



**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ**

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ
ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ (1980-2009)»**

Σπουδαστής : Μιστριδης Νικόλαος Α.Μ : 6190

Επιβλέπων :Επικ. Καθηγητής Αρβανίτης Σταύρος.

Ηράκλειο 2011

Περιεχόμενα:

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Η ΝΕΟΚΛΑΣΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- 1.1 Αγορά εργασίας
- 1.2 Νεοκλασικές θεωρίες για την αγορά εργασίας
 - 1.2.1 Βασικά χαρακτηριστικά νεοκλασικών υποδειγμάτων
 - 1.2.2 Το βασικό νεοκλασικό πρότυπο

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

- 2.1 Η θέση της γυναίκας στην Ε.Ε.
 - 2.1.1 Προσδιοριστικοί παράγοντες της γυναικείας απασχόλησης
 - 2.1.2 Μισθολογικό χάσμα
 - 2.1.3 Ευέλικτες μορφές απασχόλησης
 - 2.1.4 Οριζόντιος και κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός, το πρόβλημα της γυάλινης σφαίρας.
- 2.2 Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα
- 2.3 Προσφορά εργασίας των γυναικών
- 2.4 Χρονικές διευκολύνσεις για τους εργαζόμενους γονείς
- 2.5 Υποδομές φροντίδας

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

- 3.1 Εισαγωγή
- 3.2 Αίτια- Είδη Ανεργίας
- 3.3 Στατιστική ανάλυση ανεργίας διαχρονικά
 - 3.3.1 Ποσοστά ανεργίας κατά φύλο και ηλικία
 - 3.3.2 Ποσοστά ανεργίας ανά επίπεδο εκπαίδευσης
 - 3.3.3 Ποσοστά απασχόλησης κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και θέση στο επάγγελμα

4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

5. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Είναι γεγονός πως οι πλέον ορατές και εντυπωσιακές αλλαγές στην κοινωνική θέση των γυναικών κατά την τελευταία τριακονταετία παρουσιάστηκαν στον χώρο της οικονομίας και ειδικότερα στην αγορά εργασίας. Αναφέρομαι φυσικά στην μαζική ένταξη των γυναικών στην αμειβομένη απασχόληση και στην βελτίωση της ευημερίας, τόσο των νοικοκυριών όσο και στην αύξηση της οικονομίας καθώς το εισόδημα των γυναικών ήλθε να προστεθεί στην έτσι κι αλλιώς συνεχιζόμενη οικιακή παραγωγή αξιών χρήσης από τις γυναίκες.

Έτσι με αφορμή το γεγονός αυτό, στην εργασία γίνεται μια προσπάθεια θεωρητικής προσέγγισης της αγοράς εργασίας, σύμφωνα με την νεοκλασική θεωρία καθώς και της θέσης των γυναικών μέσα σε αυτήν. Γίνεται αναφορά στην προσφορά εργασίας των γυναικών, στις διακρίσεις και στις συνθήκες που αντιμετωπίζουν αυτές στην αγορά εργασίας. Στην συνέχεια επιχειρείται μια στατιστική ανάλυση της ανεργίας των γυναικών στην Ελλάδα στο χρονικό πλαίσιο των 3 τελευταίων δεκαετιών και μια απεικόνιση αυτής βάση κάποιων χαρακτηριστικών της όπως η ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, ο κλάδος οικονομικής δραστηριότητας και η θέση που καταλαμβάνουν στο επάγγελμα. Καθώς είναι γνωστό πως για να γίνει καλύτερη ανάλυση μιας αγοράς εργασίας και ακολούθως της ανεργίας είναι απαραίτητο να γίνει διαχωρισμός του εργατικού δυναμικού βάση κάποιων κοινών χαρακτηριστικών τους. Εδώ θα πρέπει να αναφέρουμε πως η στατιστική ανάλυση που γίνεται στην εργασία στηρίζεται σε στοιχεία της ΕΣΥΕ, της Eurostat και άλλων στατιστικών πηγών που αναφέρονται κάτω από κάθε πίνακα ή διάγραμμα που χρησιμοποιείται. Τέλος θα ήθελα να σημειώσω πως στην περίπτωση της Ελλάδας, η μέτρηση της ανεργίας και η αποτύπωση των στατιστικών στοιχείων, παρουσιάζει μια δυσκολία και ενδεχομένως μια απόκλιση στα αποτελέσματα των πηγών. Αυτό οφείλεται στο ότι μεγάλα τμήματα του πληθυσμού βρίσκονται σε ενδιάμεσες καταστάσεις, μεταξύ εργασίας, ανενεργού πληθυσμού (αδράνειας) και ανεργίας. Πιο συγκεκριμένα στην Ελλάδα το πρόβλημα εστιάζεται στον μεγάλο αριθμό αυτοαπασχολούμενων (αγροτών, ελεύθερων επαγγελματιών, έμπορων κ.λπ.) για τους οποίους δεν είναι στατιστικά εύκολο να προσδιοριστεί ποτέ είναι άνεργοι και ποτέ όχι.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : Η ΝΕΟΚΛΑΣΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 Η αγορά εργασίας

Ως αγορά εργασίας θεωρείται συνήθως ο μηχανισμός μέσω του οποίου η προσφορά και η ζήτηση εργασίας προσδιορίζουν τις αμοιβές της εργασίας, το μέγεθος και τους όρους της απασχόλησης και την κατανομή της εργασίας μεταξύ των διαφόρων χρήσεων της (Mankiw G, 2002).

Ωστόσο, στα πλαίσια των οικονομικών της εργασίας ο όρος αγορά εργασίας έχει χρησιμοποιηθεί με πολλούς τρόπους και αναφέρεται σε γεωγραφικές περιοχές, σε κλαδικές και επαγγελματικές ενότητες, αλλά και σε εθνικές και φυλετικές ομάδες. Κατά συνέπεια ένας μεγάλος αριθμός ορισμών επιχειρεί να αποσαφηνίσει την έννοια της. Αναφέρονται ενδεικτικά κάποιοι από αυτούς:

Ο Kerr υποστηρίζει ότι αγορά εργασίας είναι μία περιοχή, προσδιοριζόμενη επαγγελματικά, κλαδικά και γεωγραφικά, μέσα στην οποία οι εργαζόμενοι είναι διατεθειμένοι να μετακινηθούν σχετικά ελεύθερα, από μία εργασία σε μία άλλη. Ο Freedman θεωρεί ότι η αγορά εργασίας είναι μία "αρένα", μέσα στην οποία ένα ή περισσότερα από τα βασικά χαρακτηριστικά της (απασχόληση, μισθοί, κινητικότητα ανάμεσα στις εργασίες, ανάπτυξη και διαφοροποίηση δεξιοτήτων) είναι ομοιόμορφα δομημένα. Ο Elliot θεωρεί ότι η αγορά εργασίας συνιστά ένα αναλυτικό κατασκεύασμα, το οποίο χρησιμοποιείται προκειμένου να περιγράψει το πλαίσιο, μέσα στο οποίο πωλητές και αγοραστές της εργασίας συναντώνται για να προσδιορίσουν την τιμή και την κατανομή των εργατικών υπηρεσιών.

Τέλος, ο Δεδουσόπουλος θεωρεί ότι η αγορά εργασίας είναι το κοινωνικό πλαίσιο, μέσα στο οποίο πραγματοποιούνται τα συμβόλαια εργασίας (labour contracts) ή οι ατομικές συμβάσεις εργασίας, που κατανέμουν τα άτομα-ιδιώτες σε θέσεις μισθωτής απασχόλησης. Ο ορισμός αυτός αναδεικνύει δύο βασικά στοιχεία στη συγκρότηση της αγοράς εργασίας: Πρώτον, ότι η αγορά εργασίας ορίζεται από τη σύναψη ή την πρόθεση για σύναψη σχέσεων μισθωτής απασχόλησης και δεύτερον ότι η αγορά εργασίας συγκροτείται από μία σχέση ανταλλαγής ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο. Η ανταλλακτική αυτή σχέση καθιστά την εργασία εμπόρευμα. Το πραγματικό αντικείμενο της σχέσης ανταλλαγής είναι ότι ο εργαζόμενος θέτει στη διάθεση του εργοδότη, έναντι μισθού, την ικανότητα του να εργάζεται (εργατική δύναμη) υπό το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. Δηλαδή, ο εργαζόμενος επιτελεί τα εργασιακά του καθήκοντα υπό τους όρους και με τους ρυθμούς που επιβάλλει ο

εργοδότης, στον οποίο αναγνωρίζεται το δικαίωμα οργάνωσης της εργασιακής διαδικασίας.

Οι σύγχρονες αγορές εργασίας παρουσιάζουν διαφοροποιήσεις ανάλογα με τις ειδικεύσεις, τις δεξιότητες, την τοποθεσία, το φύλο κ.ά. Επομένως, μπορούμε να πούμε ότι υπάρχουν στην ουσία διαφορετικές αγορές εργασίας. Αυτές δεν είναι όμως ασύνδετες μεταξύ τους αφού οι μεταβολές που λαμβάνουν χώρα σε μία επιμέρους αγορά έχουν επιπτώσεις και σε άλλες αγορές. Με την αναφορά στην αγορά εργασίας μίας χώρας νοείται συνήθως το πλέγμα των αλληλοσυνδεόμενων επιμέρους αγορών εργασίας που υπάρχουν σε αυτήν.

Χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας

Μπορούμε να διακρίνουμε τέσσερις κατηγορίες στοιχείων που χαρακτηρίζουν μία αγορά εργασίας:

α) Οι τεχνικές ανάγκες της παραγωγής δηλαδή όλοι εκείνοι οι παράγοντες που καθορίζουν τη ζήτηση ενός εργοδότη για μισθωτή εργασία μίας συγκεκριμένης ειδικότητας. Οι τεχνικές ανάγκες της παραγωγής αντανακλούν τις συνθήκες παραγωγής(τεχνολογία) και ζήτησης του παραγόμενου προϊόντος. Εξαρτώνται από τον κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας, που με την σειρά του προσδιορίζεται από την κοινωνική αξίωση της εργασίας, κριτήριο που είναι χαρακτηριστικό για κάθε ειδική μορφή οργάνωσης της κοινωνικής εργασίας(τρόπου παραγωγής).

Οι τεχνικές ανάγκες της παραγωγής είναι κοινωνικά καθοριζόμενες. Από την πλευρά της τεχνολογίας, που δηλώνει σε μία δεδομένη στιγμή τις εναλλακτικές δυνατότητες οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας. Η τεχνολογική πρόοδος και οι καινοτομίες δεν είναι μία διαδικασία γραμμική, επισώρευσης γνώσεων που βρίσκουν στη συνέχεια την εφαρμογή τους στην παραγωγική διαδικασία. Η εισαγωγή νέας τεχνολογίας δεν έχει μόνο κοινωνικές συνέπειες αλλά και κοινωνικές προϋποθέσεις. Προϋποθέτει κοινωνικές ανακατατάξεις και οδηγεί σε κοινωνικές αναδιαρθρώσεις: στην πιο απλή μορφή με την εμφάνιση νέων ειδικοτήτων ή στην πιο σύνθετη με τον επαναπροσδιορισμό ή ακόμα και με την εμφάνιση νέων κοινωνικών τάξεων. Οι τεχνικές παραγωγής είναι κοινωνικά καθοριζόμενες και από την πλευρά της ζήτησης για προϊόντα. Ο τρόπος ικανοποίησης και οι μορφές των προϊόντων που ικανοποιούν βιολογικές ανάγκες είναι επίσης αποτελέσματα κοινωνικών καθορισμών. Η παρατήρηση αυτή δεν αφορά μόνο τη διαφήμιση αλλά και τις μεταβολές στο πρότυπο

κοινωνικής κατανάλωσης που δεν προκύπτουν μόνο μέσα από την παθητική διεργασία δημιουργίας νέων αναγκών που συνεπάγεται η διαφήμιση.

β) Η διαθεσιμότητα του πληθυσμού να αναλάβει μισθωτή απασχόληση.

Η διαθεσιμότητα αυτή εξαρτάται από το βαθμό στον οποίο η ικανοποίηση των αναγκών των εργαζομένων προϋποθέτει την ανάληψη μισθωτής απασχόλησης. Με τη σειρά του αυτό προσδιορίζεται από το βαθμό εμπορευματοποίησης και εκχρηματισμού της οικονομίας, από τη δυνατότητα προσφυγής σε εναλλακτικές μορφές εργασίας που επιτρέπουν την επιβίωση χωρίς την ανάληψη μισθωτής απασχόλησης, από την εγκαθίδρυση ενός προτύπου κατανάλωσης και κοινωνικής αναπαραγωγής του πληθυσμού, από το δυναμισμό ή τη στατικότητα που χαρακτηρίζει το πρότυπο κατανάλωσης. Επίσης από μία σειρά δευτερευόντων παραγόντων όπως οι δημογραφικοί παράγοντες, το εκπαιδευτικό σύστημα και το σύστημα αμοιβών. Τέλος σημαντικοί είναι και οι ιδεολογικοί παράγοντες, δηλαδή ένα πλήθος προσδιοριστικών στοιχείων του εργατικού φρονήματος, της στάσης αλλιώς των εργαζομένων έναντι του θεσμού της μισθωτής εργασίας. Τέτοιος παράγοντας είναι η μορφή και η συνοχή της οικογένειας. Σημαντικό ρόλο στον προσδιορισμό της διαθεσιμότητας του πληθυσμού να αναλάβει μισθωτή απασχόληση διαδραματίζει και η κοινωνική πολιτική.

γ) Το θεσμικό πλαίσιο. Πρόκειται για το σύνολο των κανονιστικών διατάξεων που με ρητό ή έμμεσο τρόπο διέπουν τη σχέση μισθωτής απασχόλησης όπως είναι οι νόμοι, οι λοιπές κρατικές κανονιστικές διατάξεις, η οργανωτική δομή των επιχειρήσεων, οι εσωτερικοί κανονισμοί των επιχειρήσεων, η ύπαρξη και η αποτελεσματική λειτουργία των εσωτερικών αγορών εργασίας, οι συνθήκες ανταγωνισμού στην αγορά του προϊόντος κ.λπ.

δ) Τα γεωγραφικά όρια της αγοράς εργασίας.

Από την πλευρά του εργοδότη, η τοπική αγορά εργασίας είναι η γεωγραφική περιοχή μέσα στα όρια της οποίας απευθύνεται για να εξασφαλίσει τη μισθωτή εργασία που χρειάζεται. Το εύρος αυτής της γεωγραφικής περιοχής μπορεί να μεταβάλλεται ανάλογα με το είδος της επιχείρησης, το μέγεθός της, τον κλάδο στον οποίο ανήκει και τη ζητούμενη ειδικότητα εργαζομένων.

Από την πλευρά του εργαζομένου, η τοπική αγορά εργασίας είναι η γεωγραφική περιοχή μέσα στα όρια της οποίας αναζητεί εργασία ή είναι διαθέσιμος να αναλάβει εργασία, εφόσον του προσφερθεί. Αυτό εξαρτάται από την αμοιβή της εργασίας σε

σχέση με το κόστος της μετακίνησης ή της μετοίκησης, τα οικιστικά και περιβαλλοντικά χαρακτηριστικά του τόπου εργασίας και του τόπου κατοικίας, το χρόνο, ο οποίος απαιτείται για τη μετακίνηση, το δίκτυο συγκοινωνιών και τις λοιπές ευκολίες μετακίνησης. Εξαρτάται, επίσης, από την ειδικότητα του εργαζομένου, το επίπεδο εκπαίδευσης και τη δυνατότητα πολιτιστικής και κοινωνικής προσαρμογής που τον χαρακτηρίζει.

Ενώ στις παλαιότερες μελέτες της αγοράς εργασίας η τοπική αγορά οριζόταν σε σχέση, με τη δυνατότητα φυσικής πρόσβασης (γεωγραφική κινητικότητα, δίκτυο συγκοινωνιών), στις πιο σύγχρονες προσεγγίσεις η τοπική αγορά εργασίας ορίζεται σε σχέση με την ύπαρξη τοπικού δικτύου πληροφόρησης.

Το δίκτυο αυτό πληροφόρησης εξαρτάται από μία σειρά τυπικών (θεσμικών) ή άτυπων παραγόντων, ιδιωτικού ή δημοσίου χαρακτήρα. Ενδεικτικά αναφέρουμε: α. την οικογένεια και το φιλικό περιβάλλον β. τον έντυπο και ηλεκτρικό τύπο γ. τα ιδιωτικά και δημόσια γραφεία εργασίας (ΟΑΕΔ), τα οποία τείνουν στη διεύρυνση των γεωγραφικών ορίων των τοπικών αγορών με την εφαρμογή σύγχρονων συστημάτων πληροφορικής.

Εμπειρικά, υπάρχουν τρεις μέθοδοι για τον ορισμό των ορίων μιας τοπικής αγοράς εργασίας. Πρώτον, η δυνατότητα προσπέλασης στον τόπο εργασίας από τον τόπο κατοικίας. Συμβατικά και πάλι, τα όρια της τοπικής αγοράς εργασίας ορίζονται ως το εύρος μιας περιοχής που απέχει, το μέγιστο, μια ώρα από το χώρο εργασίας με δημόσια μέσα μεταφοράς σε ώρα αιχμής, που συνήθως συμπίπτει με την έναρξη-λήξη του ωραρίου εργασίας. Δεύτερον, τα όρια μιας τοπικής αγοράς εργασίας μπορούν να οριστούν – λιγότερο επακριβώς – με την εκτίμηση του φόρτου μετακινήσεων κατά τις ώρες έναρξης και περάτωσης της εργάσιμης ημέρας. Τρίτη μέθοδος είναι η εξακρίβωση, βάσει ερωτηματολογίων, των περιοχών κατοικίας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις μιας περιοχής.

