

**«Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης  
στην Ελλάδα: 1980-2000»**

**Αθανασιάδου Χριστίνα,  
Πετροπούλου Στεφανία, Μιμίκου Γεωργία**

**Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας  
(Κ.Ε.Θ.Ι)**

**Αθήνα, Μάιος 2001**

## Περιεχόμενα

<b>Πρόλογος.</b> ....	<b>2</b>
<b>Περίληψη.</b> ....	<b>2</b>
<b>1. Εισαγωγή.</b> .....	<b>5</b>
1.1. Μεθοδολογικά ζητήματα μελέτης. ....	9
1.2. Η μηχανογράφηση της έρευνας. ....	12
<b>2. Γυναικεία απασχόληση και οικονομία.</b> .....	<b>13</b>
2.1. Συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης. ....	14
2.2. Ανισότητες στις αμοιβές. ....	21
2.3. Συμπεράσματα. ....	23
2.4. Προτάσεις για νέες μελέτες. ....	24
<b>3. Γυναικεία απασχόληση και νέες τεχνολογίες.</b> ....	<b>26</b>
3.1. Οι επιπτώσεις της τεχνολογίας: νέες μορφές απασχόλησης. ....	27
3.2. Συμπεράσματα. ....	31
3.3. Προτάσεις για νέες μελέτες. ....	32
<b>4. Γυναικεία απασχόληση και οικογένεια.</b> ....	<b>33</b>
4.1. Η συμφιλίωση της εργασίας και της οικογένειας. ....	34
4.2. Απασχόληση και γονιμότητα. ....	39
4.3. Συμπεράσματα. ....	43
4.4. Προτάσεις για νέες μελέτες. ....	45
<b>5. Γυναικεία απασχόληση και το δίκαιο της ισότητας.</b> .....	<b>46</b>
5.1. Εργασία και δίκαιο. ....	47
5.2. Συμπεράσματα. ....	52
5.3. Προτάσεις για νέες μελέτες. ....	54
<b>6. Γενικά συμπεράσματα.</b> .....	<b>55</b>
<b>7. Ανακεφαλαίωση προτάσεων.</b> ....	<b>57</b>
<b>Ελληνική βιβλιογραφία.</b> .....	<b>59</b>
<b>Ξένη βιβλιογραφία.</b> ....	<b>70</b>
<b>Παράρτημα.</b> .....	<b>71</b>
Εγχειρίδιο χρήσης βάσης δεδομένων & ενεργών ιστοσελίδων βιβλιογραφίας. ..	71

## **Πρόλογος**

Το Νοέμβριο του 2000 μας ανατέθηκε από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας μια μελέτη επισκόπησης της ελληνικής βιβλιογραφίας, με θέμα τις συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα για το διάστημα 1980-2000. Το ενδιαφέρον της ερευνητικής ομάδας για το θέμα προέκυψε από τα προσωπικά βιώματα όλων μας στο χώρο της αγοράς εργασίας αφ' ενός, αφ' ετέρου από την ενασχόλησή μας με τον επαγγελματικό προσανατολισμό, τη συμβουλευτική, την εκπαίδευση και την υποστήριξη κοινωνικά αποκλεισμένων ομάδων.

Μετά από πολλές συζητήσεις και εκτεταμένη αναζήτηση στην υπάρχουσα βιβλιογραφία, αποφασίσαμε να συμπεριλάβουμε άρθρα και μελέτες, οι οποίες πραγματεύονται το θέμα της γυναικείας εργασίας συνολικά - αμειβόμενης και μη αμειβόμενης, μέσα και έξω από το σπίτι. Έτσι, εστιάσαμε στις εξής θεματικές ενότητες: γυναικεία απασχόληση και οικονομία, γυναικεία απασχόληση και νέες τεχνολογίες, γυναικεία απασχόληση και οικογένεια, γυναικεία απασχόληση και δίκαιο. Επιπλέον, αποφασίσαμε τη μηχανογράφηση της βιβλιογραφίας και υλοποιήσαμε μια βάση δεδομένων, η οποία περιλαμβάνει το σύνολο των βιβλιογραφικών παραπομπών της μελέτης καθώς και μια σύντομη περίληψη για κάθε τίτλο άρθρου ή βιβλίου.

Με την ευκαιρία, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε όλους όσους μας βοήθησαν στην επιλογή και συγκέντρωση του υλικού και ιδιαίτερα την κ. Ζώγια Χρονάκη, η οποία με μεγάλη προθυμία μας μετέφερε τις γνώσεις της και μας επέτρεψε να συμβουλευτούμε την πλούσια βιβλιοθήκη της. Επίσης, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας για την ευκαιρία που μας πρόσφερε να εμβαθύνουμε σε ένα θέμα επίκαιρο με έντονο ενδιαφέρον και να συνεργαστούμε αρμονικά και δημιουργικά.

Τέλος, θα θέλαμε να υποστηρίξουμε το έργο όλων των επιστημόνων που ασχολούνται με την ισότιμη μεταχείριση της γυναίκας στο χώρο της αγοράς εργασίας, αφυπνίζοντας τις συνειδήσεις των ίδιων των γυναικών και όλων όσων τις περιβάλλουν και να διευκρινίσουμε ότι τα στοιχεία που παρουσιάζουμε δεν εξαντλούν το σύνολο των έργων της ίδια θεματικής. Ελπίζουμε η συλλογή, η ταξινόμηση και η παρουσίαση του υλικού που ακολουθεί να αποδειχθεί χρήσιμη για όλους όσους ασχολούνται με την προώθηση της απασχόλησης των γυναικών.

### **Η ερευνητική ομάδα:**

Αθανασιάδου Χριστίνα, ψυχολόγος – σύμβουλος σταδιοδρομίας

Πετροπούλου Στεφανία, οικονομολόγος – εκπαιδευτικός

Μιμίκου Γεωργία, σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού

## Περίληψη

Η παρούσα μελέτη επισκόπησης της ελληνικής βιβλιογραφίας φιλοδοξεί να καταγράψει και να παρουσιάσει την πλειονότητα των έργων που έχουν δημοσιευθεί από το 1980 μέχρι σήμερα σε σχέση με τις συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης. Ο όρος απασχόληση αναφέρεται στο σύνολο της γυναικείας εργασίας, αμειβόμενης και μη αμειβόμενης, μέσα και έξω από το σπίτι. Παραδείγματα αποτελούν η πρόσβαση των γυναικών στην απασχόληση και στην κατάρτιση, το είδος της εργασίας που αναλαμβάνουν, τα ωράρια εργασίας τους, οι αμοιβές, η εναρμόνιση της οικογενειακών με τις εργασιακές υποχρεώσεις και οι νομοθετικές διατάξεις σε σχέση με την απασχόληση. Εκτός από την αναζήτηση και καταγραφή των έργων, η συγκεκριμένη προσπάθεια είχε δύο ακόμη στόχους. Πρώτον, να εντοπίσει τις κύριες θεματικές ενότητες της βιβλιογραφίας και δεύτερον, να καταλήξει σε συμπερασματικές παρατηρήσεις για το περιεχόμενο και τον τρόπο έρευνας της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, ώστε να αναδειχθούν προτάσεις για νέες μελέτες στο πεδίο της γυναικείας απασχόλησης.

Οι περιορισμοί του τόπου και του χρόνου για τη διεξαγωγή της μελέτης καθώς και η έκταση των ίδιων των έργων όρισαν επιπρόσθετα κριτήρια αναζήτησης. Έτσι, η αναζήτηση περιορίστηκε σε επιστημονικά δημοσιεύματα που έχουν δημοσιευθεί στα Ελληνικά, ενώ αποκλείστηκαν ανέκδοτες εισηγήσεις στο πλαίσιο σεμιναρίων ή συνεδρίων και βιβλιογραφία που αφορά στις συνθήκες απασχόλησης των γυναικών σε αγροτικές περιοχές και των παλιννοστούντων. Επομένως, η παρούσα βιβλιογραφική επισκόπηση δεν εξαντλεί το σύνολο της σχετικής με τη γυναικεία εργασία βιβλιογραφίας, ωστόσο αποτελεί μια σημαντική καταγραφή και πρώτη ανάλυση των έργων στις θεματικές που παρουσιάζει.

Η μελέτη περιλαμβάνει τελικά έναν εκτεταμένο αριθμό δημοσιευμάτων (120) από τους κλάδους της κοινωνιολογίας, της οικονομίας και της νομικής επιστήμης, τα οποία παρουσιάζονται με βάση τις παρακάτω θεματικές ενότητες: γυναικεία απασχόληση και οικονομία, γυναικεία απασχόληση και νέες τεχνολογίες, γυναικεία απασχόληση και οικογένεια, γυναικεία απασχόληση και το δίκαιο της ισότητας. Η αναλυτική παρουσίαση των μελετών κάθε ενότητας ολοκληρώνεται με συμπερασματικές παρατηρήσεις και προτάσεις για νέες μελέτες. Η ερευνητική ομάδα αποφάσισε επίσης τη μηχανογράφηση των δεδομένων που προέκυψαν. Συγκεκριμένα, υλοποιήθηκε μία βάση δεδομένων στο σύστημα διαχείρισης σχεσιακών βάσεων δεδομένων MS Access, για την αποθήκευση της βιβλιογραφίας που συγκεντρώθηκε. Η βάση περιλαμβάνει όχι μόνον τις ακριβείς βιβλιογραφικές παραπομπές αλλά και μια σύντομη περίληψη για κάθε τίτλο άρθρου ή βιβλίου.

Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της χώρας, την περίοδο 1993-99, παρουσιάζει απόλυτη αύξηση 17,2%, ενώ η απασχόληση των γυναικών την ίδια περίοδο αυξάνεται κατά 13,3%. Ωστόσο, η συνεχώς αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό δεν συνοδεύτηκε από την ισότιμη μεταχείριση τους στο χώρο της παραγωγικής εργασίας. Ιστορικά, οι γυναίκες καθορίστηκαν από τη βιολογική ικανότητα αναπαραγωγής και τον καταμερισμό της εργασίας στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Η γυναίκα ταυτίστηκε με τον ιδιωτικό χώρο της αναπαραγωγής, ενώ ο άνδρας με το δημόσιο της παραγωγής. Η ταύτιση κάθε φύλου με έναν χώρο, ιδιωτικό ή δημόσιο, καθόρισε και τη συμμετοχή του στον άλλο.

Τα τελευταία 20 χρόνια υπήρξε μια πληθώρα μελετών σχετικά με την υποδεέστερη θέση της γυναίκας στην αμειβόμενη εργασία, οι οποίες στράφηκαν στις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες πριν και μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Παρ' όλες τις διαφορές τους, οι περισσότερες θεωρητικές προσεγγίσεις υποστηρίζουν ότι οι παράγοντες που προκαλούν τις διακρίσεις εις βάρος των εργαζομένων γυναικών συνοψίζονται στις κοινωνικές αντιλήψεις για τους ρόλους των δύο φύλων και στον καταμερισμό της εργασίας ανάμεσα στα φύλα. Έτσι, η υποβαθμισμένη θέση της γυναίκας στη μισθωτή απασχόληση αποδίδεται άλλοτε στον καπιταλιστικό τρόπο οικονομικής ανάπτυξης και άλλοτε στην πατριαρχική ιδεολογία ή στο συνδυασμό τους.

Σήμερα, διαπιστώνεται έλλειψη σύγχρονων εμπειρικών ερευνών στην Ελλάδα για τις μειονεκτικές συνθήκες που περιβάλλουν τη γυναικεία απασχόληση. Η πλειονότητα των μελετών που παρουσιάζονται, επεξεργάζονται στοιχεία τα οποία συλλέχθηκαν από άλλους φορείς. Οι μελέτες αυτές στη συνέχεια, είτε περιγράφουν ποσοτικά τα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης, συγκρίνοντάς τα με τα αντίστοιχα των ανδρών, είτε επιχειρούν αναλύσεις και ερμηνείες των δεδομένων με βάση τις υπάρχουσες κοινωνιολογικές (φεμινιστικές) και οικονομικές θεωρίες. Επιπλέον, οι περισσότερες εμπειρικές έρευνες που έχουν διεξαχθεί μέχρι σήμερα είναι μεγάλης κλίμακας και χρησιμοποιούν κυρίως ερωτηματολόγια σε αντιπροσωπευτικό δείγμα του συνολικού πληθυσμού. Διακρίνεται επομένως μια έντονη ανάγκη όχι μόνον της καταγραφής των εδραιωμένων διαφορών ανάμεσα στην εργασία ανδρών και γυναικών, αλλά και της ερμηνείας του τρόπου με τον οποίο οι διαφορές αυτές αντιμετωπίζονται και αναπαράγονται.

Για όλους αυτούς τους λόγους, προτείνεται η χρήση της ποιοτικής ερευνητικής μεθοδολογίας σε μικρότερη κλίμακα, η οποία θα περιλαμβάνει και δεν θα περιθωριοποιεί τη γυναικεία εμπειρία. Επίσης, προτείνεται η διεξαγωγή νέων εμπειριστατικών ερευνών για τις συνθήκες απασχόλησης ειδικών ομάδων

γυναικών, γυναικών σε διαφορετικές επαγγελματικές κατηγορίες και βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας και εργαζομένων γυναικών σε διαφορετικές περιοχές της χώρας. Επιπλέον, οι έρευνες για την απασχόληση των γυναικών οφείλουν να συμπεριλάβουν τις συνθήκες πρόσβασης των γυναικών στην εκπαίδευση, τις στάσεις της οικογένειας και των συζύγων στην απασχόληση της γυναίκας και τον εναρμονισμό της οικογενειακής με την εργασιακή ζωή.

Στόχος αποτελεί η αναθεώρηση του εκπαιδευτικού συστήματος με σύγχρονες πρακτικές ισότιμης αντιμετώπισης των φύλων και η χάραξη μιας εθνικής πολιτικής για την ισότητα των φύλων σε κοινωνικό και επαγγελματικό επίπεδο.

## **1. Εισαγωγή.**

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

Πολλά έχουν γραφεί για τις συνθήκες της γυναικείας εργασίας ή απασχόλησης<sup>1</sup> στο ευρύτερο πλαίσιο θεμάτων που αφορούν στις σχέσεις των δύο φύλων, στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών σε διάφορους τομείς και στη διάρθρωση του εργατικού δυναμικού. Η γυναικεία απασχόληση ως θέμα εμφανίζεται συχνά τόσο στην επιστημονική αρθρογραφία διαφόρων κλάδων (π.χ. κοινωνιολογίας, ανθρωπολογίας, οικονομίας, δικαίου, ψυχολογίας, ιστορίας) όσο και στον ημερήσιο ή περιοδικό τύπο.

Στην Ελλάδα, αν και ιδιαίτερα πρόσφατες, από το 1980 μέχρι σήμερα έχουν πραγματοποιηθεί σημαντικές νομοθετικές και θεσμικές αλλαγές για τη διασφάλιση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών. Η τροποποίηση και αναθεώρηση του οικογενειακού δικαίου, η εισαγωγή νέων νόμων σχετικά με την εξάλειψη των διακρίσεων στην εκπαίδευση, στην επαγγελματική κατάρτιση, στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις αποτελούν σημαντικά παραδείγματα. Άλλωστε, η Ελλάδα έπρεπε να εναρμονιστεί και να ακολουθήσει συμβάσεις διεθνών οργανισμών, τη νομοθεσία

---

<sup>1</sup> Οι όροι γυναικεία εργασία και γυναικεία απασχόληση χρησιμοποιούνται ταυτόσημα στο μεγαλύτερο μέρος της σχετικής βιβλιογραφίας. Με τον ίδιο τρόπο χρησιμοποιούνται και στην παρούσα μελέτη.

της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Συμβουλίου της Ευρώπης, των οποίων αποτελεί μέλος.

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

Παρ' όλες όμως τις παραπάνω σημαντικές νομοθετικές μεταρρυθμίσεις προς όφελος των γυναικών, η επαγγελματική θέση και ταυτότητα της γυναίκας εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από ουσιαστικές αντιφάσεις και επομένως να καταλήγει σε αδιέξοδα. Η νομοθετική ισότητα σε καμία περίπτωση δεν προεξοφλεί ούτε και εξασφαλίζει την ισότιμη πρόσβαση και εξέλιξη των δύο φύλων στην αγορά εργασίας. Εξάλλου, τέτοιου είδους μεταρρυθμίσεις και ευρύτερες κοινωνικές αλλαγές είναι πολύ δύσκολο να πραγματοποιηθούν μέσα σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα.

Έτσι, οι γυναίκες εκπροσωπούν μόνον το 32.6% του εργατικού δυναμικού, ενώ το ποσοστό των ανέργων γυναικών στην Ελλάδα φτάνει το 12.9% και είναι ένα από τα υψηλότερα στην Ευρώπη - το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες είναι 4.7% (Συμεωνίδου, 1994). Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν σήμερα προβλήματα επαγγελματικής κατάρτισης, καταλαμβάνουν συνήθως τα κατώτερα κλιμάκια στην ιεραρχία των επαγγελμάτων, απασχολούνται ευκαιριακά και προσωρινά σε διάφορες δουλειές (μειωμένο ωράριο, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εργολαβία ή φασόν), αμείβονται λιγότερο σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους και υφίστανται στερεότυπα και διακρίσεις εις βάρος τους (Καραμάνου, 1990). Ο γάμος και η γέννηση των παιδιών επηρεάζουν σημαντικά την επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών αφενός εξαιτίας της έλλειψης παιδικών σταθμών, αφετέρου εξαιτίας των παραδοσιακών απόψεων για την ανατροφή των παιδιών, ως πρωταρχική υπευθυνότητα της γυναίκας.

Διαπιστώνουμε επομένως το εξής παράδοξο: την απόσταση που υπάρχει ανάμεσα στη νομοθετική αναγνώριση των ίσων ευκαιριών απασχόλησης και στην πρακτική εφαρμογή του νόμου. Ο αποκλεισμός ή η περιθωριοποίηση των γυναικών από την εργασία προσβάλλει τα νομοθετικά τους δικαιώματα και συντελεί στη συνολικότερη καταπίεση των γυναικών και σε άλλους τομείς. Η κατάσταση αυτή δεν αποτελεί φυσικά μόνον ελληνικό φαινόμενο αλλά παγκόσμιο.

Σύμφωνα με τον καταμερισμό της εργασίας κατά φύλα, ο οποίος αναφέρεται στη διαίρεση της κοινωνίας και της εργασίας σε δύο ξεχωριστές σφαίρες δραστηριοτήτων και επιρροής, οι άνδρες τοποθετούνται στη δημόσια σφαίρα της οικονομικής παραγωγής, ενώ οι γυναίκες στην ιδιωτική σφαίρα της αναπαραγωγής, όπου προσφέρουν άμισθη οικιακή εργασία (Sapiro, 1990). Ο παραπάνω καταμερισμός της εργασίας συνεπάγεται τη διαίρεση της εξουσίας και του ελέγχου. Με άλλα λόγια, «η κοινωνική αξιολόγηση και ιεράρχηση των διαφορετικών εργασιών προσδίδουν στα άτομα και τις ομάδες που τις εκτελούν διαφορετικό βαθμό κοινωνικής εξουσίας» (Στρατηγάκη, 1996: 32-33).

Ωστόσο, σήμερα πολλά πράγματα φαίνεται να έχουν αλλάξει σε σχέση με το παρελθόν, ιδιαίτερα στις αναπτυγμένες τεχνολογικά δυτικές κοινωνίες. Τα μέσα μαζικής ενημέρωσης προβάλλουν συχνά το πρότυπο της δυναμικής και επιτυχημένης εργαζόμενης γυναίκας. Όμως, οι σύγχρονες κοινωνικές συνθήκες φαίνεται ότι χαρακτηρίζονται τελικά από μια νέο-πατριαρχία, η οποία διαφέρει από παλιότερους τρόπους κοινωνικής οργάνωσης μόνον ως προς το βαθμό και τη μορφή (Bradley, 1989; Walby, 1990). Για παράδειγμα, η γυναίκα σήμερα μπορεί να αναλάβει μια επαγγελματική ενασχόληση εφόσον οργανώσει τις δραστηριότητές της με τέτοιο τρόπο, ώστε η καθημερινή λειτουργία του νοικοκυριού να μην διακόπτεται.

Από την άλλη, η συμμετοχή των γυναικών στην παραγωγή έχει αποκτήσει συμπληρωματικό χαρακτήρα, καθώς αυτές προσλαμβάνονται ή εκδιώκονται ανάλογα με τις ανάγκες της σύγχρονης καπιταλιστικής ανάπτυξης. Οι πρακτικές που χρησιμοποιούνται για τον αποκλεισμό και την περιθωριοποίηση των γυναικών από την εργασία είναι, είτε η απαγόρευση της εισόδου των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα, είτε οι διάφοροι τρόποι αποβολής των γυναικών από τα επαγγέλματα, άμεσοι και έμμεσοι (Walby, 1986). Έτσι, η απορρόφηση των γυναικών σε συγκεκριμένα γυναικεία επαγγέλματα αποτελεί έναν τρόπο για τη δημιουργία μιας υποβαθμισμένης εργατικής τάξης. Οι γυναίκες καταλαμβάνουν τελικά θέσεις εργασίας, οι οποίες είναι χαμηλόμισθες ή δίχως προοπτικές εξέλιξης, γεγονός που συμβάλλει στη διατήρηση του προσωρινού και ευκαιριακού χαρακτήρα της μισθωτής εργασίας τους.

Ιστορικά επίσης, ο θεσμός του οικογενειακού μισθού, ο οποίος προσέφερε στους άνδρες εργαζόμενους μεγαλύτερες αμοιβές ώστε να μπορούν να συντηρούν τη γυναίκα και τα παιδιά τους, επέβαλλε την οικονομική εξάρτηση και την ιδεολογική υποδούλωση των γυναικών (Barrett & MacIntosh, 1982). Ο παραπάνω θεσμός προϋποθέτει έναν άνδρα-σύζυγο, ο οποίος στηρίζει οικονομικά την οικογένεια, ενώ αδικεί τις εργαζόμενες και τις ανύπανδρες γυναίκες. Επιπλέον, πίσω από την ιδέα του οικογενειακού μισθού, κρύβεται η αντίληψη ότι οι



πρωταρχικές υπευθυνότητες των γυναικών είναι το σπίτι και η οικογένεια, ακόμη κι όταν αυτές εργάζονται. Βεβαίως, στις μέρες μας ο οικογενειακός μισθός άλλαξε όνομα και έγινε διαφορετικός μισθός, ο οποίος επίσης ενθαρρύνει τον γάμο και καθορίζει την εργασία των γυναικών ως δευτερεύουσα σε σχέση με αυτήν των ανδρών (Hartmann, 1981).

### **1.1. Μεθοδολογικά ζητήματα μελέτης.**

Η παρούσα μελέτη επισκόπησης της βιβλιογραφίας φιλοδοξεί να καταγράψει και να παρουσιάσει τις μελέτες που έχουν δημοσιευθεί, από το 1980 μέχρι σήμερα στην Ελλάδα, σε σχέση με τις συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης. Παραδείγματα αποτελούν η πρόσβαση των γυναικών στην απασχόληση και στην κατάρτιση, το είδος της εργασίας που αναλαμβάνουν, τα ωράρια εργασίας τους, οι αμοιβές, η εναρμόνιση της οικογενειακής με την εργασιακή ζωή και οι νομοθετικές διατάξεις σε σχέση με την απασχόληση.

Με τον όρο απασχόληση ή εργασία αναφερόμαστε πρωτίτως στη μισθωτή εργασία, διότι αυτή θεωρείται από τους περισσότερους επιστημονικούς κλάδους ως η μόνη παραγωγική εργασία, εφόσον αμείβεται και συμβάλλει στην αύξηση του ακαθάριστου εθνικού προϊόντος (Παυλίδου, 1989). Ωστόσο, επειδή οι γυναίκες εκτελούν καθημερινά οικιακή εργασία και παράγουν το 75% της μη αμειβόμενης εργασίας (Βασιλείου, 1999), η μελέτη περιλαμβάνει τελικά το σύνολο της γυναικείας εργασίας, αμειβόμενης και μη αμειβόμενης, μέσα και έξω από το σπίτι. Επιπλέον, το θέμα της γυναικείας εργασίας επεκτείνεται αναγκαστικά και στον τομέα της οικογένειας, καθώς εξαρτάται άμεσα από τις οικογενειακές δεσμεύσεις των γυναικών και συνεπάγεται μεταβολές στους οικογενειακούς ρόλους των δύο φύλων και στη γονιμότητα. Σύμφωνα με την Θανοπούλου (1992: 18) «το εννοιολογικό πλαίσιο το οποίο υποστηρίζει τη χρήση του όρου γυναικεία απασχόληση ή εργασία φαίνεται να συνδέεται, άλλοτε σαφώς και άλλοτε υπαινικτικά, με την ιδεολογία της γυναικείας απελευθέρωσης, τη γενικότερη εξέλιξη της ελληνικής οικογένειας και την προβληματική της οικονομικής ανάπτυξης της χώρας».

