τα δύο φύλα. Μέσα από την εφαρμογή του Επαγγελματικού Προσανατολισμού,, με παρεμβάσεις στη διδακτική πράξη και με παράλληλες πρακτικές δράσης, μπορεί να επιτευχθεί η υπέρβαση των στερεοτύπων και η απομυθοποίησή τους.⁸⁸

Οι νέες γυναίκες θα πρέπει να σταματήσουν να συγκεντρώνονται σε λίγα και χαμηλά αμειβόμενα επαγγέλματα και να μην αποθαρρύνονται από την εκπαίδευση στις υψηλότερες εκπαιδευτικές βαθμίδες. Αντίθετα, πρέπει να αρχίζουν να στρέφονται προς αντικείμενα που έχουν πρακτική αξία και εμφανίζουν καλές προοπτικές στην αγορά

⁸⁵ Καλαβά-Μυλωνά, Ν., (2005), Η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός των γυναικών στην εποχή της παγκοσμιοποίησης. Η προώθηση της Ισοτιμίας των δύο Φύλων, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού*, 74-75, σ. 159.

⁸⁶ Στο ίδιο.

⁸⁷ Βλ. Κασσωτάκης, Μ. & Σιδηροπούλου, Δ. (1992), Ο προσανατολισμός των Ελληνίδων μαθητριών προς τη Μέση Τεχνική Εκπαίδευση, *Εκπαίδευση και Επάγγελμα* 3: 159-180.

⁸⁸ Κοψιδά Α. (1999), Στερεοτυπικές αντιλήψεις για τα δυο φύλα στην Εκπαίδευση και στην Εργασία. Ανάπτυξη εξισοροποιητικών μηχανισμών,, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 50-51: 171-176.

εργασίας. Τέλος, οι γυναίκες πρέπει να ενθαρρύνονται να ακολουθούν σταδιοδρομίες σε μια ευρύτερη ποικιλία επαγγελμάτων και μάλιστα σε επαγγέλματα που είτε ζητούνται έντονα σήμερα, είτε υπάρχουν ενδείξεις ότι θα ζητούνται στο άμεσο μέλλον.

7.2 Ισοζύγιο ζήτησης και προσφοράς επαγγελμάτων (balance of demand and supply of professions) και επιλογή επαγγέλματος

Στην ενότητα αυτή γίνεται αναφορά σε έρευνες που διενεργούνται περισσότερο από δέκα χρόνια στο Πανεπιστήμιο Πειραιώς και προσφέρουν την αναγκαία σχετική πληροφόρηση για τα επαγγέλματα του μέλλοντος, χωρίς βέβαια να υπάρχει η έμφυλη διάσταση. Σύμφωνα με τις έρευνες αυτές, έχουν προσδιοριστεί 14 μεγάλες ομάδες επαγγελμάτων όπου έχουν συμπεριληφθεί περίπου 700 επιμέρους ειδικότητες-επαγγέλματα.⁸⁹

Κεντρικό σημείο των ερευνών για την επιλογή επαγγέλματος είναι η έννοια του *ισοζυγίου ζήτησης και προσφοράς επαγγελμάτων (balance of demand and supply of professions)*, με την οποία προσδιορίζονται τα επαγγέλματα που έχουν προοπτική μελλοντικά και αυτά που είναι κορεσμένα στη σημερινή ελληνική αγορά εργασίας για τα επόμενα 5-10 χρόνια, (δηλαδή, επαγγέλματα που έχουν θετικές ή πολύ θετικές προοπτικές και είναι *ανερχόμενα* και επαγγέλματα που έχουν περιορισμένες ή αρνητικές προοπτικές και είναι *κατερχόμενα* ή κορεσμένα)..⁹⁰

Για να προσδιοριστούν οι ανοδικές ή οι καθοδικές αυτές τάσεις, έχει χρησιμοποιηθεί μια πολυσύνθετη επιστημονική μεθοδολογία που συνδυάζει εκτιμήσεις των τάσεων της οικονομίας και των επιμέρους κλάδων της, καθώς και πρωτογενείς έρευνες με προσωπικές συνεντεύξεις και ερωτηματολόγια.

Όπως υποστηρίζεται, η επιλογή ενός επαγγέλματος «με μέλλον» δε συνεπάγεται με απόλυτη βεβαιότητα επιτυχημένη εργασιακή προοπτική, αν ο/η ενδιαφερόμενος/-η δε φροντίζει να ανανεώνει συνεχώς τη γνώση του, δεν είναι κινητικός/-ή, εργατικός/-ή, κ.λπ. Και το αντίθετο: όταν ένα άτομο επιλέξει ένα επάγγελμα που εμφανίζεται κορεσμένο, μπορεί, σε πείσμα του ιδιαίτερα υψηλού ανταγωνισμού που θα συναντήσει, να πετύχει στην προσωπική του καριέρα, εφόσον διαθέτει τις κατάλληλες γνώσεις, τις οποίες ανανεώνει και δείχνει ιδιαίτερο ζήλο, θέληση και ενδιαφέρον για τη δουλειά του. Οι διαπιστώσεις αυτές διαφοροποιούνται κατά περίπτωση για κάθε άτομο ξεχωριστά, αλλά και για τα επιμέρους επαγγέλματα.⁹¹

⁸⁹ Βλ. Κατσανέβας, Θ. (2002), *Επαγγέλματα του μέλλοντος και του παρελθόντος*. Αθήνα, εκδ, Πατάκη.

⁹⁰ Στο ίδιο.

⁹¹ Στο ίδιο.

Οι περισσότεροι, πάντως, νέοι ή νέες, και ακόμη περισσότερο όσοι ώριμοι εργαζόμενοι αναπροσανατολίζουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, προτιμότερο είναι να επιλέξουν ένα ανερχόμενο αντί ένα κατερχόμενο επάγγελμα. Η γνώση των σύγχρονων τάσεων της αγοράς εργασίας είναι ιδιαίτερα χρήσιμη σήμερα, αν ληφθεί υπόψη η υψηλή ανεργία και η ταχύτητα με την οποία ανανεώνεται η σύγχρονη τεχνολογία, γεγονός που έχει ανάλογες επιπτώσεις στις αλλαγές των επαγγελμάτων και των ειδικοτήτων. Έτσι, ακόμη και όσοι/-ες έχουν επιλέξει ένα κορεσμένο επάγγελμα, που συνδέεται με ορισμένο περιεχόμενο και κατεύθυνση σπουδών, μπορούν εγκαίρως να κατευθυνθούν σε ειδικεύσεις που προσφέρουν θετικές εργασιακές προοπτικές και φυσικά να αποφύγουν το αντίθετο.

7.2.1. Επαγγέλματα με θετικές και αρνητικές προοπτικές

Πολλές ανατροπές έχουν επισημανθεί στο ισοζύγιο πτυχίων και των επαγγελμάτων στην αγορά εργασίας με αποτέλεσμα ορισμένα πτυχία και ειδικότητες σχολών να μη δίνουν ευκαιρίες για απασχόληση, ενώ άλλα να δίνουν. Στη μελέτη του, ο Θ. Κατσανέβας (2002), όπως ήδη αναφέραμε επιχειρεί μια ανάλυση⁹² επιλεγμένων επαγγελμάτων σε σχέση με τις θετικές και τις αρνητικές προοπτικές τους για τα επόμενα δέκα (10) χρόνια.

Στη συνέχεια, παρατίθενται ενδεικτικά κάποια επαγγέλματα που σύμφωνα με τον συγγραφέα έχουν αρνητικές ή πολύ αρνητικές προοπτικές και κάποιες άλλες περιπτώσεις επαγγελμάτων με θετικές ή πολύ θετικές προοπτικές, ενώ πιο αναλυτικά δεδομένα υπάρχουν στο Παράρτημα 2.

Ενδεικτικές περιπτώσεις επαγγελμάτων με αρνητικές ή πολύ αρνητικές προοπτικές

Γιατρός, Οδοντίατρος, Φαρμακοποιός, Βιολόγος, Χημικός, Χημικός μηχανικός, Γεωλόγος, Μεταλλειολόγος, Ναυπηγός, Αεροναυπηγός, Δικηγόρος, Δημοσιογράφος, Ηθοποιός, Μουσικός, Σκηνοθέτης, Ζωγράφος, Καθηγητής Γυμνασίου, Νηπιαγωγός, Φιλολόγος, Θεολόγος, Ιστορικός, Αρχαιολόγος, Διεθνολόγος, Κοινωνιολόγος, Πολιτικός επιστήμονας, Χρηματιστής, Σεισμολόγος, Αστρονόμος, Γενετιστής, Βρεφονηπιοκόμος, Τεχνολόγος ναυπηγείων, Αεροσυνοδός, Ηχολήπτης, Παραγωγός ραδιοφώνου, Μακιγιέρ.

⁹² Βλ. *Εκπαίδευση-Επαγγέλματα, Μέγας Οδηγός*, 2004, Αθήνα, Αχτίδα σσ. 120-131.

Ενδεικτικές περιπτώσεις επαγγελματών με θετικές ή πολύ θετικές προοπτικές

Πληροφορικός, Πληροφορικός δικτύων, Πληροφορικός-Οικονομολόγος, Πληροφορικός-Μηχανολόγος, Τεχνολόγος-Πληροφορικός, Πληροφορικός τηλεπικοινωνιών, Πληροφορικός ψηφιακής εικόνας, Τεχνολόγος ή τεχνικός γραφικών τεχνών και εκτυπώσεων, Γραφίστας, Οικονομολόγος, Οικονομολόγος διοίκησης ή πωλήσεων, Φοροτεχνικός, Οικονομολόγος-Μηχανικός, Οικονομολόγος πωλήσεων, Πωλητής, Στέλεχος τουριστικών επιχειρήσεων, Γυμναστής, Ξεναγός, Μεταφραστής, Πιλότος, Εμποροπλοίαρχος, Μηχανικός εμπορικού ναυτικού, Οδηγός επαγγελματικού αυτοκινήτου, Τεχνολόγος μουσικών οργάνων, Τεχνολόγος ιατρικών μηχανημάτων και εργαστηρίων, Τεχνολόγος-Ακτινολόγος, Νοσηλεύτης, Φυσιοθεραπευτής, Μηχανολόγος μηχανικός. Πολιτικός μηχανικός, Αρχιτέκτονας μηχανικός, Μηχανολόγος διοίκησης έργων, Μηχανολόγος ή Τεχνολόγος τροφίμων, Ελεγκτής ποιότητας, Επιμελητής εκδόσεων, Ιχθυοκαλλιεργητής, Γεωπόνος σύγχρονων καλλιεργειών, Γεωπόνος θερμοκηπίων, Τεχνολόγος-Ζωοτεχνικός, Ποτοποιός-Οινολόγος, Υδραυλικός, Ψυκτικός, Ηλεκτρολόγος, Ηλεκτροτεχνίτης, Σοβατζής, Επιπλοποιός, Αλουμινάς, Κομμωτής, Μάγειρας, Ζαχαροπλάστης, Διακοσμητής, Νοσοκόμος, Ειδικός για ΑΜΕΑ, Ειδικός αισθητικής.

Πηγή: Κατσανέβας, 2002: 54

Στο Παράρτημα 2 παρατίθενται τρεις Συμπληρωματικοί Πίνακες από την ίδια μελέτη. Οι Πίνακες αναφέρονται: α) σε «Επιλεγμένα επαγγέλματα που συνδέονται με τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ και ΤΕΙ) ή με μεταπτυχιακές σπουδές (ΜΣ) και έχουν θετικές (**) ή πολύ θετικές (***) προοπτικές, και β) σε «Επιλεγμένα επαγγέλματα που συνδέονται με τριτοβάθμια εκπαίδευση αλλά έχουν περιορισμένες ή αρνητικές προοπτικές (*)» (Πίνακες 3-4). Ο Πίνακας 3, αναφέρεται αντίθετα, σε «Επιλεγμένα επαγγέλματα που συνδέονται με αδιαβάθμητες ή μέσες σπουδές, ή εμπειρικοί που έχουν θετικές ή πολύ θετικές προοπτικές».