Λειτουργίες της αγοράς εργασίας

Η αγορά εργασίας ως θεσμός ιστορικά καθορισμένος, υπάρχει ως αποτέλεσμα κοινωνικών μετασχηματισμών, συγκροτείται και εμπεδώνεται με την κυριαρχία του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής (Δεδουσόπουλος, Α, 1998:21), καλείται δε να επιτελέσει δύο βασικές λειτουργίες. Η πρώτη συνίσταται στην κατανομή των ατόμων

ανάμεσα σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, δηλαδή να εξασφαλίσει στην παραγωγική διαδικασία την κατάλληλη εργατική δύναμη (κατανομητική λειτουργία) και η δεύτερη στην κατανομή των εισοδημάτων, τα οποία προέρχονται από την συμμετοχή στις δραστηριότητες αυτές, ανάμεσα σε αυτούς που εργάζονται και, δια μέσου των δημοσίων και ιδιωτικών δαπανών, σε αυτούς που "νόμιμα" δεν εργάζονται. Η αγορά εργασίας, θεωρούμενη ως αγορά προϊόντος, τροφοδοτεί τις επιχειρήσεις και τα κρατικά ιδρύματα με εργατική δύναμη και τα νοικοκυριά με εισόδημα.

Η αποτελεσματική επιτέλεση της μίας όμως λειτουργίας δεν συνεπάγεται κατ' ανάγκη και την αποτελεσματική επιτέλεση της άλλης. Ο μηχανισμός της αγοράς συνήθως επιτελεί ικανοποιητικά την πρώτη λειτουργία, μέσα από το κίνητρο του μισθού, δηλαδή της τιμής της εργατικής δύναμης. Η επιτέλεση της δεύτερης λειτουργίας, της αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης, αφήνεται σε συστήματα εκτός της αγοράς εργασίας η λειτουργία των οποίων δεν βασίζεται σε σχέσεις ανταλλαγής ούτε υπόκειται στη λογική της κερδοφορίας.

1.2 Οι νεοκλασικές θεωρίες της αγοράς εργασίας.

1.2.1 Τα βασικά χαρακτηριστικά των νεοκλασικών υποδειγμάτων.

Τα υποδείγματα αυτά βασίζονται στην υπόθεση ότι υπάρχει πλήρης ανταγωνισμός. Όσον αφορά στην πλευρά της προσφοράς εργασίας γίνεται η υπόθεση ότι οι εργαζόμενοι έχουν πλήρη γνώση των αμοιβών, των υπαρχουσών ευκαιριών, κενών θέσεων, συνθηκών απασχόλησης και όλων των άλλων στοιχείων που έχουν σχέση με την αγορά εργασίας, συμπεριφέρονται ορθολογικά, που σημαίνει ότι είναι σε θέση να αντιδρούν στις μισθολογικές διαφορές μετακινούμενοι ελεύθερα από μία εργασία σε άλλη, και παίρνουν μόνοι τους τις σχετικές αποφάσεις (δεν υπάρχουν εργατικά συνδικάτα). Όσο αφορά στην πλευρά της ζήτησης για εργασία γίνεται η υπόθεση ότι οι εργοδότες έχουν πλήρη γνώση των συνθηκών της αγοράς, συμπεριφέρονται ορθολογικά επιδιώκοντας τη μεγιστοποίηση του κέρδους τους, και ενεργούν ανεξάρτητα ο ένας από τον άλλο χωρίς να έχει κανένας τη δύναμη να επηρεάσει την αγορά.

1.2.2. Το βασικό νεοκλασικό υπόδειγμα .

Η θεωρία της οριακής παραγωγικότητας μπορεί να εφαρμοσθεί στην ζήτηση όλων των παραγωγικών συντελεστών. Στην απλούστερη μορφή της υποθέτει ότι οι επιχειρήσεις λειτουργούν σ' ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον στην αγορά προϊόντος και στην αγορά των συντελεστών παραγωγής και αντιμετωπίζουν μία απόλυτα ελαστική καμπύλη προσφοράς εργασίας. Οι επιχειρήσεις επιδιώκουν την μεγιστοποίηση των κερδών τους, έχουν πλήρη γνώση των χαρακτηριστικών των εργαζομένων και αντιμετωπίζουν σταθερή και γνωστή ζήτηση για τα προϊόντα. Το μόνο κόστος στην απασχόληση περισσότερων εργαζομένων είναι το ύψος του μισθού, το οποίο κάνει την εργασία ένα απόλυτο μεταβλητό συντελεστή παραγωγής. Η τεχνολογία είναι δεδομένη και ενσωματωμένη στην συνάρτηση παραγωγής όπου οι συντελεστές παραγωγής δεν μπορούν να υποκατασταθούν πλήρως μεταξύ τους (είναι ατελή υποκατάστατα). Η εργασία θεωρείται ως απόλυτα ομοιογενής και καθώς η επιχείρηση ενδιαφέρεται για την παραγωγικότητα της, οι εργαζόμενοι με τα ίδια προσόντα αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο. Ταυτόχρονα, η επιχείρηση απασχολεί διάφορους συντελεστές και διάφορες εργασιακές δεξιότητες, σε αναλογίες, που προσδιορίζονται από την παραγωγική διαδικασία και από τις δυνατότητες της σε συνάρτηση με τιμές των συντελεστών. Η επιπρόσθετη εργασία υπάρχει μέχρι του σημείου όπου το οριακό κόστος πρόσληψης ισοδυναμεί με το οριακό έσοδο από την πώληση του παραγόμενου προϊόντος της εργασίας αυτής .

Με τους λοιπούς παράγοντες σταθερούς μία πτώση των μισθών θα οδηγήσει στην αύξηση της ζητούμενης εργασίας. Το γεγονός αυτό συμβαίνει λόγω της ύπαρξης του αποτελέσματος υποκατάστασης (substitution effect), καθώς η υποκατάσταση άλλων συντελεστών με εργασία γίνεται σχετικά φθηνότερη. Ταυτόχρονα, όμως το αποτέλεσμα κλίμακας αυξάνει την ζήτηση εργασίας (και των άλλων συντελεστών), ως αποτέλεσμα της μείωσης του συνολικού κόστους, που προκύπτει από την πτώση της τιμής της εργασίας.

Η προσφορά εργασίας, στο βασικό νεοκλασικό υπόδειγμα, προκύπτει από την προσπάθεια των ατόμων να μεγιστοποιήσουν την ικανοποίηση που αντλούν από την κατανομή του χρόνου τους ανάμεσα στην εργασία και την σχολή. Τα άτομα επιθυμούν να αντλήσουν τη μέγιστη δυνατή ικανοποίηση από την κατανάλωση των προϊόντων (που αγοράζουν με το εισόδημα τους) και από τηςσχόλης, έχουν δε σταθερές

προτιμήσεις ανάμεσα στα αγαθά και στη σχολή, καθώς και πλήρη γνώση των ευκαιριών και των δυνατοτήτων απασχόλησης που επικρατούν στην αγορά εργασίας. Οι εργασίες, σε κάθε επίπεδο απασχόλησης εξειδίκευσης, είναι ιδανικές και προσφέρουν τον ίδιο ακριβώς μισθό. Το κάθε άτομο προσφέρει επιπρόσθετες ώρες εργασίας, μέχρι του σημείου όπου ο οριακός λόγος υποκατάστασης αγαθών και σχολής, με βάση τις προτιμήσεις του ισοδυναμεί με τον ωριαίο μισθό. Μία άνοδος του μισθού θα οδηγήσει σε αύξηση των διαφυγόντων εσόδων από την κατανάλωση σχολής (θα καταστήσει την σχολή περισσότερο ακριβή). Ο εργαζόμενος από την μία πλευρά θα εργασθεί περισσότερο σε βάρος της σχολής, αλλά ταυτοχρόνως η άνοδος του μισθού θα οδηγήσει στο εισοδηματικό αποτέλεσμα, δηλαδή θα οδηγήσει στην αύξηση κατανάλωσης σχολής, στο βαθμό που ο εργαζόμενος θεωρεί την σχολή κανονικό αγαθό. Το αποτέλεσμα υποκατάστασης θα αυξήσει την προσφορά εργασίας ενώ το εισοδηματικό αποτέλεσμα θα την μειώσει. Το τελικό αποτέλεσμα δεν είναι εκ των προτέρων γνωστό και εξαρτάται από την ύπαρξη και την επικράτηση άλλων παραγόντων.

Οι, με αυτόν τον τρόπο, προσδιοριζόμενες ποσότητες της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας οδηγούν στο προσδιορισμό του επιπέδου ισορροπίας της απασχόλησης, κάτω από την βασική υπόθεση, ότι η αγορά βρίσκεται σε πλήρη ανταγωνισμό. Η ισορροπία επιτυγχάνεται από τις πιέσεις, που δημιουργούν η υπερβάλλουσα ζήτηση και προσφορά. Οι μισθοί θα πρέπει να είναι ίδιοι παντού στην αγορά εργασίας και να ισοδυναμούν στο σημείο ισορροπίας, με το οριακό έσοδο του προϊόντος.

Άρα υποδείγματα της νεοκλασικής θεωρίας είναι: η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, της αναζήτησης εργασίας και των συμβάσεων.