Η συγκεκριμένη προσπάθεια καταγραφής της βιβλιογραφίας είχε αρχικά τους παρακάτω τρεις στόχους. Πρώτον, να αναζητήσει και να καταγράψει τα περισσότερα έργα της ελληνικής βιβλιογραφίας από το 1980 μέχρι σήμερα, τα οποία αναφέρονται στις συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης, όπως αυτή ορίστηκε παραπάνω. Δεύτερον, να εντοπίσει τις κύριες θεματικές ενότητες της βιβλιογραφίας, ώστε να παρουσιαστεί διεξοδικά το περιεχόμενο των έργων. Τρίτον, να καταλήξει σε συμπερασματικές παρατηρήσεις για το περιεχόμενο και τον τρόπο έρευνας της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, ώστε να αναδειχθούν προτάσεις για νέες μελέτες στο πεδίο της γυναικείας απασχόλησης.

Η αναζήτηση της βιβλιογραφίας υπήρξε μια διαδικασία συνεχής σε όλα τα στάδια της μελέτης. Ο εντοπισμός των πηγών, η καταγραφή των τίτλων, η συλλογή και η ταξινόμηση του δημοσιευμένου υλικού απασχόλησε το μεγαλύτερο μέρος του χρόνου της ερευνητικής ομάδας. Οι δυσκολίες προέκυψαν κυρίως από

το γεγονός ότι οι περισσότεροι φορείς που ασχολούνται με γυναικεία θέματα ή με θέματα ισότητας των φύλων βρίσκονται στην Αθήνα, ενώ όσοι εδρεύουν στη Θεσσαλονίκη δεν διαθέτουν αντίστοιχες βιβλιοθήκες. Γεγονός είναι ότι η υπάρχουσα βιβλιογραφία δεν βρίσκεται συγκεντρωμένη και ότι ο συντονισμός ανάμεσα σε φορείς που ασχολούνται με τη γυναικεία απασχόληση είναι ελλιπής (Θανοπούλου, 1992; Θανοπούλου, Κωτσοβέλου & Παπαρούνη, 1999). Τα ίδια προβλήματα αντιμετώπισαν και άλλες ερευνήτριες που ασχολήθηκαν παλιότερα με παρόμοιες βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις. Για τη συλλογή του υλικού επισκεφθήκαμε κυρίως πανεπιστημιακές βιβλιοθήκες, ήρθαμε σε επαφή με ερευνητικούς φορείς και δημόσιους οργανισμούς και ζητήσαμε την καθοδήγηση άλλων ερευνητριών, οι οποίες ασχολούνται ενεργά με τη γυναικεία εργασία στην Ελλάδα. Πάντως, η βοήθεια από μεμονωμένους ανθρώπους υπήρξε εξαιρετική και πολύτιμη.

Οι παραπάνω περιορισμοί του τόπου και του χρόνου που διαθέταμε για τη διεξαγωγή της μελέτης καθώς και η έκταση των ίδιων των έργων όρισαν κάποια επιπρόσθετα κριτήρια αναζήτησης. Περιορίσαμε καταρχάς την αναζήτησή μας σε επιστημονικά δημοσιεύματα, αποκλείοντας έτσι ένα μεγάλο αριθμό δημοσιευμάτων κυρίως σε εφημερίδες. Αποφασίσαμε επίσης να αποκλείσουμε εισηγήσεις στο πλαίσιο σεμιναρίων ή συνεδρίων, εκτός κι αν υπήρχαν δημοσιευμένα πρακτικά. Αποφασίσαμε να συγκεντρώσουμε μόνον υλικό το οποίο έχει δημοσιευθεί στα Ελληνικά και τέλος δεν περιλάβαμε βιβλιογραφία που αφορά στις συνθήκες απασχόλησης των γυναικών σε αγροτικές περιοχές και των παλιννοστούντων.

Επομένως, η παρούσα βιβλιογραφική επισκόπηση δεν εξαντλεί σε καμία περίπτωση το σύνολο της υπάρχουσας βιβλιογραφίας σε σχέση με τη γυναικεία εργασία, ωστόσο αποτελεί μια σημαντική καταγραφή και πρώτη ανάλυση των έργων στις θεματικές που παρουσιάζει. Τα παραπάνω κριτήρια τέθηκαν εκ μέρους μας για μεθοδολογικούς και πρακτικούς λόγους. Μεθοδολογικά, διότι έπρεπε να είναι σαφή τα όρια της έρευνας για εμάς τις ίδιες και για κάθε μελλοντικό αναγνώστη της συγκεκριμένης δουλειάς. Πρακτικά, διότι η αναζήτηση της βιβλιογραφίας έπρεπε να προσαρμοστεί στις συνθήκες κάτω από τις οποίες μπορούσαμε να δουλέψουμε, με όλους δηλαδή τους περιορισμούς του χρόνου, του τόπου και του διαθέσιμου υλικού.

Ωστόσο, παρά τους περιορισμούς καταλήξαμε σε έναν εκτεταμένο αριθμό δημοσιευμάτων (120) από τους κλάδους της κοινωνιολογίας, της οικονομίας και της νομικής επιστήμης. Συγκεκριμένα, καταλήξαμε στις παρακάτω θεματικές ενότητες:

- **Γυναικεία απασχόληση και οικονομία.**

Η ενότητα περιλαμβάνει μελέτες οικονομικού κυρίως περιεχομένου, οι οποίες παρουσιάζουν τις συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης, ως ποσοστά συμμετοχής σε επαγγελματικούς τομείς και κλάδους, ως ποσοστά ανεργίας και ως διακρίσεις στην εξέλιξη, κατάρτιση και αμοιβή των εργαζομένων γυναικών.

- **Γυναικεία απασχόληση και νέες τεχνολογίες.**

Η ενότητα περιλαμβάνει μελέτες οικονομικής και κοινωνιολογικής κατεύθυνσης, οι οποίες αναλύουν τις συνέπειες της τεχνολογίας στην εργασία των γυναικών και τα αποτελέσματα των νέων μορφών απασχόλησης.

- **Γυναικεία απασχόληση και οικογένεια.**

Η ενότητα περιλαμβάνει μελέτες κυρίως κοινωνιολογικής κατεύθυνσης, με επίκεντρο της αλληλεπίδραση της γυναικείας απασχόλησης με την οικογενειακή ζωή και τη γονιμότητα.

- **Γυναικεία απασχόληση και το δίκαιο της ισότητας.**

Η ενότητα αφορά μελέτες κυρίως νομικής κατεύθυνσης, οι οποίες αξιολογούν τις διατάξεις του εργατικού δικαίου σε σχέση με την ισότιμη μεταχείριση της γυναίκας στο εργασιακό περιβάλλον.

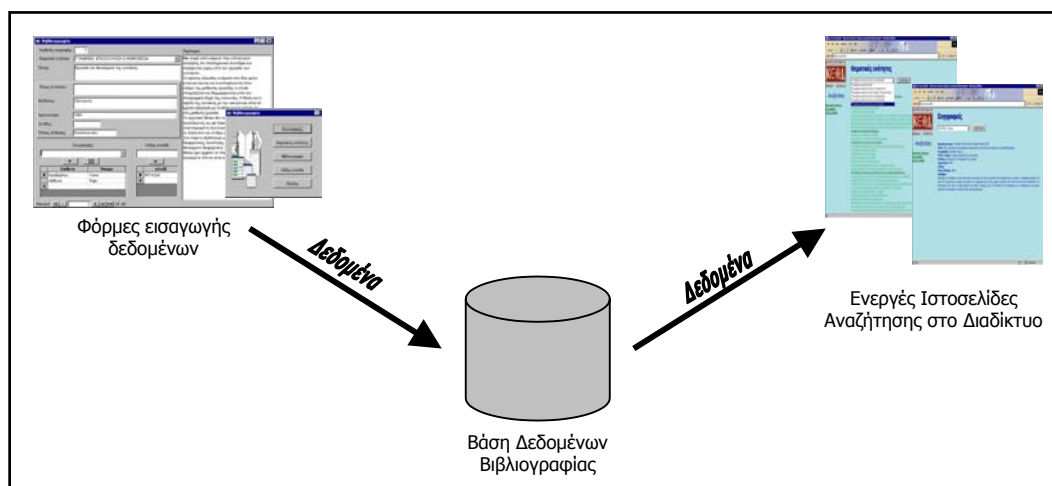
Στόχος της παρούσας μελέτης υπήρξε η επεξεργασία του παραπάνω βιβλιογραφικού υλικού και η αποτύπωσή του με έναν τρόπο, ο οποίος θα παρουσιάζει τη δουλειά που έχει γίνει μέχρι σήμερα, θα συγκρίνει και θα συνθέτει τα αποτελέσματα των ερευνών και θα προδιαγράφει τα κενά ή τις ελλείψεις με στόχο την περαιτέρω έρευνα για κάθε τομέα. Για το λόγο αυτή, η παρουσίαση των μελετών κάθε ενότητας ολοκληρώνεται με συμπερασματικές παρατηρήσεις και προτάσεις για νέες μελέτες.

## 1.2. Η μηχανογράφηση της έρευνας.

Με στόχο την καλύτερη δυνατή οργάνωση και μελλοντική χρήση των βιβλιογραφικών παραπομπών της μελέτης από άλλους επιστήμονες, η ερευνητική ομάδα αποφάσισε την μηχανογράφηση των δεδομένων που προέκυψαν. Συγκεκριμένα, υλοποιήθηκε μία βάση δεδομένων στο σύστημα διαχείρισης σχεσιακών βάσεων δεδομένων MS Access, για την αποθήκευση της βιβλιογραφίας που συγκεντρώθηκε - συνολικά 120 τίτλοι άρθρων και βιβλίων. Η βάση περιλαμβάνει όχι μόνον τις ακριβείς βιβλιογραφικές παραπομπές αλλά και μια σύντομη περίληψη για κάθε τίτλο άρθρου ή βιβλίου. Για την εισαγωγή των στοιχείων της βιβλιογραφίας υλοποιήθηκαν φόρμες εισαγωγής και για την επεξεργασία των στοιχείων υλοποιήθηκε ένας αριθμός από ερωτήματα – αναφορές στη βάση. Η λειτουργία της εφαρμογής περιγράφεται αναλυτικά στο εγχειρίδιο χρήσης που ακολουθεί στο παράρτημα.

Η ερευνητική ομάδα πρότεινε επιπλέον τη δημοσίευση των στοιχείων της βάσης δεδομένων στο διαδίκτυο, έτσι ώστε να δώσει στο ευρύτερο κοινό της ιστοσελίδας (site) του Κ.Ε.Θ.Ι. τη δυνατότητα πρόσβασης στο αποτέλεσμα μιας προσπάθειας μνημών για τη συλλογή και την αποδελτίωση της βιβλιογραφίας της μελέτης. Για το λόγο αυτό, υλοποιήθηκαν μια σειρά από ιστοσελίδες και ενεργές ιστοσελίδες, οι οποίες επιτρέπουν την αναζήτηση της βιβλιογραφίας με βάση τον συγγραφέα, τη θεματική ενότητα και λέξεις κλειδιά. Οι ιστοσελίδες αυτές προτάθηκε να ενσωματωθούν στο site του Κ.Ε.Θ.Ι.: <http://www.kethi.gr>

Η μηχανογράφηση της έρευνας απεικονίζεται στο παρακάτω διάγραμμα:



## **2. Γυναικεία απασχόληση και οικονομία.**

Στο πλαίσιο της παρούσας ενότητας περιλαμβάνεται ένας μεγάλος όγκος της ελληνικής βιβλιογραφίας για την αμειβόμενη και μη αμειβόμενη παραγωγική εργασία των γυναικών. Το μεγαλύτερο μέρος της βιβλιογραφίας αυτής εξετάζει κυρίως περιγραφικά τις συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης, σε σχέση με τη διάρθρωση της ελληνικής οικονομίας. Συγκεκριμένα, αναφέρεται σε ποσοστά της γυναικείας συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό της χώρας κατά ηλικίες και τομείς δραστηριότητας ή κατηγορίες επαγγελμάτων, στο ρυθμό της γυναικείας ανεργίας, στις αμοιβές, στην επαγγελματική εξέλιξη, στην κατάρτιση και στην εκπαίδευση των εργαζομένων γυναικών.

Επίσης, οι μελέτες που παρουσιάζονται περιγράφουν στην πλειονότητά τους ποσοτικά τις παραπάνω συνθήκες, χρησιμοποιώντας κυρίως δευτερογενή στοιχεία, από απογραφές της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας και του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού της χώρας. Πολλές από τις μελέτες είναι οικονομικής (δημογραφικής) κατεύθυνσης και άλλες κοινωνιολογικής. Στις περισσότερες πάντως<sup>2</sup> δεν προσφέρεται καμία ερμηνεία ή ανάλυση του τρόπου με τον οποίο οι διακρίσεις ανάμεσα στα φύλα αναπαράγονται εδώ και χρόνια στη δημόσια σφαίρα της παραγωγικής εργασίας – με εξαίρεση τις μελέτες που πραγματεύονται την ανισότητα στις αμοιβές ανάμεσα στα φύλα.

Για την καλύτερη παρουσίαση της βιβλιογραφίας αποφασίσαμε να ακολουθήσουμε την εξέλιξη της μισθωτής εργασίας της Ελληνίδας χρονολογικά, δηλαδή από το 1980 έως σήμερα. Αρχικά, παρουσιάζεται το περιεχόμενο μιας σειράς μελετών, οι οποίες αποτυπώνουν κυρίως την εξέλιξη των συνθηκών της γυναικείας απασχόλησης, ως ποσοστά γυναικείας συμμετοχής στην εργασία ή ανεργίας κατά ηλικίες, τομείς απασχόλησης και επαγγελματικές κατηγορίες. Οι μελέτες αυτές αναδεικνύουν τον έντονο καταμερισμό της εργασίας κατά φύλο που ισχύει ακόμη και σήμερα στη χώρα μας, τόσο στις εκπαιδευτικές όσο και στις επαγγελματικές επιλογές των γυναικών. Στο τέλος της ενότητας, παρουσιάζεται ξεχωριστά ένας μικρός αριθμός μελετών, οι οποίες εξετάζουν και ερμηνεύουν την ανισότητα στις αποδοχές και τις διακρίσεις που υφίστανται ανάμεσα στα φύλα.

---

<sup>2</sup> Ειδικά στις μελέτες οικονομικής κατεύθυνσης, η έμφαση δίνεται στην αποτύπωση της κατάστασης απασχόλησης του εργατικού δυναμικού και συγκεκριμένα των γυναικών σε σχέση με την πορεία της οικονομίας.

## **2.1. Συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης.**

Η δεκαετία 1981-1990 φαίνεται ότι υπήρξε σημαντική όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της χώρας. Από τη μια, διαπιστώνεται αύξηση του ρυθμού της γυναικείας απασχόλησης (Πετρινώτη, 1989α), ιδιαίτερα στον τομέα των υπηρεσιών, ενώ από την άλλη, μια σειρά από νομοθετικές ρυθμίσεις κατοχυρώνουν τα δικαιώματα της γυναίκας, προάγοντας την ισότητα των φύλων στη σφαίρα της αμειβόμενης εργασίας.

Έτσι, πολλές μελέτες κάνουν λόγο για αύξηση του δείκτη απασχόλησης των γυναικών τα χρόνια 1981-83 σε σχέση με προηγούμενες δεκαετίες (Κατσανέβας, 1985; Καραντινός, 1987). Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό οφείλεται σε μεταβολές των κοινωνικών αντιλήψεων, στην άνοδο του μορφωτικού επιπέδου, στα καταναλωτικά πρότυπα, στις πολιτικές πρακτικές που προωθούν την ισότητα, στην κατάσταση της οικονομίας και στις διαρθρωτικές αλλαγές της οικονομίας με την αύξηση των θέσεων εργασίας στον τριτογενή τομέα (Καραντινός, 1987). Ταυτόχρονα όμως, οι ίδιες μελέτες διαπιστώνουν ότι η συνολική ανεργία των γυναικών είναι δυσανάλογη με τη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό και η διάρκεια της ανεργίας τους μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών. Μάλιστα, υψηλότερο κίνδυνο ανεργίας παρουσιάζουν οι νέες γυναίκες ηλικίας 15-24 ετών, οι φοιτήτριες, οι απόφοιτες μέσης εκπαίδευσης, οι ανειδίκευτες εργάτριες και όσες διαμένουν σε αστικές περιοχές (Καραντινός, 1988).

Η συμμετοχή των γυναικών στο σύνολο του εργατικού δυναμικού της χώρας κυμαίνεται ανάμεσα στο 31% έως το 34%, ενώ οι άνεργες γυναίκες φθάνουν περίπου το 52% στο σύνολο των ανέργων και το ποσοστό αυξάνεται ακόμη περισσότερο στις νέες γυναίκες κάτω των 25 ετών (Πετρινώτη, 1989β; Καραντινός, 1989). Σε έρευνα που διεξήγαγε το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, σε δείγμα 2.000 γυναικών ηλικίας 18 ετών και άνω, διαπιστώθηκε ότι η ανεργία των γυναικών είναι διπλάσια των ανδρών (6,03% για τους άνδρες και 12,14% για τις γυναίκες), ότι μεγάλος αριθμός γυναικών περνά από την αναζήτηση εργασίας στην κατηγορία της νοικοκυράς, αφού έχει μεσολαβήσει γάμος και ότι πολλές γυναίκες εγκαταλείπουν την επαγγελματική τους ενασχόληση αμέσως μετά τα 45 χρόνια (Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών & Γενική Γραμματεία Ισότητας, 1988). Επίσης, διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο συνδέεται θετικά με την επαγγελματική ενεργοποίηση της γυναίκας και παίζει σημαντικό ρόλο στην επιλογή του επαγγέλματος και την πρόσβαση σε επαγγελματικούς χώρους, ενώ αντίθετα η οικογενειακή κατάσταση συνδέεται αρνητικά με την απασχόληση - δηλαδή οι

παντρεμένες γυναίκες εργάζονται λιγότερο από τις ανύπαντρες (Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών & Γενική Γραμματεία Ισότητας, 1988).

Πάντως, οι περισσότερες έρευνες αναφέρονται στην απόσταση που υπάρχει ανάμεσα στη νομοθετική και ουσιαστική εφαρμογή της ισότητας στο χώρο της εργασίας, στο χάσμα ανάμεσα στην τυπική αναγνώριση της ισότητας και στην καθημερινή ζωή των γυναικών, καθώς και στις αντιφατικές συνθήκες εμπειρίας και εργασίας στον τόπο δουλειάς και στο σπίτι (Χρονάκη, 1986; Βαΐου, 1989; Καραμάνου 1990). Για παράδειγμα, οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζονται ως φθινή εργατική δύναμη και εισάγονται στην παραγωγή κυρίως όταν υπάρχει ανάγκη, ενώ ο καταμερισμός της εργασίας κατά φύλο συνεχίζει να αποτελεί ένα από τα πιο εμφανή χαρακτηριστικά της επαγγελματικής διάρθρωσης στη χώρα μας, γεγονός που κατοχυρώνει κοινωνικά τις διαφορετικές αμοιβές ανάμεσα στα φύλα (Χρονάκη, 1986). Επιπλέον, μεγάλος αριθμός γυναικών εξαιτίας των οικογενειακών τους υποχρεώσεων αναλαμβάνει δουλειά στο σπίτι (π.χ. με το κομμάτι) γεγονός που δημιουργεί την ψευδαίσθηση ότι δεν εγκαταλείπει σπίτι και παιδιά, αλλά στην πραγματικότητα εργάζεται χωρίς νομική κατοχύρωση, ωράριο και υγειονομική περίθαλψη (Χρονάκη, 1986). Σε γενικές γραμμές, οι επίσημες στατιστικές δεν αποδεικνύονται ιδιαίτερα αξιόπιστες, καθώς πολλές γυναίκες που ψάχνουν για δουλειά δεν δηλώνονται ως άνεργες, ενώ οι εργαζόμενες στο σπίτι με υπερβολικές δεν καταγράφονται ως οικονομικά ενεργές (Βαΐου, 1989). Παράλληλα, η ποιότητα της δουλειάς και οι συνθήκες πρόσβασης στον τόπο εργασίας καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τη δυνατότητα απασχόλησης των γυναικών, καθώς το νοικοκυριό και η φροντίδα των παιδιών παραμένει ένα πρόσθετο φορτίο για τη γυναίκα (Βαΐου, 1989). Τέλος, διαφορετική βαρύτητα δίνουν άνδρες και γυναίκες σε αξίες ζωής. Οι γυναίκες ενδιαφέρονται κυρίως για την ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους, τη μόρφωσή τους, τη φιλία και την οικογενειακή ενασχόληση, ενώ οι άνδρες για την επαγγελματική και κοινωνική τους καταξίωση, το μεγάλο εισόδημα και τη σταθερή δουλειά (Καραμάνου, 1990).

Όσον αφορά τους κλάδους απασχόλησης, σύμφωνα με στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας του 1981, οι περισσότερες γυναίκες απασχολούνται στον πρωτογενή τομέα, δηλαδή στη γεωργία (42%) και στον τριτογενή τομέα, δηλαδή στις υπηρεσίες (40%), κυρίως στο εμπόριο και στον τουρισμό (Πανταζή-Τζίφα, 1985). Στο δευτερογενή τομέα οι γυναίκες απασχολούνται κυρίως στη βιομηχανία σε ποσοστό 18% (τρόφιμα, υφαντουργία κ.α.) (Πανταζή-Τζίφα, 1985). Σε όλους τους παραπάνω τομείς επαγγελματικής δραστηριότητας, οι γυναίκες έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, διότι πρόκειται για θέσεις εργασίας χωρίς εξειδίκευση, χωρίς προοπτικές εξέλιξης, εποχιακές ή πρόσκαιρες.



Επίσης, όσον αφορά τα επαγγέλματα και τη θέση των γυναικών ανά επαγγελματική κατηγορία, μόνον το 0,2% είναι διευθύντριες ή ανώτερα στελέχη σε σχέση με το 7,8% των ανδρών, 1,7% των γυναικών είναι εργοδότες σε σύγκριση με το 8,8% των ανδρών, ενώ το 44% των γυναικών είναι συμβοηθούντα μέλη, δηλαδή μη αμειβόμενες εκ της οικογενειακής επιχείρησης ή της γεωργικής εκμετάλλευσης, σε σχέση με το 4% των ανδρών (Πανταζή-Τζίφα, 1985). Επιπλέον, οκτώ στους δέκα εργαζόμενους με υπερβολαβία είναι γυναίκες (Καραμάνου, 1990), ενώ το 82% των εργαζόμενων γυναικών συγκεντρώνονται στη μισθωτή απασχόληση (Βαΐου, 1989). Παρ' όλα αυτά παρατηρείται μια τάση αύξησης των γυναικών στα επιστημονικά ελεύθερα επαγγέλματα. Η παράλληλη διαπίστωση από τα στατιστικά στοιχεία της ίδιας χρονιάς (1981) ότι το επίπεδο εκπαίδευσης των απασχολούμενων γυναικών είναι ανώτερο των ανδρών, μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες υφίστανται κατάφωρες αδικίες στο χώρο της μισθωτής εργασίας.

Επίσης, σύμφωνα με στοιχεία από έρευνα της Γ.Σ.Ε.Ε. το 1990, προκύπτει ότι οι γυναίκες αποτελούν το 65% των ανέργων μακράς διάρκειας (Καραμάνου, 1990). Οι γυναίκες είναι λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους σε σχέση με τους άνδρες, έχουν το προβάδισμα στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και είναι σε μεγαλύτερα ποσοστά ανασφάλιστες σε σχέση με τους άνδρες στον ιδιωτικό τομέα (Καραμάνου, 1990).

Η παραπάνω κατάσταση δεν αφορά μόνο την Ελλάδα αλλά και άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πάντως, στοιχεία του 1980 δείχνουν ότι στην Ελλάδα, στην Ιρλανδία και στην Ιταλία οι ανισότητες στην απασχόληση ανδρών γυναικών είναι μεγαλύτερες απ' ότι στις άλλες χώρες της Ε.Ε. (Νικολάου, 1982). Επιπλέον, στις χώρες της Νότιας Ευρώπης και της Ελλάδας οι γυναίκες απασχολούνται σε σημαντικά ποσοστά στη γεωργία. Σύμφωνα με στοιχεία από όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το 30% του γυναικείου εργατικού δυναμικού απασχολείται στον πρωτογενή τομέα, το 20% στο δευτερογενή τομέα και το 73% στον τριτογενή τομέα (Δέδε, 1995).

Η δεκαετία 1991-2000 χαρακτηρίζεται από επιπλέον αλλαγές στην επαγγελματική απασχόληση των γυναικών. Στην Ελλάδα το 1991, οι γυναίκες αποτελούν το 35,7% του εργατικού δυναμικού, ενώ το ποσοστό των ανέργων γυναικών φθάνει το 60% και των μακροχρόνια ανέργων το 68,5% (Γαλατά, 1995). Η απασχόληση στη βιομηχανία και στον αγροτικό τομέα ακολουθεί πτώση, ενώ η μείωση αυτή καλύπτεται από αυξήσεις θέσεων εργασίας στον τριτογενή τομέα (Κρητικίδης & Ιωακείμογλου, 1997). Στην πραγματικότητα παρατηρείται αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, καθώς σύμφωνα με έκθεση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών το 1997 ανέρχεται

στο 37%. Από την άλλη όμως, οι γυναίκες αποτελούν το 61% των ανέργων και το 65% των μη οικονομικά ενεργών. Η ανεργία των γυναικών με ποσοστό 15,9% εξακολουθεί να είναι διπλάσια από αυτή των ανδρών (Υπουργείο Εσωτερικών - Γενική Γραμματεία Ισότητας, 1999).