Στην εμπειριστατωμένη μελέτη *Μέγας Οδηγός, Εκπαίδευση-Επαγγέλματα* (2004) περιλαμβάνονται, επίσης, αναλυτικά **450 μονογραφίες επαγγελματών** σε όλα τα επιστημονικά πεδία, όπου δίνονται για κάθε επάγγελμα πληροφορίες για τις σπουδές, τους τομείς απασχόλησης, την περιγραφή του επαγγέλματος, τις συνθήκες εργασίας και τις προοπτικές της αγοράς εργασίας. Δίνονται, επίσης, και πληροφορίες για τα επαγγελματικά δικαιώματα, τηλέφωνα κ.λπ. Αποτελεί μια χρήσιμη πηγή πληροφοριών για όλα τα επαγγέλματα και τις ειδικότητες.⁹³

⁹³ Στο ίδιο σσ. 178-220.

Για την πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση των επαγγελμάτων σήμερα παρατίθενται τα 450 επαγγέλματα -αλφαβητικά- που περιλαμβάνονται αναλυτικά στο *Μέγα Οδηγό*. Δυστυχώς στις πληροφορίες δεν περιλαμβάνονται ζητήματα φύλου και η προσέγγιση αφορά σε συνολική επισκόπηση (Βλέπε Παράρτημα 2).

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Όπως διαπιστώθηκε στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης, οι γυναίκες εξαρχής συγκεντρώνονται σε ορισμένα επαγγέλματα, καταλαμβάνουν χαμηλές θέσεις στην επαγγελματική ιεραρχία, αμείβονται συνήθως λιγότερο από τους άνδρες συναδέλφους τους, ενώ δημιουργούνται *γυναικεία* επαγγέλματα που αντιστοιχούν στις «*φυσικές*» ικανότητες των γυναικών. Η απασχόληση των γυναικών περιορίστηκε εξαρχής σε επαγγέλματα που συνδέονται με τη βιολογική αναπαραγωγή, το σπίτι, το παιδί. Μπορούμε να απαριθμήσουμε μια σειρά τέτοιων επαγγελμάτων, που στο περιεχόμενό τους αναγνωρίζουμε αυτά τα στοιχεία, όπως αυτά της παιδαγωγού, της δασκάλας, της γραμματέα, του βοηθητικού νοσηλευτικού προσωπικού κ.λπ.

Στο δεύτερο μισό του αιώνα μας, μετά από τους δυο πολέμους, παρά τις δυσκολίες, οι εργαζόμενες γυναίκες αυξάνονται συνεχώς. Οι γυναίκες προωθούνται σε νέους τομείς και οι παραδοσιακές εργασίες, η μωδίστρα και οι έμμισθες υπηρεσίες υποχωρούν. Οι άντρες θα κρατήσουν για τους εαυτούς τους τις εργασίες που απαιτούν ειδίκευση. Την περίοδο αυτή, οι γυναίκες *δακτυλογράφοι* και *γραμματείς* αποτελούν τη νέα κατηγορία των υπαλλήλων γυναικών αποκλειστικά.

Ωστόσο, οι διαφοροποιήσεις στην αγορά εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα και τα «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα εντάσσονται στο ευρύτερο καθεστώς των κοινωνικών διακρίσεων που χαρακτηρίζει τις σύγχρονες κοινωνίες και τις αγορές εργασίας των αναπτυσσόμενων χωρών.

Ας επισημανθεί επίσης ότι παρά τις αλλαγές ως προς τους κοινωνικούς ρόλους των ανδρών και των γυναικών και τη μείωση της βαρύτητας των διακρίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα, η αντίληψη σχετικά με την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στον οικιακό τομέα/ ιδιωτικό χώρο είναι αρκετά πρόσφατη και διάφορα εμπόδια που έχουν σχέση με τη συνολική κοινωνική εξέλιξη αναχαιτίζουν την επικράτηση του ισότιμου μοντέλου όσον αφορά τον καταμερισμό των οικιακών καθημερινών υποχρεώσεων. Πράγματι, όμως, πολλές μελέτες επισημαίνουν, ότι η ανακατανομή των οικονομικών υποχρεώσεων δε συνοδεύτηκε από την ανακατανομή των οικιακών υποχρεώσεων στο πλαίσιο της σύγχρονης οικογενειακής ζωής και η οικιακή εργασία εξακολουθεί να είναι γένους θηλυκού.

Μέσα στα πλαίσια της παρούσας μελέτης διερευνήθηκαν και τα ζητήματα της σύγχρονης αγοράς εργασίας, όπου έγινε αναφορά στις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις και εξετάστηκε η θέση της γυναίκας τόσο ποσοτικά, όσο και ποιοτικά. Όπως διαπιστώθηκε, σταδιακά όλο και περισσότερες γυναίκες εργάζονται (τις τελευταίες τρεις δεκαετίες ειδικότερα), ενώ σε μερικές χώρες της Ε.Ε. των 15 η αναλογία τους πλησιάζει αυτή των ανδρών. Στη χώρα μας τα αντίστοιχα ποσοστά είναι μικρότερα. Επίσης, με την

άνοδο του επιπέδου εκπαίδευσης των γυναικών παρατηρείται σχετική βελτίωση στην κοινωνική τους θέση και στον τομέα της απασχόλησης. Η παρουσία τους αυτή αρχίζει να αναγνωρίζεται και πλέον θεωρείται συστατική των χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας. Πρόκειται για τη λεγόμενη «θηλυκοποίηση» (feminization) της αγοράς εργασίας. Ο όρος αυτός χρησιμοποιείται για να υποδηλώσει την ορατότητα του γυναικείου εργατικού δυναμικού, *τόσο στην ποσοτική όσο και στην ποιοτική έννοια της ορατότητας αυτής.*

Πάντως, με βάση τα στατιστικά δεδομένα που παρουσιάστηκαν, ο παραδοσιακός οριζόντιος και κάθετος διαχωρισμός με βάση το φύλο στην αγορά εργασίας εξακολουθεί να υφίσταται. Οι γυναίκες, υποεκπροσωπούνται στις ανώτερες κατηγορίες και γενικά διατηρούν την υπεροχή τους στον παραδοσιακά γυναικείο τομέα των υπηρεσιών. Στις ανώτερες διευθυντικές θέσεις αν και τα ποσοστά των γυναικών βελτιώνονται, παραμένουν ακόμη πολύ πιο χαμηλά απ' ό,τι τα αντίστοιχα των ανδρών.

Αναμφίβολα, η χαμηλή συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων και χάραξης πολιτικής σε όλα τα επίπεδα της κοινωνικο-οικονομικής δομής, επηρεάζει αρνητικά την ουσιαστική αλλαγή της θέσης και του ρόλου τους στο πλαίσιο της σύγχρονης κοινωνίας. Το γεγονός αυτό συνδέεται τόσο με την δυσκολία ουσιαστικής ανατροπής των δεδομένων κοινωνικο-οικονομικών δομών, όσο και με την αδρανοποίηση ή την μη χρήση/ εφαρμογή των θεσμικών αλλαγών και μέτρων που θα μπορούσαν να βελτιώσουν την επαγγελματική θέση των γυναικών.

Εξετάζοντας στη συνέχεια τα πολυπληθή επαγγέλματα κατά την τελευταία δεκαετία στην Ελλάδα (με βάση τα δεδομένα σχετικής μελέτης που παρατέθηκαν), διαπιστώθηκε, ότι οι «πωλητές» και οι «μικροί επιχειρηματίες» αποτελούν σήμερα το πιο πολυπληθές επάγγελμα, ενώ οι κατηγορίες «γεωργοί» και οι «ανειδίκευτοι εργάτες» που ήταν παλαιότερα μειώνονται.

Όσον αφορά τον τομέα *Τεχνολογία της Πληροφορίας* ITEC (Information Technology, Electronics and Communication) καθώς και τον τομέα των Ηλεκτρονικών και Επικοινωνιών που είναι οι «κινητήριες μηχανές» της οικονομικής ανάπτυξης της λεγόμενης Κοινωνίας της Πληροφορίας, όπως διαπιστώθηκε, λίγες γυναίκες συμμετέχουν. Στην Ελλάδα, σύμφωνα με έρευνες που πραγματοποιήθηκαν το 2002 και το 2004, υπάρχει μια σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών στη χρήση των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών.

Για την τριτοβάθμια εκπαίδευση (στα Πανεπιστήμια), επισημάνθηκε ότι κατά την πρόσφατη περίοδο πλέον τα δύο φύλα εκπροσωπούνται ισόρροπα. Παρατηρείται όμως, σημαντική διαφορά μεταξύ των φύλων στον προσανατολισμό των σπουδών που επιλέγουν να ακολουθήσουν, η οποία έχει προεκτάσεις και στην επαγγελματική απασχόληση αργότερα.

Όπως, επισημάνθηκε, ο ρόλος του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην «επιλογή επαγγέλματος» είναι καθοριστικός. Εξαιτίας των κοινωνικών αντιλήψεων που επικρατούν, το φάσμα επιλογής επαγγέλματος από τις γυναίκες είναι αρκετά περιορισμένο. Έργο λοιπόν του Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι να καθοδηγήσει τις γυναίκες, ώστε να κατανοήσουν και να ευαισθητοποιηθούν σε σχέση με το φύλο τους, ενισχύοντας την αυτοεκτίμηση και την αυτοπεποίθησή τους. Τα κορίτσια θα πρέπει να ενθαρρύνονται να ακολουθούν σταδιοδρομίες σε μια ευρύτερη ποικιλία επαγγελμάτων.

Τέλος, με δεδομένο ότι πολλές ανατροπές έχουν επισημανθεί στο ισοζύγιο των πτυχίων και των επαγγελμάτων στην αγορά εργασίας, ορισμένα πτυχία και ειδικότητες σχολών δε δίνουν ευκαιρίες για απασχόληση, ενώ άλλα δίνουν. Έτσι, με βάση τα αποτελέσματα εμπειριστατωμένης μελέτης, παραθέσαμε ενδεικτικά πίνακες με επαγγέλματα που έχουν αρνητικές ή πολύ αρνητικές προοπτικές ή αντίστοιχα θετικές ή πολύ θετικές προοπτικές.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1.
Συμπληρωματικοί Πίνακες

Πίνακας 1. Απασχολούμενοι ανά κατηγορία επαγγέλματος (%)

Επαγγελματικές κατηγορίες	1993	2004	Διαφορά επί %
Μέλη των βουλευτικών σωμάτων, ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη δημόσιου και ιδιωτικού τομέα	9,99	10,4	+ 0,41
Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	10,78	14,05	+ 3,28
Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί & ασκούντες συναφή επάγγελμα	4,90	7,67	+2,77
Υπάλληλοι γραφείου & ασκούντες συναφή επαγγέλματα	10,45	11,32	+0,87
Απασχολούμενοι στην περιοχή υπηρεσιών & πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές	11,09	13,68	+2,58
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι & αλιείς	20,80	12,06	-8,74
Ειδικευμένοι τεχνίτες & ασκούντες συναφή τεχνικά επαγγέλματα	17,95	15,35	-2,6
Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού	7,10	7,60	+0,5
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες & μικροεπαγγελματίες	5,78	6,38	+0,6
Πρόσωπα μη δυνάμενα να καταταγούν	1,09	1,39	+0,3

**Δεν περιλαμβάνονται ως ξεχωριστή κατηγορία οι Ένοπλες Δυνάμεις, διότι ταξινομούνται ανά ειδικότητα στις άλλες κατηγορίες.*

Πηγή: ΕΣΥΕ, Αποτελέσματα απογραφής

Πίνακας 2. Σύγκριση δεικτών απασχόλησης του μέσου όρου της ΕΕ και της Ελλάδας το 2001