Η νεοκλασική θεωρία έχει επικριθεί για την απλοϊκότητα ή το μη ρεαλισμό ορισμένων παραδοχών της. Για παράδειγμα, αμφισβητείται ότι ισχύει πάντοτε η παραδοχή της μεγιστοποίησης του κέρδους, αφού ορισμένες επιχειρήσεις πληρώνουν υψηλότερες αμοιβές απ' ό,τι είναι αναγκαίο. Επίσης υποστηρίζεται ότι δεν είναι βάσιμη η παραδοχή ότι η ζήτηση και η προσφορά για εργασία είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους π.χ. μετά από μια σημαντική αύξηση της αμοιβής της εργασίας η ζήτηση για εργασία μπορεί να αυξηθεί λόγω αύξησης της ζήτησης προϊόντων ή λόγω βελτίωσης της αποδοτικότητας. Γενικώς, αν και η νεοκλασική θεωρία είναι πολύ χρήσιμη για την ερμηνεία πολλών φαινομένων στην αγορά εργασίας, οι δυνατότητες

εφαρμογής της περιορίζονται από τις παραδοχές στις οποίες βασίζεται. Επιπλέον, στη θεωρία αυτή δε λαμβάνεται υπόψη η ύπαρξη θεσμικών παραγόντων που είναι πολύ σημαντικοί στις σύγχρονες οικονομίες.

Σχετικά με τις δυνατότητες εφαρμογής της νεοκλασικής θεωρίας έχει προταθεί ότι πρέπει να γίνεται διάκριση μεταξύ εσωτερικών και εξωτερικών αγορών εργασίας (internal and external labour markets). Τα προβλήματα που παρουσιάζει η νεοκλασική θεωρία οδήγησαν στη διατύπωση μίας άλλης κατηγορίας θεωριών, που είναι γνωστές ως θεωρίες της τμηματοποίησης της αγοράς εργασίας. Από τις εν λόγω θεωρίες πρώτη διατυπώθηκε η θεωρία για τη "δυναδική αγορά εργασίας".

Συμπληρωματικές της παραπάνω θεωρίας είναι οι θεωρίες της πολλαπλής τμηματοποίησης της αγοράς εργασίας, οι οποίες λαμβάνουν υπόψη το ότι μπορεί να υπάρχουν περισσότεροι τομείς στην αγορά εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2.1 Η θέση της γυναικός στην ΕΕ.

Οι πρόσφατες έρευνες και στατιστικές σε ευρωπαϊκό επίπεδο αποδεικνύουν ότι η ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας δεν έχει επιτευχθεί παρά την νομική κατοχύρωση των δικαιωμάτων των γυναικών με τις πολιτικές και δράσεις για την καταπολέμηση των διακρίσεων από τα κράτη-μέλη.

Αυτό φαίνεται κυρίως από την μικρότερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Σ' όλες τις χώρες της ΕΕ το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών ηλικίας 14 μέχρι 64 ετών στο εργατικό δυναμικό είναι πολύ χαμηλότερο σε σύγκριση με τα αντίστοιχα ποσοστά των ανδρών. Ενδεικτικά, αναφέρεται ότι το 1991 στην ΕΕ-12 το μέσο ποσοστό συμμετοχής των ανδρών ήταν 67,5% και για τις γυναίκες το 42,6%. Το 2001 η διαφορά των ποσοστών συμμετοχής των δύο φύλων κυμαίνονταν στο 20% ενώ το 2005 στην ΕΕ των 25 το ποσοστό συμμετοχής των ανδρών ήταν 72,9% και των γυναικών 55,5%.

Σημαντική είναι και η διαφορά των μισθών μεταξύ των δύο φύλων (μισθολογικό χάσμα) όπως και τα μεγάλα ποσοστά ανεργίας των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες. Κατά το έτος 1993 το μέσο ποσοστό ανεργίας των γυναικών στις 12 χώρες της ΕΕ ήταν 12,3% ενώ για τους άνδρες το αντίστοιχο ήταν 9,3%. Επίσης το 2002 το ποσοστό ανεργίας των γυναικών ανέρχονταν στο 15% ενώ το αντίστοιχο των ανδρών ανήλθε

στο 6,4%. Το πρόβλημα της ανεργίας παρουσιάζεται ιδιαίτερα οξύ για τις γυναίκες κάτω των 25 ετών. Ιδιαίτερα στις χώρες του Νότου (Ιταλία, Ισπανία, Ελλάδα) η ανεργία αυτής της ομάδας των γυναικών βρίσκεται σε πολύ ψηλά επίπεδα. Έτσι, το πρόβλημα της ανεργίας είναι ένα κατεξοχήν "γυναικείο" πρόβλημα. Μάλιστα οι γυναίκες αντιμετωπίζουν όχι μόνο μεγαλύτερες πιθανότητες να μείνουν άνεργες αλλά και μικρότερες πιθανότητες να λάβουν επιδόματα ανεργίας ή άλλη οικονομική βοήθεια.

Η δυσμενής θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας φαίνεται και από την συγκέντρωσή τους σε ορισμένους επαγγελματικούς κλάδους, επαγγέλματα ή θέσεις που χαρακτηρίζονται από χαμηλά εισοδήματα, περιορισμένες προοπτικές για εξέλιξη και ασταθή απασχόληση. Από την άλλη πλευρά απουσιάζουν πλήρως ή υποεκπροσωπούνται σε κάποιους άλλους. Παρ' ότι τα τελευταία χρόνια σημειώθηκε αύξηση της γυναικείας απασχόλησης το πρόβλημα της σχετικά μεγάλης συγκέντρωσης των γυναικών δεν αμβλύθηκε. Αντίθετα η συγκέντρωση αυτή έγινε εντονότερη γιατί τα επαγγέλματα και οι κλάδοι που παραδοσιακά απασχολούνταν περισσότερες γυναίκες παρουσίασαν μεγάλη ανάπτυξη (εκπαίδευση, υγεία, εστιατόρια και ξενοδοχεία, ασφάλειες και άλλα).

Η συγκέντρωση των γυναικών είναι όχι μόνο οριζόντια, δηλαδή αναφορικά με ορισμένους τομείς και κλάδους, αλλά και κάθετη. Παρά τη σημαντική βελτίωση στο επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης τους οι γυναίκες συγκεντρώνονται συνήθως στις χαμηλότερες βαθμίδες της ιεραρχίας και εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα στην προσπάθειά τους να φθάσουν σε υψηλότερες θέσεις. Το πρόβλημα αυτό έχει αποκληθεί "φαινόμενο της γυάλινης οροφής".

Άλλα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης είναι η παρουσία των γυναικών σε επαγγέλματα ευέλικτων μορφών απασχόλησης (μερική απασχόληση, κατ' οίκον εργασία, προσωρινή ή εποχιακή εργασία) η μη κάλυψη τους από συλλογικές συμβάσεις, η έλλειψη ευκαιριών απασχόλησης, η αδυναμία εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής καθώς και η μειωμένη συμμετοχή τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και η απουσία τους από θέσεις ευθύνης. Σύμφωνα με άρθρο του economist το 2005 η γενικότερη συμμετοχή των γυναικών στην εξουσία είναι χαμηλή.

Παρά την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης τα ποσοστά στο σύνολο των ευρωπαϊκών κρατών (EE-27) εξακολουθούν να είναι χαμηλότερα από αυτά των

ανδρών, ενώ εξακολουθεί να ισχύει ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε "ανδρικά" και "γυναικεία". Έτσι, παρά την παρουσία τους σήμερα σε επαγγέλματα στα οποία στο παρελθόν κυριαρχούσαν οι άνδρες όπως (μηχανικοί, ψυκτικοί και άλλα) παρατηρείται και μια αυξημένη συγκέντρωσή τους σε επαγγέλματα γραφείου, πωλήσεων και υπηρεσιών, κυρίως σε κλάδους όπως η υγεία και η εκπαίδευση.

Άλλο ένα σοβαρό πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στο χώρο εργασίας είναι η σεξουαλική παρενόχληση. Έρευνες στην ΕΕ έδειξαν πως το 40% με 50% των εργαζόμενων γυναικών έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση. Το φαινόμενο αυτό παρατηρείται σε όλους τους εργασιακούς χώρους. Οι λεκτικές μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης είναι οι πλέον διαδεδομένες και εκτιμάται ότι τις υφίστανται τα 2/3 των εργαζόμενων γυναικών. Η υποδεέστερη θέση τους στην επαγγελματική ιεραρχία και η μεγάλη ανεργία των γυναικών αποθαρρύνουν την αντιμετώπιση και την καταγγελία του προβλήματος. Οι γυναίκες θεωρούν πως έτσι θέτουν σε κίνδυνο τη θέση εργασίας τους ή τις ευκαιρίες επαγγελματικής σταδιοδρομίας που μπορεί να τους παρουσιαστούν.

Παράλληλα, η μητρότητα και η μη διευκόλυνση των γυναικών στις αυξημένες οικογενειακές τους υποχρεώσεις καθιστά την εύρεση και τη διατήρηση θέσεων αμειβόμενης εργασίας ιδιαίτερα δυσχερή. Η κοινωνικά αποδεκτή και σε μεγάλο βαθμό επιβαλλόμενη προτεραιότητα των οικογενειακών ρόλων για τις γυναίκες αναπαράγει τον "συμπληρωματικό" οικονομικό τους ρόλο.

2.1.1. Προσδιοριστικοί παράγοντες της γυναικείας απασχόλησης.