Οι μεταβολές στην κατάσταση απασχόλησης των γυναικών συνοψίζονται στις εξής: αύξηση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, αύξηση της απασχόλησης, μείωση της ανεργίας, μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στον τριτογενή τομέα και μείωση της συμμετοχής τους στο δευτερογενή, οριακή ανάκαμψη στη γεωργική απασχόληση των γυναικών μετά από συνεχή μείωση και βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης των οικονομικά ενεργών γυναικών (Υπουργείο Εσωτερικών - Γενική Γραμματεία Ισότητας, 1999).

Ωστόσο, παρά τις ποσοτικές κυρίως μεταβολές στη γυναικεία απασχόληση και την ποιοτική άνοδο των τυπικών προσόντων της γυναίκας, άλλα χαρακτηριστικά της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας παραμένουν αναλλοίωτα με την πάροδο του χρόνου. Έτσι, οι γυναίκες εξακολουθούν να αποτελούν την πλειονότητα των συμβοηθούντων και μη αμειβόμενων μελών σε ποσοστό 70%, καλύπτουν περίπου το 40% των μισθωτών, το 26,7% των αυτοαπασχολούμενων και το 15,8% των εργοδοτών (Κρητικίδης, 2000). Επίσης, η αμοιβή των γυναικών δεν ξεπερνά το 80% της αμοιβής των ανδρών στις ίδιες θέσεις εργασίας, καθώς συγκεντρώνονται σε περιορισμένο αριθμό επαγγελματών, όπως στην παροχή υπηρεσιών, σε ποσοστό 66% (Γερογιάννη, 1998; Ραφιά, 1999), στην εκπαίδευση, στην υγεία, στους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς και στη δημόσια διοίκηση (Κρητικίδης, 2000; Ραφιά, 1999). Η υποαπασχόληση πλήττει κυρίως τις γυναίκες, εφόσον το 26% εργάζεται λιγότερο από 30 ώρες την εβδομάδα (Γερογιάννη, 1998). Στην Ελλάδα, μόνο το 12% των εργαζομένων γυναικών κατέχουν διευθυντικές θέσεις, ενώ στην προσπάθειά τους να ανατρέψουν το σκηνικό αυτό μία στις τρεις γυναίκες γίνονται οι ίδιες επιχειρηματίες (Καλημέρη, 1999). Οι γυναίκες πάντως που αναλαμβάνουν τη δημιουργία επιχειρήσεων αποτελούν το 27% του συνόλου των επιχειρήσεων, ενώ σε σχέση με τους άνδρες επιχειρηματίες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες οικονομικής διαχείρισης και πρόσβασης στις πηγές χρηματοδότησης (Τρίγκα, 1999). Στην πραγματικότητα, οι γυναίκες απορροφήθηκαν στον τριτογενή τομέα των υπηρεσιών και σε επαγγέλματα που θεωρούνται παραδοσιακά «γυναικεία», τα οποία δεν απαιτούν υψηλή εξειδίκευση, είναι εποχιακά και το εισόδημά τους έχει βοηθητικό χαρακτήρα (Παπαγαρουφάλη, 1993). Ακόμη και στο δημόσιο τομέα οι γυναίκες καταλαμβάνουν θέσεις εργασίας χαμηλόμισθες, δίχως προοπτικές εξέλιξης (Αβδελά, 1990).

Σε έρευνα για την επαγγελματική διάρθρωση της αγοράς εργασίας στην περιφέρεια Αττικής, διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες αποτελούν το 78% των μισθωτών, την πλειονότητα των συμβοηθούτων μελών, οι οποίες βρίσκονται κατά κανόνα στην παροχή υπηρεσιών, ενώ η θέση του επιχειρηματία είναι κυρίως ανδρικό προνόμιο (Παπαδόπουλος & Σερεμέτης, 1998α). Επίσης, διαπιστώνεται αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα ελεύθερα επαγγέλματα η οποία συνδέεται με τη βελτίωση της εκπαίδευσής τους (Παπαδόπουλος & Σερεμέτης, 1998α). Επιπλέον, η γυναικεία ανεργία έχει μετατραπεί ουσιαστικά σε μακροχρόνια ανεργία, η οποία στιγματίζει τον άνεργο και τον καθλώνει σε μία κατάσταση, καθώς όσο περισσότερο διαρκεί η ανεργία τόσο δυσκολότερη γίνεται η εύρεση εργασίας (Παπαδόπουλος & Σερεμέτης, 1998β). Στο πολεοδομικό συγκρότημα της Θεσσαλονίκης, την τετραετία 1995-98, παρατηρείται αύξηση της ανεργίας, η οποία πλήττει ιδιαίτερα τις νέες γυναίκες έως 25 ετών, ενώ οι κλάδοι με τη μεγαλύτερη ανεργία είναι η βιομηχανία και η βιοτεχνία (Παγκαρλιώτας, 2000).

Ιδιαίτερα υψηλό εμφανίζεται το ποσοστό ανεργίας των νέων γυναικών, το οποίο είναι σχεδόν διπλάσιο από αυτό των νέων ανδρών (42,2% έναντι 22,8%) (Ιωακείμογλου & Κρητικίδης, 1998). «Όπως το πρόσωπο της συνολικής ανεργίας έτσι και αυτό της νεανικής ανεργίας είναι κυρίως γένους θηλυκού» (Βαϊου & Καραμεσίνη, 1998: 376). Επίσης, η μακροχρόνια ανεργία πλήττει τις νέες γυναίκες περισσότερο από ότι τους νέους άνδρες, ενώ υψηλό είναι και το ποσοστό των ανέργων γυναικών με πτυχίο ανώτερης βαθμίδας, (Ιωακείμογλου & Κρητικίδης, 1998). Γενικά, η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα που έχει το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας των νέων κάτω των 25 ετών, ενώ η υποαπασχόληση και η ετεροαπασχόληση, δηλαδή εργασία άσχετη με τις γνώσεις και την ειδικότητα των εργαζομένων αποτελούν βασικές μορφές απορρόφησης των νέων (Κατσορίδας, 1998). Το 52% των νέων που εργάζονται με μερική απασχόληση έχουν επιλέξει αναγκαστικά το μειωμένο ωράριο επειδή δεν βρίσκουν εργασία πλήρους και σταθερής απασχόλησης, λόγω της αυξημένης ανεργίας (Κατσορίδας, 1998).

Επιπλέον, η ποσοτική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της χώρας δεν σημαίνει και την επίλυση των διακρίσεων εις βάρος της γυναικείας απασχόλησης. Έτσι, οι γυναίκες δεν εκπροσωπούνται επαρκώς στα συνδικάτα (Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου, 1998; Γερογιάννη, 1998) ούτε στα κέντρα λήψης αποφάσεων (Μαγγανάρα, 1998; Βασιλείου, 1999), δραστηριότητες οι οποίες θα συνέβαλλαν στην αναβάθμιση της θέσης της εργαζόμενης γυναίκας με την εφαρμογή των κατάλληλων μέτρων προώθησης της ισότητας των φύλων. Ειδικά στο χώρο της πολιτικής, σε σύγκριση με άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Ελλάδα κατέχει την τελευταία θέση όσον αφορά τη συμμετοχή των

γυναικών στο Κοινοβούλιο, με ποσοστό 6,3% (Καλημέρη, 1999). Πάντως, θετικοί παράγοντες για τη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων θεωρούνται το επίπεδο εκπαίδευσης, το κοινωνικο-οικονομικό επίπεδο και η συμμετοχή των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις εργασίας και επιστημονικά επαγγέλματα (Μαγγανάρα, 1998). Επίσης, η συμμετοχή στη δημόσια ζωή φαίνεται ότι απαιτεί ελαστική κατανομή του χρόνου εργασίας, που οι περισσότερες γυναίκες δεν διαθέτουν εξαιτίας οικογενειακών υποχρεώσεων και επαγγελματικών επιλογών - δηλαδή μισθωτών θέσεων εργασίας, οι οποίες δεν χαρακτηρίζονται από ελαστικότητα χρόνου (Μαγγανάρα, 1998).

Η θεαματική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην πανεπιστημιακή εκπαίδευση δεν αντικατοπτρίζει την εξάλειψη των διακρίσεων στην εκπαίδευση και στην πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να υπερεκπροσωπούνται σε ορισμένους κλάδους σπουδών και να υποεκπροσωπούνται σε άλλους. Η άνιση αυτή κατανομή έχει σημαντικές επιπτώσεις στις επαγγελματικές επιλογές των γυναικών και στη μετέπειτα σταδιοδρομία τους. Έτσι, οι γυναίκες στην ανώτατη εκπαίδευση συγκεντρώνονται κυρίως στα γράμματα και στις θεωρητικές επιστήμες και απουσιάζουν από τις θετικές επιστήμες (Γαλατά, 1995; Υπουργείο Εσωτερικών - Γενική Γραμματεία Ισότητας 1999). Από την άλλη, η συμμετοχή των μαθητριών στην τεχνική εκπαίδευση είναι ιδιαίτερα χαμηλή, ενώ και εκεί οι γυναίκες προτιμούν τις ειδικότητες υπηρεσιών γραφείου και υγείας (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1998). Το 1982, στις σχολές μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ. το 88% των μαθητών ήταν αγόρια, ενώ στα Κέντρα Ταχύρυθμης Εκπαίδευσης και Κατάρτισης το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών για το χρονικό διάστημα 1982-84 κυμάνθηκε από 7% έως 27% (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1998).

Επιπλέον, η έρευνα του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών με θέμα τα κοινωνικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης έδειξε ότι το επαγγελματικό επίπεδο των εργαζομένων είναι σε σημαντικό ποσοστό αποτέλεσμα των εκπαιδευτικών τους επιλογών (Κασιμάτη, 1998). Ωστόσο, οι εκπαιδευτικές επιλογές των γυναικών είναι «κοινωνικά υπαγορευσιμες» από τις εδραιωμένες αντιλήψεις για τους διαφορετικούς επαγγελματικούς ρόλους ανδρών και γυναικών - διαφορά η οποία δηλώνει και ιεραρχική διαβάθμιση (Κασιμάτη, 1998). Έτσι, ακόμη και γυναίκες πτυχιούχοι ανώτατων σχολών ή οι κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών απασχολούνται στις υπηρεσίες (π.χ. τράπεζες και εμπόριο) και προτιμούν τη μισθωτή εργασία (Γαλατά, 1995). Σύμφωνα με νεώτερα στοιχεία, οι εργαζόμενες πτυχιούχοι καταλαμβάνουν χαμηλές θέσεις στην ιεραρχία, είναι λιγότερο ικανοποιημένες από τη σταδιοδρομία τους, ενώ δεν φαίνεται να είναι απαιτητικές ή διεκδικητικές σε σχέση με την εργασία που έχουν ή επιθυμούν (Χατζηγιάννη, 2001).

Τέλος, παρά τη βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών, τόσο στη δεκαετία του 1980 όσο και στη δεκαετία του 1990, η παρουσία τους είναι περιορισμένη στις υψηλές βαθμίδες της ακαδημαϊκής ιεραρχίας και έρευνας, ενώ συγκεντρώνονται σε ορισμένους επιστημονικούς κλάδους (Ηλιού 1988; Αλιπράντη-Μαράτου, 2001). Για παράδειγμα, οι γυναίκες αποτελούν μόνον το 9,94% των πανεπιστημιακών καθηγητών και το 20,9% των αναπληρωτών καθηγητών (Αλιπράντη-Μαράτου, 2001).

## **2.2. Ανισότητες στις αμοιβές.**

Η εξέλιξη της σχέσης των αποδοχών των γυναικών και των ανδρών αποδεικνύει την άνιση κατανομή αμοιβής ανάμεσα στα δύο φύλα. Από τη μια οι γυναίκες απασχολούνται σε μεγαλύτερα ποσοστά στους πιο χαμηλόμισθους κλάδους, από την άλλη η αναλογία των γυναικείων αποδοχών προς τις αντίστοιχες ανδρικές στους κλάδους αυτούς κυμαίνεται στο 72% (Πορταρίτου-Κρεστενίτη, 1982). Ακόμη και σήμερα η Ελληνίδα αμείβεται μόνο με το 68% της αμοιβής των ανδρών στη βιομηχανία, στο λιανικό εμπόριο, στις Τράπεζες και στις ασφαλιστικές εταιρείες (Κορλίρα, 1999). Επιπλέον στις διευθυντικές θέσεις εργασίας η ανισότητα αμοιβών εις βάρος των γυναικών είναι μεγαλύτερη (Κορλίρα, 1999).

Σε έρευνα για την κατανομή του εισοδήματος στην περιοχή της πρωτεύουσας το 1985 και στη συνέχεια στην υπόλοιπη χώρα (σε δείγμα 4.000 και 7.500 νοικοκυριών αντίστοιχα) διαπιστώθηκε ότι στα χαμηλά εισοδηματικά κλιμάκια (έως 500.000 δρχ.) το ποσοστό των γυναικών είναι υπερδιπλάσιο από αυτό των ανδρών, ενώ στα υψηλά εισοδηματικά κλιμάκια η συμμετοχή των γυναικών είναι υποτυπώδης (Καραγιώργας, Κασιμάτη & Πανταζίδης, 1988). Μάλιστα η παραπάνω σχέση ισχύει για όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης των εργαζομένων. Οι λόγοι, σύμφωνα πάντα με την ίδια έρευνα, πρέπει να αναζητηθούν στη μικρότερη συνολικά συμμετοχή της γυναίκας στην αγορά εργασίας, στη συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα τα οποία δεν εξασφαλίζουν υψηλές αποδοχές και στη διαφορετική αξιολόγηση των «γυναικείων» και «ανδρικών» επαγγελματικών ρόλων (Καραγιώργας, Κασιμάτη & Πανταζίδης, 1988).

Οι περισσότεροι ερευνητές αναφέρονται στον καταμερισμό της εργασίας κατά φύλο, όταν προσπαθούν να ερμηνεύσουν τις μισθολογικές διαφορές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Επίσης, τονίζουν τις προκαταλήψεις απέναντι στη γυναικεία εργασία, η οποία θεωρείται συμπληρωματική και όχι πηγή οικονομικής επιβίωσης όπως του άνδρα, την υπερσυσσώρευση των γυναικών σε ορισμένους κλάδους εξαιτίας της εκπαίδευσης και της κατάρτισής τους και τις διακοπές στο χρόνο απασχόλησης των γυναικών εξαιτίας των οικογενειακών τους υποχρεώσεων (Πορταρίτου-Κρεστενίτη, 1982).

Σύμφωνα με τις οικονομικές προσεγγίσεις, οι διακρίσεις στις αμοιβές ερμηνεύονται κυρίως με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και με την υπόθεση της υπερσυγκέντρωσης (Παυλίδου, 1989). Σύμφωνα με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου (human capital theory), η υποδεέστερη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας οφείλεται αποκλειστικά στα χαρακτηριστικά παραγωγικότητας της εργαζόμενης, δηλαδή στο ανθρώπινο κεφάλαιο που έχει

συσσωρεύσει (Χλέτσος, 1988). Ως χαρακτηριστικά παραγωγικότητας αναφέρονται το επίπεδο εκπαίδευσης, η επαγγελματική κατάρτιση, η επαγγελματική εμπειρία, οι ώρες εργασίας, η ηλικία κτλ. Έτσι, οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο επειδή υστερούν σε παραγωγικότητα, διότι έχουν μικρότερη επαγγελματική εμπειρία και χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης. Από την άλλη, σύμφωνα με τη θεωρία της υπερσυγκέντρωσης, επειδή ακριβώς οι γυναίκες συνωστιζονται σε ορισμένα επαγγέλματα, η προσφορά εργασίας είναι μεγαλύτερη από τη ζήτηση και αυτό οδηγεί σε χαμηλότερους μισθούς (Παυλίδου, 1989)

Άνιση μεταχείριση στις αμοιβές υφίσταται στην πραγματικότητα μόνον όταν οι γυναίκες και οι άνδρες με τα ίδια ακριβώς χαρακτηριστικά παραγωγικότητας έχουν διαφορετικές αποδοχές. Με άλλα λόγια, διαφορές στην εκπαίδευση και στην προϋπηρεσία είναι αποτέλεσμα άνισης μεταχείρισης σε άλλο τομέα (π.χ. στην οικογένεια) και όχι στην αγορά εργασίας (Πετράκη-Κώπτη, 1985). Επιπλέον, αν δεν εξακριβωθούν τα αίτια του προβλήματος τότε οι νομοθετικές ρυθμίσεις από μόνες τους όχι μόνο δεν λύνουν το πρόβλημα αλλά μπορεί να το επιτείνουν (Πετράκη-Κώπτη, 1998). Για παράδειγμα, εάν οι γυναίκες υστερούν σε επαγγελματική κατάρτιση και η νομοθεσία εξισώσει τις αμοιβές τότε οι εργοδότες θα προτιμήσουν τους άνδρες, οι οποίοι με τα ίδια χρήματα θα διαθέτουν περισσότερα προσόντα. Πάντως, σύμφωνα με έρευνα σε πέντε ιδρυτικές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Γερμανία, Γαλλία, Ιταλία, Βέλγιο και Λουξεμβούργο) διαπιστώθηκε ότι ένα σημαντικό μέρος της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν ήταν δυνατό να εξηγηθεί από τις διαφορές στα χαρακτηριστικά παραγωγικότητας και κατά συνέπεια μπορεί να αποδοθεί σε άνιση μεταχείριση εις βάρος των γυναικών (Πετράκη-Κώπτη, 1998). Και στη χώρα μας τα αποτελέσματα ερευνών οδήγησαν στο ίδιο αποτέλεσμα. Σε έρευνα που διεξήχθη το 1998 στον Ο.Τ.Ε., οι άνδρες αμείβονται καλύτερα από τις γυναίκες παρότι έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά παραγωγικότητας, ενώ ακόμη κι όταν υστερούν σε προσόντα σε σχέση με τις γυναίκες παίρνουν τους ίδιους μισθούς (Παυλίδου, 2000).

### **2.3. Συμπεράσματα.**

Σύμφωνα με τους περισσότερους ερευνητές, παρά την άνοδο σε αριθμούς ιδιαίτερα την τελευταία δεκαετία, τα ποσοστά της οικονομικής δραστηριότητας των γυναικών παραμένουν σταθερά γύρω στο 30%-35% καθ' όλη τη μεταπολεμική περίοδο, σε αντίθεση με άλλες Ευρωπαϊκές χώρες όπου σημειώθηκε σημαντική άνοδος (Συμεωνίδου, 1998).

Μετά το 1980 παρατηρείται αύξηση της γυναικείας απασχόλησης αλλά και αύξηση της ανεργίας που πλήττει κυρίως τις νέες γυναίκες. Ο μεγαλύτερος αριθμός των γυναικών απασχολείται στις υπηρεσίες, σε μισθωτές θέσεις εργασίας. Παρατηρείται επίσης απουσία των γυναικών από τα κέντρα λήψης αποφάσεων, διαχωρισμός σε ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα, επαγγελματική στασιμότητα και μειωμένη παρουσία σε διευθυντικές θέσεις εργασίας, αυξημένη συμμετοχή σε άτυπες μορφές απασχόλησης και τέλος διακρίσεις στην εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, οι οποίες με τη σειρά τους δημιουργούν σημαντικά εμπόδια στην απασχόληση των γυναικών (Φραγκάκη, 2000).

Φαίνεται ότι η διάκριση ανάμεσα στην οικογένεια και στην εργασία (στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα) και ο διαχωρισμός των φυλετικών ρόλων έχει ως συνέπεια τη διαμόρφωση ειδικών μειονεκτικών συνθηκών πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας και επαγγελματικής εξέλιξης (Συμεωνίδου, 1998). Οι μεταβολές στη διάρθρωση της οικονομίας οδήγησαν σε αύξηση της αμειβόμενης απασχόλησης, ενώ ο αγροτικός τομέας περιορίζεται συνεχώς και η βιομηχανική ανάπτυξη είναι συνολικά περιορισμένη. Παρ' όλα αυτά η αύξηση στον τριτογενή τομέα δεν αντισταθμίζει την παραπάνω μείωση σε θέσεις εργασίας που καταλαμβάνουν οι γυναίκες.

Παράλληλα, η εξαιρετικά ανεπαρκής παρουσία του κράτους πρόνοιας δεν ενισχύει τη συμφιλίωση της οικογενειακής και εργασιακής ζωής των γυναικών, ενώ οι πολιτικές για την απασχόληση δεν έχουν τα αναμενόμενα αποτελέσματα στο πλαίσιο της ισότιμης πρόσβασης και μεταχείρισης των γυναικών στην αγορά εργασίας (Συμεωνίδου, 1998). Παρότι η εργασία έξω από το σπίτι καταλαμβάνει κεντρική θέση στη ζωή της γυναίκας σήμερα, η άνιση μεταχείριση εις βάρος της επιδεινώνεται από τους πολλαπλούς ρόλους που καλείται να διεκπεραιώσει.

Το γυναικείο εργατικό δυναμικό μεταβάλλεται κατά 17% έναντι 3,3% του εργατικού δυναμικού των ανδρών (Κρητικίδης, 2000). Επίσης, διευρύνεται το ποσοστό των γυναικών που αναζητά την ένταξή του στην αγορά εργασίας, ενώ η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών αναλογεί στο 80% της συνολικής μεταβολής της απασχόλησης (Κρητικίδης, 2000).



#### **2.4. Προτάσεις για νέες μελέτες.**

Η έλλειψη σύγχρονων εμπειρικών ερευνών για τα χαρακτηριστικά της γυναικείας μισθωτής απασχόλησης στην Ελλάδα είναι γεγονός. Οι περισσότερες μελέτες που παρουσιάστηκαν βασίζονται σε δευτερογενή δεδομένα δημογραφικών ερευνών στην Ελλάδα και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, τα οποία περιγράφουν ποσοτικά κυρίως τις συνθήκες απασχόλησης με νούμερα και αριθμούς. Η αξιοπιστία των αριθμών έχει αμφισβητηθεί συχνά από τους επιστήμονες, ειδικά όσον αφορά τη γυναικεία συμμετοχή στην απασχόληση, ενώ οι αναφορές σε γενικές κατηγορίες επαγγελματών και τομέων δραστηριότητας δεν αποτυπώνουν τα ειδικά προβλήματα των γυναικών στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, οι περισσότερες μελέτες ακολουθούν παραδοσιακούς τρόπους ποσοτικών αναλύσεων, συγκρίνοντας τα ποσοστά εργασίας και ανεργίας ανδρών και γυναικών. Όμως, η μελέτη της γυναικείας απασχόλησης οφείλει να συμπεριλάβει την ίδια τη γυναίκα και την εμπειρία της από το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο προσλαμβάνεται, εξελίσσεται και αμείβεται. Για όλους αυτούς τους λόγους προτείνουμε τα εξής:

- Τη διεξαγωγή ερευνών για τα αίτια των υψηλών ποσοστών της γυναικείας ανεργίας, η οποία είναι μακροχρόνια και αφορά κυρίως τις νέες γυναίκες, τις νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας και όσες διαμένουν σε αστικές περιοχές.
- Τη διεξαγωγή μελετών για τις συνθήκες απασχόλησης των γυναικών σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα. Συγκεκριμένα τη διερεύνηση των ειδικών (μειονεκτικών) συνθηκών πρόσβασης, επαγγελματικής εξέλιξης και αμοιβής που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε τεχνικά επαγγέλματα.
- Τη διεξαγωγή μελετών για τις συνθήκες εργασίας των γυναικών σε συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες και βαθμίδες, όπως γυναίκες επιχειρηματίες, γυναίκες εργοδότες, γυναίκες διευθυντικά ή διοικητικά στελέχη.
- Τη διεξαγωγή μελετών για τις εκπαιδευτικές επιλογές των γυναικών, οι οποίες αναπαράγουν τον καταμερισμό της εργασίας κατά φύλο.
- Τη διερεύνηση της σταδιοδρομίας γυναικών με πτυχία ανώτατης και ανώτερης εκπαίδευσης σε παραδοσιακά και μη παραδοσιακά επαγγέλματα.
- Τη διερεύνηση των στερεότυπων αντιλήψεων των εργοδοτών και τα αποτελέσματα της άνισης μεταχείρισης των εργαζομένων γυναικών στην επαγγελματική τους εξέλιξη.
- Τέλος, την ενσωμάτωση εναλλακτικής ερευνητικής μεθοδολογίας για όλες τις παραπάνω θεματικές, η οποία μεθοδολογία θα συμπεριλαμβάνει τη γυναικεία εμπειρία. Προτείνουμε επομένως τη χρήση ποιοτικών εργαλείων έρευνας και

ανάλυσης των δεδομένων, όπως συνεντεύξεις, ομάδες εστίασης, ανάλυση λόγου, αυτοβιογραφίες κ.α..