	Ελλάδα	Μέσος όρος ΕΕ
1. Συνολικός πληθυσμός (.000)	10.356	372.248
2. Πληθυσμός ηλικίας 15-64 ετών (.000)	6.858	248.125
3. Συνολική απασχόληση (.000)	3.894	167.599
4. Απασχολούμενοι ηλικίας 15-64 ετών (.000)	3.802	158.653
5. Ποσοστά απασχολουμένων (% επί του συνόλου πληθ. 15-64 ετών)	55,4	63,9
6. Ποσοστά απασχολουμένων (% επί του συνόλου πληθ. 15-24 ετών)	26,0	40,7
7. Ποσοστά απασχολουμένων (% επί του συνόλου πληθ. 25-54 ετών)	70,0	77,1
8. Ποσοστά απασχολουμένων (% επί του συνόλου πληθ. 55-64 ετών)	38,0	38,5
9. Ποσοστά πλήρως απασχολ. (% επί του συνόλου πληθ. 15-64 ετών)	55,1	58,5
10. Ποσοστά αυτοαπασχολουμένων (% στο σύνολο της απασχόλησης)	43,3	14,8
11. Ποσοστά μερικώς απασχολουμένων (% στο σύνολο της απασχόλησης)	4,0	17,9
12. Απασχολούμενοι σε προσωρινή απασχόληση (% στο σύνολο της απασχόλησης)	7,0	11,4
13. Απασχόληση στις υπηρεσίες (% στο σύνολο της απασχόλησης)	59,5	69,4
14. Απασχόληση στη βιομηχανία (% στο σύνολο της απασχόλησης)	24,2	26,4
15. Απασχόληση στη γεωργία (% στο σύνολο της απασχόλησης)	16,3	4,2
16. Οικονομικά ενεργός πληθυσμός (% στο σύνολο του πληθυσμού)	62,1	69,2
17. Σύνολο ανεργίας (.000)	447	12.919
18. Ποσοστά ανεργίας (% στο εργατικό δυναμικό 15+ ετών)	10,2	7,4
19. Ποσοστά ανεργίας νέων (% στο εργατικό δυναμικό 15-24 ετών)	28,1	14,9
20. Ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας (% στο εργατικό δυναμικό)	5,4	3,3
21. Δείκτες ανεργίας νέων (% στο σύνολο του πληθυσμού)	10,2	7,1
22. Ποσοστά απασχόλησης αντρών (% στο σύνολο του πληθυσμού 15-64 ετών)	70,8	73,0
23. Ποσοστά απασχόλησης γυναικών (% στο σύνολο του πληθυσμού 15-64 ετών)	40,9	54,9
24. Ποσοστά ανεργίας αντρών (% στο εργατικό δυναμικό 15 + ετών)	6,7	6,4
25. Ποσοστά ανεργίας νέων αντρών (% στο εργατικό δυναμικό 15-24 ετών)	21,1	14,0
26. Ποσοστά ανεργίας γυναικών (% στο εργατικό δυναμικό 15+ ετών)	40,9	8,7
27. Ποσοστά ανεργίας νέων γυναικών (% στο εργατικό δυναμικό 15-24 ετών)	35,8	16,0

Πηγή: European Commission, 2003, Employment in Greece (από Κατσάνεβας, Θ., 2002: σελ. 86).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2.

Πίνακες με επαγγέλματα

Πίνακας 1. Επιλεγμένα επαγγέλματα που συνδέονται με τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ και ΤΕΙ) ή με μεταπτυχιακές σπουδές (ΜΣ) και έχουν θετικές () ή πολύ θετικές (***) προοπτικές**

Επιλεγμένα επαγγέλματα που συνδέονται με τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ και ΤΕΙ) ή με μεταπτυχιακές σπουδές (ΜΣ) και έχουν θετικές (**) ή πολύ θετικές (***) προοπτικές			
Αγροτοοικονομολόγος (ΜΣ, ΑΕΙ)	**	Οικονομολόγος (ΑΕΙ)	**
Αισθητικός (ΤΕΙ)	**	Οικονομολόγος διοίκησης-Διοίκ. επιχ. (ΜΣ, ΑΕΙ)	***
Αρχιτέκτονας-Μηχανικός (ΑΕΙ)	**	Οικονομολόγος μεταφ. και ναυτ. (ΜΣ, ΑΕΙ και ΤΕΙ)	**
Γεωπόνος (ΑΕΙ και ΤΕΙ)	**	Οικονομολόγος-Μηχανολόγος (ΜΣ, ΑΕΙ)	***
Γυμναστής (ΑΕΙ)	**	Οικονομολόγος πωλήσεων (ΑΕΙ)	**
Διαιτολόγος (ΑΕΙ και ΤΕΙ)	**	Οικονομολόγος-Φοροτεχνικός (ΑΕΙ)	***
Εκπαιδευτικός-Μηχανολόγος (ΑΕΙ και ΤΕΙ)	**	Περιβαλλοντολόγος (ΑΕΙ)	**
Εκπαιδευτικός-Πληροφορικός (ΑΕΙ και ΤΕΙ)	**	Πιλότος (Ικάρων και ειδικές σχολές)	**
Ελεγκτής ποιότητας (ΜΣ, ΑΕΙ και ΤΕΙ)	**	Πληροφορικός (ΑΕΙ)	**
Εμποροπλοίαρχος (σχολές ΥΠΕΝ)	**	Πληροφορικός δικτύων (ΑΕΙ)	***
Ιχθυολόγος (ΜΣ, ΑΕΙ και ΤΕΙ)	***	Πληροφορικός-Ηλεκτρ.-Μηχανικός (ΜΣ, ΑΕΙ)	***
Κοινωνικός λειτουργός (ΑΕΙ και ΤΕΙ)	**	Πληροφορικός-Μηχανικός (ΜΣ, ΑΕΙ)	***
Κτηνίατρος (ΑΕΙ)	**	Πληροφορικός-Οικονομολόγος (ΜΣ, ΑΕΙ)	***
Λογιστής (ΤΕΙ)	**	Πολιτικός μηχανικός (ΑΕΙ)	**
Λογοθεραπευτής (ΤΕΙ)	**	Στέλεχος τουριστικών επιχειρήσεων (ΑΕΙ και ΤΕΙ)	**
Μηχανικός εμπορικού ναυτικού (σχολές ΥΠΕΝ)	**	Συγκοινωνιολόγος (ΜΣ, ΑΕΙ)	**
Μηχανικός οικ. και διοίκ.-Project manager (ΜΣ, ΑΕΙ)	***	Σύμβουλος καριέρας και ανθρώπινου δυναμικού (ΜΣ, ΑΕΙ)	**
Μηχανικός περιβάλλοντος (ΑΕΙ)	**	Τεχνολόγος-Ακτινολόγος (ΤΕΙ)	***
Μηχανικός χωρ/ξίας και περιφ/κής ανάπτυξης (ΑΕΙ)	**	Τεχνολόγος αντιρύπανσης (ΤΕΙ)	**
Μηχανολόγος μηχανικός (ΑΕΙ)	**	Τεχνολόγος αρτοποιίας-ζαχαροπλαστικής (ΤΕΙ)	***
Μηχανολόγος τροφίμων (ΑΕΙ)	**	Τεχνολόγος γραφικών τεχνών (ΤΕΙ)	***
Νοσηλεύτης (ΑΕΙ και ΤΕΙ)	**	Τεχνολόγος-Διακοσμητής (ΤΕΙ)	**
Ξεναγός (ΤΕΙ)	**	Τεχνολόγος δομικών έργων	***

Οικονομοδιοικητικός (ΤΕΙ)	**	Τεχνολόγος-Ηλεκτρολόγος (ΤΕΙ)	***
Οικονομοδιοικητικός γεωργίας (ΤΕΙ)	**	Τεχνολόγος-Ηλεκτρονικός (ΤΕΙ)	***
Οικονομοδιοικητικός έργων (ΤΕΙ)	***	Τεχνολόγος ιατρικών εργαστηρίων (ΤΕΙ)	***
Οικονομοδιοικητικός-Πληροφορικός (ΤΕΙ)	***	Τεχνολόγος-Οινολόγος (ΤΕΙ)	**
Οικονομοδιοικητικός υγείας και πρόνοιας (ΤΕΙ)	**	Τεχνολόγος οχημάτων (ΤΕΙ)	***
Τεχνολόγος πληροφορικής και δικτύων (ΤΕΙ)	***	Φιλολόγος-Διερμηνέας (ΜΣ, ΑΕΙ)	**
Τεχνολόγος-Πληροφορικός (ΤΕΙ)	***	Φιλολόγος-Εκπαιδευτικός αγγλικής γλώσσας (ΑΕΙ)	**
Τεχνολόγος-Σχεδιαστής ξύλου και επίπλου (ΤΕΙ)	**	Φοροτεχνικός (ΑΕΙ)	***
Τεχνολόγος τροφίμων (ΤΕΙ)	***	Φυσιοθεραπευτής (ΤΕΙ)	**
Τεχνολόγος υλικών (ΤΕΙ)	**		

Πηγή: Κατσανέβας, 2002: 121

Πίνακας 2. Επιλεγμένα επαγγέλματα που συνδέονται με τριτοβάθμια εκπαίδευση και έχουν περιορισμένες ή αρνητικές προοπτικές (*)

Επιλεγμένα επαγγέλματα που συνδέονται με τριτοβάθμια εκπαίδευση και έχουν περιορισμένες ή αρνητικές προοπτικές (*)					
Αεροναυπηγός (ΜΣ, ΑΕΙ)	*	Ζωγράφος, Εικαστικός	*	Πολιτικός επιστήμονας (ΑΕΙ)	*
Ανθρωπολόγος, Εθνολόγος (ΑΕΙ)	*	Ηθοποιός	*	Σεισμολόγος (ΜΣ, ΑΕΙ)	*
Αρχαιολόγος (ΑΕΙ)	*	Θεατρολόγος (ΑΕΙ)	*	Σκηνοθέτης	*
Αρχαιολ., Ιστορικός (ΑΕΙ)	*	Θεολόγος (ΑΕΙ)	*	Τεχνολ.-Κλωστούφαντ. (ΤΕΙ)	*
Αστρονόμος (ΜΣ, ΑΕΙ)	*	Ιστορικός (ΑΕΙ)	*	Τεχνολόγος-Ναυπηγός (ΤΕΙ)	*
Βιβλιοθηκ.-Αρχειολ. (ΑΕΙ και ΤΕΙ)	*	Καθηγητής γυμν., λυκ. (ΑΕΙ)	*	Τεχνολόγος-Οδοντοτεχν. (ΤΕΙ)	*
Βιολόγος (ΑΕΙ)	*	Κοινωνιολόγος (ΑΕΙ)	*	Τεχνολόγος πετρελαίου (ΤΕΙ)	*
Γεωγράφος (ΑΕΙ)	*	Λαογράφος (ΑΕΙ)	*	Τεχνολόγος-Φαρμακοποιός (ΤΕΙ)	*
Γεωλόγος (ΑΕΙ)	*	Μεταλλειολόγος (ΑΕΙ)	*	Φαρμακοποιός (ΑΕΙ)	*
Γιατρός (ΑΕΙ)	*	Μηχανικός ορυκτών πόρων (ΑΕΙ)	*	Φιλολόγος (ΑΕΙ)	*
Δημοσιογράφος	*	Μουσικός	*	Χημικός (ΑΕΙ)	*
Διεθνολόγος (ΜΣ, ΑΕΙ)	*	Ναυπηγός (ΑΕΙ)	*	Χημικός μηχανικός (ΑΕΙ)	*
Δικηγόρος (ΑΕΙ)	*	Νηπιαγωγός (ΑΕΙ)	*	Χρηματιστής	*
Εκτελωνιστής	*	Οδοντίατρος (ΑΕΙ)	*		

Πηγή: Κατσανέβας, 2002: 121

Πίνακας 3. Επιλεγμένα επαγγέλματα που συνδέονται με αδιαβάθμητες ή μέσες σπουδές, ή εμπειρικοί που έχουν θετικές ή πολύ θετικές προοπτικές