Οι παράγοντες που επηρεάζουν το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης είναι οικονομικοί, θεσμικοί και κοινωνικοί. Το υψηλό επίπεδο της μακροχρόνιας ανεργίας μίας χώρας επηρεάζει σε κάποιο βαθμό τη συμμετοχή των γυναικών (κυρίως των νέων) στο εργατικό δυναμικό, αφού λειτουργεί αποθαρρυντικά στη διαδικασία εύρεσης εργασίας. Οι χώρες του Βορρά, όπως η Φιλανδία, η Σουηδία, η Ιρλανδία, η Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο παρουσιάζουν τις μικρότερες ανισότητες στα ποσοστά ανεργίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, ενώ στις χώρες του Νότου όπως στην Ισπανία, την Ιταλία και την Ελλάδα, καταγράφονται μεγαλύτερες ανισότητες. Έτσι, η συμμετοχή των γυναικών επηρεάζεται από το βαθμό ανάπτυξης του τομέα των υπηρεσιών ή άλλων κλάδων που δημιουργούν περισσότερες ευκαιρίες για τις γυναίκες, μέσω και της μερικής απασχόλησης. Οι συνθήκες που επικρατούν σε αυτούς

τους κλάδους της οικονομίας επηρεάζουν τόσο το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό όσο και το ποσοστό απασχόλησης και ανεργίας.

Το θεσμικό πλαίσιο των αγορών εργασίας παίζει επίσης σημαντικό ρόλο στο βαθμό της γυναικείας απασχόλησης. Γενικά, η θεσμοθετημένη προστασία που παρέχεται στους εργαζομένους είναι υψηλότερη στην Ευρώπη και στην Ελλάδα από ότι στις ΗΠΑ, με συνέπεια ο βαθμός ακαμψίας των αγορών εργασίας στην Ευρώπη και στην Ελλάδα να είναι πολύ μεγαλύτερος από αυτό των ΗΠΑ, παρά τις όποιες βελτιώσεις έχουν σημειωθεί στις δύο τελευταίες στις ευρωπαϊκές χώρες. Γενικά, οι χώρες οι οποίες διαχρονικά χαρακτηρίζονται από έντονες δυσκαμψίες στην αγορά εργασίας χαρακτηρίζονται από τα πολύ χαμηλά ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και υψηλά ποσοστά ανεργίας των γυναικών. Τέτοιου είδους παράγοντες περιλαμβάνουν το υψηλό κόστος αυξομείωσης της απασχόλησης αναλόγως των συνθηκών που επικρατούν στην αγορά, μεγάλες δυσκολίες στην εφαρμογή της μερικής απασχόλησης, αδυναμία διευθέτησης του χρόνου εργασίας, υψηλά επιδόματα ανεργίας, υψηλές συντάξεις για πρόωρη συνταξιοδότηση των γυναικών, αποσύνδεση των αμοιβών από την παραγωγικότητα των εργαζομένων, μεγάλη επιρροή των εργατικών συνδικάτων, κ.α. Αντίθετα, χώρες που έχουν προχωρήσει στην εκλογίκευση των συνταξιοδοτικών τους συστημάτων και την ενίσχυση του βαθμού ελαστικότητας της αγοράς εργασίας (μετριασμός της επιρροής των εργατικών συνδικάτων, καλύτερος συνδυασμός ασφάλειας στην εργασία, δυνατότητα ευελιξίας της επιχείρησης, αυστηρότερα κριτήρια για την κατοχύρωση του δικαιώματος λήψης του επιδόματος ανεργίας, μείωση του φορολογικού βάρους από τη φορολογία εισοδήματος, προγράμματα επανένταξης ανέργων κ.α.) χαρακτηρίζονται από υψηλότερους βαθμούς γυναικείας απασχόλησης. Οι ρυθμίσεις για την προστασία των εργαζομένων, που πολλές φορές καθίστανται πολύπλοκες και γραφειοκρατικές, λειτουργούν αποθαρρυντικά για τη διαδικασία ευέλικτης πρόσληψης και απόλυσης προσωπικού από την πλευρά των εργοδοτών και συνεπώς, επηρεάζουν αρνητικά τις προοπτικές απασχόλησης των γυναικών. Επίσης, χαμηλότερα ποσοστά αναπλήρωσης εισοδήματος μέσω του επιδόματος ανεργίας ή μικρότερη χρονική διάρκεια της καταβολής του επιδόματος, δημιουργούν ισχυρότερα κίνητρα για εξεύρεση εργασίας. Η φορολογία είναι ένας από τους βασικούς προσδιοριστικούς παράγοντες της γυναικείας απασχόλησης. Σε χώρες όπου το εισόδημα της συζύγου προστίθεται στο εισόδημα του συζύγου, η φορολογική επιβάρυνση είναι μεγαλύτερη διότι ανέρχονται

σε ανώτερα φορολογικά κλιμάκια, αντίθετα, σε χώρες, όπως στην Ελλάδα, όπου το εισόδημα της συζύγου φορολογείται ξεχωριστά, η φορολογική επιβάρυνση δεν αποτελεί αντικίνητρο για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Επιπλέον, τα προγράμματα επιμόρφωσης και ένταξης των ανέργων φαίνεται ότι έχουν μικρή, αλλά θετική επίπτωση στη γυναικεία απασχόληση.

Τέλος, σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι προσωπικές προτιμήσεις, οι συνήθειες και ιδιαιτερότητες της εκάστοτε κοινωνίας, ιδιαίτερα όσον αφορά την εργασία συγκεκριμένων ηλικιακών κατηγοριών εργαζομένων γυναικών. Για παράδειγμα, η απόκτηση πτυχίου ή μεταπτυχιακού τίτλου ως εναλλακτική λύση στην αναζήτηση εργασίας έχει μεγάλη βαρύτητα στις μικρές ηλικίες, ενώ η μητρότητα στις μεγαλύτερες.

2.1.2. Μισθολογικό χάσμα.

Η μεγαλύτερη ανισότητα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας παρουσιάζεται στην περίπτωση των αποδοχών. Το μισθολογικό χάσμα αναφέρεται στην ανισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας. Παρά την ύπαρξη σχετικής νομοθεσίας σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την καθιέρωση της αρχής "ίση αμοιβή για ίση εργασία" οι διαφορές στις αμοιβές ανδρών και γυναικών υφίστανται ακόμα.

Το φαινόμενο είναι πανευρωπαϊκό και δεν πλήττει μόνο την Ελλάδα ή ορισμένες χώρες. Σύμφωνα με επίσημα στοιχεία της Eurostat το 2007 η μέση διαφορά μισθών για τις χώρες της Ευρώπης ανέρχεται στο 17.4%. Σε κάποιες από αυτές όπως η Ιταλία, το Βέλγιο και η Σλοβενία η διαφορά είναι μικρότερη του 10%, σε κάποιες άλλες υπερβαίνει το 20% όπως Ολλανδία, Τσεχία, Κύπρο, Γερμανία και Ελλάδα, ενώ στην Εσθονία και Αυστρία φθάνει το 25%.

Οι παρατηρούμενες διαφοροποιήσεις κατά χώρα αντανακλούν κυρίως την ιδιαιτερότητα της κάθε τοπικής αγοράς. Παραδείγματος χάρη σε κάποιες χώρες η μικρή διαφορά μπορεί να οφείλεται στο ότι στην αγορά εργασίας προτιμούν να εισέρχονται κυρίως γυναίκες υψηλότερου μορφωτικού επιπέδου ενώ σε άλλες περισσότερο απορρυθμισμένες αγορές, είναι πιθανό οι γυναίκες να καταλαμβάνουν περισσότερο θέσεις μερικής απασχόλησης.

Οι διαφορές στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών ποικίλουν ανάλογα με την ηλικία και το επίπεδο εκπαίδευσης. Οι διαφορές είναι σχετικά μικρές για τα νέα

άτομα, αυξάνονται με την ηλικία και φθάνουν το μέγιστο προς στο μέσο και το τέλος της καριέρας των εργαζομένων. Στις περισσότερες χώρες οι διαφορές αυτές είναι μεγαλύτερες για τα δύο άκρα της εκπαιδευτικής κλίμακας, δηλαδή για γυναίκες με ελάχιστη ή καθόλου εκπαίδευση και για γυναίκες με υψηλή εκπαίδευση.

Επίσης οι διαφορές αυτές δεν οφείλονται συνήθως στο γεγονός ότι δύο άτομα, ένας άνδρας και μία γυναίκα, μπορεί να απασχολούνται στην ίδια επιχείρηση, να κάνουν ακριβώς την ίδια εργασία και να πληρώνονται διαφορετικά, αλλά στο γεγονός ότι οι γυναίκες απασχολούνται συνήθως σε τομείς, κλάδους ή θέσεις που χαρακτηρίζονται από χαμηλότερες αμοιβές. Ένας άνδρας και μία γυναίκα μπορεί να έχουν ακριβώς τα ίδια προσόντα αλλά να απασχολούνται σε διαφορετικούς κλάδους ή θέσεις και για το λόγο αυτό να έχουν διαφορετικές αμοιβές.

Χαρακτηριστικό είναι επίσης πως σε σύγκριση με το δημόσιο τομέα μεγαλύτερη μισθολογική διαφορά παρατηρείται στον ιδιωτικό τομέα. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός πως στον ιδιωτικό τομέα επικρατούν μεγαλύτερες διακρίσεις λόγω φύλου. Μεγαλύτερα περιθώρια για άμεσες διακρίσεις στις αμοιβές υπάρχουν στις μικρές απ' ότι στις μεγάλες επιχειρήσεις, διότι η διάθρωση των μισθών είναι αδιαφανής, τα συνδικάτα απουσιάζουν και οι συνάδελφοι φοβούμενοι αντίποινα από τον εργοδότη είναι απρόθυμοι να καταθέσουν στα δικαστήρια υπέρ μίας εργαζόμενης που υφίσταται διάκριση.