### **3. Γυναικεία απασχόληση και νέες τεχνολογίες.**

Τα άρθρα και οι μελέτες της παρούσας ενότητας αναφέρονται στις επιπτώσεις της νέας τεχνολογίας στην απασχόληση των γυναικών. Οι περισσότεροι ερευνητές υποστηρίζουν ότι η εισαγωγή της πληροφορικής μείωσε σημαντικά τις θέσεις εργασίας των απασχολουμένων, ενώ διόγκωσε την προσφορά εργασίας χωρίς πλήρη απασχόληση (εποχιακή, μερική, φασόν κτλ.). Σύμφωνα με τους ερευνητές οι εργαζόμενοι που πλήττονται περισσότερο από τις εναλλακτικές μορφές απασχόλησης και τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις είναι κυρίως οι γυναίκες. Επιπλέον, η χρήση της πληροφορικής συνδέθηκε με την ανδρική δημιουργική εργασία και υποβάθμισε τις γυναίκες σε εργασίες χαμηλόμισθες, αναπαράγοντας έτσι την ιεραρχική διάκριση των επαγγελματικών ρόλων ανάμεσα στα φύλα.

Οι μελέτες που ακολουθούν χρησιμοποιούν είτε δευτερογενή είτε πρωτογενή δεδομένα και είναι οικονομικής και κοινωνιολογικής κατεύθυνσης. Πολλά στοιχεία προκύπτουν από έρευνες της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας για το εργατικό δυναμικό της χώρας ή από έρευνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τις συνθήκες απασχόλησης των εργαζομένων στα κράτη-μέλη. Επίσης, αναφέρονται πρωτογενή στοιχεία από έρευνες που διεξήχθησαν στην Ελλάδα κυρίως σε τράπεζες, αλλά και σε άλλους φορείς του δημόσιου τομέα. Μάλιστα τα δεδομένα είναι ιδιαίτερα πρόσφατα, όπως άλλωστε και οι επιπτώσεις της χρήσης των νέων τεχνολογιών στο εργασιακό καθεστώς της χώρας μας.

### **3.1. Οι επιπτώσεις της τεχνολογίας: νέες μορφές απασχόλησης.**

Στη μεταβιομηχανική εποχή, η εφαρμογή κυρίως της νέας τεχνολογίας και η εκ νέου οργάνωση των θέσεων εργασίας είχε σημαντικές επιπτώσεις στην απασχόληση. Μία από αυτές είναι η επέκταση των νέων μορφών απασχόλησης, όπως η μερική απασχόληση, το ελαστικό ωράριο, η υπεργολαβία ή η τηλεργασία.

Οι μορφές αυτές απασχόλησης δημιούργησαν μια περιφερειακή κατηγορία εργαζομένων, οι οποίοι απασχολούνται σε μη προστατευόμενες θέσεις εργασίας, με χαμηλές αμοιβές, δίχως κοινωνική ασφάλιση και επιδόματα, δίχως προοπτικές εξέλιξης και δυνατότητα άσκησης συνδικαλιστικών δικαιωμάτων (Κραβαρίτου, 1989). Οι νέες μορφές εργασίας καλύφθηκαν κυρίως από γυναίκες, δίνοντας στις τελευταίες την ελπίδα της δικαιότερης κατανομής του χρόνου τους ανάμεσα στο σπίτι και στη δουλειά. Στην πραγματικότητα, οι νέες μορφές απασχόλησης συνέτειναν ακόμη περισσότερο στον κατά φύλο καταμερισμό της εργασίας και συνέβαλλαν στο φαινόμενο της «νέας φτώχειας» των γυναικών (Κραβαρίτου, 1989). Οι φτωχοί εργαζόμενοι (working poor) είναι εργαζόμενοι οι οποίοι αποκλείστηκαν μέσα από την ενσωμάτωση και την ανάπτυξη και ενώ δεν είναι άνεργοι, ωστόσο εργάζονται χωρίς να καταφέρνουν να κερδίσουν τη ζωή τους (Παναγιωτόπουλος, 1998).

Ειδικά, η μερική απασχόληση συνέβαλε στην ταχύτερη επέκταση της συνολικής γυναικείας απασχόλησης, διότι διευκόλυνε τη γυναίκα να ανταποκριθεί στον τριπλό της ρόλο ως εργαζόμενη, μητέρα και νοικοκυρά. Ως μερικώς απασχολούμενοι θεωρούνται όσοι έχουν πραγματοποιήσει μέχρι 30 ώρες εργασίας την εβδομάδα. Για την περίοδο 1979-1986, οι γυναίκες αποτελούν το 60%-90% των απασχολούμενων με μερική απασχόληση στις χώρες του Ο.Ο.Σ.Α. (Δήμου, 1989).

Μερικά από τα χαρακτηριστικά της μερικής απασχόλησης των γυναικών συνοψίζονται στα εξής: δεν απαιτεί ιδιαίτερη ειδικευση, με αποτέλεσμα να συντηρούνται τα παραδοσιακά «γυναικεία» επαγγέλματα και ο καταμερισμός της εργασίας κατά φύλο, δεν αμείβεται καλά και δεν προσφέρει ευκαιρίες συνδικαλιστικής δράσης, δεν προσφέρει επιδόματα και προστασία στον εργαζόμενο, καθώς μια τέτοια εργασιακή σχέση είναι αβέβαιη και ασταθής (Δήμου, 1989). Το συμπέρασμα είναι ότι η μερική απασχόληση όχι μόνο δεν βοηθά στην ανατροπή του παραδοσιακού ρόλου της γυναίκας αλλά συμβάλλει στην αναπαραγωγή του.

Πάντως, η Ελλάδα μαζί με την Ιταλία και την Ιρλανδία έχουν τα μικρότερα ποσοστά εργαζομένων με μερική απασχόληση, γεγονός που μπορεί να οφείλεται και στο υψηλό ποσοστό της παραοικονομίας στις χώρες αυτές (Δήμου, 1989).

Άλλοι ερευνητές αναφέρουν ότι το χαμηλό ποσοστό της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα οφείλεται αφενός στο ότι οι επιχειρήσεις προτιμούν διαφορετικές μορφές προσωρινής εργασίας, όπως η σύμβαση ορισμένου χρόνου, αφετέρου οι μισθοί πλήρους απασχόλησης στην Ελλάδα είναι πολύ χαμηλοί σε σχέση με τους μισθούς άλλων Ευρωπαϊκών χωρών, οπότε δεν υπάρχει ενδιαφέρον για μερική απασχόληση (Ρομπόλης, 1996). Σύμφωνα με πιο πρόσφατα στοιχεία του 1998, η μερική απασχόληση των γυναικών στην Ελλάδα αυξήθηκε στο 10,1% έναντι των ανδρών που παραμένει σε χαμηλά επίπεδα (3,3%) (Κρητικίδης, 1999). Το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών εργαζομένων με μερική απασχόληση είναι μεταξύ 25-49 ετών, δηλαδή παντρεμένες γυναίκες οι οποίες άλλοτε επιλέγουν αυτή τη μορφή απασχόλησης εξαιτίας των οικογενειακών τους υποχρεώσεων και άλλοτε αναγκαστικά εξαιτίας του μεγάλου ποσοστού ανεργίας που πλήττει τις γυναίκες (Χρονάκη, 2000).

Εκτός από τη μερική απασχόληση, οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα σε δύο άλλες μορφές απασχόλησης: στα συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας και στην αμειβόμενη εργασία στο σπίτι με το κομμάτι (φασόν). Στην επίσημη οικονομία είναι δύσκολη η μέτρηση των απασχολούμενων και στις δύο κατηγορίες, επομένως τα στατιστικά στοιχεία είναι σχετικής αξιοπιστίας.

Οι γυναίκες πάντως φαίνεται ότι αποτελούν το 80% περίπου των συμβοηθούντων μελών, εκ των οποίων το 75% εργάζεται στην οικογενειακή γεωργική εκμετάλλευση, ενώ το 25% απασχολείται σε άλλες οικογενειακές επιχειρήσεις (Πετρινώτη, 1989γ). Το χαρακτηριστικό αυτής της εργασίας είναι ότι ενώ παράγει προϊόν, το εισόδημα που δημιουργείται δεν είναι αμοιβή αλλά κέρδος της εκάστοτε οικογενειακής επιχείρησης (Πετρινώτη, 1989γ). Επομένως, εναπόκειται στο Οικογενειακό Δίκαιο να προστατέψει την συνεισφορά της συζύγου στα αποκτηθέντα μετά τον γάμο περιουσιακά στοιχεία, μια και η προσφορά εργασίας μεταξύ συζύγων, παιδιών και γονέων θεωρείται από το Εργατικό Δίκαιο ως «οικογενειακή σχέση εργασίας» και δεν διέπεται από τις διατάξεις για τη μισθωτή σχέση ή τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα για τις εταιρικές σχέσεις (Πετρινώτη, 1989γ).

Στην Ελλάδα η έρευνα για την αμειβόμενη εργασία στο σπίτι είναι περιορισμένη, ενώ μεγάλος αριθμός εργαζομένων γυναικών στο σπίτι εμφανίζονται ως μη οικονομικά ενεργές (Βαΐου, Στρατηγάκη & Χρονάκη, 1991). Η αμειβόμενη εργασία στο σπίτι αντιμετωπίζεται από τη γυναίκα ως εναλλακτική διέξοδος εξαιτίας της ανεπαρκούς κοινωνικής υποδομής στην εξωοικιακή εργασία και των δυσμενών συνθηκών που τη συνοδεύουν. Οι μύθοι που περιβάλλουν αυτή τη μορφή απασχόλησης είναι πολλοί: οι εργαζόμενες στο σπίτι δεν δουλεύουν κανονικά αλλά όποτε το επιθυμούν ή περιστασιακά, η εργασία στο σπίτι είναι

συνειδητή επιλογή των γυναικών και παρουσιάζει πολλά πλεονεκτήματα (Βαΐου, Στρατηγάκη & Χρονάκη, 1991). Στην πραγματικότητα, οι εργαζόμενες στο σπίτι με το κομμάτι επιλέγουν αυτή τη μορφή απασχόλησης διότι έχουν ουσιαστική οικονομική ανάγκη, εφόσον δεν υπάρχουν πολλές επιλογές θέσεων εργασίας έξω από το σπίτι, ούτε οι απαραίτητες κοινωνικές υποδομές για εργαζόμενες μητέρες. Πάντως, η αμειβόμενη εργασία στο σπίτι συνεπάγεται πολλές ώρες δουλειάς, μικρή αμοιβή, έλλειψη κοινωνικής ασφάλισης, αδυναμία συλλογικής οργάνωσης και κοινωνικό αποκλεισμό (Βαΐου, Στρατηγάκη & Χρονάκη, 1991). Οι συνθήκες αυτές αναπαράγουν την υποδεέστερη θέση των γυναικών τόσο στο χώρο της αμειβόμενης εργασίας, όπου ενσωματώνονται χωρίς να αποκτούν την ιδιότητα και τα προνόμια, όσο και στο χώρο της οικογένειας, όπου δεν αμφισβητείται ο ρόλος τους ως νοικοκυρές (Βαΐου, Στρατηγάκη & Χρονάκη, 1991).

Η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών οδήγησε στην επέκταση της χρήσης της υπεργολαβίας (Λινάρδου-Ρυλμόν, 1998) και συγκεκριμένα στην τηλεργασία. Παρότι η τηλεργασία προσφέρει ευκαιρίες απασχόλησης σε γυναίκες επιφορτισμένες με οικογενειακές υποχρεώσεις, στην πραγματικότητα αποτελεί απειλή και όχι πανάκεια κατά της ανεργίας (Ρομπόλης & Δημουλάς, 1998). Η τηλεργασία έχει αρνητικές συνέπειες για τις εργαζόμενες, καθώς μέρος του κόστους της επιχείρησης μεταφέρεται στις ίδιες με τη δέσμευση του χώρου κατοικίας τους, ενώ η εργαζόμενη δεν απολαμβάνει εργασιακά δικαιώματα, δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης και επαφής με συνδικάτα (Ρομπόλης & Δημουλάς, 1998). Επιπλέον, πολλές εργαζόμενες στο πλαίσιο της τηλεργασίας αναφέρουν προβλήματα διευθέτησης χρόνου που έχουν να κάνουν με το συνδυασμό των οικογενειακών και επαγγελματικών τους υποχρεώσεων (Ραβάνης, 1998). Παρόμοιες είναι οι συνέπειες για τις εργαζόμενες στις νέες θέσεις εργασίας που προκύπτουν με την ανάπτυξη του ηλεκτρονικού εμπορίου (Κυριακούλας, 1998).

Από τη μια, η εισαγωγή της πληροφορικής εντείνει τον καταμερισμό της εργασίας προωθώντας τις γυναίκες σε υποβαθμισμένες θέσεις εργασίας (Σακέλλης, 1989). Από την άλλη, η συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα, όπως υπάλληλοι γραφείου, ράπτριες, εκπαιδευτικοί, εμποροϋπάλληλοι, γιατροί και νοσοκόμες, τις καθιστά πιο ευάλωτες στις επιπτώσεις της νέας τεχνολογίας που εισάγεται ραγδαία στα παραπάνω επαγγέλματα (Κανελλόπουλος, 1989). Έτσι, δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος, ο οποίος αναπαράγει την περιθωριακή και συμπληρωματική θέση της γυναίκας στην μισθωτή απασχόληση και ισχυροποιεί την πρωταρχική θέση της στην οικογένεια. Μάλιστα, ερευνητές διαπιστώνουν ότι οι γυναίκες ενδέχεται στα επόμενα χρόνια να αναγκαστούν να επιστρέψουν

άνεργες στο σπίτι, διότι οι νέες μορφές απασχόλησης ενισχύουν σημαντικά την οπισθοχώρηση της γυναίκας στην οικογένεια (Καβίδα, 1999; Ραβάνης, 1998).

Συγκεκριμένα, η εισαγωγή της πληροφορικής φαίνεται ότι λειτούργησε προς όφελος των ανδρών. Η προνομιακή σχέση των ανδρών με την τεχνολογία είναι μία κοινωνική σχέση, η οποία συμβαίνει για λόγους ιεραρχίας και ελέγχου της παραγωγικής διαδικασίας, παγιώνοντας έτσι έναν καταμερισμό της εργασίας κατά φύλο (Στρατηγάκη, 1989). Ενώ θεωρήθηκε ότι η τεχνολογική εξέλιξη θα βελτίωνε τους όρους εργασίας και διαβίωσης των γυναικών, στην πραγματικότητα τις περιόρισε ακόμη περισσότερο καθώς διαίρεσε τις εργασίες σε ανδρικές και γυναικείες (Στρατηγάκη, 1986). Έτσι, οι γυναίκες κατέλαβαν τις πολυάριθμες θέσεις εισαγωγής στοιχείων με επαναλαμβανόμενο περιεχόμενο εργασίας και μικρές προοπτικές εξέλιξης, ενώ οι άνδρες τις ολιγάριθμες θέσεις επαγγελματικής εξειδίκευσης των προγραμματιστών και αναλυτών με αυξημένες απαιτήσεις, υπευθυνότητα και φυσικά υψηλές αποδοχές (Στρατηγάκη, 1989). Ακόμη και στην τυπογραφία, ένα παραδοσιακά ανδρικό επάγγελμα, μετά την εισαγωγή των ηλεκτρονικών υπολογιστών το προσωπικό «άλλαξε φύλο» και επικράτησαν οι γυναίκες, οι οποίες κατευθύνθηκαν όμως στην πληκτρολόγηση σε ποσοστό 80% και λιγότερο στο μοντάζ (20%) (Κοσμαράς, 1989). Στην Ελληνική Εταιρεία Επιστημόνων Πληροφορικής μόνο το 14% είναι γυναίκες, ενώ στην Ελλάδα το 99,5% των καταχωρητών στοιχείων στο δημόσιο είναι γυναίκες (Στρατηγάκη, 1989). Σύμφωνα με έρευνα στην Εθνική Τράπεζα της Ελλάδας, η οποία πραγματεύεται τη σχέση του φύλου με την τεχνολογία, διαπιστώθηκε ένας διαχωρισμός ανάμεσα σε γυναικείες και ανδρικές δουλειές, ο οποίος λειτούργησε ενισχυτικά στη διαδικασία κοινωνικής κατασκευής των δύο φύλων (Στρατηγάκη, 1996). Έτσι, το δίλημμα των γυναικών οικογένεια ή εργασία με την εισαγωγή της πληροφορικής σε πολλά επαγγέλματα φαίνεται ότι μετατράπηκε στο εξής: εργασία σε γυναικεία θέση εργασίας ή εργασία σε ανδρική θέση εργασίας (Στρατηγάκη, 1996).

Τέλος, σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε 13 φορείς του ελληνικού δημόσιου τομέα για να εξακριβωθεί η ποιοτική συμμετοχή των γυναικών στο νέο καταμερισμό της εργασίας στο χώρο της μηχανογράφησης, διαπιστώθηκε ότι το ποσοστό των γυναικών στα αντίστοιχα τμήματα ανέρχεται στο 62,35%, αλλά μόνο 7 στις 100 γυναίκες ασκούν δημιουργική ειδικότητα (Μαρματάκη-Μόλχο, 1989). Οι γυναίκες συσσωρεύονται σε ειδικότητες δίχως εξέλιξη και ευθύνες καθώς δεν διαθέτουν τα ανάλογα εκπαιδευτικά προσόντα. Το ποσοστό των γυναικών που επιλέγουν σπουδές πληροφορικής παραμένει χαμηλό εξαιτίας της ελλιπούς ενημέρωσης, της έλλειψης αυτοπεποίθησης και της εξάρτησης από παραδοσιακά πρότυπα (Μαρματάκη-Μόλχο, 1989).

### **3.2. Συμπεράσματα.**

Η εισαγωγή της τεχνολογίας επέφερε ραγδαίες εξελίξεις και μεταβολές στο χώρο της παραγωγής, δημιουργώντας νέες ευέλικτες μορφές εργασίας, όπως η μερική ή εποχιακή απασχόληση, το ηλεκτρονικό φασόν και η τηλεργασία. Οι συνέπειες υπήρξαν αρνητικές πρωτίστως για τις εργαζόμενες γυναίκες, οι οποίες προσπαθώντας να συμφιλιώσουν τις οικογενειακές με τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις διοχετεύθηκαν σε μεγάλο ποσοστό σε τέτοιου είδους θέσεις εργασίας. Με τον τρόπο αυτό δημιουργήθηκε μια ομάδα εργαζομένων «δεύτερης ταχύτητας», οι οποίες εργάζονται χωρίς κοινωνική ασφάλιση, αναλαμβάνουν το κόστος της αγοράς και της συντήρησης του εξοπλισμού τους, δεν έχουν προοπτικές εξέλιξης, αμείβονται υποτυπωδώς και απομονώνονται από τους υπόλοιπους συναδέλφους. Στην πραγματικότητα οι γυναίκες επιστρέφουν ξανά στο σπίτι, ενώ ταυτόχρονα εργάζονται δίχως να αποκτούν οικονομική ανεξαρτησία και την απελευθέρωση που προσφέρουν οι προσωπικές και κοινωνικές σχέσεις στο χώρο της εργασίας.

Πράγματι, τα προβλήματα τα οποία προκύπτουν από την εργασία στο σπίτι για παράδειγμα, αντιμετωπίζονται διαφορετικά από άνδρες και γυναίκες. Οι γυναίκες αισθάνονται μεγαλύτερη απομόνωση σε σχέση με τους άνδρες, υφίστανται περισσότερη πίεση χρόνου και διαμαρτύρονται περισσότερο για την απρόβλεπτη συσσώρευση εργασίας, καθώς όλα τα παραπάνω δημιουργούν προβλήματα διευθέτησης του χρόνου μέσα στο σπίτι και οικογενειακές συγκρούσεις (Ραβάνης, 1998).

Επιπλέον, η εισαγωγή της πληροφορικής ωφέλησε κυρίως τους άνδρες καθώς η σχέση των ανδρών με την τεχνολογία είναι μια κοινωνική σχέση, η οποία καλλιεργήθηκε και καλλιεργείται για να αναπαράγει τον καταμερισμό της εργασίας ανάμεσα στα φύλα. Έτσι, οι γυναίκες ακόμη και στο χώρο της μηχανογράφησης καταλαμβάνουν τις πιο χαμηλόμισθες και μονότονες ως προς το περιεχόμενο θέσεις εργασίας. Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία, στον ελληνικό δημόσιο τομέα, οι άνδρες καταλαμβάνουν το 90% των θέσεων των αναλυτών και προγραμματιστών, ενώ δακτυλογράφοι και καταχωρητές στοιχείων είναι μόνο το 0,5% (Ραβάνης, 1998).



### **3.3. Προτάσεις για νέες μελέτες.**

Οι συνέπειες της εισαγωγής της πληροφορικής στην αγορά εργασίας είναι ιδιαίτερα πρόσφατες. Η ταχεία εξέλιξη της τεχνολογίας ακολουθήθηκε από ραγδαίες εξελίξεις στην επαγγελματική εξειδίκευση και πολλές μετατροπές στις υπάρχουσες θέσεις εργασίας. Οι νέες μορφές απασχόλησης, όπως η μερική απασχόληση ή η εργασία στο σπίτι με τη βοήθεια του υπολογιστή, καλύφθηκαν κυρίως από γυναίκες δημιουργώντας μια νέα ομάδα εργαζομένων «δεύτερης ταχύτητας». Για την καλύτερη αξιολόγηση των συνεπειών της τεχνολογίας και των ευέλικτων μορφών εργασίας στην απασχόληση των γυναικών, προτείνουμε τη διεξαγωγή επιπλέον μελετών στις παρακάτω θεματικές ενότητες:

- Κατ' αρχάς την αξιόπιστη καταγραφή των γυναικών που εργάζονται με μερική ή εποχιακή απασχόληση (συμβάσεις έργου) ή αναλαμβάνουν εργασία στο σπίτι και είτε αμείβονται από κάποιον εργοδότη (φασόν, υπεργολαβίες, τηλεργασία), είτε δεν αμείβονται καθόλου διότι συμμετέχουν στην οικογενειακή επιχείρηση (συμβοηθούντα μέλη).
- Την ανάλυση των συνεπειών των παραπάνω ευέλικτων μορφών απασχόλησης στις γυναίκες εργαζόμενες όπως τις αντιλαμβάνονται οι ίδιες, με τη χρήση κυρίως ποιοτικής ερευνητικής μεθοδολογίας.
- Τις θετικές ή αρνητικές συνέπειες των ευέλικτων μορφών απασχόλησης σε σχέση με τη συμφιλίωση της οικογενειακής και εργασιακής ζωής των γυναικών.
- Τη σχέση των γυναικών με τη χρήση της τεχνολογίας και της πληροφορικής, τόσο σε επίπεδο επαγγελματικής ζωής όσο και σε επίπεδο εκπαιδευτικών επιλογών.
- Τέλος, τη διερεύνηση των στερεοτύπων και των παραδοσιακών αντιλήψεων στον τομέα της εκπαίδευσης, τα οποία απομακρύνουν τις γυναίκες από την επιλογή σπουδών πληροφορικής.

#### **4. Γυναικεία απασχόληση και οικογένεια.**

Οι μελέτες της παρούσας ενότητας αναλύουν το επίκαιρο ζήτημα της σχέσης ανάμεσα στην επαγγελματική και οικογενειακή ταυτότητα της γυναίκας και της συμφιλίωσης των εργασιακών και οικογενειακών της υποχρεώσεων. Σύμφωνα με προηγούμενη, πολύ πιο εκτεταμένη, βιβλιογραφική επισκόπηση του ίδιου θέματος, η καθημερινότητα ενός μεγάλου αριθμού γυναικών στην Ελλάδα καθορίζεται πια από τη σχέση ανάμεσα στην οικογένεια και το επάγγελμα (Θανοπούλου, Κωτσοβέλου & Παπαρούνη, 1999).

Οι μελέτες που παρουσιάζονται είναι σχεδόν αποκλειστικά κοινωνιολογικής κατεύθυνσης και πραγματεύονται, ανάμεσα στα άλλα, την αλληλεπίδραση της επαγγελματικής δραστηριότητας της γυναίκας με γεγονότα του κύκλου ζωής. Στο πρώτο μέρος, οι περισσότερες εστιάζουν σε θεωρητικές κυρίως αναλύσεις σχετικά με τη δόμηση της κοινωνικής ταυτότητας του φύλου και του καταμερισμού της εργασίας, παράγοντες οι οποίοι καθόρισαν τη θέση της γυναίκας στην οικογένεια και τη συμμετοχή της στην αγορά εργασίας. Επίσης, αναλύουν σημαντικές έννοιες όπως, η κοινωνική ποινή της γυναίκας, ο μητρικός μισθός, η συμμετοχή των ανδρών στις οικιακές εργασίες και η επιρροή των συζύγων στις αποφάσεις της γυναίκας για εξωοικογενειακή απασχόληση. Στο δεύτερο μέρος, ακολουθεί η αλληλεπίδραση της απασχόλησης με τη γονιμότητα της γυναίκας, ως αποτέλεσμα μιας έρευνας που διεξήγαγε το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών στο σύνολο των παντρεμένων γυναικών της χώρας.

Στόχος της ενότητας είναι η ανάδειξη κυρίως του τρόπου, με τον οποίο ιστορικά και πολιτισμικά η γυναίκα συνδέθηκε με την ιδιωτική σφαίρα της αναπαραγωγής, περιορίζοντας έτσι το ρόλο της στο χώρο της μη αμειβόμενης οικιακής εργασίας. Ως εκ τούτου, η συμμετοχή της γυναίκας στη δημόσια σφαίρα της παραγωγής προσδιορίστηκε και εξακολουθεί να προσδιορίζεται από την κυρίαρχη ταυτότητά της ως συζύγου, μητέρας και νοικοκυράς, γεγονός που δημιουργεί πλέον εσωτερικές συγκρούσεις και πολιτισμικές αντιφάσεις.