Επιλεγμένα επαγγέλματα που συνδέονται με αδιαβάθμητες ή μέσες σπουδές, ή εμπειρικοί που έχουν θετικές ή πολύ θετικές προοπτικές			
Αλλαντοποιός, Τυροκόμος	**	Τεχνικός βιομηχανικών εγκαταστάσεων (IEK)	**
Αλουμινάς	**	Τεχνικός βιομηχανικών ηλεκτρονικών (IEK)	**
Βοηθός ακτινολόγου	**	Τεχνικός διαδικτύου (IEK)	***
Γεωτρυπανιστής	**	Τεχνικός ελέγχου ρύπανσης (IEK)	**
Γυψαδόρος	***	Τεχνικός εργαλειομηχανών (IEK)	***
Διανομέας εντύπων και δεμάτων	***	Τεχνικός εφαρμοστής μηχανημάτων (IEK)	***
Διανομέας προϊόντων, δεμάτων	***	Τεχνικός ζωοτροφών (IEK)	**
Επιπλοποιός	***	Τεχνικός-Ηλεκτρονικός αυτοκινήτων (IEK)	***
Ηλεκτρολόγος	***	Τεχνικός θερμοκηπίων (IEK)	**
Κλειδαράς	***	Τεχνικός ιχθυοκαλλιέργειας (IEK)	***
Κομμωτής/τρια	***	Τεχνικός ραδιοτηλεόρασης (IEK)	**
Κορνιζοποιός	**	Τεχνικός-Σχεδιαστής επίπλων (IEK)	**
Μάγειρας, Ζαχαροπλάστης	***	Τεχνικός τυποποίησης κρέατος (IEK)	**
Μαρμαροτεχνίτης	***	Τεχνίτης αεραγωγών	***
Ναύτης εμπορικού και επιβατικού ναυτικού	**	Τεχνίτης αναπαλαίωσης	**
Νοσοκόμος/α	**	Τεχνίτης αποστείρωσεων	***
Νοσοκόμος ατόμων με ψυχικές παθήσεις	***	Τεχνίτης αποφράξεων	**
Νοσοκόμος μονάδων εντατικής θεραπείας	**	Τεχνίτης γραφικών τεχνών (IEK)	***
Οδηγός λεωφορείου, φορτηγού, νταλίκας	**	Τεχνίτης-Ηλεκτρονικός (IEK)	***
Οικιακή βοηθός	**	Τεχνίτης κεραμικής-αγγειοπλαστικής	**
Οινοποιός	**	Τεχνίτης μεταλλικών κατασκευών	**
Πατωματζής, Πλακάς, Τζαμάς	**	Τεχνίτης μηχανών και αυτοκινήτων	**
Πετρομάστορας, Τζακάς, Γυψαδόρος	***	Τεχνίτης μονώσεων	**
Συγκολλητής και κόπτης μετάλλων	***	Τεχνίτης συντήρησης έργων τέχνης	**
Συντηρητής εγκαταστάσεων	***	Τεχνίτης συντηρητής λεβητοστασίων	**
Σχεδιαστής μόδας, Μοντελίστ	**	Τεχνίτης τροφίμων	***
Σωληνουργός	***	Τεχνίτης χειριστής εργαλειομηχανών	**
Τεχνικός αμαξωμάτων (IEK)	**	Τεχνίτης ψηφιογραφίας, υαλογραφίας	***
Τεχνικός ανελκυστήρων (IEK)	***	Τορναδόρος, Πρεσαδόρος	**
Τεχνικός ανθοκομίας (IEK)	***	Υδραυλικός, Ψυκτικός	**
Τεχνικός αρδεύσεων (IEK)	**	Υπάλληλος εξωτερικών εργασιών	**
Τεχνικός ασφαλείας συστημάτων Η/Υ (IEK)	***	Φύλακας ασφαλείας	**
Τεχνικός αυτοκινήτων-οχημάτων (IEK)	***	Φυσιοθεραπευτής	***
Τεχνικός βιολογικής-οικολογικής γεωργίας (IEK)	***	Χειριστής εκσκαφών	**

Πηγή: Κατσανέβας, 2002: 122-123

Πίνακας 4. Σύγχρονα Επαγγέλματα (αλφαβητικά) που περιλαμβάνονται στον *Μέγα Οδηγό* των εκδόσεων Αχτίδα

ΑΓΓΕΙΟΠΛΑΣΤΗΣ - ΚΕΡΑΜΙΣΤΑΣ	ΑΓΡΟΝΟΜΟΣ ΤΟΠΟΓΡΑΦΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ	ΑΓΡΟΤΗΣ-ΓΕΩΡΓΟΣ
ΑΕΡΟΣΥΝΟΔΟΣ (ΙΠΤΑΜΕΝΗ ΣΥΝΟΔΟΣ)	ΑΙΣΘΗΤΙΚΟΣ ΑΡΩΜΑΤΟΘΕΡΑΠΕΙΑΣ	ΑΙΣΘΗΤΙΚΟΣ ΠΟΔΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΚΑΛΛΩΠΙΣΜΟΥ ΝΥΧΙΩΝ
ΑΙΣΘΗΤΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΕΜΦΑΝΙΣΗΣ (STYLIST)	ΑΙΣΘΗΤΙΚΟΣ-ΚΟΣΜΗΤΟΛΟΓΟΣ	ΑΝΑΛΟΓΙΣΤΗΣ
ΑΝΘΡΑΚΩΡΥΧΟΣ- ΛΙΓΝΙΤΩΡΥΧΟΣ	ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΟΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ- ΣΧΟΛΗ ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΩΝ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ (ΣΑΝ)	ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΟΣ ΠΟΛΕΜΙΚΗΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΑΣ
ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΟΣ ΠΟΛΕΜΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ	ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΟΣ ΣΤΡΑΤΟΥ ΞΗΡΑΣ	ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΟΣ ΣΩΜΑΤΩΝ ΕΝΟΠΛΩΝ ΔΥΝΑΜΕΩΝ (ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΩΝ-ΣΣΑΣ)
ΑΡΓΥΡΟΧΡΥΣΟΧΟΟΣ (ΤΕΕ)	ΑΡΓΥΡΟΧΡΥΣΟΧΟΟΣ (ΙΕΚ)	ΑΡΤΟΠΟΙΟΣ
ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΟΣ	ΑΡΧΕΙΟΝΟΜΟΣ - ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΟΝΟΜΟΣ	ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΑΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ
ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΟΣ	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ	ΒΑΡΜΑΝ- ΒΑΡWOMAN
ΒΑΦΕΑΣ ΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΥΦΑΣΜΑΤΩΝ	ΒΙΒΛΙΟΔΕΤΗΣ	ΒΙΟΛΟΓΟΣ
ΒΙΟΧΗΜΙΚΟΣ - ΒΟΗΘΟΣ ΑΙΣΘΗΤΙΚΟΥ	ΒΟΗΘΟΣ ΑΚΤΙΝΟΛΟΓΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ	ΒΟΗΘΟΣ ΑΝΑΙΣΘΗΣΙΟΛΟΓΙΑΣ
ΒΟΗΘΟΣ ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΟΚΟΜΟΥ- ΠΑΙΔΟΚΟΜΟΥ	ΒΟΗΘΟΣ ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΟΛΟΓΙΑΣ	ΒΟΗΘΟΣ ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΚΑΙ ΒΙΟΛΟΓΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ
ΒΟΗΘΟΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΗ	ΒΟΗΘΟΣ ΟΔΟΝΤΙΑΤΡΟΥ	ΒΟΗΘΟΣ ΟΔΟΝΤΟΤΕΧΝΙΤΗ
ΒΟΗΘΟΣ ΣΚΗΝΟΓΡΑΦΟΣ	ΒΟΗΘΟΣ ΦΑΡΜΑΚΟΠΟΙΟΥ	ΒΟΗΘΟΣ ΦΥΣΙΚΟΘΕΡΑΠΕΥΤΗ
ΒΟΗΘΟΣ ΦΥΣΙΚΟΘΕΡΑΠΕΥΤΗ ΣΕ ΙΑΜΑΤΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ ΚΑΙ ΛΟΥΤΡΑ	ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΟΚΟΜΟΣ	ΓΕΩΓΡΑΦΟΣ
ΓΕΩΛΟΓΟΣ	ΓΕΩΠΟΝΟΣ	ΓΕΩΠΟΝΟΣ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΓΕΩΠΟΝΟΣ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΦΥΣΙΚΩΝ ΠΟΡΩΝ ΚΑΙ ΓΕΩΡΓΙΚΗΣ ΜΗΧΑΝΙΚΗΣ	ΓΕΩΠΟΝΟΣ ΒΙΟΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ	ΓΕΩΠΟΝΟΣ ΔΑΣΟΛΟΓΟΣ ΚΑΙ ΦΥΣΙΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ
ΓΕΩΠΟΝΟΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ &ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	ΓΕΩΠΟΝΟΣ ΖΩΙΚΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	ΓΕΩΠΟΝΟΣ ΦΥΤΙΚΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ
ΓΕΩΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	ΓΕΩΤΡΥΠΑΝΙΣΤΗΣ	ΓΟΜΩΤΗΣ-ΠΥΡΟΔΟΤΗΣ
ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ	ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ	ΓΡΑΦΙΣΤΑΣ/ΣΤΡΙΑ
ΓΡΑΦΟΛΟΓΟΣ	ΓΥΜΝΑΣΤΗΣ	ΓΥΨΑΔΟΡΟΣ- ΣΟΒΑΤΖΗΣ
ΔΑΣΚΑΛΟΣ	ΔΑΣΟΛΟΓΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΦΥΣΙΚΩΝ	ΔΑΣΟΦΥΛΑΚΑΣ

	ΠΟΡΩΝ	
ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΑΣ: ΣΥΝΤΑΚΤΕΣ ΚΑΙ ΡΕΠΟΡΤΕΡ	ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΟΣ	ΔΙΑΙΤΟΛΟΓΟΣ
ΔΙΑΚΟΣΜΗΤΗΣ	ΔΙΑΦΗΜΙΣΤΗΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΓΕΩΡΓΟΚΤΗΝΟΤΡΟΦΙΚΩΝ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΝ
ΔΙΕΡΜΗΝΕΑΣ-ΜΕΤΑΦΡΑΣΤΗΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	ΔΙΚΑΣΤΗΣ
ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΕΘΝΟΛΟΓΟΣ-ΛΑΟΓΡΑΦΟΣ
ΕΙΔΙΚΟΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΑΓΟΡΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΚΟΠΗΣΕΩΝ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ
ΕΙΔΙΚΟΣ ΒΑΛΚΑΝΙΚΩΝ, ΣΛΑΒΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΤΟΛΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΒΙΟΛΟΓΙΚΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΒΥΖΑΝΤΙΝΗΣ ΑΓΙΟΓΡΑΦΙΑΣ
ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΕΩΓΡΑΦΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ (G.I.S.)	ΕΙΔΙΚΟΣ ΔΑΣΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΔΕΝΔΡΟΚΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗΣ – ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ ΕΛΙΑΣ ΚΑΙ ΦΙΣΤΙΚΙΑΣ
ΕΙΔΙΚΟΣ ΔΙΑΦΗΜΙΣΗΣ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΦΥΣΙΚΩΝ ΠΟΡΩΝ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ
ΕΙΔΙΚΟΣ ΔΙΕΘΝΩΝ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΙΚΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΕΜΠΟΡΙΑΣ MARKETING ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΟΣ ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΔΙΑΦΗΜΙΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΩΘΗΣΗΣ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ (MARKETING)	ΕΙΔΙΚΟΣ ΕΜΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΕΝΔΥΜΑΤΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΣΧΕΔΙΑΣΗΣ ΜΟΔΑΣ
ΕΙΔΙΚΟΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ (ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ)	ΕΙΔΙΚΟΣ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΘΑΛΑΣΣΑΣ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΕΙΔΙΚΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΑΓΡΟΤΟΥΡΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΓΡΟΒΙΟΤΕΧΝΙΑΣ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΑΙΣΘΗΤΙΚΗΣ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗΣ
ΕΙΔΙΚΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ ΑΓΡΟ-ΟΙΚΟΛΟΓΙΑΣ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΩΝ ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΦΥΣΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΕΙΔΙΚΟΣ ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΚΑΙ ΒΙΟΛΟΓΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ ΑΙΜΑΤΟΛΟΓΙΚΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΚΑΙ ΒΙΟΛΟΓΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ ΒΙΟΧΗΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΜΙΚΡΟΒΙΟΛΟΓΙΚΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΚΑΡΝΑΒΑΛΙΚΩΝ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ
ΕΙΔΙΚΟΣ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΩΝ ΤΕΧΝΩΝ ΧΟΡΟΥ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΚΙΝΗΣΙΟΘΕΡΑΠΕΙΑΣ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΚΟΣΤΟΛΟΓΗΣΗΣ ΣΤΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ-ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ
ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΑΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΗΣ ΜΟΥΣΙΚΗΣ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΗΜΕΝΟΥ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΜΟΥΣΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΗΣ
ΕΙΔΙΚΟΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗΣ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΗΣ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑΣ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΤΡΟΦΟΔΟΣΙΑΣ
ΕΙΔΙΚΟΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΕΚΦΡΑΣΗΣ
ΕΙΔΙΚΟΣ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΠΩΛΗΣΕΩΝ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΕΠΙΠΛΟΥ

ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΩΝ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ		
ΕΙΔΙΚΟΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΥ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟΥ ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΟΥ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΤΡΑΠΕΖΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ
ΕΙΔΙΚΟΣ ΤΩΝ ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ ΤΕΧΝΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΤΕΧΝΗΣ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΦΟΡΟΤΕΧΝΙΚΟΥ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	ΕΙΔΙΚΟΣ ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΑΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ
ΕΙΚΟΝΟΓΡΑΦΟΣ-ΣΚΙΤΣΟΓΡΑΦΟΣ	ΕΙΚΟΝΟΛΗΠΤΗΣ	ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ ΣΚΥΛΩΝ (ΖΩΩΝ)	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΟΔΗΓΩΝ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ ΚΑΙ ΜΟΤΟΣΙΚΛΕΤΩΝ	ΕΚΦΩΝΗΤΗΣ
ΕΛΑΙΟΧΡΩΜΑΤΙΣΤΗΣ (ΕΠΙΠΕΔΟ 1)	ΕΛΕΓΚΤΗΣ ΕΝΑΕΡΙΑΣ ΚΥΚΛΟΦΟΡΙΑΣ	ΕΝΔΥΜΑΤΟΛΟΓΟΣ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΑΣ ΔΥΤΗΣ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΜΑΚΙΓΙΑΖ	ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΣ ΞΕΝΑΓΟΣ ΕΘΝΙΚΩΝ ΔΡΥΜΩΝ ΚΑΙ ΧΩΡΩΝ ΑΝΑΨΥΧΗΣ
ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΣ ΠΤΗΣΕΩΝ	ΕΠΙΠΛΟΠΟΙΟΣ	ΕΠΙΣΚΕΠΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ
ΕΠΟΠΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ	ΕΡΓΟΘΕΡΑΠΕΥΤΗΣ	ΕΡΓΟΛΑΒΟΣ ΕΠΙΚΗΔΕΙΩΝ ΤΕΛΕΤΩΝ
ΕΡΕΥΝΗΤΗΣ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	(ΕΡΕΥΝΗΤΗΣ) ΜΟΡΙΑΚΟΣ ΒΙΟΛΟΓΟΣ/ΓΕΝΕΤΙΣΤΗΣ	ΕΡΠΕΤΟΛΟΓΟΣ
ΗΘΟΠΟΙΟΣ	ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΣ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ (ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΟΥ)	ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Η/Υ	ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΣ (CYBER) ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΟΣ	ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΣ ΡΑΔΙΟΤΗΛΕΟΠΤΙΚΩΝ ΣΥΣΚΕΥΩΝ ΚΑΙ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΗΣ (ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΚΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ ΚΤΙΡΙΩΝ)	ΗΧΟΛΗΠΤΗΣ	ΘΕΑΤΡΟΛΟΓΟΣ
ΘΕΟΛΟΓΟΣ	ΘΥΡΩΡΟΣ	ΙΑΤΡΙΚΟΣ ΕΠΙΣΚΕΠΤΗΣ
ΙΑΤΡΟΣ	ΙΕΡΕΑΣ-ΚΛΗΡΙΚΟΣ	ΙΣΤΟΡΙΚΟΣ
ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΗΣ ΚΑΙ ΒΑΦΕΑΣ ΓΟΥΝΑΡΙΚΩΝ	ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΗΣ ΜΟΥΣΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ- ΟΡΓΑΝΟΠΟΙΟΣ	ΚΗΠΟΥΡΟΣ
ΚΛΕΙΔΑΡΑΣ	ΚΛΩΣΤΗΣ ΝΗΜΑΤΩΝ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΑΝΘΡΩΠΟΛΟΓΟΣ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ/ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΗΣ - ΒΟΗΘΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥ	ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ
ΚΟΜΜΩΤΗΣ/ΤΡΙΑ	ΚΟΜΜΩΤΗΣ-ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΠΕΡΙΠΟΙΗΣΗΣ ΚΟΜΗΣ	ΚΟΠΤΗΣ/ΤΡΙΑ ΥΦΑΣΜΑΤΩΝ
ΚΟΡΝΙΖΟΠΟΙΟΣ	ΚΡΕΟΠΩΛΗΣ	ΚΤΗΝΙΑΤΡΟΣ
ΚΤΗΝΟΤΡΟΦΟΣ	ΛΑΤΟΜΟΣ	ΛΙΘΟΓΡΑΦΟΣ ΡΕΤΟΥΣΕΡ
ΛΙΘΟΓΡΑΦΟΣ/ ΒΑΘΥΤΥΠΗΣ/ΦΩΤΟΜΕΤΑΦΟΡΕΑΣ	ΛΙΜΕΝΕΡΓΑΤΗΣ	ΛΙΜΕΝΙΚΟ ΣΩΜΑ ΜΟΝΙΜΟΙ
ΛΟΓΙΣΤΗΣ	ΛΟΓΟΘΕΡΑΠΕΥΤΗΣ	ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΟΣ
ΜΑΙΑ	ΜΑΡΜΑΡΑΣ - ΜΑΡΜΑΡΟΤΕΧΝΙΤΗΣ	ΜΕΛΙΣΣΟΚΟΜΟΣ
ΜΕΣΙΤΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ

ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ	(ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΜΗΧΑΝΩΝ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΟΥ)	ΝΑΥΤΙΚΟΥ
ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Η/Υ, ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΔΙΚΤΥΩΝ	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ-ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΟΣ	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΟΡΥΚΤΩΝ ΠΟΡΩΝ
ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΩΝ ΥΛΙΚΩΝ
ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΧΩΡΟΤΑΞΙΑΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΟΣ ΑΕΡΟΝΑΥΠΗΓΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ	ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ
ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ	ΜΗΧΑΝΟΣΥΝΘΕΤΗΣ ΑΕΡΟΣΚΑΦΩΝ	ΜΗΧΑΝΟΤΕΧΝΙΤΗΣ ΕΡΓΑΛΕΙΟΜΗΧΑΝΩΝ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΤΑΛΛΟΥ
ΜΟΝΙΜΟΣ ΥΠΑΞΙΩΜΑΤΙΚΟΣ	ΜΟΝΙΜΟΣ ΥΠΑΞΙΩΜΑΤΙΚΟΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΑΣ ΑΠΟ ΣΤΥΑ, ΣΥΔ, ΣΙΡ	ΜΟΝΙΜΟΣ ΥΠΑΞΙΩΜΑΤΙΚΟΣ ΝΑΥΤΙΚΟΥ – ΣΧΟΛΗ ΜΟΝΙΜΩΝ ΥΠΑΞΙΩΜΑΤΙΚΩΝ ΝΑΥΤΙΚΟΥ (ΣΜΥΝ)
ΜΟΥΣΙΚΟΣ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΣ	ΜΟΥΣΙΚΟΛΟΓΟΣ	ΜΟΥΣΙΚΟΣ ΜΕ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ
ΝΑΥΤΗΣ	ΝΑΥΠΗΓΟΣ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ	ΝΗΠΙΑΓΩΓΟΣ
ΝΟΣΗΛΕΥΤΗΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΨΥΧΙΚΕΣ ΠΑΘΗΣΕΙΣ	ΝΟΣΗΛΕΥΤΗΣ ΜΟΝΑΔΩΝ ΕΝΤΑΤΙΚΗΣ ΘΕΡΑΠΕΙΑΣ	ΝΟΣΗΛΕΥΤΗΣ ΟΓΚΟΛΟΓΙΚΩΝ ΠΑΘΗΣΕΩΝ
ΝΟΣΗΛΕΥΤΗΣ ΤΡΑΥΜΑΤΟΛΟΓΙΑΣ	ΝΟΣΗΛΕΥΤΗΣ ΧΕΙΡΟΥΡΓΕΙΟΥ	ΝΟΣΗΛΕΥΤΡΙΑ/ΝΟΣΗΛΕΥΤΗΣ
ΞΕΝΑΓΟΣ	ΞΥΛΟΥΡΓΟΣ	ΟΔΗΓΟΣ ΛΕΩΦΟΡΕΙΟΥ – ΠΟΥΛΜΑΝ
ΟΔΗΓΟΣ ΤΑΞΙ	ΟΔΗΓΟΣ ΦΟΡΤΗΓΟΥ – ΝΤΑΛΙΚΑΣ	ΟΔΟΚΑΘΑΡΙΣΤΗΣ
ΟΔΟΝΤΙΑΤΡΟΣ	ΟΔΟΝΤΟΤΕΧΝΙΤΗΣ	ΟΔΟΝΤΟΤΕΧΝΙΤΗΣ ΟΡΘΟΔΟΝΤΙΚΗΣ
ΟΔΟΝΤΟΤΕΧΝΙΤΗΣ ΠΟΡΣΕΛΑΝΗΣ	ΟΙΚΙΑΚΗ ΒΟΗΘΟΣ	ΟΙΚΟΝΟΜΟΛΟΓΟΣ
ΟΡΓΑΝΩΤΗΣ ΣΥΝΕΔΡΙΩΝ, ΕΚΘΕΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ	ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΛΟΓΟΣ	ΠΙΛΟΤΟΣ
ΠΛΑΝΟΔΙΟΣ ΠΩΛΗΤΗΣ	ΠΛΟΙΑΡΧΟΣ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ	ΠΟΛΙΤΙΚΟΣ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΠΟΛΙΤΙΚΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ	ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΟΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΟΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	ΠΡΟΠΟΝΗΤΗΣ ΑΘΛΗΜΑΤΩΝ
ΠΥΡΟΣΒΕΣΤΙΚΟ ΣΩΜΑ ΜΟΝΙΜΟΙ	ΡΑΦΤΗΣ	ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΣΕΝΑΡΙΟΓΡΑΦΟΣ	ΣΕΡΒΙΤΟΡΟΣ	ΣΚΗΝΟΘΕΤΗΣ ΤΗΛΕΟΡΑΣΗΣ
ΣΚΙΤΣΟΓΡΑΦΟΣ	ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟΛΟΓΟΣ	ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΜΠΟΡΙΟΥ
ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΝ	ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΟ ΕΜΠΟΡΙΟ
ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΟΙΚΙΑΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΛΟΓΙΑΣ	ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΝ
ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΑΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΑΣΚΗΝΩΣΕΩΝ	ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ ΥΠΑΙΘΡΙΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ
ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ	ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ – ΤΡΑΠΕΖΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ
ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΛΕΓΚΤΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ	ΣΥΜΒΟΛΑΙΟΓΡΑΦΟΣ	ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
ΣΥΝΤΗΡΗΤΗΣ ΑΡΧΑΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ	ΣΥΝΤΗΡΗΤΗΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ	ΣΦΟΥΓΓΑΡΑΣ