Άλλοι παράγοντες που οδηγούν στις μισθολογικές διαφορές είναι α) οι εργοδοτικές πρακτικές β) οι συλλογικές διαπραγματεύσεις που καθορίζουν τους βασικούς μισθούς στα επαγγέλματα και τους κλάδους γ) οι κοινωνικές αντιλήψεις περί κατώτερης αξίας της γυναικείας εργασίας σε σχέση με την ανδρική και δ) η μικρή συνδικαλιστική δύναμη των εργαζομένων στα επαγγέλματα και τους κλάδους που επικρατούν οι γυναίκες ε) επίσης διαφορετική είναι και η αγορά εργασίας για κάθε φίλο χωριστά. Οι άνδρες είναι μεγαλύτεροι σε ηλικία, έχουν μεγαλύτερη εμπειρία εργασίας, εργάζονται περισσότερες ώρες και κατέχουν κυρίως full-time και μόνιμες θέσεις σε αντίθεση με τις γυναίκες που κατέχουν το μεγαλύτερο ποσοστό των εργασιών μερικής απασχόλησης. Και αυτό θα μπορούσε να εξηγήσει τις διαφορές των μισθών μεταξύ των δύο φύλων παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες συνολικά είναι υψηλότερου μορφωτικού επιπέδου από τους άνδρες.

Έχει διαπιστωθεί πως η διαφορά στο είδος των πτυχίων μεταξύ ανδρών και γυναικών εξηγεί μόνο το 8.5%-10% της μισθολογικής διαφοράς ενώ το 42% της διαφοράς παραμένει ανεξήγητο και οφείλεται σε παράγοντες διάκρισης φύλου.

Το κλείσιμο της ψαλίδας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών προϋποθέτει πέρα από πολλά άλλα και την διευκόλυνση των γυναικών ώστε να μην διακόπτουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα και να επανεντάσσονται στην αγορά εργασίας χωρίς υποβάθμιση του μισθού και των όρων απασχόλησης τους. Απαιτεί ακόμα τη βελτίωση των προοπτικών προαγωγής και επαγγελματικής τους εξέλιξης.

2.1.3. Ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Η χρήση των τεχνολογιών και η πορεία προς την κοινωνία της πληροφορίας επιφέρει ριζικές μεταβολές στα υποδείγματα εργασίας και απασχόλησης. Μία τέτοια αλλαγή είναι η εμφάνιση των "ευέλικτων" ή "άτυπων" μορφών απασχόλησης. Ο όρος αυτός χρησιμοποιείται για να περιγράψει τις μορφές εκείνες της απασχόλησης που αποκλίνουν από το κανονικό μοντέλο εργασίας το οποίο παραπέμπει στη σχέση εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης (για την Ελλάδα 40 ώρες εβδομαδιαίως) αορίστου χρόνου, δηλαδή για εργασία που παρέχεται έναντι μισθού ή ωρομισθίου και είναι εξαρτημένη από τον εργοδότη. Θα πρέπει να διευκρινιστεί πως η έννοια της ευελιξίας στην αγορά εργασίας δεν αφορά μόνο τις ώρες εργασίας αλλά και το εργασιακό καθεστώς (αορίστου ή ορισμένου χρόνου) αλλά και τους μισθούς καθώς και τα εργασιακά δικαιώματα (συντάξεις, επιδόματα, άδειες, κοινωνική ασφάλιση και άλλα).Σ' αντίθεση λοιπόν με την πλήρη απασχόληση που ορίζεται ως η καθημερινή και σε πλήρες ωράριο παροχή εργασίας υπάρχουν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Αυτές είναι οι παρακάτω:

- α)μερική απασχόληση
- β)προσωρινή απασχόληση
- γ)εργασία με βάρδιες και εργασία τη νύχτα
- δ)συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και μίσθωσης έργου
- ε)εργασία στο σπίτι
- στ)εργασία το σαββατοκύριακο

Μερική απασχόληση είναι η παροχή εργασίας μικρότερης σε χρόνο από την πλήρη με καταβολή μειωμένου μισθού. Η μερική απασχόληση εμφανίζεται με διάφορες μορφές, όπως:

- α)καθημερινή απασχόληση με μειωμένο ωράριο
- β)απασχόληση για λιγότερες από 5 ή 6 ημέρες την εβδομάδα με μειωμένο ωράριο
- γ)απασχόληση για λιγότερες από 5 ή 6 ημέρες την εβδομάδα με πλήρες ωράριο
- δ)εκ περιτροπής εργασία

Η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας καθορίζεται από τη θέση τους στην οικογένεια και από το γεγονός ότι σηκώνουν το βάρος της οικιακής εργασίας. Υποχρεώνονται να δεχθούν μερική απασχόληση ή δουλειές με δυσμενέστερους όρους εργασίας οι οποίες μπορούν να συνδυαστούν εύκολα με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Οι θέσεις που προσφέρονται για μερική απασχόληση καταλαμβάνονται ως επί το πλείστον από γυναίκες. Πρόκειται για χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας (τηλεφωνήτριας, καθαρίστριας κα) και σε αυτό το καθεστώς συμβάλλει και η ανύπαρκτη σχεδόν συνδικαλιστική δράση των ομάδων που απασχολούνται μερικώς. Για τις θέσεις αυτές δεν απαιτείται ειδικότητα, ούτε ιδιαίτερη ευκαιρία για επαγγελματική εκπαίδευση. Οι μερικά απασχολούμενοι αποτελούν μία κατηγορία εργαζομένων των οποίων τα νομικά δικαιώματα υστερούν έναντι εκείνων των εργαζομένων με κανονική απασχόληση.

Σύμφωνα με τους μελετητές, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης τείνουν να ενισχύουν και ν' αναπαράγουν τον "παραδοσιακό" ρόλο της γυναίκας, παρά να τον ανατρέπουν, διότι πέρα από ορισμένα κοινά για τους εργαζομένους χαρακτηριστικά, οι μορφές αυτές απασχόλησης αφορούν ειδικά τις γυναίκες εργαζόμενες. Η κύρια προβληματική που αναδεικνύεται απ' τα επιστημονικά δημοσιεύματα αφορά τους όρους με τους οποίους οι γυναίκες εισέρχονται στην εν λόγω αγορά εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, είναι κυρίαρχη η άποψη ότι με την επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης επιβεβαιώνεται καταρχήν ο συμπληρωματικός χαρακτήρας της γυναικείας εργασίας και η ευκαιριακή συμμετοχή της γυναίκας στην παραγωγή. Επιπλέον, αποτρέπεται η πλήρης και ισότιμη συμμετοχή της γυναίκας στην παραγωγή, καθώς εγκλωβίζεται στο δίλλημα "αβέβαιη και υποβαθμισμένη δουλειά ή ανεργία". Επίσης, με την ευρεία συμμετοχή των γυναικών στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης ενισχύεται η παραδοσιακή διάκριση ανάμεσα σε "ανδρικά" και "γυναικεία" επαγγέλματα, ενώ διαιρείται κατά κάποιον τρόπο η αγορά εργασίας σ' ένα κορμό εργαζομένων γένους αρσενικού (με πλήρη απασχόληση, υψηλή ειδίκευση και ικανοποιητικές αποδοχές) και σε μία περιφέρεια εργαζομένων γένους θηλυκού (με επισφαλή απασχόληση, ανειδίκευτη και με χαμηλές αποδοχές).

Βέβαια, υπάρχουν και κοινωνιολόγοι που εκφράζουν αντίθετη άποψη. Εκτιμούν πως με τις νέες ευέλικτες μορφές απασχόλησης, οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας και έτσι περιορίζεται ο αποκλεισμός τους από αυτή.

Θα πρέπει να διευκρινιστεί πως και οι άνδρες επιλέγουν την ευέλικτη απασχόληση προκειμένου να ενισχύσουν το κύριο εισόδημά τους, σε αντίθεση με τις γυναίκες που επιδιώκουν μέσω αυτής να εξασφαλίσουν ένα κύριο και μοναδικό εισόδημα.

2.1.4 Οριζόντιος και κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός το πρόβλημα της γυάλινης οροφής.

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός αφορά στη συγκέντρωση ανδρών και γυναικών σε διαφορετικά επαγγέλματα. Ο διαχωρισμός αυτός παύει να υφίσταται όταν η αναλογία ανδρών και γυναικών σε κάθε επάγγελμα είναι ίδια με την αναλογία των φύλων στη συνολική απασχόληση. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός διακρίνεται σε οριζόντιο και κάθετο. Ο πρώτος αφορά την παρουσία των ανδρών και γυναικών σε συγκεκριμένους κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας και ο δεύτερος στις διαφορετικές θέσεις ιεραρχίας ανδρών και γυναικών στο εσωτερικό των κλάδων.