#### **4.1. Η συμφιλίωση της εργασίας και της οικογένειας.**

Σύμφωνα με τους ερευνητές τα τελευταία 20 χρόνια παρατηρούνται πολλές αλλαγές στις σχέσεις της Ελληνικής οικογένειας, όπου η γυναίκα διαδραματίζει κεντρικό ρόλο. Στη σύγχρονη πυρηνική οικογένεια η γυναίκα κατέχει πλέον το βοηθητικό ρόλο της νοικοκυράς και μητέρας, μέσα στον οποίο όμως αισθάνεται μοναξιά και ενοχές όσον αφορά τον τρόπο ανατροφής των παιδιών, τον οποίον αναλαμβάνει σχεδόν αποκλειστικά (Κατάκη, 1984). Στην προσπάθειά της να ανακαλύψει μια νέα ταυτότητα, η γυναίκα διχάζεται ανάμεσα στο παραδοσιακό πρότυπο της γυναικείας προσφοράς που βιώνει από τη μητέρα της και στην ικανοποίηση των προσωπικών της αναγκών (Κατάκη, 1984). Το αδιέξοδο αυτό την οδηγεί συχνά στην εξωοικογενειακή απασχόληση και στην ανάληψη επιπλέον ευθυνών. Από την άλλη, η επιμονή της γυναίκας για ανεξαρτησία και για συμμετοχή στη μισθωτή εργασία ταυτίζεται κοινωνικά με την απόρριψη του ρόλου της ως συζύγου και μητέρας, δημιουργώντας ακόμη περισσότερα προβλήματα στο γυναικείο πληθυσμό (Κατάκη, 1984).

Η δόμηση της διαφορετικής κοινωνικής ταυτότητας ανάμεσα στα δύο φύλα αποτελεί ιστορικό και διαπολιτισμικό φαινόμενο, το οποίο συντελείται κυρίως μέσα στην οικογένεια και υπαγορεύει διαφορετικά ψυχολογικά χαρακτηριστικά για κάθε φύλο (Τεντοκάλη, 1998). Ένα από τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά στη διαμόρφωση της γυναικείας ταυτότητας είναι η παροχή της «κοινωνικής μητρότητας»<sup>3</sup>, η οποία καθορίζει και την πρωταρχική θέση της γυναίκας στην οικογένεια (Τεντοκάλη, 1998). Για παράδειγμα, σε έρευνα του 1994 με στόχο την καταγραφή των χαρακτηριστικών των ανέργων και τη διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο η οικογένεια παρεμβαίνει στη διαμόρφωση αυτών των χαρακτηριστικών, βρέθηκε ότι το 70,4% των ανέργων είναι γυναίκες σε σχέση με το 29,6% των ανδρών (Σούλιος, 1998). Επίσης, το 58,26% των ανέργων μένουν με τους γονείς τους, ενώ το 86% αναφέρουν την οικογένεια ως πηγή οικονομικής στήριξης (Σούλιος, 1998).

Παραδοσιακά εξάλλου, η σιωπηρή ή «φυσική» αποδοχή της διαίρεσης της εργασίας σε αμειβόμενη και μη αμειβόμενη ή σε εργασία μέσα και έξω από το σπίτι, αντικατοπτρίζει μια άλλη διαίρεση: τη διαίρεση της οικογένειας και της αγοράς εργασίας (Βαΐου & Στρατηγάκη, 1989). Κάθε ένας από αυτούς τους χώρους ταυτίζεται με το ένα φύλο, ενώ ο διαχωρισμός συνοδεύεται και από μια κοινωνική αξιολόγηση: ο χώρος της παραγωγής έξω από το σπίτι έχει μεγαλύτερη αξία σε σχέση με τον χώρο της αναπαραγωγής μέσα στο σπίτι (Βαΐου &

<sup>3</sup> Ο όρος «women's mothering» ανήκει στην N. Chodorow, η οποία στο βιβλίο της «The reproduction of mothering» (1978) αναλύει τον τρόπο με τον οποίο η «κοινωνική μητρότητα» αναλαμβάνεται μόνον από γυναίκες και αναπαράγεται από γενιά σε γενιά.

Στρατηγάκη, 1989). Ο παραπάνω καταμερισμός της εργασίας και η διχοτόμηση του χώρου σε ιδιωτικό και δημόσιο καθώς και των αντίστοιχων δραστηριοτήτων σε γυναικείες και ανδρικές, περιθωριοποίησε τη γυναίκα στην οικογένεια, αποκλείοντάς την συστηματικά από την αμειβόμενη εργασία (Μουσουρού, 1985).

Η «φυσική» υποχρέωση των γυναικών να αναλάβουν αποκλειστικά τις ευθύνες του νοικοκυριού και την ανατροφή των παιδιών καθόρισε τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, το είδος της μισθωτής εργασίας, τις συνθήκες και τα ωράρια εργασίας τους (Αβδελά, 1986; Βαϊου & Στρατηγάκη, 1989). Η αδύνατη θέση των παντρεμένων κυρίως γυναικών στο χώρο της παραγωγής και η αδυναμία ενσωμάτωσής τους ισότιμα με τους άνδρες, προκύπτει από την ιδεολογία που περιβάλλει τη γυναικεία εξωοικογενειακή απασχόληση ως βοηθητική και συμπληρωματική της ανδρικής (Σκόδρα, 1993). Οι γυναίκες παραμένουν δανεισμένες στην αγορά εργασίας και εφόσον η οικογένεια τις χρειάζεται επιστρέφουν σε αυτήν και στον ρόλο της φροντίδας (Σκόδρα, 1993). Έτσι, οι οικογενειακές ανάγκες παραμένουν προτεραιότητα της εργαζόμενης γυναίκας και την οδηγούν είτε σε υποβαθμισμένες μορφές απασχόλησης, οι οποίες «ταιριάζουν» με τις υπόλοιπες υποχρεώσεις της, είτε στην ολοκληρωτική έξοδο της από την μισθωτή απασχόληση (Μουσουρού, 1996).

Παρ' όλ' αυτά, το μοντέλο των οικογενειών διπλής σταδιοδρομίας, όπου και οι δύο σύζυγοι εργάζονται, κατακτά όλο και περισσότερες χώρες, ενώ το ποσοστό των οικονομικά ενεργών παντρεμένων γυναικών αυξήθηκε γρηγορότερα από το συνολικά οικονομικά ενεργό γυναικείο πληθυσμό (Μισέλ, 1981). Έχει βρεθεί επίσης ότι η εργαζόμενη μητέρα ασκεί μεγαλύτερη εξουσία σε σχέση με την άνεργη μητέρα ή την άτεκνη σύζυγο (Μισέλ, 1981). Όμως, το κόστος της ταυτόχρονης εξωοικογενειακής απασχόλησης και της υποχρεωτικής απασχόλησης της γυναίκας με τις δουλειές του σπιτιού και την ανατροφή των παιδιών, αποτέλεσε την «κοινωνική ποινή» της γυναίκας (Σινόπουλος, 1986). Όσο ο επαγγελματικός χρόνος της γυναίκας πλησιάζει το πλήρες ωράριο τόσο μεγαλώνει η «κοινωνική ποινή» της εργαζόμενης (Σινόπουλος, 1986). Έρευνα του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών έδειξε ότι η τεχνολογία δεν μείωσε την ποσότητα της οικιακής εργασίας, ότι οι άνδρες αποφεύγουν τις οικιακές εργασίες και ότι οι γυναίκες που δεν εργάζονται έχουν κατά 25% λιγότερο ελεύθερο χρόνο σε σχέση με τους άνδρες εργαζόμενους, ενώ οι εργαζόμενες γυναίκες ακόμη λιγότερο (Σινόπουλος, 1986). Αντίθετα με τη γυναίκα, ο άνδρας θεωρεί ότι ο γάμος διευκολύνει την επαγγελματική του δραστηριότητα, εφόσον μέσα από την οικογένεια καλύπτονται οι προσωπικές του ανάγκες (Τσολακίδου, 1992).

Η συμμετοχή των ανδρών στις οικιακές εργασίες εξαρτάται από την εκπαίδευσή τους, το εισόδημά τους και την επαγγελματική απασχόληση της

συζύγου τους, ενώ η συμμετοχή τους περιορίζεται κυρίως σε εξωτερικές δουλειές (π.χ. ψώνια) (Αλιπράντη-Μαράτου, 1999). Πάντως, το υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο του συζύγου συνδέεται με φιλελεύθερους τρόπους συμπεριφοράς, ενώ το υψηλό εισόδημα και η υψηλή κοινωνική του θέση δεν συνδέεται στην Ελλάδα με άσκηση μεγαλύτερης εξουσίας, σε αντίθεση με άλλες χώρες (Μουσουρού, 1985).

Φαίνεται ότι οι εργαζόμενες γυναίκες σε σχέση με τις άνεργες δέχονται μεγαλύτερη βοήθεια στα οικιακά από τους συζύγους τους, παρόλο που οι ίδιες εξακολουθούν να έχουν την ευθύνη του νοικοκυριού (Σινόπουλος, 1986). Γενικά, η κατανομή των οικιακών δραστηριοτήτων ακολουθεί πιο σύγχρονα σχήματα σε ζευγάρια στα οποία οι γυναίκες εργάζονται και προτίθενται να συνεχίσουν μέχρι τη συνταξιοδότηση (Αλιπράντη-Μαράτου, 1999). Τέλος, η ικανοποίηση της γυναίκας μέσα στο γάμο εξαρτάται από το βαθμό συμμετοχής του συζύγου στο νοικοκυριό, την άσκηση εξουσίας που ασκεί και την κατά φύλο εξειδίκευση των αποφάσεων (Μισέλ, 1981).

Ένας άλλος τομέας στον οποίο οι άνδρες φαίνεται ότι ασκούν σημαντική εξουσία είναι αυτός της απόφασης της γυναίκας για εξωοικογενειακή απασχόληση. Πιστεύεται ότι οι γυναίκες θα συνεχίσουν να γνωρίζουν περιορισμούς σε σχέση με τη διάθεση της εργασίας τους, όσο διατηρείται ένας δομημένος καταμερισμός της εργασίας, όπου οι άνδρες ασκούν εξουσία μέσα και έξω από το σπίτι (Καβουνίδη, 1989). Έτσι, οι γυναίκες μπορούν να εργαστούν όταν υπάρχει οικονομική ανάγκη και πρέπει να συνεισφέρουν στα έξοδα της οικογένειας, ενώ η οικονομική ενίσχυση της οικογένειας αποτελεί και το μόνο κοινωνικά αποδεκτό λόγο για την αναζήτηση εργασίας έξω από σπίτι (Τσολακίδου, 1992; Σκόδρα, 1993; Καβουνίδη, 1989). Οι γυναίκες τελικά συγκρίνουν το προϊόν της εργασίας που θα μπορούσαν να προσφέρουν στο σπίτι, με το μισθό που θα έπαιρναν εάν εργάζονταν έξω από το σπίτι και υπολογίζουν αν συμφέρει περισσότερο η μισθωτή εργασία ή όχι (Καβουνίδη, 1989). Οι άνδρες αντιτίθενται στην εργασία της συζύγου κυρίως επειδή πιστεύουν ότι η σύζυγος δεν θα μπορέσει να ανταποκριθεί σωστά στις οικογενειακές της υποχρεώσεις ή επειδή θα έχει κοινωνικές συναλλαγές στην εργασία της που δεν θα ελέγχει ο σύζυγος (Καβουνίδη, 1989). Πάντως, παρόλο που άνδρες και γυναίκες θεωρούν ότι η απόφαση για αμειβόμενη εργασία της γυναίκας αποτελεί θέμα συναίνεσης ανάμεσα στο ζευγάρι, στην πραγματικότητα αν δεν συμφωνήσει ο σύζυγος η γυναίκα δεν πρέπει να εργαστεί, ενώ η έγκριση του συζύγου παραμένει ανοιχτό θέμα στη διάρκεια του έγγαμου βίου και εξαρτάται από τη δική του εκτίμηση των οικονομικών αναγκών της οικογένειας και του είδους της εργασίας που θα αναλάβει η γυναίκα (Καβουνίδη, 1989). Η παραπάνω εμπειρική μελέτη σε εργατικά και βιοτεχνικά νοικοκυριά στην περιοχή της Αθήνας ανέδειξε ότι οι οικογενειακές σχέσεις επηρεάζονται όχι μόνο από τις μορφές παραγωγής,

αλλά κυρίως από το πολιτισμικό και κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο ανήκουν τα συγκεκριμένα νοικοκυριά (Καβουνίδη, 1996).

Άλλες έρευνες έδειξαν ότι υπάρχει άμεση σχέση εργασίας και κοινωνικής καταγωγής. Έτσι, γυναίκες χαμηλών και μεσαίων κοινωνικών στρωμάτων διεκδικούν εργασία κυρίως για οικονομικούς λόγους, ενώ γυναίκες υψηλότερων στρωμάτων για λόγους χειραφέτησης (Τζαννόνε-Τζώρτζη, 1981). Επίσης, οι ίδιες οι εργαζόμενες φαίνεται ότι καταρρίπτουν τελικά το μύθο της διατάραξης της οικογενειακής ζωής, καθώς υποστηρίζουν ότι ο χρόνος που αφιερώνουν στην οικογένειά τους όταν εργάζονται είναι πιο ποιοτικός και ότι τα προβλήματα δημιουργούνται από τις συνθήκες εργασίας και όχι από την εργασία αυτή καθαυτή (Τζαννόνε-Τζώρτζη, 1981).

Πράγματι, οι πολλαπλοί ρόλοι που καλείται να διαδραματίσει σήμερα η γυναίκα δημιουργούν άγχος και ενοχές στις περισσότερες εργαζόμενες μητέρες, με αποτέλεσμα να υποστηρίζουν ότι αν η οικιακή εργασία αμείβεται θα εκτιμάται περισσότερο ως πραγματική εργασία και δεν θα ταυτίζεται υποχρεωτικά με τη φύση της γυναίκας. Η καθιέρωση του «μητρικού μισθού» παρουσιάζει πολλά πλεονεκτήματα όπως: τη μείωση των γυναικών σε θέσεις ανειδίκευτων εργατών, τη μείωση των πολλαπλών υποχρεώσεων της γυναίκας, τη μείωση του φόβου απόλυσης σε περιόδους οικονομικής κρίσης και της χρησιμοποίησης του γυναικείου εργατικού δυναμικού ως εφεδρεία, την καταπολέμηση της διάκρισης της εργασίας σε μισθωτή και άμισθη και την καταπολέμηση της ανεργίας (Βουτυράς, 1987). Από την άλλη, το μέτρο αυτό δεν εφαρμόστηκε ποτέ, διότι υπάρχουν δυσκολίες εφαρμογής όπως: ποιος θα πληρώνει το μητρικό μισθό, ποια θα είναι τα κριτήρια χορήγησης, πως θα ελέγχεται και τέλος το γεγονός ότι μπορεί να επαναφέρει πολλές γυναίκες σε παραδοσιακές ασχολίες δεισιπνώντας έτσι την ανισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα (Βουτυράς, 1987).

Οι ερευνητές σήμερα προσπαθούν να αναζητήσουν τους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες αποδέχονται το διπλό φόρτο εργασίας μέσα και έξω από το σπίτι και καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες διαπραγματεύονται μόνες τους τις εντάσεις που αντιμετωπίζουν τόσο με τον σύζυγο όσο και με τον εργοδότη (Βαΐου & Στρατηγάκη, 1989). Η αμφιταλάντευση που αισθάνονται οι γυναίκες από τη σύγκρουση των ανταγωνιστικών ρόλων που διαδραματίζουν, είναι φυσιολογική, καθώς βιώνουν αντιφατικές συνθήκες στο χώρο της δουλειάς και της οικογένειας (Βαΐου & Στρατηγάκη, 1989). Υποστηρίζεται ότι οι αντιφάσεις δεν λύνονται τελικά με το συνδυασμό της οικογένειας και της εργασίας, αλλά τα αρνητικά και τα θετικά στοιχεία λειτουργούν συμπληρωματικά, κάνοντας τη ζωή των γυναικών πιο ενδιαφέρουσα αλλά και πιο εξαντλητική (Βαΐου & Στρατηγάκη, 1989). Η εργαζόμενη γυναίκα αντλεί ταυτόχρονα ευχαρίστηση και κύρος από την ιδιότητά

της, παρά την υποβάθμιση των «γυναικείων» επαγγελμάτων (Ιγγλέση, 1990). Το σίγουρο είναι πάντως ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μια διπλή σύγκρουση τόσο ενάντια στις κοινωνικές πατριαρχικές δομές, όσο και στις εσωτερικές τους αναστολές που εμποδίζουν τη χειραφέτησή τους (Ιγγλέση, 1990). Σε έρευνα που διεξήγαγε το Συμβουλευτικό Κέντρο του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατέληξε σε παρόμοια συμπεράσματα. Οι φοιτήτριες αντιλαμβάνονται διαφορετικά σε σχέση με τους φοιτητές την επαγγελματική τους εξέλιξη και αισθάνονται την αντιπαλότητα ανάμεσα στις σπουδές και στον παραδοσιακό τους ρόλο (Ιγγλέση, 1996). Το ίδιο παρατηρείται και σε εργαζόμενες γυναίκες ηλικίας 30-35 ετών με ανώτερη μόρφωση, οι οποίες βιώνουν τις αντιφάσεις της κοινωνικής τους χειραφέτησης ενάντια σε παραδοσιακά πρότυπα (Ιγγλέση, 1996).

Ωστόσο, σήμερα πολλές ιδιωτικές επιχειρήσεις προάγουν την καλύτερη απόδοση των εργαζομένων (ανδρών και γυναικών) και ενισχύουν τη συμφιλίωση της εργασίας με την οικογενειακή ζωή, προσφέροντας γονικές άδειες και επιπλέον προγράμματα συνταξιοδότησης ή αναλαμβάνοντας το κόστος του παιδικού σταθμού για τους εργαζόμενους (Γιαννουλόπουλος, 1996).

περιορίζει τον αριθμό των παιδιών που θα κάνει μια γυναίκα, ιδίως στις αναπτυγμένες χώρες (Συμεωνίδου, 1989α). Έχει βρεθεί ότι στις υπό ανάπτυξη χώρες, όπου οι γυναίκες απασχολούνται κυρίως σε γεωργικές και οικογενειακές επιχειρήσεις, η φροντίδα των παιδιών μοιράζεται και σε άλλα μέλη της οικογένειας (Συμεωνίδου, 1989α). Επομένως, η εκτεταμένη οικογένεια, ως είδος νοικοκυριού, ευνοεί την απασχόληση των γυναικών (Συμεωνίδου, 1986), ενώ άλλες έρευνες διαπιστώνουν ότι αν εξασφαλίζονται οι απαραίτητες προϋποθέσεις για τη φύλαξη των παιδιών, τότε η επαγγελματική απασχόληση της γυναίκας δεν είναι ασυμβίβαστη με τη γονιμότητα της (Συμεωνίδου, 1989α).

Άλλοι παράγοντες που επιδρούν στη γονιμότητα της γυναίκας, όταν αυτή εργάζεται, αφορούν στις στάσεις της για τους ρόλους των δύο φύλων. Έτσι, εργαζόμενες γυναίκες με ριζοσπαστικές αντιλήψεις αποκτούν περισσότερα παιδιά σε σχέση με όσες διατηρούν παραδοσιακές αντιλήψεις για την ανατροφή των παιδιών και το ρόλο της μητέρας (Συμεωνίδου, 1989α). Οι εργαζόμενες με παραδοσιακές αντιλήψεις δεν συνηθίζουν να ζητούν τη βοήθεια των συγγενών ή του συζύγου, ούτε χρησιμοποιούν τις υπάρχουσες υποστηρικτικές δομές, επειδή με αυτόν τον τρόπο δεν ανταποκρίνονται στα παραδοσιακά πρότυπα για την ανατροφή των παιδιών από τις ίδιες (Συμεωνίδου, 1989α). Επιπλέον, η συμμετοχή των γυναικών στη λήψη οικογενειακών αποφάσεων, ο τρόπος που αντιλαμβάνονται το ρόλο τους ως εργαζόμενες, η ικανοποίηση που αντλούν από τη δουλειά τους και η αφοσίωσή τους σε αυτήν, αποτελούν παράγοντες που επηρεάζουν τη γονιμότητα της γυναίκας και τον αριθμό των παιδιών της οικογένειας (Συμεωνίδου, 1989α).

Γενικά, η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό είναι στενά συνδεδεμένη με τα γεγονότα του κύκλου ζωής των γυναικών και η απόφαση αν θα σταματήσει ή θα συνεχίσει να εργάζεται μια γυναίκα μετά το γάμο φαίνεται ότι είναι πολύ σημαντική για τη μετέπειτα επαγγελματική της δραστηριότητα (Συμεωνίδου, 1990). Στην Ελλάδα, σε αντίθεση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, όσες γυναίκες διακόπτουν την εργασία τους εξαιτίας του γάμου ή της απόκτησης παιδιών συνήθως δεν επανεντάσσονται ποτέ στο εργατικό δυναμικό (Συμεωνίδου, 1994). Πιθανές ερμηνείες του παραπάνω φαινομένου αφορούν στην ανελαστικότητα της αγοράς εργασίας στη χώρα μας, στην έλλειψη κρατικών φορέων φύλαξης παιδιών και στην απουσία προγραμμάτων συνεχόμενης κατάρτισης και εξειδίκευσης για άνεργες γυναίκες μακράς διάρκειας (Συμεωνίδου, 1994).

Από την άλλη, όσο μεγαλύτερη είναι η ηλικία γάμου της γυναίκας ή η ηλικία της κατά τη γέννηση του πρώτου παιδιού, τόσο πιθανότερο είναι αυτή να συνεχίσει να εργάζεται μετά το γάμο και για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα



(Συμεωνίδου, 1989β). Με τη μεγαλύτερη ηλικία γάμου και ηλικία γέννησης του πρώτου παιδιού συνδέονται και υψηλότερα ποσοστά απασχολούμενων γυναικών πριν το γάμο (Συμεωνίδου, 1989β). Ωστόσο, το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών φαίνεται ότι μειώνεται με την αύξηση του αριθμού των παιδιών στην οικογένεια και η σχέση αυτή διατηρείται για όλες τις ομάδες ηλικιών των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα (Συμεωνίδου, 1989β). Πάντως, η ηλικία των παιδιών δεν παίζει σημαντικό ρόλο στην απασχόληση, αν και γυναίκες με μικρά παιδιά εργάζονται κατά μέσο όρο λιγότερες ώρες την εβδομάδα (Συμεωνίδου, 1989β). Το γεγονός αυτό οφείλεται πιθανόν στο ότι το 53% της φύλαξης των παιδιών ηλικίας κάτω των έξι ετών, όταν η μητέρα εργάζεται, γίνεται από συγγενείς χωρίς οικονομικό κόστος, επομένως μειώνεται η ανάγκη της γυναίκας να εγκαταλείψει την εργασία της (Συμεωνίδου, 1994). Ένας άλλος λόγος έχει να κάνει με το κόστος επανένταξης της γυναίκας στην αγορά εργασίας, ο οποίος επηρεάζει σημαντικά την απόφασή της να διακόψει την εργασία της για την ανατροφή των παιδιών (Συμεωνίδου, 1994).

Επιπλέον, το υψηλό ευκαιριακό κόστος και το υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, το οποίο συνεπάγεται καλύτερες δουλειές και καλύτερες αμοιβές, συνδέεται θετικά με την απασχόληση των γυναικών και μάλιστα για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα κατά τη διάρκεια του έγγαμου βίου (Συμεωνίδου, 1990). Επίσης, όπως αναφέρθηκε ήδη, οι προοδευτικές αντιλήψεις των γυναικών για τους ρόλους των δύο φύλων καθώς και οι προοδευτικές αντιλήψεις του συζύγου σε σχέση με την εργασία της γυναίκας συνδέονται θετικά με την απασχόληση των γυναικών (Συμεωνίδου, 1990). Από την άλλη, ο αριθμός των παιδιών και το εισόδημα του νοικοκυριού επιδρούν αρνητικά στην απασχόληση (Συμεωνίδου, 1990).

Συμπερασματικά, διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ γυναικείας απασχόλησης και γονιμότητας, αλλά μόνον προς μια κατεύθυνση και όχι αντίστροφα (Συμεωνίδου, 1994). Δηλαδή, η απασχόληση επιδρά αρνητικά στη γονιμότητα των γυναικών, ενώ η γονιμότητα δεν επηρεάζει την απασχόληση της γυναίκας. Με άλλα λόγια, οι εργαζόμενες γυναίκες στο σύνολό τους αποκτούν λιγότερα παιδιά, αλλά ο αριθμός των παιδιών δεν επηρεάζει σημαντικά τη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό (Συμεωνίδου, 1994; Συμεωνίδου & Μαγδαληνός, 1993). Οι λόγοι για την παραπάνω μονόδρομη αιτιακή σχέση μπορούν να αναζητηθούν, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, στο κόστος επανένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας, στη φύλαξη των παιδιών από τους συγγενείς και στις παραδοσιακές αντιλήψεις πολλών γυναικών, οι οποίες ενώ εργάζονται δεν αποκτούν περισσότερα παιδιά, διότι δεν μπορούν να τα φροντίσουν σύμφωνα με παραδοσιακά πρότυπα (Συμεωνίδου, 1994; Συμεωνίδου & Μαγδαληνός, 1993). Ενδιαφέρον επομένως παρουσιάζει το γεγονός ότι, η αρνητική επίδραση της

απασχόλησης στη γονιμότητα μπορεί να μειωθεί όσο αυξάνονται οι προοδευτικές αντιλήψεις για τους ρόλους των δύο φύλων στις συνειδήσεις των εργαζομένων γυναικών (Συμεωνίδου, 1994).