ΕΡΓΩΝ ΤΕΧΝΗΣ	ΘΕΡΜΑΝΣΗΣ	
ΣΧΕΔΙΑΣΤΗΣ ΕΝΔΥΜΑΤΟΣ	ΣΧΕΔΙΑΣΤΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΧΩΡΩΝ	ΣΧΕΔΙΑΣΤΗΣ ΚΤΙΡΙΑΚΩΝ ΕΡΓΩΝ
ΣΧΕΔΙΑΣΤΗΣ ΜΕΣΩ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ Η/Υ	ΣΧΕΔΙΑΣΤΗΣ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ ΜΕ ΧΡΗΣΗ Η/Υ	ΤΑΠΗΤΟΥΡΓΟΣ
ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΟΣ ΔΙΑΝΟΜΕΑΣ	ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΚΟΠΗΣ ΜΑΡΜΑΡΩΝ	ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΤΑΠΕΤΣΑΡΙΩΝ
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΣ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΡΥΠΑΝΣΗΣ ΚΑΙ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ ΑΝΤΙΡΡΥΠΑΝΣΗΣ
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΜΟΥΣΙΚΟΣ ΔΙΣΚΟΓΡΑΦΙΑΣ ΚΑΙ ΖΩΝΤΑΝΩΝ ΕΜΦΑΝΙΣΕΩΝ (SESSION MUSICIAN)	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΑΕΡΙΩΝ ΚΑΥΣΙΜΩΝ
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΑΜΠΕΛΟΥΡΓΙΑΣ – ΟΙΝΟΤΕΧΝΙΑΣ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΑΝΑΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΖΩΩΝ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΑΝΕΛΚΥΣΤΗΡΩΝ
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΑΝΘΟΚΟΜΙΑΣ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΑΡΔΕΥΣΕΩΝ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ ΟΧΗΜΑΤΩΝ
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΑΥΤΟΜΑΤΙΣΜΩΝ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΒΙΟΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΛΟΓΙΚΗΣ ΓΕΩΡΓΙΑΣ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟΥ ΛΟΓΙΣΜΙΚΟΥ
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΓΡΑΦΙΣΤΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΣΧΕΔΙΑΣΗΣ ΕΝΤΥΠΩΝ
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΔΙΑΚΟΣΜΗΣΗΣ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ INTERNET/INTRANET	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΔΙΚΤΥΩΝ
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΔΙΚΥΚΛΩΝ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ ΨΥΞΗΣ ΑΕΡΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑΤΙΣΜΟΥ
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΑΛΑΚΤΟΣ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΡΕΑΤΩΝ ΚΑΙ ΠΟΥΛΕΡΙΚΩΝ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΕΠΙΣΚΕΥΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ ΙΣΤΟΡΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΩΝ ΚΤΙΡΙΩΝ
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΓΕΩΡΓΙΑΣ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΕΡΓΑΛΕΙΟΜΗΧΑΝΩΝ ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ CNC	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΑΣ
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΙΑΤΡΙΚΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΟΠΤΙΚΗΣ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΜΕ ΠΟΛΥΜΕΣΑ (MULTIMEDIA)
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ, ΔΙΚΤΥΩΝ ΚΑΙ ΑΥΤΟΜΑΤΙΣΜΟΥ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ Η/Υ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΣ ΗΛΕΚΤΡΙΚΩΝ ΟΙΚΙΑΚΩΝ ΣΥΣΚΕΥΩΝ
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΑΣ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ ΟΧΗΜΑΤΩΝ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΘΕΡΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΥΔΡΑΥΛΙΚΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΘΕΡΜΟΚΗΠΙΩΝ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΚΙΝΗΤΗΣ ΤΗΛΕΦΩΝΙΑΣ – ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΚΙΝΟΥΜΕΝΗΣ ΕΙΚΟΝΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΣΧΕΔΙΑΣΗΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΟΣ
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΚΟΣΤΟΛΟΓΟΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΕΝΔΥΜΑΤΩΝ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΛΗΨΗΣ ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΑΣ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΜΑΓΕΙΡΙΚΗΣ ΤΕΧΝΗΣ
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΜΗΧΑΝΩΝ ΘΑΛΑΣΣΗΣ ΚΑΙ ΣΚΑΦΩΝ ΑΝΑΨΥΧΗΣ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΩΝ ΜΕΤΡΗΣΕΩΝ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΟΣΜΗΜΑΤΟΣ
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΠΕΡΙΕΛΙΞΕΩΝ ΗΛΕΚΤΡΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΠΟΤΟΠΟΙΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΟΣΤΑΓΜΑΤΟΠΟΙΙΑΣ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΠΤΗΝΟΤΡΟΦΙΑΣ
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΡΑΔΙΟΤΗΛΕΟΠΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΑΚΟΥΣΤΙΚΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΣΥΝΑΡΜΟΛΟΓΗΣΗΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΜΙΚΡΟΣΥΣΚΕΥΩΝ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ ΒΙΒΛΙΑΚΟΥ ΚΑΙ ΑΡΧΕΙΑΚΟΥ ΥΛΙΚΟΥ
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ ΕΡΓΩΝ ΖΩΓΡΑΦΙΚΗΣ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ ΕΡΓΩΝ ΤΕΧΝΗΣ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΣΚΕΥΗΣ ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ

ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΔΟΣΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΤΗΛΕΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΤΟΠΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΥΑΛΟΥΡΓΟΣ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ Η/Υ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΦΑΝΟΠΟΙΙΑΣ ΚΑΙ ΒΑΦΗΣ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΦΑΡΜΑΚΩΝ ΚΑΛΛΥΝΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΕΜΦΕΡΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΧΕΙΡΟΠΟΙΗΤΟΥ ΚΟΣΜΗΜΑΤΟΣ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΧΗΜΙΚΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΧΗΜΙΚΟΣ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ ΥΛΙΚΩΝ	ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΑΜΑΞΩΜΑΤΩΝ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΟΥ (ΦΑΝΟΠΟΙΟΣ)	ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΑΜΜΟΒΟΛΙΣΤΗΣ
ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΣΥΣΚΕΥΩΝ ΚΑΙ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ	ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΔΙΚΤΥΩΝ	ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΗΣ ΤΖΑΚΙΩΝ (ΤΖΑΚΑΣ)
ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΚΗΠΟΤΕΧΝΙΑΣ ΚΙ ΑΝΘΟΚΟΜΙΑΣ	ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΚΛΩΣΤΟΪΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑΣ	ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΜΕΤΑΛΛΙΚΩΝ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ
ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΜΩΣΑΙΚΩΝ ΠΛΑΚΟΣΤΡΩΣΕΩΝ	ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΕΡΓΩΝ ΤΕΧΝΗΣ	ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΣΥΣΚΕΥΩΝ ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ
ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΤΖΑΜΙΩΝ (ΤΖΑΜΑΣ)	ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΥΑΛΟΓΡΑΦΙΩΝ (ΒΙΤΡΩ)	ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΥΑΛΟΥΡΓΟΣ
ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΥΠΟΔΗΜΑΤΩΝ	ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΦΥΤΙΚΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΦΥΤΟΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ – ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΙΚΗΣ ΤΟΠΙΟΥ
ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΨΑΘΑΣ ΚΑΛΑΘΟΠΟΙΙΑΣ	ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΨΗΦΙΔΟΓΡΑΦΙΑΣ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΑΛΙΕΙΑΣ ΚΑΙ ΥΔΑΤΟΚΑΛΛΙΕΡΓΕΙΩΝ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΑΝΑΚΑΙΝΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΚΤΙΡΙΩΝ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΑΝΘΟΚΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΙΚΗΣ ΤΟΠΙΟΥ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΑΝΤΙΡΡΥΠΑΝΣΗΣ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΑΥΤΟΜΑΤΙΣΜΟΥ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ ΚΑΙ ΑΡΔΕΥΣΕΩΝ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΙΚΩΝ ΤΕΧΝΩΝ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΔΑΣΟΠΟΝΙΑΣ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΔΕΡΜΑΤΟΣ (ΒΥΡΣΟΔΕΨΗΣ)	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΟΛΥΜΕΣΩΝ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΖΩΙΚΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΣ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΗΧΟΥ ΚΑΙ ΜΟΥΣΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΘΕΡΜΟΚΗΠΙΑΚΩΝ ΚΑΛΛΙΕΡΓΕΙΩΝ ΚΑΙ ΑΝΘΟΚΟΜΙΑΣ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΙΧΘΥΟΚΟΜΙΑΣ – ΑΛΙΕΙΑΣ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΚΛΩΣΤΟΪΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑΣ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΜΟΥΣΙΚΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΑΚΟΥΣΤΙΚΗΣ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΟΙΝΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΟΠΤΙΚΟΣ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΟΧΗΜΑΤΩΝ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΥ ΚΑΙ ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΟΣ ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ ΥΠΟΔΟΜΗΣ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΡΑΔΙΟΛΟΓΙΑΣ – ΑΚΤΙΝΟΛΟΓΙΑΣ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΕΝΔΥΜΑΤΩΝ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΞΥΛΟΥ ΚΑΙ ΕΠΙΠΛΟΥ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΤΗΛΕΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΤΟΠΟΓΡΑΦΟΣ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΦΥΣΙΚΩΝ ΠΟΡΩΝ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΦΥΤΙΚΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

ΤΗΛΕΠΑΡΟΥΣΙΑΣΤΗΣ	ΤΗΛΕΦΩΝΗΤΗΣ	ΤΡΑΓΟΥΔΙΣΤΗΣ
ΥΛΟΤΟΜΟΣ ΞΥΛΟΚΟΠΟΣ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΜΟΝΑΔΑΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΠΟΙΗΜΕΝΟΥ ΕΠΙΣΙΤΙΣΜΟΥ (CATERING)
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΠΡΟΜΗΘΕΙΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΠΟΘΗΚΗΣ	ΦΑΡΜΑΚΟΠΟΙΟΣ	ΦΙΛΟΛΟΓΟΙ
ΦΙΛΟΛΟΓΟΣ ΑΓΓΛΙΚΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ	ΦΙΛΟΛΟΓΟΣ ΓΑΛΛΙΚΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ	ΦΙΛΟΛΟΓΟΣ ΓΕΡΜΑΝΙΚΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ
ΦΙΛΟΛΟΓΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ	ΦΙΛΟΛΟΓΟΣ ΙΣΠΑΝΙΚΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ	ΦΙΛΟΛΟΓΟΣ ΙΤΑΛΙΚΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ
ΦΟΡΟΤΕΧΝΙΚΟΣ	ΦΡΟΝΤΙΣΤΗΣ ΘΕΑΤΡΟΥ – ΚΙΝΗΜΑΤΟΓΡΑΦΟΥ – ΤΗΛΕΟΡΑΣΗΣ – ΟΡΧΗΣΤΡΑΣ	ΦΥΛΑΚΑΣ ΜΟΥΣΕΙΩΝ ΚΑΙ ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΙΚΩΝ ΧΩΡΩΝ
ΦΥΣΙΚΟΘΕΡΑΠΕΥΤΗΣ/ΤΡΙΑ	ΦΥΣΙΚΟΣ	ΦΩΤΟΓΡΑΦΟΣ
ΦΩΤΟΓΡΑΦΟΣ ΚΙΝΗΜΑΤΟΓΡΑΦΙΣΤΗΣ	ΦΩΤΟΛΙΘΟΓΡΑΦΟΣ	ΦΩΤΟΜΟΝΤΕΛΟ – ΜΑΝΕΚΕΝ
ΦΩΤΟΣΤΟΙΧΕΙΟΘΕΤΗΣ	ΧΑΡΑΚΤΗΣ	ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΟΠΗΣ ΞΥΛΟΥ
ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΣΥΝΑΡΜΟΣΗΣ ΕΙΚΟΝΑΣ (ΜΟΝΤΕΡ) ΧΗΜΙΚΟΣ	ΧΕΙΡΙΣΤΙΚΗΣ ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΣΥΣΚΕΥΩΝ ΑΚΤΙΝΟΘΕΡΑΠΕΙΑΣ ΧΗΜΙΚΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ	ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΣΥΣΚΕΥΩΝ ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΕΩΝ ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΣ
ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ	ΧΤΙΣΤΗΣ	ΨΥΚΤΙΚΟΣ (ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΨΥΚΤΙΚΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑΤΙΣΜΟΥ)
ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ	ΩΡΟΛΟΓΟΠΟΙΟΣ	