Αν και αναμενόταν πως η διεύρυνση του τομέα των υπηρεσιών, στον οποίο εισήλθαν μαζικά οι γυναίκες σ' όλες τις ευρωπαϊκές χώρες, θα περιορίζε τον επαγγελματικό διαχωρισμό, η αναβάθμιση του εργασιακού ρόλου των γυναικών δεν ήταν η προσδοκώμενη. Στην Ελλάδα ένα ποσοστό 65% απασχολείται στους κλάδους της γεωργίας, το λιανικό εμπόριο, τη δημόσια διοίκηση, την υγεία και πρόνοια, την εκπαίδευση, τα ξενοδοχεία και τα εστιατόρια. Αν και το φαινόμενο αυτό παρατηρείται έντονα στην χώρα μας, εντούτοις συνιστά ένα πανευρωπαϊκό πρόβλημα της απασχόλησης των γυναικών. Επιβεβαιώνεται έτσι η ύπαρξη οριζόντιου διαχωρισμού που αναπαράγει τη διάκριση ανάμεσα σε "ανδρικά" και "γυναικεία" επαγγέλματα το οποίο οδηγεί στον αποκλεισμό των γυναικών από κάποια επαγγέλματα και στην συγκέντρωσή τους σε χαμηλά αμειβόμενες εργασίες.

Ως προς τον κάθετο διαχωρισμό, τεκμηριώνεται ότι παρά τις σημαντικές αλλαγές που έχουν σημειωθεί με τη μαζική είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας και παρά την διείδυσή τους σε επαγγέλματα, ειδικεύσεις και θέσεις της επαγγελματικής ιεραρχίας από τις οποίες ήταν στο παρελθόν αποκλεισμένες, σε ευρωπαϊκό επίπεδο η πρόσβαση των γυναικών στα υψηλότερα κλιμάκια είναι περιορισμένη ακόμα και στα επαγγέλματα που γυναικοκρατούνται. Γίνεται επομένως προφανής η ύπαρξη εμποδίων

που καθυστερούν ή και αποκλείουν την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών Το φαινόμενο αυτό αναφέρεται διεθνώς με τον όρο "γυάλινη οροφή" (glass ceiling), γιατί παρομοιάζεται με ένα αόρατο φράγμα που εμποδίζει τις γυναίκες να φθάσουν σε κορυφαίες θέσεις.

Οι νομοθετικές αλλαγές και οι προσπάθειες διάφορων διεθνών και εθνικών οργανισμών κατά τα τελευταία χρόνια δεν έχουν επιφέρει σημαντικές αλλαγές στον τομέα αυτό. Η "γυάλινη οροφή" που σε ορισμένες περιπτώσεις φαίνεται να είναι από ατσάλι, εξακολουθεί να υπάρχει και είναι ελάχιστες οι γυναίκες που έχουν κατορθώσει να την διαπεράσουν.

Το πρόβλημα αυτό δημιουργεί σοβαρές συνέπειες, όχι μόνο για τις προικισμένες εκείνες γυναίκες που εμποδίζονται να προχωρήσουν και να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους, αλλά και για ολόκληρη την κοινωνία. Με το να απουσιάζουν οι γυναίκες από τις διοικήσεις και τα υψηλόβαθμα κλιμάκια της ιεραρχίας των διάφορων οργανισμών, αποκλείεται η συμβολή τους στα κέντρα λήψης αποφάσεων, που παίζουν σημαντικό ρόλο για τη ζωή όλων των πολιτών. Έτσι καταπατείται η αρχή της δημοκρατικής αντιπροσώπευσης, παραβιάζεται η αρχή της ισότητας των ευκαιριών και στερείται το κοινωνικό σύνολο τις πολύτιμες υπηρεσίες που θα μπορούσαν να προσφέρουν οι γυναίκες.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι ένα σοβαρό και δύσκολο πρόβλημα για την εξέλιξη των γυναικών σήμερα αποτελεί η κυριαρχία των ανδρών σε όλες σχεδόν τις σημαντικές θέσεις. Λόγω της κυριαρχίας αυτής, υπάρχει αδυναμία των γυναικών να δημιουργήσουν την ανεπίσημη δύναμη που προέρχεται από σχέσεις και διασυνδέσεις με άτομα σε σχετικά υψηλές θέσεις, η οποία είναι απαραίτητη για την επιτυχία στον συνήθως σκληρό ανταγωνισμό για την κατάληψη των κορυφαίων θέσεων. Οι επιχειρήσεις, οι οργανισμοί, τα κόμματα, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι ίδιες οι κυβερνήσεις των περισσότερων χωρών κυριαρχούνται από άνδρες και η διείσδυση των γυναικών στα δίκτυα που δίνουν δύναμη είναι σχεδόν αδύνατη, εκτός αν τυχαίνει να έχουν οικογενειακές ή άλλες σχέσεις με άνδρες με δύναμη.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι ένα σημαντικό κίνητρο για τις διαπροσωπικές σχέσεις και τη δικτύωση που συνήθως χρειάζονται για να φθάσει κανείς σε υψηλές θέσεις, είναι η προσδοκία εκείνων που μετέχουν για παροχή ωφελημάτων, σε αμοιβαία βάση, όταν παρουσιαστεί η ευκαιρία. Επειδή όμως οι γυναίκες δεν έχουν συνήθως δύναμη και υπάρχει και η προσδοκία ότι δεν είναι πιθανό να αποκτήσουν δύναμη στο

μέλλον, η "αρχή της αμοιβαιότητας" αποθαρρύνει τη συμπερίληψή τους σε τέτοιου είδους σχέσεις και διασυνδέσεις. Έτσι δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος για τις γυναίκες: δεν τους δίνεται η δυνατότητα να καταλάβουν υψηλές θέσεις γιατί συνήθως δεν έχουν δύναμη και δεν μπορούν να αποκτήσουν δύναμη γιατί συνήθως βρίσκονται σε μη ανταγωνιστικές θέσεις.

Ένα επιπλέον πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον επαγγελματικό και πολιτικό χώρο είναι η ύπαρξη ελάχιστων μόνο επιτυχημένων γυναικών, που θα μπορούσαν να αποτελέσουν πρότυπα για τις υπόλοιπες γυναίκες και να τις στηρίξουν στην προσπάθειά τους να ανέβουν. Οι γυναίκες που αγωνίζονται να ανέβουν δε βρίσκουν υποστήριξη και βοήθεια, όχι μόνο από άνδρες, αλλά πολλές φορές ούτε και από τις λίγες γυναίκες που κατέχουν υψηλότερες θέσεις.

Τα εμπόδια στην εξέλιξη των γυναικών ενισχύονται και από την επικράτηση στα υψηλά κλιμάκια των διάφορων οργανισμών μίας κουλτούρας που είναι αποκλειστικά ανδρική και χαρακτηρίζεται από πνεύμα επιθετικότητας, κυριαρχίας και αυτοπροβολής. Οι γυναίκες που επιδιώκουν να καταλάβουν σχετικά σημαντικές θέσεις είναι υποχρεωμένες να υιοθετήσουν την κουλτούρα αυτή, πράγμα που όμως πολλές φορές έρχεται σε ριζική αντίθεση με τη δική τους προσωπικότητα και τις δικές τους πεποιθήσεις και απόψεις.

Επιπλέον, παρά το γεγονός ότι οι άνδρες δεν το παραδέχονται συνήθως, οι απόψεις τους για τις γυναίκες, τις δυνατότητές τους, τα χαρακτηριστικά τους και γενικά το ρόλο τους στη ζωή, είναι επηρεασμένες από πρότυπα άλλων εποχών. Έτσι, οι κρίσεις τους για τις γυναίκες στηρίζονται σε κριτήρια που είναι δύσκολο να κατανοηθούν και πολλές φορές είναι ιδιαίτερα αυστηρές. Το παραμικρό σφάλμα ή παράλειψη μίας γυναίκας συνήθως διογκώνεται και χρησιμοποιείται για γενικεύσεις σε βάρος όλων των γυναικών. Λόγω των προκαταλήψεων που υπάρχουν οι γυναίκες χρειάζονται να εργάζονται πολύ σκληρότερα και να αποδίδουν πολύ περισσότερο από τους άνδρες για να πείσουν για την αξία τους.

Για να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο αυτό θα πρέπει αφενός να υπάρχει πληροφόρηση για τα οφέλη που μπορούν να προκύψουν για ένα οργανισμό από την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και αφετέρου άσκηση πίεσεων από φορείς και άτομα που ενδιαφέρονται για την εφαρμογή της αρχής αυτής. Επιπλέον το κράτος θα πρέπει να ακολουθήσει πολιτική θετικών ενεργειών για τη δημιουργία συνθηκών που θα επιτρέψουν το σχηματισμό μιας ελάχιστης μάζας γυναικών σε κορυφαίες

θέσεις σε όλους τους φορείς της οικονομικής, της πολιτικής και της κοινωνικής δραστηριότητας. Βέβαια οι ίδιες οι γυναίκες θα πρέπει να αναλάβουν πρωτοβουλίες και ενέργειες, με τις οποίες θα πιάσουν τις κυβερνήσεις τους καθώς και τους αρμόδιους φορείς να αλλάξουν τις πρακτικές τους και να προχωρήσουν στην ανάληψη συγκεκριμένων ενεργειών για τη διόρθωση των μηχανισμών που προκαλούν τη γυάλινη "οροφή".