Τέλος, οι συντελεστές της έρευνας προτείνουν μέτρα προώθησης της γυναικείας απασχόλησης όπως: η υποστήριξη της επανένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας, η ενίσχυση της συμφιλίωσης της οικογενειακής και εργασιακής ζωής, ιδιαίτερα στις αστικές περιοχές, η ασφάλιση των γυναικών που εργάζονται στο σπίτι και η διεξαγωγή εμπειριστατωμένων και σύγχρονων ερευνών στο θέμα της αλληλεπίδρασης γονιμότητας και απασχόλησης (Συμεωνίδου, 1994).

## 4.2. Απασχόληση και γονιμότητα.

Το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών διεξήγαγε την περίοδο 1983-85 έρευνα με τίτλο «Κοινωνικο-οικονομικοί προσδιοριστικοί παράγοντες της γονιμότητας στην Ελλάδα» σε τυχαίο διαστρωματωμένο δείγμα 6.534 παντρεμένων γυναικών, ετών 15-44, οι οποίες βρίσκονταν σε πρώτο γάμο και ζούσαν μαζί με τους συζύγους τους (Συμεωνίδου, 1989β). Στο πλαίσιο της έρευνας πάντα, ο όρος γονιμότητα αναφέρεται στο συνολικό αριθμό των ζώντων γεννήσεων που είχε μια γυναίκα μέχρι το διάστημα της έρευνας, ενώ ο όρος απασχόληση αναφέρεται στην εργασία της γυναίκας κατά τη διάρκεια του έγγαμου βίου της – ο όρος εργασία περιλαμβάνει μισθωτή ή άμισθη απασχόληση (οικογενειακή επιχείρηση) και απασχόληση έξω και μέσα στο σπίτι (υπεργολαβίες) (Συμεωνίδου, 1989β).

Στόχος της έρευνας ήταν η διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στη γονιμότητα και την απασχόληση και της αλληλεπίδρασης της οικογενειακής με την εργασιακή κατάσταση των παντρεμένων γυναικών, καθώς οι έγγαμες γυναίκες παρουσιάζουν χαμηλότερα ποσοστά οικονομικής δραστηριότητας σε σχέση με τις άγαμες (Συμεωνίδου, 1986). Επίσης, υποστηρίχθηκε ότι η απασχόληση των γυναικών συνδέεται με τον αριθμό των παιδιών, εφόσον η επαγγελματική απασχόληση των γυναικών με δύο ή περισσότερα παιδιά μειώνεται σημαντικά (Συμεωνίδου, 1986).

Από τις γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα, το 23% δεν εργάστηκε ποτέ, ενώ από τις γυναίκες που είχαν εργαστεί κάποτε το 55% είτε εργάζονταν συνέχεια, χωρίς διακοπή πριν και μετά το γάμο, είτε σταμάτησαν την εργασία τους κάποια στιγμή και δεν τη συνέχισαν ποτέ (Συμεωνίδου, 1994). Από τις γυναίκες που σταμάτησαν την εργασία τους και δεν επανήλθαν στο εργατικό δυναμικό, το 75% σταμάτησε είτε την εποχή του γάμου είτε με τη γέννηση του πρώτου παιδιού (Συμεωνίδου, 1994).

Συνολικά, διαπιστώθηκε ότι η απόφαση των γυναικών για εργασία είναι το αποτέλεσμα μιας πολύπλοκης διαδικασίας που εξαρτάται από πολλούς παράγοντες και περιλαμβάνει κρίσεις σε σχέση με το ευκαιριακό κόστος και τη συμβατότητα της οικογενειακής ζωής της γυναίκας με εξωοικογενειακές δραστηριότητες (Συμεωνίδου, 1990). Το ευκαιριακό κόστος ορίζεται ως το εισόδημα που χάνει μια γυναίκα επειδή εργάζεται λιγότερο ή απέχει εντελώς από το εργατικό δυναμικό κατά την εποχή της γέννησης και ανατροφής των παιδιών της (Συμεωνίδου, 1989α).

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ απασχόλησης και γυναικείας γονιμότητας, που σημαίνει ότι η απασχόληση

### **4.3. Συμπεράσματα.**

Η αποδοχή της διαίρεσης της εργασίας σε δύο ξεχωριστές σφαίρες επιρροής και τομείς δραστηριότητας, περιθωριοποίησε τη γυναίκα στον ιδιωτικό χώρο της αναπαραγωγής, αποκλείοντάς την συστηματικά από τον αμειβόμενο χώρο της παραγωγικής εργασίας. Επιπλέον, η δόμηση της κοινωνικής ταυτότητας των δύο φύλων υπαγορεύει συνεχώς διαφορετικά γυναικεία και ανδρικά ψυχολογικά χαρακτηριστικά, τα οποία καθορίζουν αντίστοιχα την πρωταρχική θέση της γυναίκας στην οικογένεια και του άνδρα στην εργασία.

Ακόμη και σήμερα οι «φυσικές» και αποκλειστικές ευθύνες της γυναίκας στο χώρο του σπιτιού προσδιορίζουν το είδος της μισθωτής εργασίας, τις συνθήκες απασχόλησης και τα ωράρια εργασίας των περισσότερων παντρεμένων γυναικών. Πολλές φορές μάλιστα οδηγούν τις γυναίκες σε υποβαθμισμένες μορφές απασχόλησης ή στην ολοκληρωτική έξοδό τους από την αγορά εργασίας. Το κόστος της ταυτόχρονης επαγγελματικής δραστηριότητας της γυναίκας και της ενασχόλησής της με τα οικιακά και την ανατροφή των παιδιών, αποτέλεσε σύμφωνα με τους επιστήμονες την «κοινωνική ποινή» της γυναίκας.

Το γεγονός της διπλής σταδιοδρομίας στα παντρεμένα ζευγάρια απαιτεί σήμερα τη συμμετοχή των ανδρών στις οικιακές εργασίες, η οποία εξαρτάται από το επίπεδο μόρφωσης που διαθέτουν, το εισόδημά τους, τις φιλελεύθερες απόψεις τους και την απασχόληση της ίδιας της γυναίκας. Όσον αφορά την τελευταία, φαίνεται ότι οι άνδρες ελέγχουν σημαντικά την απόφαση της συζύγου τους για εξωοικογενειακή απασχόληση. Οι άνδρες αντιτίθενται στην εργασία της συζύγου, κυρίως επειδή πιστεύουν ότι με αυτόν τον τρόπο δεν θα ανταποκρίνεται στις οικογενειακές της υποχρεώσεις, ενώ οι γυναίκες αντιλαμβάνονται την εργασία τους ως αναγκαστική, κυρίως για την οικονομική ενίσχυση της οικογένειας.

Οι παραπάνω συνθήκες οδήγησαν πολλούς ερευνητές στην πρόταση της καθιέρωσης του μητρικού μισθού, ο οποίος θα μείωνε σημαντικά τους πολλαπλούς και συγκρουόμενους ρόλους που διαδραματίζει σήμερα η γυναίκα και θα καταπολεμούσε τη διαίρεση της εργασίας και την ανεργία. Το μέτρο αυτό δεν προχώρησε ποτέ διότι, εκτός από τις δυσκολίες εφαρμογής του, υποστηρίχθηκε ότι θα διαιώνιζε επιπλέον την ανισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα.

Πάντως, η απόφαση των γυναικών για εργασία είναι το αποτέλεσμα μιας πολύπλοκης διαδικασίας που εξαρτάται από πολλούς παράγοντες και είναι συνδεδεμένη με τα γεγονότα του κύκλου της οικογενειακής ζωής των γυναικών. Στην Ελλάδα, όσες γυναίκες διακόπτουν την εργασία τους εξαιτίας του γάμου ή της ανατροφής των παιδιών, συνήθως δεν επανεντάσσονται ποτέ στο εργατικό δυναμικό. Το υψηλό ευκαιριακό κόστος, το υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, οι

προοδευτικές αντιλήψεις των γυναικών για τους ρόλους των δύο φύλων και η φιλελεύθερη στάση του συζύγου σε σχέση με την εργασία της γυναίκας συνδέονται θετικά με την απασχόληση των γυναικών. Αντίθετα, ο αριθμός των παιδιών και το εισόδημα του νοικοκυριού επιδρούν αρνητικά στην απασχόληση της γυναίκας. Γενικά, διαπιστώθηκε ότι η απασχόληση επιδρά αρνητικά στη γονιμότητα των γυναικών, ενώ η γονιμότητα δεν επηρεάζει σημαντικά την απασχόληση.

Τελικά, οι γυναίκες διαπραγματεύονται μόνες τους τις συγκρούσεις ανάμεσα στους ανταγωνιστικούς ρόλους που αναλαμβάνουν στο πλαίσιο της οικογένειας και της εργασίας. Οι αντιφάσεις μπορεί να μην λύνονται, αλλά οι θετικές και αρνητικές πλευρές αυτής της κατάστασης λειτουργούν συμπληρωματικά για τη γυναίκα, κάνοντας τη ζωή της πιο ενδιαφέρουσα και βέβαια πιο κουραστική.

#### 4.4. Προτάσεις για νέες μελέτες.

Η σχέση ανάμεσα στην εργασιακή και οικογενειακή ζωή της γυναίκας έχει μελετηθεί εκτεταμένα τις τελευταίες δεκαετίες. Πολλοί ερευνητές κάνουν λόγο για μια ανταγωνιστική σχέση με συγκρουόμενες υποχρεώσεις και αντιφατικούς ρόλους, οι οποίοι δυσχεραίνουν τη συμμετοχή της γυναίκας στη μισθωτή εργασία και επιβαρύνουν την οικογενειακή ζωή και τη γονιμότητα των γυναικών. Επίσης, οι μελέτες για τον κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας κατά φύλο έχουν αναλύσει επαρκώς τη δόμηση της διαφορετικής γυναικείας ταυτότητας, η οποία καθορίζεται πρωταρχικά από τους ρόλους της μητέρας και της συζύγου. Ωστόσο, η συμμετοχή της γυναίκας στην αμειβόμενη εργασία αποτελεί σήμερα μια πραγματικότητα, η οποία επιβάλλει την αναδιάρθρωση των κοινωνικών ρόλων και τη συμφιλίωση της απασχόλησης με την ιδιωτική ζωή. Στο πλαίσιο αυτό, προτείνουμε τη διεξαγωγή νέων ποιοτικών κυρίως μελετών στα εξής:

- Τη διερεύνηση της ταυτότητας της σύγχρονης ελληνίδας εργαζόμενης μητέρας και τις συνέπειες της νέας αυτής ταυτότητας στην ίδια τη γυναίκα και στις σχέσεις της με άλλους ανθρώπους.
- Την επιρροή του ρόλου της μητρότητας στην ψυχοσυναισθηματική ανάπτυξη των γυναικών και στην αναπαραγωγή της διαίρεσης της εργασίας κατά φύλο στην ελληνική κοινωνία.
- Τη διερεύνηση της συμμετοχής των ανδρών στις οικιακές εργασίες και στην ανατροφή των παιδιών στο πλαίσιο της σύγχρονης ελληνικής οικογένειας.
- Τους παράγοντες που σχετίζονται με την απόφαση των παντρεμένων γυναικών για εξωοικογενειακή απασχόληση και το είδος της μισθωτής εργασίας.
- Τον τρόπο με τον οποίο οι γυναίκες αντιλαμβάνονται την εργασία τους και πιστεύουν ότι επηρεάζει τις αποφάσεις τους στην ιδιωτική τους ζωή - αποφάσεις για γάμο ή για απόκτηση παιδιών.
- Τη σχέση ανάμεσα σε γεγονότα του κύκλου ζωής και σε επαγγελματικές αποφάσεις εργαζομένων γυναικών σε διαφορετικές επαγγελματικές κατηγορίες.
- Τέλος, τον τρόπο με τον οποίο οι γυναίκες αντιμετωπίζουν τις συγκρούσεις που προκύπτουν από τους αντιφατικούς τους ρόλους στο πλαίσιο της ιδιωτικής και δημόσιας ζωής.

## **5. Γυναικεία απασχόληση και το δίκαιο της ισότητας.**

Τα άρθρα και οι μελέτες που ακολουθούν αναφέρονται στην εξέλιξη του ελληνικού εργατικού δικαίου σε σχέση με την ισότητα των δύο φύλων στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων, από το 1980 έως σήμερα. Η εθνική νομοθεσία κατοχύρωσε την ισότητα των φύλων με το Σύνταγμα του 1975, ενώ στη δεκαετία του 1980 το Υπουργείο Εργασίας θέσπισε πολλές νομοθετικές διατάξεις, οι οποίες εξασφάλισαν την ισότητα ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και στο επάγγελμα. Επίσης, προστατευτικές διατάξεις όπως η άδεια μητρότητας διευκόλυναν τις εργαζόμενες γυναίκες, ενισχύοντας τη συμφιλίωση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή. Παρ' όλ' αυτά η απόσταση ανάμεσα στους νόμους και στην εφαρμογή τους είναι ορατή, καθώς οι γυναίκες δεν κατάφεραν να ενταχθούν πλήρως στην αγορά εργασίας. Τόσο οι άμεσες όσο και οι έμμεσες διακρίσεις εις βάρος των εργαζομένων γυναικών συνεχίζονται σε όλο το πλέγμα των εργασιακών σχέσεων.

Έτσι, οι περισσότερες μελέτες ασκούν έντονη κριτική στο σεξιστικό χαρακτήρα της εργατικής νομοθεσίας και προτείνουν τον εμπλουτισμό του δικαίου με επιπλέον ρυθμίσεις. Επίσης, αναφέρονται στην ανάγκη αλλαγής της υπάρχουσας νοοτροπίας και της «εξανδρισμένης» αντίληψης, σύμφωνα με την οποία η εργατική νομοθεσία βασίζεται αποκλειστικά σχεδόν στο πρότυπο του άνδρα εργαζόμενου, αγνοώντας τον κοινωνικό ρόλο της γυναίκας. Μια επιπλέον κριτική αφορά στην υλοποίηση των νομοθετικών διατάξεων από τα αρμόδια όργανα και τους ενδιαφερόμενους.

Οι περισσότερες μελέτες προέρχονται από το χώρο της νομικής επιστήμης και άλλες από το χώρο της κοινωνιολογίας. Πάντως, το σύνολο της περιλαμβανόμενης βιβλιογραφίας δεν εξαντλεί τα σχετικά νομοθετικά κείμενα για την ισότητα των δύο φύλων στο χώρο της αμειβόμενης εργασίας, παρότι στην Ελλάδα ο αριθμός των αντίστοιχων εμπειρικών ερευνών είναι περιορισμένος.

### **5.1. Εργασία και δίκαιο.**

Η αρχή της ισότητας καθιερώθηκε στην Ελλάδα με το Σύνταγμα του 1975 (άρθρο 4) και εξειδικεύτηκε με το άρθρο 22 (παράγραφος 1), όπου προβλέπεται ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, ανεξάρτητα από το φύλο ή άλλες διακρίσεις και γίνεται αναφορά στις συνέπειες από την παράβαση της παραπάνω αρχής (Ντάσιος, 1981).

Το Υπουργείο Εργασίας κατοχύρωσε νομοθετικά την ισότητα των φύλων στην απασχόληση και το επάγγελμα τη δεκαετία του 1980, με τους νόμους 1423/1984, 1424/1984 και 1426/1985 (Υπουργείο Εργασίας - Τμήμα Ισότητας, 1985). Οι κυριότερες όμως διατάξεις για την κατοχύρωση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων της γυναίκας απορρέουν από το νόμο 1414/1984, που αφορά την απασχόληση και το επάγγελμα, από το νόμο 1302/1982, που αφορά την προστασία της μητρότητας και από το νόμο 1483/1984 που αφορά τις οικογενειακές υποχρεώσεις (Υπουργείο Εργασίας - Τμήμα Ισότητας, 1985). Έτσι, οι γυναίκες εργαζόμενες απέκτησαν για πρώτη φορά δικαίωμα ίσης μεταχείρισης με τους άνδρες στην απασχόληση, στις συνθήκες εργασίας, στην επαγγελματική εξέλιξη, στις αμοιβές, στον επαγγελματικό προσανατολισμό, στην κατάρτιση και στην κοινωνική ασφάλιση. Επιπλέον κατέκτησαν το δικαίωμα για άδεια μητρότητας ή άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις και για επιδόματα γάμου, μητρότητας και οικογενειακών υποχρεώσεων.

Το Κοινοτικό Δίκαιο και το Σύνταγμα της Ελλάδας απαγορεύουν τόσο τις άμεσες όσο και τις έμμεσες διακρίσεις. Έμμεσες διακρίσεις είναι εκείνες που δημιουργούνται όταν κατά τη λήψη κάποιου νομοθετικού ή άλλου μέτρου και τα δύο φύλα αντιμετωπίζονται ισότιμα, στην εφαρμογή του όμως το μέτρο αυτό θέτει σε δυσμενή θέση περισσότερα άτομα του ενός φύλου, εμποδίζοντας έτσι την άσκηση του νομοθετικού δικαιώματος (Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου, 1998). Παρόλο που οι άμεσες διακρίσεις έχουν μειωθεί σημαντικά, ιδίως στους νόμους και στις συλλογικές συμβάσεις, στην πράξη διατηρούνται ακόμη, όπως αποδεικνύεται από το μεγάλο αριθμό των αγγελιών στις οποίες ζητούνται για απασχόληση αποκλειστικά άνδρες ή γυναίκες (Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου, 1986; Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου, 1998). Οι έμμεσες διακρίσεις δεν έχουν ερμηνευθεί καθόλου ούτε αντιμετωπίζονται από τα αρμόδια πολιτικά όργανα ή τους ίδιους τους εργαζόμενους και τα συνδικάτα τους (Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου, 1998).

Οι έμμεσες διακρίσεις, υποστηρίζουν οι ερευνητές, θα συνεχίζονται όσο οι εργασιακές σχέσεις δεν προσαρμόζονται στις ανάγκες των εργαζομένων, όσο δηλαδή η δουλειά δεν συμβαδίζει με την ιδιωτική ζωή, έτσι ώστε κάθε άνθρωπος ανεξάρτητα από το φύλο του να μπορεί να συνδυάζει, χωρίς δυσμενείς επιπτώσεις



στην επαγγελματική του εξέλιξη, τις οικογενειακές με τις εργασιακές του ευθύνες και υποχρεώσεις (Αυδή-Καλκάνη, 1989). Παραδείγματα έμμεσων διακρίσεων ενάντια στις γυναίκες αφορούν στο γεγονός ότι οι συνθήκες εργασίας και διαβίωσης αντιμετωπίζονται ως ξεχωριστές έννοιες, στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, στην υποαξιολόγηση της γυναικείας εργασίας, στην ανισότητα των αμοιβών και στις νέες μορφές απασχόλησης (Αυδή-Καλκάνη, 1989).

Γενικά, όλες οι ερευνήτριες τονίζουν την απόσταση που εξακολουθεί να υπάρχει ανάμεσα στη θεωρία και στην πράξη, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να μην μπορούν να ασκήσουν ισότιμα με τους άνδρες το δικαίωμα στη μισθωτή εργασία, παρ' όλες τις διατάξεις της νομοθεσίας. Η κοινοτική οδηγία 76/707 αναφέρεται στην υλοποίηση των νομοθετικών διατάξεων για ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και υποχρεώνει όλα τα κράτη μέλη να προσαρμόσουν τα σχετικά νομικά τους κείμενα, έτσι ώστε να προβλέψουν το δικαίωμα προσφυγής στα δικαστήρια και να πληροφορήσουν τους ενδιαφερόμενους (Κραβαρίτου, 1981). Στην Ελλάδα όμως, η παραπάνω οδηγία συναντά πολλές δυσκολίες εφαρμογής κυρίως λόγω του ότι η προσφυγή στο δικαστήριο είναι διαδικασία χρονοβόρα, ψυχοφθόρα και πολυέξοδη, ενώ η ενημέρωση στους χώρους εργασίας είναι μηδαμινή, εφόσον οι περισσότερες γυναίκες δεν έχουν εκπροσώπους στα συνδικαλιστικά όργανα (Κραβαρίτου, 1981). Επιπλέον, πολλά σημεία της κοινωνικής ασφάλισης δεν φαίνεται να έχουν συμμορφωθεί με τις κοινοτικές οδηγίες και τη συνταγματική επιταγή της ισότητας, όπως επίσης η εφαρμογή της οδηγίας για την εξάλειψη των διακρίσεων σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση είναι σχεδόν αδύνατη (Λυμπεροπούλου-Τρύφωνος, 1988; Κραβαρίτου, 1981).

Η επίτευξη της ισότητας ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες σε σχέση με την απασχόληση δεν μπορεί να βασίζεται μόνο στους νόμους του εργατικού δικαίου. Η εφαρμογή του δικαίου στην πράξη, η ελλιπής ενημέρωση και η ανεπάρκεια υποστηρικτικών δομών (κυρίως για την οικογένεια) ή άλλων επιπλέον νομοθετικών ρυθμίσεων εμποδίζει την υλοποίηση της ισότητας. Για παράδειγμα, υπάρχουν αποφάσεις του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, οι οποίες αφορούν την ισότητα αμοιβής των γυναικών και μαρτυρούν την ανάγκη εμπλουτισμού του ελληνικού δικαίου με άλλες διατάξεις (Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου, 1984). Άλλοι ερευνητές διαπιστώνουν την παράλογη πραγματικότητα σε σχέση με τη νομοθεσία, όπου ενώ τυπικά θεσπίζονται περισσότερα μέτρα για την ισότητα η εφαρμογή τους δεν διασφαλίζεται. Αφ' ενός υπάρχουν πολλές και σπάνιες προϋποθέσεις για τη δυνατότητα άσκησης των δικαιωμάτων που παρέχονται, αφ' ετέρου η μητέρα εργαζόμενη αντιμετωπίζεται ψυχρά και μηχανιστικά ως μια ασύμφορη εργαζόμενη

που πρέπει να προσαρμοστεί στο δεδομένο εργασιακό καθεστώς, όπως ακριβώς και ένας άνδρας (Αυδή-Καλκάνη, 1989).

Ενώ από τη μια υπάρχει μια εμφανής αλλαγή στις κοινωνικές δομές και οι γυναίκες συμμετέχουν πια ενεργά στην παραγωγή, από την άλλη το παραδοσιακό πρότυπο της ιδανικής μητέρας, συζύγου και νοικοκυράς δεν έχει αλλάξει (Δουλκέρη, 1986). Η οικογένεια συνεχίζει να αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την επαγγελματική εξέλιξη της γυναίκας και ο διαχωρισμός των επαγγελματιών σε ανδρικά και γυναικεία είναι αποτέλεσμα της διάκρισης των κοινωνικών ρόλων, με βάση το επιχείρημα της φύσης και της αναπαραγωγικής ικανότητας των γυναικών (Δουλκέρη, 1986). Στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο επικρατεί η αντίληψη ότι η ανισότιμη αντιμετώπιση της γυναίκας στο χώρο της εργασίας είναι αυτονόητη και αναπόφευκτη, διότι η κύρια ή παράλληλη ενασχόλησή της με την οικογένεια δεν συμβαδίζει με την πλήρη ένταξη της στην αγορά εργασίας (Αυδή-Καλκάνη, 1989). Έτσι, οι οικογενειακές ευθύνες αποτελούν τροχοπέδη στην ισότιμη αντιμετώπιση των γυναικών, ενώ η λύση φαίνεται να είναι η προώθηση της συμμετοχής των ανδρών στην οικογενειακή ζωή, γεγονός που μπορεί να αναγνωριστεί με διεθνείς κανόνες (Βουτυράς, 1981). Στην πραγματικότητα δηλαδή, η ισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη, στις αμοιβές ή στην κατάρτιση δεν έχει καθιερωθεί στην πράξη, γιατί τέθηκε μόνον σαν ζήτημα εργατικής νομοθεσίας ενώ είναι συνυφασμένο με την όλη θέση της γυναίκας στην κοινωνική ζωή (Βουτυράς, 1981).