Πηγή: Εκπαίδευση-Επαγγέλματα, Μέγας Οδηγός, 2004, Αθήνα, Αχτίδα

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Α. Ελληνόγλωσση

- Αβδελά, Ε. (1988). «Ποιες δουλειές παίρνουν οι γυναίκες». *Δίμη*, 1: 60-61.
- Αβδελά, Ε. (1990). *Δημόσιοι υπάλληλοι γένους θηλυκού*. Αθήνα: Ίδρυμα Έρευνας και Παιδείας της Εμπορικής Τράπεζας.
- Αβραμίκου, Α. (2001). *Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ανισότητες στον εργασιακό χώρο*. Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι.
- Αθανασιάδου, Χ., Πετροπούλου, Σ. και Μιμίκου, Γ. (2001). *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*. Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι.
- Βαΐου, Ντ. (1989). «Ο τόπος δουλειάς και το σπίτι: Κατά φύλο καταμερισμός της εργασίας στην διαδικασία ανάπτυξης της Αθήνας». *Σύγχρονα Θέματα*, 40: 81-90.
- Βαΐου, Ντ. και Στρατηγάκη, Μ. (1989). «Η εργασία των γυναικών. Ανάμεσα σε δύο κόσμους». *Σύγχρονα Θέματα*, 40:15-42.
- Βαΐου, Ντ., Καραμεσίνη Μ. (1998). «Διακρίσεις και ανισότητες στην αγορά εργασίας: ανεργία, άτυπη εργασία και επαγγελματική ένταξη των νέων». Στο *Κοινωνικές ανισότητες και κοινωνικός αποκλεισμός*. Αθήνα: Ίδρυμα Σάκη Καραγιωργα.
- Βαΐου, Ντ., Στρατηγάκη, Μ. και Χρονάκη, Ζ. (1991). «Αμειβόμενη εργασία στο σπίτι: μια γυναικεία δουλειά και μια ιδεολογία». *Σύγχρονα Θέματα*, 45:47-53.
- Βιτσιλάκη-Σορωνιάτη, Χ. και Φώκιαλη, Π. (επιμ.) (2007) *Φύλο και απασχόληση*, Ατραπός –Περιβολάκι, Αθήνα.
- Βιτσιλάκη-Σορωνιάτη, Χ., Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. & Καπέλλα, Α. (2001), *Εκπαίδευση και φύλο. Μελέτη βιβλιογραφικής επισκόπησης*, ΚΕΘΙ, Αθήνα.
- Βιτσιλάκη-Σορωνιάτη, Χ. (1997). «Ο ρόλος του φύλου στη διαμόρφωση εκπαιδευτικών και επαγγελματικών φιλοδοξιών», στο Δεληγιάννη, Β. και Ζιώγου, Σ. (επιμ.), *Φύλο και σχολική πράξη. Συλλογή εισηγήσεων* (σελ. 586-620). Θεσσαλονίκη: Βάνιας.
- Βοσνιάδου, Σ. & Βαΐου, Λ. (2006), Η θέση των γυναικών στο ακαδημαϊκό προσωπικό των ελληνικών πανεπιστημίων», στο: Παυλίδου, Θ.Σ. (επιμ.), *Σπουδές φύλου, Τάσεις/Εντάσεις στην Ελλάδα και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες*, Ζήτη, Θεσσαλονίκη.
- Βοσνιάδου, Σ. Δενδρινού, Β. & Βαΐου, Λ. (χ.η.) «Οι Γυναίκες Μέλη ΔΕΠ στο Πανεπιστήμιο Αθηνών», Ιούλιος 2008, text at: <http://www.isotita.uoa.gr>
- Βοσνιάδου, Σ.& Βαΐου (χ.η.). «Η Θέση των Γυναικών στην Ακαδημαϊκή Κοινότητα και οι Πολιτικές Φύλου στα Πανεπιστήμια», *Συμπεράσματα από το Συνέδριο*, Ιούλιος 2008, text at: <http://www.isotita.uoa.gr>
- Βοσνιάδου, Σ. (χ.η.). «Οι Γυναίκες στο Επιστημονικό και Διοικητικό Προσωπικό του Πανεπιστημίου Αθηνών» Ιούλιος 2008, text at: http://kapodistriako.uoa.gr/stories/073_op_01/index.php?m+2
- Γιαγκουνίδης, Π. (1997). «Το σχολείο και ο ρόλος του στην αγορά εργασίας», στο Δεληγιάννη, Β. και Ζιώγου, Σ.(επιμ.), *Φύλο και σχολική πράξη. Συλλογή εισηγήσεων* (σελ. 571-585). Θεσσαλονίκη: Βάνιας.
- Γιδαράκου, Ι., Δημοπούλου, Ε., Καζακόπουλος, Λ., Σκορδίλη, Σ. (2005). «Ανισότητες των φύλων στην απασχόληση, την εκπαίδευση και το εισόδημα», στο: Στρατηγάκη,

- M. (επιμ.), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης* (σελ. 65-85). Αθήνα: εκδ. Gutenberg.
- Δεληγιάννη Β. και Ζιώγου, Σ. (επιμ.) (1999). *Εκπαίδευση και φύλο*. Θεσσαλονίκη: Βάνιας.
- Δεληγιάννη, Β. και Ζιώγου, Σ. (επιμ.) (1997). *Φύλο και σχολική πράξη. Συλλογή εισηγήσεων*. Θεσσαλονίκη: Βάνιας.
- Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β. (1992). «Η εικόνα για τον κόσμο της αγοράς εργασίας σε αγόρια και κορίτσια εφηβικής ηλικίας: μια πρώτη προσέγγιση για την επίδραση των παραγόντων φύλο και κοινωνικοοικονομική προέλευση», *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 16: 75-96.
- Δήμου, Α. (1989). «Η μερική απασχόληση: ένα γυναικείο φαινόμενο της αγοράς εργασίας», *Σύγχρονα Θέματα*, 40: 55-60.
- Δουλκέρη, Τ. (1994). *Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις*. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Ε.Κ.Ε.Π. (2001). *Εξελίξεις στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Αυγή του 21^{ου} αιώνα*, Πρακτικά Α' του Διεθνούς Συνεδρίου του ΕΚΕΠ. Αθήνα: ΕΚΕΠ.
- ΕΔΕΤ (2004). *Εθνική Έρευνα για τις Νέες Τεχνολογίες και την Κοινωνία της Πληροφορίας*.
- Εκπαίδευση-Επαγγέλματα*, Μέγας Οδηγός (2004). Αθήνα: Αχτίδα.
- Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Κοινωνία της Πληροφορίας» (2002). *Εθνική Έρευνα για τις Νέες Τεχνολογίες και την Κοινωνία της Πληροφορίας*, Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών – Ειδική Γραμματεία για την Κοινωνία της Πληροφορίας.
- Freeman, Chris & Soete, Luc (2000). *Εργασία για όλους ή μαζική ανεργία; Ο ρόλος της Πληροφορικής στην τεχνολογική αλλαγή στο κατώφλι του 21^{ου} αιώνα*. Αθήνα: Θεμέλιο.
- Ζάννη-Τελιοπούλου, Κ. και Βενιοπούλου, Κ. (1998). «Γυναίκες και επαγγελματικός προσανατολισμός: ένα πιλοτικό πρόγραμμα Leonardo da Vinci», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 44-45: 81-92.
- Η Καθημερινή της Κυριακής* 19/2/2006, «Σε απόγνωση οι εργαζόμενες Ελληνίδες», Γιάνναρου, Λ.
- Η Καθημερινή της Κυριακής* 23/1/2005, «Ελλάς, χώρα υπαλλήλων και υπηρεσιών», Δεληθανάση, Μ.
- Η Καθημερινή της Κυριακής* 8/1/2006, «Ειδικότητες εκπαιδευτικών με προοπτικές», Λακασά, Α.
- Θανοπούλου, Μ., Κωτσοβόλου, Β. και Παπαρούνη, Ρ. (1999). «Η σχέση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών. Διερεύνηση της ελληνικής βιβλιογραφίας», *Σύγχρονα Θέματα*, 71-72:171-189.
- Ιακώβου-Παπαγαρουφάλλη, Ε. (1989). «Φεμινισμός και Εργασία: Διέξοδοι και Αδιέξοδα», *Σύγχρονα Θέματα*, 40:91-101.
- Καβουνίδη, Τ. (1982). «Ο έλεγχος της εργασίας της γυναίκας», *Σύγχρονα Θέματα*, 40:71-80.
- Καβουνίδη, Τ. (1990). *Οι νέες γυναίκες και η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση*, Αθήνα, Κέντρο Ερευνών για τις Γυναίκες της Μεσογείου.
- Καλαβά-Μυλωνά, Ν. (2005). «Η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός των γυναικών στην εποχή της παγκοσμιοποίησης. Η προώθηση της Ισοτιμίας των δύο Φύλων», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού*, τ. 74-75.

- Καλιόρης, Γ. (1979). *Η ισότητα της διαφοράς*, Αθήνα, Διογένης (Τα σημερινά προβλήματα), Δεύτερη έκδοση.
- Καραμεσίνη, Μ. και Ιωακείμογλου, Η. (2003). *Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών*. Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι.
- Καραμεσίνη, Μ. (1998). *Γυναίκες και Απασχόληση στην Ελλάδα. Τάσεις και διεθνείς συγκρίσεις*. Αθήνα: Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Παντείου Πανεπιστημίου.
- Καραμεσίνη, Μ. (2000) «Μισθολογική ιεράρχηση των επαγγελματιών και επαγγελματική αναδιάρθρωση της μισθωτής απασχόλησης». *Σύγχρονα Θέματα*
- Κασιμάτη, Κ. (1989) *Επιλογή επαγγέλματος. Μύθος ή πραγματικότητα*; Αθήνα: ΕΚΚΕ.
- Κασσωτάκης, Μ. και Σιδηροπούλου, Δ. (1992). «Ο προσανατολισμός των Ελληνίδων μαθητριών προς τη Μέση Τεχνική Εκπαίδευση», *Εκπαίδευση και Επάγγελμα*, 2,3:159-180.
- Κατσανέβας, Θ. (2002). *Επαγγέλματα του μέλλοντος και του παρελθόντος*. Αθήνα: εκδ. Πατάκη.
- Kaufman, Jean-Claude (1997). *Τα άπλυτα του ζευγαριού*. Αθήνα: εκδόσεις Μαραθιά.
- ΚΕΘΙ (2003). *Ίση αμοιβή προσοχή στο κενό. Μελέτες έρευνες*. Αθήνα: ΚΕΘΙ.
- Κογκίδου, Δ. (1995). «Η έμφυλη διάσταση στην εκπαίδευση. Σε ποιους τομείς απαιτείται παρέμβαση;» *Πρακτικά Συνεδρίου Εκπαίδευση και Ισότητα Ευκαιριών*. Αθήνα: Υπουργείο Προεδρίας, ΓΓΙ.
- Κονιόρδος, Σ., Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. και Παναγιωτοπούλου, Ρ. (επιμ.) (2006). *Κοινωνικές Εξελίξεις στη Σύγχρονη Ελλάδα*. Αθήνα: εκδ. Σάκκουλα.
- Κοφιδά, Α. (1999). «Σtereοτυπικές αντιλήψεις για τα δύο Φύλα στην Εκπαίδευση και στην Εργασία. Ανάπτυξη εξισορροπητικών μηχανισμών». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 50-51: 171-176.
- Κρίβας, Σ. και Χάντζιου, Ε. (1989).. «Διαφορές μεταξύ των Φύλων ως προς τα επαγγελματικά κίνητρα και την επαγγελματική συμπεριφορά», *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 46:79-87.
- Μαλικιώση-Λοΐζου, Μ., Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ. και Κλεφτάρας, Γ. (2006). *Η Συμβουλευτική Ψυχολογία στις Γυναίκες*. Αθήνα: εκδ. Ελληνικά Γράμματα.
- Μάνος, Κ. (1987). «Σχολικές Επαγγελματικός Προσανατολισμός και οι επαγγελματικές αποφάσεις των νέων». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, Νο 5-6: 61-67.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (1985). «Γυναικεία απασχόληση και νεοελληνική πόλη στο Α' μισό του 20ου αιώνα», *Πρακτικά του Διεθνούς Συμποσίου Ιστορίας Η Νεοελληνική Πόλη* (σελ. 533-551). Αθήνα: Μνήμων...
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (1991). «Γυναικείες σταδιοδρομίες και οικιακή εργασία: Η περίπτωση των γυναικών της Αθήνας», *Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών*. Τόμος Α. 4: 69-91.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (1999). *Η οικογένεια στην Αθήνα. Οικογενειακά πρότυπα και συζυγικές πρακτικές*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (2006). «Γυναίκα και επιστημονική έρευνα: Η σύγχρονη ευρωπαϊκή προβληματική και η ελληνική πραγματικότητα». Στο Κονιόρδος, Σ., Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. και Παναγιωτοπούλου, Ρ. (επιμ.). *Κοινωνικές εξελίξεις στη σύγχρονη Ελλάδα* (σελ. 181-205). Αθήνα: Σάκκουλας.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. κ.ά. (2002). *Πληθυσμός και εκπαίδευση στην Ελλάδα. Εξελίξεις και προοπτικές*. Αθήνα: ΕΚΚΕ.

- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ., Τεπέρογλου, Α. κ.ά. (2002). Μελέτη για την προώθηση των γυναικών στην Επιστημονική Έρευνα: *Καταγραφή ερευνητικών φορέων και ερευνητικού δυναμικού*, Τόμος Ι. Αθήνα: ΕΚΚΕ.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ., Τεπέρογλου, Α. κ.ά. (2002). Μελέτη για την προώθηση των γυναικών στην Επιστημονική Έρευνα: Αποτελέσματα Επιτόπιας Έρευνας *ερευνητικού δυναμικού δημόσιου τομέα*, Τόμος ΙΙ. Αθήνα: ΕΚΚΕ.
- Μαρματάκη, Μ. και Πετρινώτη, Ξ. (επιμ.) (1989). *Γυναίκες, Εργασία, Νέες τεχνολογίες*, Αθήνα: Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας.
- Moran, R. (1989). «Τηλε-εργασία/δουλειά «εξ αποστάσεως», γυναίκες, σπίτι, περιβάλλον», στο: Μαρματάκη, Μ. και Πετρινώτη, Ξ. (επιμ.), *Γυναίκες, Εργασία, Νέες τεχνολογίες* (σελ. 132-142). Αθήνα: Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας.
- Μουσούρου, Λ. Μ. (2003). *Γυναίκα και Απασχόληση: Δέκα ζητήματα*. Αθήνα: Gutenberg.
- Μουσούρου, Λ. Μ. και Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.) (2004). *Ζητήματα Οικογενειακής Ζωής*. Αθήνα: Gutenberg.
- Ντερμανάκης, Ν. (2000). *Ανάλυση των τάσεων απασχόλησης των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα στη Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ηνωμένο Βασίλειο και Φιλανδία*. Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι.
- Ντερμανάκης, Ν. (2004). «Το εύρος της “γυάλινης οροφής” σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα». ΚΕΘΙ, *Στατιστικό δελτίο* Νο 1^ο. *Στατιστικό δελτίο* Νο 1^ο. Αθήνα: ΚΕΘΙ. text at: (www.equal-greece.gr)
- Ντερμανάκης, Ν. Ε. (2005) «Ο Οριζόντιος Επαγγελματικός Διαχωρισμός στην Ελληνική Αγορά Εργασίας», ΚΕΘΙ - Equal Ανδρομέδα, *Στατιστικό δελτίο* Νο 3^ο. Ιούνιος 2008, text at: (www.equal-greece.gr)
- Οδηγός Καλών Πρακτικών για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής* (2005). Αθήνα: Equal/Andromeda.
- Οικονομικός Ταχυδρόμος τ.44 17/2/2000 «Η Ελληνίδα εργαζόμενη Δεύτερης Ταχύτητας».
- Παπάς, Γ. (1996). *Επίπεδο επίδοσης και επαγγελματικές προσδοκίες αγοριών και κοριτσιών*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Παυλίδου, Ε. (1989). «Γυναίκα και εργασία: Οικονομικές προσεγγίσεις των διακρίσεων στην αγορά εργασίας», *Σύγχρονα Θέματα*, 40:39-46.
- Perrot, M. (1988). *Η εργασία των γυναικών στην Ευρώπη*. Ερμούπολη: Επιστημονικό και Μορφωτικό Ίδρυμα Κυκλάδων.
- Πετρινώτη, Ξ. (1989) «Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και η περίπτωση της Ελλάδας», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 74:105-140.
- Πετρινώτη, Ξ. (1989). «Προβληματισμοί γύρω από τη μέτρηση και την αποτίμηση της ολικής εργασίας των γυναικών», *Σύγχρονα Θέματα*, No 40: 47-60.
- Πετρινώτη, Ξ. (1990). «Η εργασία των γυναικών. Μερικά στατιστικά δεδομένα», *Ο Αγώνας της Γυναίκας*, 41:28-36.
- Πετρινώτη, Ξ. και Στρατηγάκη, Μ. (1998). *Η δόμηση των εσωτερικών αγορών εργασίας: Φύλο, Τεχνολογία, Ανταγωνισμός: Η περίπτωση των τραπεζών*. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Ραβάνης, Κ. (1997). «Η εκπαίδευση στις νέες Τεχνολογίες και τις Φυσικές Επιστήμες: Ορισμένες Όψεις του Προβλήματος της Ισότητας των δύο Φύλων», Εισήγηση στο

Σεμινάριο επιμόρφωσης για την Ευαισθητοποίηση των Εκπαιδευτικών σε Θέματα Ισότητας των Φύλων στην Εκπαίδευση. Αθήνα: ΚΕΘΙ.

- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1991). «Η στάση των γυναικών απέναντι στην τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 50-51:163-170.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1994). «Ισότητα των δύο φύλων: Θεωρία και πράξη στον επαγγελματικό προσανατολισμό». *Νέα Παιδεία*, Νο 71: 118-134.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1994). «Ισότητα των δύο φύλων: θεωρία και πράξη στον επαγγελματικό προσανατολισμό», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 72-73: 35-46.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1995). «Διαφορές στις επαγγελματικές επιλογές των δύο φύλων», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 18-19:43-66.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1996). «Η αναγκαιότητα διατύπωσης μιας θεωρίας επαγγελματικής ανάπτυξης των γυναικών», *Η Λέσχη των Εκπαιδευτικών*, 14:33-34.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1997). «Εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές των δύο Φύλων: ο ρόλος του ΣΕΠ». Στο Δελιγιάννη, Β. και Ζιώγου, Σ. (επιμ.), *Φύλο και σχολική πράξη. Συλλογή εισηγήσεων* (σελ. 645-666). Θεσσαλονίκη: Βάνιας.
- Στρατηγάκη, Μ. (1989^α). «Τεχνολογικές εξελίξεις και ειδικότητες με "φύλο"», *Σύγχρονα Θέματα*, 46: 31-38.
- Στρατηγάκη, Μ. (1989β). «Η θέση των γυναικών στις Τράπεζες μετά την εισαγωγή της πληροφορικής», στο: Μαρματάκη, Μ. και Πετρινωτή, Ξ. (επιμ.) (1989). *Γυναίκες, Εργασία, Νέες τεχνολογίες* (106-121). Αθήνα: Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας.
- Στρατηγάκη, Μ. (1996). *Φύλο, Εργασία, Τεχνολογία*. Αθήνα: Ο Πολίτης.
- Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.) (2005). *Επιχειρηματικότητα γυναικών, όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης*. Αθήνα: Gutenberg.
- Συμεωνίδου Χ. (2006). «Η κατανομή της απασχόλησης στην αγορά εργασίας και στο νοικοκυριό: αποτελέσματα Πανελλήνιας έρευνας», στο: Σ. Κονιόρδος, Λ. Μαράτου-Αλιπράντη, Ρ. Παναγιωτοπούλου (επιμ.), *Κοινωνικές Εξελίξεις στη Σύγχρονη Ελλάδα*. Αθήνα: εκδ. Σάκκουλα.
- Φακιολάς, Ν. (2004). «Ο ρόλος της οικογένειας στην επιλογή σπουδών και επαγγέλματος», στο: *Εκπαίδευση-Επαγγέλματα, Μέγας Οδηγός* (2004). Αθήνα: Αχτίδα.
- Χαρίστου, Μ. (1989). «Η επαγγελματική εκλογή των κοριτσιών». *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 46: 70-78.
- Χατζηγεωργίου, Α. (1991). «Μαθητές και Μαθηματικές Διαφορές Επιλογών μεταξύ των Δύο Φύλων», *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 92: 32-37.
- Χλέτσος, Μ. (1988). «Οι γυναίκες και η αγορά εργασίας». *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, Νο 88: 128-138.

B. Ξενογλωσση

- Alison, A. & R. Lander (1997). *Women in Computing*. Bristol: Intellect Books.
- Andrews, A. & L. Bailyn (1993). «Segmentation and Synergy. Two Models of Linking Work and Family». In *Men, Work and Family*, J. Hood (ed). London: Sage Publications.
- Bryceson, Deborah Fahy (1985). *Woman and Technology in Developing Countries: Technological Change and Woman's Capabilities and Bargaining Positions*. Conference on Trade and Development, Santo Domingo, 1985.
- Bulletin on Women and Employment in the E.U. 1993, No 3: 2.
- De Singly, Fr. (1994). *Le soi, le couple et la famille*. Paris: Nathan.
- European Commission (2003). *Employment in Greece*.
- European Commission (2002). *National Policies on Women and Science in Europe*. Brussel: D.G. Research.
- European Commission (2002). *The life of woman and men in Europe – A statistical portrait, data 1980-2002*. Luxembourg: Office of publications of European Commission.
- European Commission (2000). *Women and Science: Making change happen. Proceedings of the Conference*, Brussels, EC, Directorate- General for Research.
- EU (2003a). *Labour Force Survey, Results 2002*. Luxembourg: Office of publications of European Commission.
- Eurostat (1993a). *Labour Force Survey, 1983–1991; NSSG, Labour Force Survey, 1992-2000*.
- Eurostat (2004). *Statistics in focus. Woman, science and technology: Measuring recent progress towards gender equality*.
- Fauve-Chamoux, A. (ed.) (2004). *Domestic Service and the Formation of European Identity, 16-21st Centuries*. Bern: Peter Lang.
- Hartmann H. (1976). «Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex». In *Women and the Workplace*. Blaxall M. and Reagan B. (eds). Chicago: The University of Chicago Press.
- Huws, U. (1994). *Teleworking-Follow up to the White Paper*, Report to the European Commission's Employment Task Force. Brussels: EC-DGV.
- Huws, U. (1996). *Teleworking and Gender: Report to the Equal Opportunities Unit of the Directorate General for Employment Industrial Relations and Social Affairs of the European Commission*. London: Analytical Social and Economic Research LTD.
- Koukoulis-Spiliotopoulos, S., P. Agellopoulos-Zervoyiannis & A. Petroglou (1982). *La position des femmes dans le Droit du Travail et la Sécurité Sociale : Rapport National: Grèce*, in B. Aaron and D. F. Farwell (eds), *Position of Women in Labor and Social Security Law*, vol. III, International Society for Labor Law and Social Security (pp. 251-73). Washington DC: The Bureau of National Affairs Inc.,
- Lemieux, D. & L. Mercier (1992). *Les femmes au tournant du siècle 1880-1940*. Québec: IQRC.
- Millar, J. & Jagger, N. (2001). *Women in ITEC Courses and Careers*, Final Report. London: Department of Trade and Industry.

- Milkman, R. (1979). «Women's work and the economic crisis». In Cott, N., F. Pleck & E. Hafkin (eds), *A Heritage of her own: toward a new social history of American women* (pp. 507-541). New York: Simon and Schuster.
- Rees, T. (1998). *Mainstreaming Equality in the European Union*. London-New York: Routledge.
- Tabet, P. (1979). «Les mains, les outils et les armes». *L'Homme*, Vol 19, No 3-4: 5-61.
- Tilly, L. & J. Scott (1987). *Women, Work and the Family*. London-New York: Routledge.
- Woman in ITEC (2001). *Courses and Careers*.
- Wosk, J. (2001). *Women and the Machine: Representations from the Spinning Wheel to the Electronic Age*. Baltimore: The John Hopkins University Press.
- Wyer, M. (2001). *Woman, Science and Technology: A Reader in Feminist Science Studies*. New York: Routledge.