Η αποκλειστική σχεδόν σχέση της γυναίκας με την οικογένεια αντικατοπτρίζεται στο εργατικό δίκαιο, το οποίο δημιουργεί συναισθηματικούς δεσμούς με τις νομικές του ρυθμίσεις (Κραβαρίτου, 1998). Σύμφωνα με το εργατικό δίκαιο, η θέση της γυναίκας βρίσκεται μέσα στην οικογένεια γι' αυτό και όταν συμμετέχει στην παραγωγική διαδικασία προστατεύεται ο αναπαραγωγικός της ρόλος και γίνεται σεβαστή η φύση της (Κραβαρίτου, 1998). Μια σειρά από «προστατευτικές» ή «ευεργετικές» διατάξεις υποτίθεται ότι διευκολύνουν τη συμμετοχή της γυναίκας στην αμειβόμενη εργασία. Οι διατάξεις αυτές, παρότι τελικά τοποθετούν τις γυναίκες σε υποδεέστερη θέση στη σφαίρα της παραγωγής, θεσπίστηκαν διότι το κράτος χρειάζεται από τις γυναίκες τόσο την εργασία τους όσο και τον αναπαραγωγικό τους ρόλο (Κραβαρίτου, 1998). Οι προστατευτικές ρυθμίσεις που ίσχυαν παλιότερα (15ετία για τη σύνταξη) και άλλες που ισχύουν ακόμη και σήμερα (μειωμένο ωράριο για μητέρες), ενώ διευκόλυναν πολλές γυναίκες στάθηκαν εμπόδιο στην επαγγελματική τους εξέλιξη, προωθώντας τελικά την ανισότητα στην αντιμετώπιση των γυναικών από τους εργοδότες (Αβδελά, 1987).

Σήμερα διαπιστώνεται μια σχιζοφρένεια στους κανόνες του εργατικού δικαίου, διότι από τη μια η εθνική εργατική νομοθεσία θέλει να αναγνωρίσει τις ανάγκες αναπαραγωγής των γυναικών, από την άλλη το κοινοτικό δίκαιο στο όνομα της ισότητας, αγνοώντας τη μη αμειβόμενη εργασία που προσφέρουν οι γυναίκες στο πλαίσιο της οικογένειας, εξομοιώνει το νομικό καθεστώς για άνδρες και γυναίκες (Κραβαρίτου, 1991β; Κραβαρίτου, 1998). Η κριτική αφορά επομένως την «εξανδρισμένη» αντίληψη για την ισότητα, η οποία αγνοεί την ιδιωτική σφαίρα, την οικογένεια και τον κοινωνικό ρόλο των γυναικών (Κραβαρίτου, 1991β).

Έτσι, σύμφωνα με το παραπάνω πλαίσιο της σύγκλισης δηλαδή του ελληνικού και ευρωπαϊκού δικαίου, ακολουθούν οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις στο ασφαλιστικό σύστημα (νόμοι 1902/1990, 1976/1991 και 2084/1992), οι οποίες επέβαλαν αυστηρότερους όρους στη συνταξιοδότηση των γυναικών (κατάργηση δυνατότητας συνταξιοδότησης στα 15 χρόνια για τις εργαζόμενες μητέρες στο δημόσιο και αύξηση του ορίου ηλικίας στα 65 χρόνια) (Συμεωνίδου, 1998). Στο όνομα της ισότητας επομένως προωθούνται νομοθετικές ρυθμίσεις οι οποίες χειροτερεύουν τη θέση της εργαζόμενης γυναίκας, ενώ αντίθετα δεν ενισχύεται η συμφιλίωση της οικογενειακής και εργασιακής ζωής (Συμεωνίδου, 1998). Για παράδειγμα, ο νόμος 2082/1992 για δημιουργικά κέντρα απασχόλησης, για βοηθούς μητέρες και βοήθεια στο σπίτι δεν εφαρμόστηκε παρά μόνο σε πιλοτική βάση, ενώ η γονική άδεια (νόμος 1483/1984) δεν χρησιμοποιείται ποτέ γιατί όχι μόνο δεν είναι αμειβόμενη, αλλά ο εργαζόμενος υποχρεούται να πληρώσει ο ίδιος τόσο τη δική του ασφαλιστική εισφορά όσο και αυτήν του εργοδότη (Συμεωνίδου, 1998).

Επομένως, το εργατικό δίκαιο αντιμετωπίζει τη γυναίκα ως ουδέτερο ον που υπόκειται στις ίδιες νομικές ρυθμίσεις με τον άνδρα και στο όνομα της ισότητας αγνοεί την οικογένεια ή τις διαφορές ανάμεσα στα φύλα, ταυτίζοντας την εργαζόμενη γυναίκα με τον εργαζόμενο άνδρα (Κραβαρίτου, 1991β). Στο όνομα της ισότητας μπορεί να καταργηθούν ακόμη και οι προστατευτικές διατάξεις, ενώ αντίθετα αυτό που χρειάζεται είναι η αναγνώριση της διαφορετικής σχέσης που έχει η γυναίκα με την αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία (Κραβαρίτου, 1991α). Το εργατικό δίκαιο θα πρέπει να αντιμετωπίσει την ορατή ιδιωτική σφαίρα και την ιδιότητα των εργαζομένων γυναικών και ανδρών ως πολίτες μιας κοινωνίας (Κραβαρίτου, 1996). Η εντόπιση των διαφορών ανάμεσα στα φύλα έχει νόημα μόνον ως πραγμάτωση της ελευθερίας και της ισοτιμίας τους και όχι ως απλή διαφοροποίηση με προστατευτικές διατάξεις, οι οποίες αναπαράγουν τις έμφυλες ταυτότητες και μεγεθύνουν την ανισότητα (Κραβαρίτου, 1996). Ένα άλλο σημείο,

όπως ήδη αναφέρθηκε, είναι η αδυναμία του νέου θεσμικού πλαισίου να μοιράσει τις οικογενειακές ευθύνες και στα δύο φύλα (Κραβαρίτου, 1991α).

Τελικά, η εφαρμογή της ισότητας είναι ιδιαίτερα δαπανηρή, διότι το κράτος στο όνομα της ανάπτυξης της οικονομίας αντί να αλλάξει την αντίληψη για τις εργασιακές σχέσεις και του τρόπου εργασίας, περιορίζει κεκτημένα δικαιώματα των γυναικών αντί να τα προσφέρει και στους άνδρες, επιφέροντας έτσι την ισότητα προς τα κάτω (Αυδή-Καλκάνη, 1989). Όταν στόχος είναι η πλήρης ένταξη των γυναικών στην παραγωγή πάνω στο πρότυπο του άνδρα εργαζόμενου και της πλήρους εκμετάλλευσής του, η εφαρμογή της ισότητας θα συνεχίζεται προς τα κάτω και το εργατικό δίκαιο θα αποπνέει έναν σεξιστικό χαρακτήρα (Αυδή-Καλκάνη, 1989).

## 5.2. Συμπεράσματα.

Η ελληνική νομοθεσία κατοχύρωσε συνταγματικά την αρχή της ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα το 1975. Στην πραγματικότητα, οι περισσότεροι νόμοι που αφορούσαν την ισότητα ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και το επάγγελμα ψηφίστηκαν τη δεκαετία του 1980. Ωστόσο, ενώ η εικόνα της γυναικείας εργασίας έχει αλλάξει σημαντικά ακολουθώντας τις ανάλογες νομοθετικές διατάξεις, στην πράξη η ισότητα δεν διασφαλίστηκε ποτέ (Δουλκέρη, 1994). Στην Ελλάδα υπάρχει μεγάλη έλλειψη εμπειρικών ερευνών για τα προβλήματα της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις (Δουλκέρη, 1994), παρότι οι περισσότεροι ερευνητές διαπιστώνουν την απόσταση ανάμεσα στους νόμους και την εφαρμογή τους.

Οι αδυναμίες του νομοθετικού μας συστήματος αφορούν κυρίως τις έμμεσες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών, οι οποίες εξακολουθούν ακόμη και σήμερα δηλώνοντας τον σεξιστικό χαρακτήρα του εργατικού δικαίου. Η οικογένεια θεωρείται ότι αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στην πλήρη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, ενώ η παράλληλη ενασχόληση των ανδρών με τις οικογενειακές υποχρεώσεις δεν ενισχύθηκε με τα κατάλληλα μέτρα. Το εργατικό δίκαιο προσπάθησε να ταυτίσει τη γυναίκα με το πρότυπο του άνδρα εργαζόμενου και έτσι χαρακτηρίστηκε από μια «εξανδρισμένη» αντίληψη για την ισότητα, η οποία αγνοεί τον διαφορετικό κοινωνικό ρόλο των γυναικών. Εξαιρέση αποτελούν οι λεγόμενες «προστατευτικές» διατάξεις για τη μητρότητα, οι οποίες ενώ θεσπίστηκαν για να διευκολύνουν την επαγγελματική εξέλιξη της μητέρας εργαζόμενης, στην πραγματικότητα τοποθετούν σε υποδεέστερη θέση το σύνολο των εργαζομένων γυναικών.

Το κοινοτικό δίκαιο και η εθνική εργατική νομοθεσία προωθεί στο όνομα της ισότητας νομοθετικές ρυθμίσεις, οι οποίες δυσχεραίνουν ακόμη περισσότερο τη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας. Σε πολλές περιπτώσεις καταργούνται κεκτημένα δικαιώματα των εργαζομένων γυναικών, αντί να προσφερθούν και στους άνδρες ή διατηρούνται μόνο γι' αυτές. Σύμφωνα με τους ερευνητές το εργατικό δίκαιο συντηρεί την κερδοφόρα ανισότητα χάριν της οικονομικής ανάπτυξης, αντί να αλλάξει την αντίληψη για το σύνολο των εργασιακών σχέσεων, επιφέροντας έτσι την ισότητα προς τα κάτω. Φαίνεται ότι η εφαρμογή μιας πολιτικής ισότιμης αντιμετώπισης των φύλων στη σφαίρα της παραγωγής είναι ιδιαίτερα δαπανηρή. Αντίθετα, η όλη προσπάθεια επικεντρώνεται στην προτεραιότητα της εργασίας εις βάρος της οικογενειακής ζωής.

Πάντως, το νομοθετικό πλαίσιο είναι απαραίτητο αλλά όχι επαρκές για την επίτευξη της ισότητας σε εργασιακό επίπεδο. Η μετάβαση από μεμονωμένες νομοθετικές ρυθμίσεις σε μια γενικότερη πολιτική κοινωνικής ανάπτυξης είναι

σημαντική για την επίτευξη της ισότητας των φύλων (Κουκιάδης, 1982). Μόνον έτσι εξοστρακίζεται η έννοια της προστασίας και απορρίπτεται η ιδέα της κατάταξης των γυναικών σε ειδική κατηγορία, ενώ η σύγχρονη κοινωνική πολιτική μετατρέπεται σε πολιτική αναδιάρθρωσης ρόλων (Κουκιάδης, 1982).

### 5.3. Προτάσεις για νέες μελέτες.

Παρά τη μεταρρύθμιση του εργατικού δικαίου τη δεκαετία του '80 και τον εμπλουτισμό του με νομοθετικές διατάξεις, οι οποίες θα εξασφάλιζαν την ισότητα των φύλων στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων, οι διακρίσεις εις βάρος των εργαζομένων γυναικών εξακολουθούν ακόμη και σήμερα. Οι επιστήμονες ασκούν κριτική στο σεξιστικό χαρακτήρα της εθνικής εργατικής νομοθεσίας και στην «εξανδρισμένη» αντίληψη του νομοθέτη σύμφωνα με το πρότυπο του άνδρα εργαζόμενου. Παρόλο που οι περισσότερες άμεσες διακρίσεις έχουν καταργηθεί, ωστόσο οι έμμεσες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών διατηρούνται εξαιτίας της ελλιπούς ενημέρωσης και των δυσκολιών άσκησης των δικαιωμάτων ή υλοποίησης των διατάξεων. Σήμερα πιστεύεται ότι η ισότητα εφαρμόζεται προς τα κάτω διότι είναι οικονομικά ασύμφορη. Έτσι, όλο και περισσότερα μέτρα καταργούν προηγούμενα προνόμια γυναικών αντί να τα επεκτείνουν και στους άνδρες. Επιπλέον, η διαφορετική κοινωνική θέση της γυναίκας εργαζόμενης και η προσφορά της στην οικογένεια αντικατοπτρίζεται μόνο σε ορισμένες «προστατευτικές» διατάξεις, με αμφισβητούμενες όμως συνέπειες στην επαγγελματική της εξέλιξη. Η αναβάθμιση του εργατικού δικαίου για τη διασφάλιση της ισότιμης μεταχείρισης των εργαζομένων ανεξάρτητα από φύλο, χρειάζεται εμπειριστατωμένες μελέτες σε σχέση με τα παρακάτω:

- Την ανάλυση της σχέσης ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια και των διαφορετικών κοινωνικών ρόλων ανάμεσα στα φύλα, με στόχο τον εμπλουτισμό του δικαίου με τις κατάλληλες νομοθετικές ρυθμίσεις συμφιλίωσης των δύο τομέων.
- Την ανάλυση του τρόπου με τον οποίο οι εργοδότες διακρίνουν ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες σε σχέση με την οικογενειακή τους κατάσταση και την ενίσχυση της συμμετοχής των ανδρών στην οικογενειακή ζωή.
- Την ανάλυση των συνεπειών των «προστατευτικών» διατάξεων και των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στη σταδιοδρομία των γυναικών.
- Τη διερεύνηση των νομοθετικών διατάξεων, οι οποίες αναπαράγουν έμμεσες διακρίσεις εις βάρος των εργαζομένων γυναικών και τη λήψη μέτρων για την κατάργησή τους.
- Τη διερεύνηση της εφαρμογής των νομοθετικών διατάξεων ισότιμης μεταχείρισης των εργαζομένων γυναικών στην αγορά εργασίας (πρόσβαση, εξέλιξη, κατάρτιση, αμοιβές) και τη λήψη κατάλληλων μέτρων για τους παραβάτες.

## **6. Γενικά συμπεράσματα.**

Μέχρι τις αρχές του 20ου αιώνα οι αρμοδιότητες της γυναίκας εξαντλούνται κυρίως στο χώρο της οικογένειας (Παυλάκου, 1991). Βέβαια, η γυναίκα εργαζόταν σκληρά σε όλες τις περιόδους της ανθρώπινης ιστορίας, μέσα και έξω από το σπίτι, αλλά χωρίς αμοιβή, γεγονός που συντηρούσε την οικονομική της εξάρτηση. Οι γυναίκες στην Ελλάδα αποκτούν πολιτικά δικαιώματα το 1952, ενώ πολύ αργότερα το Σύνταγμα του 1975 κατοχυρώνει την ισότητα ανάμεσα στα φύλα. Η είσοδος της γυναίκας στην αγορά εργασίας, ως αποτέλεσμα του εκβιομηχανισμού και των οικονομικών αναγκών της καπιταλιστικής οργάνωσης της παραγωγής (Παυλάκου, 1991), οδήγησε και στη νομοθετική κατοχύρωση των εργασιακών δικαιωμάτων της γυναίκας τη δεκαετία του 1980.

Το 1999 οι γυναίκες αποτελούν το 37,4% των απασχολούμενων και το 17,9% των ανέργων – από το σύνολο των ανέργων γυναικών το 51% αναζητά για πρώτη φορά εργασία (Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, 2000). Οι γυναίκες απασχολούνται κατά 19% στη γεωργία, κατά 13% στο δευτερογενή τομέα και κατά 68% στον τριτογενή τομέα (Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, 2000). Η απασχόληση των γυναικών στον τριτογενή τομέα επικεντρώνεται κυρίως στο εμπόριο, στην εκπαίδευση, στην υγεία, στα ξενοδοχεία-εστιατόρια και στη δημόσια διοίκηση (Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, 2000). Όσο υψηλότερη είναι η εκπαίδευση των γυναικών τόσο μεγαλύτερη και η συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό της χώρας (Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, 2000). Το 1999 το 70% των συμβοηθούντων και μη αμειβόμενων μελών των οικογενειακών επιχειρήσεων είναι γυναίκες, ενώ από το σύνολο των μερικώς απασχολούμενων το 63% είναι επίσης γυναίκες (Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, 2000).

Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της χώρας, την περίοδο 1993-99, παρουσιάζει απόλυτη αύξηση 17,2%, ενώ η απασχόληση των γυναικών την ίδια περίοδο αυξάνεται κατά 13,3% (Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, 2000). Ωστόσο, η συνεχώς αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό δεν συνοδεύτηκε από την ισότιμη μεταχείριση τους στο χώρο της παραγωγικής εργασίας. Επιπλέον, η συμμετοχή των γυναικών στην παραοικονομία, αν και δύσκολα μπορεί να μετρηθεί, φαίνεται ότι είναι σημαντική, αναπαράγοντας έτσι με νέους τρόπους την κατώτερη θέση της γυναίκας στην επίσημη αγορά εργασίας (Θανοπούλου, Φρονίμου & Τσιλιμιγκάκη, 1997).

Ιστορικά, οι γυναίκες καθορίστηκαν από τη βιολογική ικανότητα αναπαραγωγής και τον καταμερισμό της εργασίας στον ιδιωτικό και δημόσιο χώρο (Χρονάκη, 1994). Η βιολογική διαφορά όμως, μετατράπηκε ιδεολογικά σε κοινωνική ανισότητα εις βάρος των γυναικών (Σκουτέρη-Διδασκάλου, 1979;



Χρονάκη, 1994). Η γυναίκα ταυτίστηκε έτσι με τον ιδιωτικό χώρο της αναπαραγωγής, ενώ ο άνδρας με το δημόσιο της παραγωγής. Η ταύτιση κάθε φύλου με έναν χώρο, ιδιωτικό ή δημόσιο, καθόρισε και τη συμμετοχή του στον άλλο. Στην παραπάνω διαίρεση της εργασίας συντελεί και η κοινωνική δόμηση της ταυτότητας του φύλου (Σκουτέρη-Διδασκάλου, 1979), η οποία είναι αποτέλεσμα της κοινωνικοποίησης του ανθρώπου από την οικογένεια και άλλους κοινωνικούς θεσμούς (Νασιάκου, 1979).

Επομένως, οι βιολογικές διαφορές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες αναγνωρίζονται, αξιολογούνται, καλλιεργούνται και επεκτείνονται από το ιδεολογικό σύστημα μιας κοινωνίας, δημιουργώντας έτσι τα στερεότυπα για το αρσενικό και το θηλυκό (Νασιάκου, 1979). Η ορθή, απαλλαγμένη από ιδεολογικές διαστρεβλώσεις, ισότητα των φύλων προϋποθέτει την αναγνώριση των διαφορών τους (Νασιάκου, 1979), έτσι ώστε κάθε άνθρωπος, ανεξάρτητα από το φύλο του, να μπορεί να συμμετέχει ισότιμα στην πολιτική, εργασιακή και οικογενειακή ζωή της χώρας του.

Τα τελευταία 20 χρόνια υπήρξε μια πληθώρα μελετών σχετικά με την υποδεέστερη θέση της γυναίκας στην αμειβόμενη εργασία, οι οποίες στράφηκαν κυρίως σε δύο τομείς: στους παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά την πρόσβαση της γυναίκας στην απασχόληση (στερεότυπες αντιλήψεις, οικογενειακές υποχρεώσεις, εκπαίδευση, ανεργία κ.α.) και στους παράγοντες που καθορίζουν την άνιση μεταχείριση των γυναικών στο χώρο της αγοράς εργασίας (διακρίσεις εργοδοτών, χαμηλές αμοιβές, δυσκολίες επαγγελματικής εξέλιξης κ.α.) (Παυλίδου, 1989). Με άλλα λόγια οι διακρίσεις εις βάρος των γυναικών ταξινομούνται σε διακρίσεις πριν την είσοδο και μετά την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας (Παυλίδου, 1989).

Έτσι, η ιδιαίτερη και κατώτερη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας αποδίδεται άλλοτε στον καπιταλιστικό τρόπο οικονομικής ανάπτυξης και άλλοτε στην πατριαρχική ιδεολογία ή στο συνδυασμό τους (Ιακώβου-Παπαγαρουφάλη, 1989). Πάντως, παρ' όλες τις διαφορές τους, οι περισσότερες θεωρητικές προσεγγίσεις υποστηρίζουν ότι οι παράγοντες που προκαλούν τις διακρίσεις εις βάρος των εργαζομένων γυναικών συνοψίζονται στις κοινωνικές αντιλήψεις για τους ρόλους των δύο φύλων και στον καταμερισμό της εργασίας ανάμεσα στα φύλα (Παυλίδου, 1989).

## **7. Ανακεφαλαίωση προτάσεων.**

Ανακεφαλαιώνοντας τις προτάσεις για νέες μελέτες, διαπιστώνουμε την έλλειψη σύγχρονων εμπειρικών ερευνών στην Ελλάδα για τις ιδιαίτερες και μειονεκτικές συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στο σύνολό της. Η πλειονότητα των μελετών που παρουσιάστηκαν επεξεργάζονται στοιχεία, τα οποία συλλέχθηκαν από άλλους φορείς, όπως η ΕΣΥΕ και ο ΟΑΕΔ, δίχως να αμφισβητείται καθόλου ο τρόπος συλλογής των δεδομένων. Οι μελέτες αυτές στη συνέχεια, είτε περιγράφουν ποσοτικά τα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης, συγκρίνοντάς τα με τα αντίστοιχα των ανδρών, είτε επιχειρούν αναλύσεις και ερμηνείες με βάση τις υπάρχουσες κοινωνιολογικές (φεμινιστικές) και οικονομικές θεωρίες.

Επίσης, οι περισσότερες εμπειρικές έρευνες που έχουν διεξαχθεί μέχρι σήμερα είναι μεγάλης κλίμακας και χρησιμοποιούν ερωτηματολόγια σε αντιπροσωπευτικό δείγμα του πληθυσμού, τα οποία στη συνέχεια επεξεργάζονται στατιστικά και παρουσιάζονται τα αποτελέσματα με τη χρήση γενικών κατηγοριών. Σε μια αποτίμηση της ερευνητικής δραστηριότητας του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών για την κατηγορία του φύλου στην κοινωνική έρευνα, οι συγγραφείς διαπιστώνουν ότι στις περισσότερες μελέτες, πρότυπο σύγκρισης αποτελεί η ανδρική συμπεριφορά από την οποία οι γυναίκες αποκλίνουν, είτε για «φυσικούς» είτε για «ασαφείς» λόγους (Βαΐου & Στρατηγάκη, 1993). Αυτό που χρειάζεται όμως, δεν είναι μόνον η απλή καταγραφή των εδραιωμένων διαφορών ανάμεσα στην εργασία ανδρών και γυναικών, αλλά η ανάλυση και η ερμηνεία του τρόπου με τον οποίο οι διαφορές αυτές αντιμετωπίζονται και αναπαράγονται. Για όλους αυτούς τους λόγους, προτείνεται η χρήση της εναλλακτικής ποιοτικής ερευνητικής μεθοδολογίας, σε μικρότερη κλίμακα, η οποία περιλαμβάνει και δεν περιθωριοποιεί τη γυναικεία εμπειρία.

Επίσης, κρίνεται απαραίτητη η υλοποίηση ερευνών που αφορούν στις συνθήκες απασχόλησης ειδικών κοινωνικών ομάδων γυναικών, όπως οι νέες γυναίκες οι νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας, οι γυναίκες αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, οι αποφυλακισμένες, οι παλιννοστούσες κ.α. Από την άλλη, υπάρχει έλλειψη ερευνών για τα χαρακτηριστικά της πρόσβασης στην εργασία και της εξέλιξης των γυναικών σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα και ανώτερες βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας (γυναίκες σε διοικητικές θέσεις εργασίας).

Επιπλέον, φαίνεται ότι χρειάζονται ξεχωριστές μελέτες για τις εργαζόμενες σε διαφορετικές περιοχές της χώρας (αστικές, ημιαστικές και αγροτικές), όπου οι συνθήκες απασχόλησης είναι διαφορετικές καθώς και οι στάσεις της οικογένειας ή

των εργοδοτών σε σχέση με τη γυναικεία εργασία. Ένα άλλο θέμα αφορά τη στάση των συζύγων σε σχέση με την απόφαση της γυναίκας για απασχόληση και το ποσοστό συμμετοχής τους στις οικιακές εργασίες και στην ανατροφή των παιδιών, παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν την εργασία της γυναίκας έξω από το σπίτι. Τέλος, νέες μελέτες χρειάζονται για τη διερεύνηση της αλληλεπίδρασης που υπάρχει ανάμεσα στο επίπεδο και στο είδος της εκπαίδευσης των γυναικών, στην οικογενειακή τους κατάσταση και την αμειβόμενη εργασία τους.

Τα αποτελέσματα των ερευνών κρίνονται απαραίτητα για την αναμόρφωση του εκπαιδευτικού συστήματος από τη μια και τη χάραξη της εθνικής πολιτικής για την ισότητα από την άλλη. Στόχος είναι ο εκσυγχρονισμός των εκπαιδευτικών πρακτικών, ώστε οι γυναίκες να μην κατευθύνονται σε περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων και ο εμπλουτισμός του δικαίου με τα κατάλληλα μέτρα προώθησης της γυναικείας απασχόλησης και των συνθηκών ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων, ανεξαρτήτως φύλου.

## **Ελληνική βιβλιογραφία.**

Αβδελά, Ε. (1986). Ποιες δουλειές παίρνουν οι γυναίκες; *Δίμη*, 1, 60-61.

Αβδελά, Ε. (1987). Η ισότητα στη δημόσια διοίκηση: παλιές πρακτικές με νεωτερικό μανδύα. *Δίμη*, 2, 56-62.

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

Αλιπράντη-Μαράτου, Λ. (1999). *Η οικογένεια στην Αθήνα: οικογενειακά πρότυπα και συζυγικές πρακτικές*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Αλιπράντη-Μαράτου, Λ. (2001). Η συμμετοχή των γυναικών στην επιστημονική έρευνα στην Ελλάδα: μια πρώτη προσέγγιση. Εισήγηση στο Συνέδριο *Γυναίκες και Επιστήμη: Τάσεις και προοπτικές στην Ευρώπη*. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο. Θεσσαλονίκη, 15-16 Μαρτίου.

Αυδή-Καλκάνη, Ι. (1989). *Φεμινισμός και εργασία στην Ελλάδα σήμερα*. Αθήνα: Νέοι Καιροί.

Βαΐου, Ν. (1989). Ο τόπος δουλειάς και το σπίτι: κατά φύλο καταμερισμός εργασίας στη διαδικασία ανάπτυξης της Αθήνας. *Σύγχρονα Θέματα*, 40, 81-89.

Βαΐου, Ν. & Καραμεσίνη, Μ. (1998). Διακρίσεις και ανισότητες στην αγορά εργασίας: ανεργία, άτυπη εργασία και επαγγελματική ένταξη των νέων. Στο *Κοινωνικές Ανισότητες και Κοινωνικός Αποκλεισμός* (σελ. 373-390). Αθήνα: Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα.

Βαΐου, Ν. & Στρατηγάκη, Μ. (1989). Η εργασία των γυναικών: ανάμεσα σε δύο κόσμους. *Σύγχρονα Θέματα*, 40, 16-23.

Βαΐου, Ν. & Στρατηγάκη, Μ. (1993). Το φύλο στην κοινωνική έρευνα: μια αποτίμηση της ερευνητικής δραστηριότητας του ΕΚΚΕ. Στο *Η Κοινωνική Έρευνα στην Ελλάδα* (σελ. 48-58). Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Βαΐου, Ν., Στρατηγάκη, Μ. & Χρονάκη, Ζ. (1991). Αμειβόμενη εργασία στο σπίτι: μια γυναικεία δουλειά και μία ιδεολογία. *Σύγχρονα θέματα*, 45, 47-53.

Βασιλείου, Μ. (1999). Η ανισότητα της ισότητας. *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 34, 12-13.

Βουτυράς, Σ. (1981). *Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία*. Αθήνα: Παπαζήσης.

Βουτυράς, Σ. (1987). *Μητρικός μισθός: επαναστατική προοπτική ή οπισθοδρόμηση στην ισότητα των φύλων*. Αθήνα – Κομοτηνή: Σάκκουλας.

Γαλατά, Β. (1995). *Το επίπεδο κατάρτισης, η απασχόληση και η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος.

Γερογιάννη, Μ. (1998). Άνεργες οκτώ στις δέκα Ελληνίδες. *Δημόσιος Τομέας*, 140, 44.

Γιαννουλόπουλος, Χ. (1996). Οι νέες μορφές εργασίας στις επιχειρήσεις ευνοούν ή όχι το θέμα οικογένεια και εργασία. Στο *Οικογένεια και Εργασία: Νέες Τάσεις στην Απασχόληση* (σελ. 58-62). Αθήνα: Ίδρυμα Μελετών Λαμπράκη & Εκπαιδευτήρια Κωστέα-Γείτονα.

Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου, Α. (1998). Η ισότητα των φύλων: παγκόσμιο και ιδιαίτερα ευρωπαϊκό αίτημα. Στο Ι. Μαγγανάρα (επ. έκδ) *Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των φύλων - Εισηγήσεις Σεμιναρίου* (σελ.11-19). Αθήνα: Οδυσσέας.

Δέδε, Ι. (1995). Επαγγελματικές προοπτικές για τις γυναίκες στις αγορές της Ε.Ε.: μεταξύ αποκλεισμού και ανέλιξης. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 86, 179-191.

Δήμου, Α. (1989). Η μερική απασχόληση: ένα γυναικείο φαινόμενο της αγοράς εργασίας. *Σύγχρονα Θέματα*, 40, 55-59.

Δουλκέρη, Τ. (1986). *Η συμμετοχή της ελληνίδας στην οικογένεια και στην εργασία*. Αθήνα-Κομοτηνή: Σάκκουλας.

Δουλκέρη, Τ. (1994). *Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις*. Αθήνα: Παπαζήσης.

Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών & Γενική Γραμματεία Ισότητας, (1988). *Έρευνα για την πολιτική συμπεριφορά των γυναικών*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών & Γενική Γραμματεία Ισότητας.

Ηλιού, Μ. (1988). Οι γυναίκες πανεπιστημιακοί: εξέλιξη της θέσης τους ή στασιμότητα; *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 70, 3-23.

Θανοπούλου, Μ. (1992). *Η γυναικεία απασχόληση ή εργασία στην Ελλάδα: κύριες τάσεις και κατευθύνσεις της μεταπολεμικής βιβλιογραφίας*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Θανοπούλου, Μ., Κωτσοβέλου, Β. & Παπαρούνη, Ρ. (1999). Η σχέση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών: διερεύνηση της ελληνικής βιβλιογραφίας. *Σύγχρονα Θέματα*, 71-72, 171-189.

Θανοπούλου, Μ., Φρονίμου, Ε. & Τσιλιμιγκάκη, Β. (1997). *Αποφυλακιζόμενες γυναίκες: το δικαίωμα στην επαγγελματική επανένταξη*. Αθήνα-Κομοτηνή: Σάκκουλας.

Ιακώβου-Παπαγαρουφαλή, Ε. (1989). Φεμινισμός και εργασία: διέξοδοι και αδιέξοδα. *Σύγχρονα Θέματα*, 40, 91-101.

Ιγγλέση, Χ. (1990). *Πρόσωπα γυναικών, προσωπεία συνείδησης*. Αθήνα: Οδυσσέας.

Ιγγλέση, Χ. (1996). *Γυναικείες σπουδές και ταυτότητες φύλου: ένα παράδειγμα από τη σκοπιά της ψυχολογίας*. Θεσσαλονίκη: Παρατηρητής.

Ιωακείμογλου, Η. & Κρητικίδης, Γ. (1998). Η θέση των νέων στην αγορά εργασίας. *Ενημέρωση*, 38, 22-35.

Καβίδα, Μ. (1999). Η οπισθοχώρηση στο σπίτι έχει αρχίσει. *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 34, 64-77.

Καβουνίδη, Τ. (1989). Ο έλεγχος της εργασίας της γυναίκας. *Σύγχρονα Θέματα*, 40, 71-80.

Καβουνίδη, Τ. (1996). *Οικογένεια και εργασία στην Αθήνα*. Αθήνα: Σάκκουλας.

Καλημέρη, Τ. (1999). Η γυναίκα παρεμποδίζεται να φθάσει στην κορυφή. *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 34, 16.

Κανελλόπουλος, Κ. (1989). Νέα τεχνολογία: Εκπαίδευση των γυναικών και η θέση τους στη αγορά εργασίας. Στο Μαρματάκη Μ. & Πετρινιώτη Ξ. (επ. έκδ.) *Γυναίκες, Εργασία, Νέες Τεχνολογίες* (σελ. 161-183). Αθήνα: Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας.

Καράγιωργας, Σ., Κασιμάτη, Κ. & Πανταζίδης, Ν. (1988). *Έρευνα για την σύνθεση και την κατανομή του εισοδήματος στην Ελλάδα*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Καραμάνου, Α. (1990). Το προφίλ της σύγχρονης εργαζόμενης ελληνίδας. Εισήγηση στο Σεμινάριο *Η Ελληνίδα μπροστά στην πρόκληση του 1992*, ΚΕΓΜΕ, ΓΓΙ, ΕΟΚ. Αθήνα, 25-30 Ιουνίου.

Καραντινός, Δ. (1987). Εργατικό δυναμικό, απασχολούμενοι και άνεργοι. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 66, 121-141.

Καραντινός, Δ. (1988). Ανοιχτή ανεργία και αστικές αγορές εργασίας (1974-1985). *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 70, 50-115.

Καραντινός, Δ. (1989). Η ανεργία των γυναικών στην Ελλάδα. Στο Μαρματάκη Μ. & Πετρινιώτη Ξ. (επ. έκδ.) *Γυναίκες, Εργασία, Νέες Τεχνολογίες* (σελ. 27-49). Αθήνα: Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας.

Κασιμάτη, Κ. (1998). *Έρευνα για τα κοινωνικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Κατάκη, Χ. (1984). *Οι τρεις ταυτότητες της ελληνικής οικογένειας*. Αθήνα: Κέδρος.

Κατασανέβας, Θ. (1985). *Απασχόληση και ανεργία στην Ελλάδα*. Αθήνα: ΟΑΕΔ.

Κατσορίδας, Δ. (1998). Η εργαζόμενη νεολαία στην Ελλάδα. *Ενημέρωση*, 36, 7-15.

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, (2000). *Βασικές μεταβολές στην κατάσταση απασχόλησης των γυναικών: 1993-1999*. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα του ΚΕΘΙ: <http://www.kethi.gr>).

Κορλίρα, Α. (1999). Μεγαλώνει συνεχώς η ψαλίδα στους μισθούς. *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 34, 15.

Κοσμαράς, Γ. (1989). Η θέση των γυναικών στην τυπογραφία μετά την εισαγωγή της φωτοστοιχειοθεσίας. Η κατάσταση στην Ελλάδα. Στο Μαρματάκη Μ. & Πετρινιώτη Ξ. (επ. έκδ.) *Γυναίκες, Εργασία, Νέες Τεχνολογίες* (σελ. 122-131). Αθήνα: Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας.

Κουκιάδης, Γ. (1982). Η γυναίκα και η εργασία. Νέοι προσανατολισμοί της κοινωνικής πολιτικής. *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 41, 362-372.

Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου, Σ. (1984). Ισότητα αμοιβής ανδρών και γυναικών. *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 43, 745-756.

Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου, Σ. (1986). Το ελληνικό δίκαιο της ισότητας ανδρών και γυναικών στην απασχόληση. *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 45, 978-1000.

Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου, Σ. (1998). Ισότητα των φύλων στην απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση. Στο Ι. Μαγγανάρα (επ. έκδ.) *Εργασία Συνδικαλισμός και Ισότητα των φύλων - Εισηγήσεις Σεμιναρίου* (σελ. 193-230). Αθήνα: Οδυσσέας.

Κραβαρίτου, Γ. (1981). Η οδηγία για την ίση μεταχείριση. *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 41, 482-488.

Κραβαρίτου, Γ. (1989). Οι γυναίκες στη μεταμοντέρνα κοινωνία: φτωχότερες ή πλουσιότερες. *Σύγχρονα Θέματα*, 40, 25-30.

Κραβαρίτου, Γ. (1991α). *Εργασία και δικαιώματα της γυναίκας*. Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.

Κραβαρίτου, Γ. (1991β). *Εισαγωγή στη ρύθμιση των συνθηκών εργασίας*. Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.



Κραβαρίτου, Γ. (1998). *Δεσμοί αγάπης και δίκαιο στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Αθήνα: Εξάντας.

Κραβαρίτου, Γ. (1996). *Φύλο και Δίκαιο*. Αθήνα: Παπαζήσης.

Κρητικίδης, Γ. (1999). Οι εξελίξεις στην απασχόληση το 1998. *Ενημέρωση*, 54, 2-5.

Κρητικίδης Γ. (2000). Δομή της απασχόλησης και αγορά εργασίας στην Ελλάδα. *Ενημέρωση*, 66, 11-23.

Κρητικίδης, Γ. & Ιωακείμογλου, Η. (1997). Η απασχόληση αυξάνεται χάρη στον τομέα των υπηρεσιών. *Ενημέρωση*, 30, 15-17.

Κυριακούλας, Π. (1998). Ηλεκτρονικό εμπόριο και απασχόληση: δυνατότητες και προοπτικές. *Ενημέρωση*, 40, 17-20.

Λινάρδου-Ρυλμόν, Π. (1998). Εργασία και νέες τεχνολογίες στη βιομηχανία: συμπεράσματα κλαδικών ερευνών. *Ενημέρωση*, 42, 22-27.

Λυμπεροπούλου-Τρύφωνος, Χ. (1988). Η ισότητα στην κοινωνική ασφάλιση – ελληνικό δίκαιο. *Ελληνική Δικαιοσύνη*, 29, 1173-1178.

Μαγγανάρα, Ι. (1998). Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Στο Ι. Μαγγανάρα (επ. έκδ) *Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των Φύλων - Εισηγήσεις Σεμιναρίου* (σελ. 21-52). Αθήνα: Οδυσσεάς.

Μαρματάκη - Μόλχο, Μ. (1989). Η γυναικεία απασχόληση στον τομέα της μηχανογράφησης στην Ελλάδα. Στο Μαρματάκη Μ. & Πετρινιώτη Ξ. (επ. έκδ) *Γυναίκες, Εργασία, Νέες Τεχνολογίες* (σελ. 98-105). Αθήνα: Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας.

Μισέλ, Α. (1981). *Κοινωνιολογία της οικογένειας και του γάμου*. Αθήνα: Gutenberg.

Μουσούρου, Λ. (1985). *Γυναικεία απασχόληση και οικογένεια*. Αθήνα: Βιβλιοπωλείο Εστία.

Μουσοῦρου, Λ. (1996). Οι ανάγκες της οικογένειας και η απασχόληση σήμερα. Στο *Οικογένεια και Εργασία: Νέες τάσεις στην Απασχόληση* (σελ. 30-36). Αθήνα: Ίδρυμα Μελετών Λαμπράκη & Εκπαιδευτήρια Κωστέα-Γείτονα.

Νασιάκου, Μ. (1979). Οι διαφορές των φύλων και η ψυχολογική ταυτότητα. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 36-37, 357-364.

Νικολάου, Π. (1982). Η αξιοποίηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού. *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 39, 33-36.

Ντάσιος, Λ. (1981). Η προστασία της εργαζόμενης γυναίκας. *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 40, 721-724.

Παγκαρλιώτας, Κ. (2000). Ανεργία στη Θεσσαλονίκη: Χαρακτηριστικά – Προέλευση. Εισήγηση στην Ημερίδα *Οι νέοι μπροστά στον 21<sup>ο</sup> αιώνα: εκπαίδευση, απασχόληση, επιχειρηματικότητα, ελεύθερος χρόνος (εθελοντισμός)*. Π.Κ.Ν.Δ.Ν. Θεσσαλονίκη, 17 Μαρτίου.

Παναγιωτόπουλος, Ν. (1998). Σημειώσεις για την απασχόληση των γυναικών και τον χρόνο απασχόλησης. *Σύγχρονα Θέματα*, 66, 112-118.

Πανταζή-Τζιφα, Κ. (1985). *Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα*. Αθήνα: Λιβάνης.

Παπαγαρουφάλη, Ε. (1993). Ελληνίδα αγρότισσα και γυναικείοι συνεταιρισμοί. Στο *Η κοινωνική έρευνα στην Ελλάδα σήμερα*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Παπαδόπουλος, Γ. & Σερεμέτης, Δ. (1998α). Η επαγγελματική διάρθρωση της απασχόλησης στην Περιφέρεια Αττικής 1988-1995. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 96-97, 83-110.

Παπαδόπουλος, Γ. & Σερεμέτης, Δ. (1998β). Η διάρκεια της ανεργίας στην περιφέρεια Αττικής, 1988-1995. Στο *Κοινωνικές Ανισότητες και Κοινωνικός Αποκλεισμός*. Αθήνα: Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα.

Παυλάκου, Δ. (1991). *Το είδωλο του καθρέφτη της. Προσέγγιση της κοινωνικής θέσης της γυναίκας στην Ελλάδα*. Αθήνα: Ρήσος.

Παυλίδου, Ε. (1989). Γυναίκα κι εργασία: οικονομικές προσεγγίσεις των διακρίσεων στην αγορά εργασίας. *Σύγχρονα θέματα*, 40, 39-45.

Παυλίδου, Ε. (2000). Μορφές ανισότητας σε βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας. Εισήγηση στην Ημερίδα *Γυναίκες και απασχόληση*. Π.Ο.Ε.Π.Δ.Χ.Β.-Γραμματεία Γυναικών. Θεσσαλονίκη 21 Οκτωβρίου.

Πετράκη-Κώπτη, Α. (1985). Οι διαφορές στις αμοιβές αντρών-γυναικών. *Ο Αγώνας της Γυναίκας*, 27, 8-10.

Πετράκη-Κώπτη, Α. (1998). Η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα και οι διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων. Στο Ι. Μαγγανάρα (επ. έκδ) *Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των Φύλων - Εισηγήσεις Σεμιναρίου* (σελ. 187-192). Αθήνα: Οδυσσεάς.

Πετρινιώτη, Ξ. (1989α). Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και η περίπτωση της Ελλάδας. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 74, 105-140.

Πετρινιώτη, Ξ. (1989β). Προβληματισμοί γύρω από την μέτρηση και την αποτίμηση της ολικής εργασίας των γυναικών. *Σύγχρονα Θέματα*, 40, 47-54.

Πετρινιώτη, Ξ. (1989γ). Η απασχόληση των γυναικών στην Ελλάδα. Στο Μαρματάκη Μ. & Πετρινιώτη Ξ. (επ. έκδ.) *Γυναίκες, Εργασία, Νέες Τεχνολογίες* (σελ. 13-26). Αθήνα: Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας.

Πορταρίτου-Κρεστενίτη, Β. (1982). Η αμοιβή της γυναικείας απασχόλησης. *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 42, 47-49.

Ραβάνης, Κ. (1998). Αγορά εργασίας και νέες τεχνολογίες – σύγχρονα πεδία αντιθέσεων για την εκπαίδευση. Στο *Εκπαίδευση και Φύλο: Νέες Τεχνολογίες* (σελ. 180-186). Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.

Ραφιά, Α. (1999). Που απασχολείται σήμερα η Ελληνίδα. *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 34, 14.

Ρομπόλης, Σ. & Δημουλάς, Κ. (1998). Τηλεργασία: απειλή ή πανάκεια. *Ενημέρωση*, 37, 8-15.

Ρομπόλης, Σ. (1996). Οικογένεια και μερική απασχόληση: η ελληνική περίπτωση. *Ενημέρωση*, 12, 10.

Σακέλλης, Γ. (1989). Νέες τεχνολογίες, καταμερισμός της εργασίας και η κατά φύλο κατάτμηση της εργατικής δύναμης. Στο Μαρματάκη Μ. & Πετρινιώτη Ξ. (επ. έκδ) *Γυναίκες, Εργασία, Νέες Τεχνολογίες* (σελ. 80-189). Αθήνα: Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1998). Επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών. Στο Ι. Μαγγανάρα (επ. έκδ.) *Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των φύλων - Εισηγήσεις Σεμιναρίου* (σελ. 127-156). Αθήνα: Οδυσσέας.

Σινόπουλος, Π.Α. (1986). Ο επαγγελματικός χρόνος της γυναίκας και η κοινωνική ποιότητά της. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 61, 212-230.

Σκόδρα, Ε. (1993). *Η ψυχολογία της γυναίκας*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Σκουτέρη-Διδασκάλου, Ν. (1979). Η προβληματική του γυναικείου ζητήματος: ανθρωπολογική προσέγγιση. *Σύγχρονα Θέματα*, 5, 75-100.

Σούλιος, Π. (1998). Οικογένεια και αγορά εργασίας. *Ενημέρωση*, 33, 18-24.

Στρατηγάκη, Μ. (1986). Η θέση των γυναικών στις τράπεζες μετά την εισαγωγή της πληροφορικής. Μια πρώτη προσέγγιση. Στο Μαρματάκη Μ. & Πετρινιώτη, Ξ. (επ. έκδ.) *Γυναίκες, Εργασία, Νέες Τεχνολογίες* (σελ. 106-121). Αθήνα: Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας.

Στρατηγάκη, Μ. (1989). Τεχνολογικές εξελίξεις και ειδικότητες με φύλο. *Σύγχρονα Θέματα*, 40, 31-38.

Στρατηγάκη, Μ. (1996). *Φύλο, εργασία, τεχνολογία*. Αθήνα: Ο Πολίτης.

Συμεωνίδου, Χ. (1986). Γονιμότητα και απασχόληση γυναικών: μια πρώτη προσέγγιση του θέματος για την περιφέρεια Πρωτεύουσας. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 61, 188-200.

Συμεωνίδου, Χ. (1989α). Η σύγκρουση των ρόλων της μητρότητας και της γυναικείας απασχόλησης. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 74, 141-153.

Συμεωνίδου, Χ. (1989β). Γεγονότα του κύκλου ζωής και γυναικεία απασχόληση. *Σύγχρονα Θέματα*, 40, 61-70.

Συμεωνίδου, Χ. (1990). *Απασχόληση και γονιμότητα των γυναικών στην περιοχή της Πρωτεύουσας*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Συμεωνίδου, Χ. (1994). Η ασυμβατότητα της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών. *Δίμηνη*, 7, 113-130.

Συμεωνίδου, Χ. (1998). Μορφές έμμεσου κοινωνικού αποκλεισμού: απασχόληση και ανεργία των γυναικών στην Ελλάδα. Στο *Κοινωνικές Ανισότητες και Κοινωνικός Αποκλεισμός* (σελ. 353-363). Αθήνα: Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα.

Συμεωνίδου, Χ. & Μαγδαληνός, Μ. (1993). Η αλληλεξάρτηση μεταξύ γυναικείας απασχόλησης και γονιμότητας. Στο *Η κοινωνική έρευνα στην Ελλάδα σήμερα* (σελ. 464-489). Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Τεντοκάλη, Β. (1998). Η κοινωνική δόμηση της ταυτότητας των δύο φύλων. *Σύγχρονα Θέματα*, 67, 101-106.

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

Τρίγκα, Ν. (1999). Γυναικοκρατείται ο τομέας των υπηρεσιών. *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 36, 38-40.

Τσολακίδου, Ε. (1992). *Τα πουλιά πετούν και με τις δύο φτερούγες*. Αθήνα: Φιλιππότη.

Υπουργείο Εργασίας - Τμήμα Ισότητας, (1985). *Τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα της γυναίκας*. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.

Υπουργείο Προεδρίας - Γενική Γραμματεία Ισότητας, (1995). *Η κατάσταση των γυναικών στην Ελλάδα κατά τη δεκαετία 1984-1994*. Εθνική Έκθεση της Ελλάδας για το 4ο Παγκόσμιο Συνέδριο του ΟΗΕ για τις Γυναίκες, Πεκίνο, Σεπτέμβριος 1995. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.

Υπουργείο Εσωτερικών - Γενική Γραμματεία Ισότητας, (1999). *Εθνική Έκθεση της Ελλάδας για την εφαρμογή του «προγράμματος δράσης» της 4<sup>ης</sup> Παγκόσμιας Διάσκεψης για τις γυναίκες*. Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών - Γενική Γραμματεία Ισότητας.

Φραγκάκη, Μ. (2000). Η ελληνίδα εργαζόμενη «δεύτερης ταχύτητας». *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 7, 44-45.

Χατζηγιάννη, Α. (2001). Οι απόφοιτες Κοινωνικών Επιστημών και η αγορά εργασίας. Εισήγηση στο Συνέδριο *Γυναίκες και Επιστήμη: Τάσεις και προοπτικές στην Ευρώπη*. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο. Θεσσαλονίκη, 15-16 Μαρτίου.

Χλέτσος, Μ. (1988). Οι γυναίκες και η αγορά εργασίας. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 68, 128-138.

Χρονάκη, Ζ. (1986). Γυναίκα και εργασία στην Ελλάδα. *Αρχαιολογία*, 21, 63-66.

Χρονάκη, Ζ. (1994). Σεξισμός: μια άλλη μορφή ρατσισμού. Στο *Εθνικισμός, Ρατσισμός, Κοινωνικό Φύλο* (σελ. 93-102). Θεσσαλονίκη: Παρατηρητής.

Χρονάκη, Ζ. (2000). Άτυπες μορφές απασχόλησης κατά φύλο. Εισήγηση στην Ημερίδα *Γυναίκες και απασχόληση*. Π.Ο.Ε.Π.Δ.Χ.Β.- Γραμματεία Γυναικών. Θεσσαλονίκη 21 Οκτωβρίου.

### **Ξένη βιβλιογραφία.**

Barrett, M. & McIntosh, M. (1982). The 'Family Wage'. In Whitelegg, E., Arnot, M. et al. (eds) *The Changing Experience of Women*. Oxford: Basil Blackwell and Open University Press.

Bradley, H. (1989). *Men's Work, Women's Work*. Cambridge UK and Oxford UK: Polity Press.

Sapiro, V. (1990). *Women in American Society: An Introduction to Women's Studies (2nd edn)*. Mountain View, CA: Mayfield Publishing Company.

Hartmann, H. (1981). The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a More Progressive Union. In Dale, R., Esland G., Fergusson, R. and MacDonald, M. (eds) *Education and the State, Volume II: Politics, Patriarchy and Practice*. Hampshire: Falmer and Open University Press.

Walby, S. (1986). *Patriarchy at Work*. Cambridge UK and Oxford UK: Polity Press.

Walby, S. (1990). *Theorizing Patriarchy*. Oxford UK and Cambridge USA: Basil Blackwell.

**Παράρτημα.**

**Εγχειρίδιο χρήσης βάσης δεδομένων & ενεργών ιστοσελίδων  
βιβλιογραφίας.**