2.2 Η θέση των γυναικών στην Ελλάδα.

Όπως προαναφέρθηκε η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι δυσμενής παρά τις όποιες νομοθετικές ρυθμίσεις. Το φαινόμενο αυτό είναι πανευρωπαϊκό και επομένως παρατηρείται και στην Ελλάδα. Συνοπτικά, τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα, η γυναικεία απασχόληση παρουσιάζει τα παρακάτω βασικά χαρακτηριστικά: αύξηση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου των εργαζομένων γυναικών, αύξηση της απασχόλησης των γυναικών ως μισθωτών στο τριτογενή τομέα, αύξηση και διατήρηση των γυναικών σε υψηλά επίπεδα της μακροχρόνιας ανεργίας. Ωστόσο οι ερευνητές διαπιστώνουν μία σειρά αντιφατικών καταστάσεων και εξελίξεων όπως είναι η σταδιακή επιλογή "ανδρικών" και τεχνολογικά προηγμένων επαγγελμάτων και κλάδων αλλά και η περιορισμένη εκπροσώπηση των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα υψηλής υπευθυνότητας και κοινωνικού κύρους.

Ο συντελεστής συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό είναι απ' τους χαμηλότερους της Ευρωπαϊκής Ένωσης και υπολείπεται του μέσου συντελεστή συμμετοχής σ' αυτές. Επίσης η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό υπολείπεται σε σχέση με αυτής των ανδρών.

Πίνακας 1: Συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό

	ΕΛΛΑΔΑ	ΕΕ-15
ΣΥΝΟΛΟ	56,9	64,2
ΑΝΔΡΕΣ	71,7	72,9
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	42,7	55,5

Πηγή: Καζακόπουλος Λεωνίδας "Ανισότητες των φύλων στην απασχόληση, την εκπαίδευση και το εισόδημα", 2005

Αυτό βέβαια δεν σημαίνει πως η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια. Αξίζει να σημειωθεί πως οι περιφέρειες της Ελλάδας με το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών είναι κατά σειρά: Κρήτη, Α. Μακεδονία και Θράκη, Αττική, Ιόνια Νησιά, Πελοπόννησος, Κεντρική Μακεδονία, Δυτική Μακεδονία, Ήπειρο, Ν. Αιγαίο, Δυτική Ελλάδα, Θεσσαλία, Στερεά Ελλάδα, Β. Αιγαίο.

Στην Ελλάδα οι περισσότερες γυναίκες εργάζονται σε κορεσμένα επαγγέλματα και έχουν περιορισμένες διεξόδους στην αγορά εργασίας (π.χ. φιλολογία, ιστορία, θεολογία, βιολογία, χημεία, φαρμακευτική, νομική, δημοσιογραφία και άλλα). Επίσης, ένα σημαντικό ποσοστό των γυναικών συνεχίζουν να απασχολούνται σε παραδοσιακές "γυναικείες" ειδικότητες όπως είναι νοσοκόμες, μαίες, κοινωνικοί λειτουργοί, γραμματείς, πωλήτριες και άλλα. Οι ειδικότητες αυτές εμφανίζουν ικανοποιητικές διεξόδους στην αγορά εργασίας αλλά συνήθως διακρίνονται για χαμηλές αμοιβές, περιορισμένο κοινωνικό κύρος και δυνατότητες ιεραρχικής ανέλιξης. Σήμερα οι γυναίκες, αν και σε μικρό ποσοστό, αντιπροσωπεύονται σε κλάδους του δημοσίου με μονιμότητα εργασίας και υψηλό κύρος όπως ο δικαστικός, το διπλωματικό σώμα, την υγεία, την εκπαίδευση, τις τράπεζες και τη δημόσια διοίκηση γενικότερα.

Ωστόσο, θα πρέπει να γίνει ιδιαίτερη αναφορά στη σχεδόν πλήρη απουσία των γυναικών από τα κέντρα λήψης αποφάσεων στη χώρα μας. Η αριθμητική τους παρουσία στην Εθνική Βουλή, την Ευρωβουλή και στα ανώτερα κλιμάκια της Δικαστικής Εξουσίας, του εν γένει διοικητικού μηχανισμού, των πολιτικών κομμάτων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων ήταν και είναι ελάχιστη.

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με στοιχεία της ΕΣΥΕ (Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος) το μεγαλύτερο μέρος των γυναικών απασχολείται στον πρωτογενή και τον τριτογενή τομέα (εμπόριο, τράπεζες, υπηρεσίες), που συνήθως αποφέρουν χαμηλότερα εισοδήματα, και μόνο ένα σχετικά μικρό ποσοστό (περίπου το 17%) απασχολείται στο δευτερογενή τομέα, στον οποίο το ποσοστό συμμετοχής των ανδρών φθάνει το 80%. Τα τελευταία βέβαια χρόνια παρατηρείται μείωση του ποσοστού απασχόλησης των ανδρών στο δευτερογενή τομέα και αύξηση του ποσοστού των γυναικών.

Ένα άλλο χαρακτηριστικό της γυναικείας απασχόλησης είναι πως το μεγαλύτερο μέρος των γυναικών καταλαμβάνουν θέσεις μερικής απασχόλησης ενώ ένα μικρότερο μέρος τους εργάζεται σε θέσεις πλήρους απασχόλησης. Το αντίθετο ακριβώς συμβαίνει με τους άνδρες.

Πάντως οι γυναίκες, κατά κανόνα, καθυστερούν περισσότερο από τους άνδρες στην εύρεση της πρώτης εργασίας και απολύονται ευκολότερα από τους άνδρες εργαζόμενους, ιδιαίτερα για να αποφευχθούν οι αρνητικές οικονομικές επιπτώσεις για τον εργοδότη που μπορεί να προκύψουν στην περίπτωση κυοφορίας.

Σε σημαντικό αριθμό γυναικείων επιχειρήσεων οι γυναίκες χρησιμοποιούνται ως παρένθετα πρόσωπα. Στην πραγματικότητα, οι επιχειρήσεις αυτές ανήκουν και διοικούνται από τους συζύγους τους ή άλλα άρρενα μέλη της οικογένειας τους. Η κατανομή της γυναικείας επιχειρηματικότητας, σε διάφορους τομείς, διαρθρώνεται στη γεωργία, στο εμπόριο, στον τουρισμό, στη διαχείριση ακίνητης περιουσίας, στη βιομηχανία και την βιοτεχνία, στην εκπαίδευση και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη.

Ακόμα, μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων παρατηρούνται και στη χώρα μας. Οι γυναίκες αμείβονται με το 78% των αμοιβών των ανδρών. Οι γυναίκες, ωστόσο, τα τελευταία χρόνια αυξάνουν ολοένα και περισσότερο την εισαγωγή τους στην ανώτατη εκπαίδευση ενώ ένα ποσοστό αυτών, προβαίνει και στη λήψη μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών.

Ένα από τα πιο σημαντικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ελληνίδες στην αγορά εργασίας είναι τα υψηλά ποσοστά ανεργίας. Ακόμα και οι γυναίκες υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου αποτελούν τα πρώτα θύματα της ανεργίας. Βέβαια είναι χαρακτηριστικό πως γυναίκες που βρίσκονται στα ανώτερα μορφωτικά επίπεδα αντιμετωπίζουν ποσοστά ανεργίας χαμηλότερα από αυτά που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που κατέχουν απολυτήριο Γυμνασίου, απολυτήριο Λυκείου ή ακόμα και πτυχίο Τ.Ε.Ι. Ωστόσο, η ανεργία των γυναικών με διδακτορικό ή μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών είναι υψηλότερη από αυτή των ανδρών. Για παράδειγμα το 2005 η συγκεκριμένη κατηγορία γυναικών είχε ποσοστό ανεργίας 7,7% σε σχέση με το 4,7% των ανδρών (πηγή: οικονομικό δελτίο Alpha Bank, τεύχος 94 Ιούνιος 2005). Η Ελλάδα επίσης βρίσκεται μόνιμα πρώτες θέσεις σε ποσοστά ανεργίας γυναικών ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ. Για παράδειγμα σύμφωνα με τη Eurostat ο μέσος όρος του ποσοστού ανεργίας για τα έτη 2000-2007 ήταν υψηλότερος στην Ελλάδα με ποσοστό 15,2% και ακολουθούσε η Ισπανία με ποσοστό 13,8% όταν ο κοινοτικός μέσος όρος ανέρχονταν στο 9,3%.

Παρ' ότι μάλιστα η Ελλάδα βρίσκεται στην 24^η θέση μεταξύ των χωρών της ΕΕ των 27 στις δαπάνες για προγράμματα καταπολέμησης της ανεργίας έχει το 2^ο

μεγαλύτερο ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας στις γυναίκες και βρίσκεται 3^η από το τέλος στη γυναικεία απασχόληση.

Είναι φανερό λοιπόν πως στη χώρα μας η γυναίκα αντιμετωπίζει δυσμενείς συνθήκες στην αγορά εργασίας. Οι ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων είναι έντονες ενώ τα στερεότυπα για την αξία της γυναικείας εργασίας ακόμα υφίστανται.

2.3 Η πρόσφορα εργασίας των γυναικών.

Τις τελευταίες δεκαετίες η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό αυξήθηκε. Ωστόσο, υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των χωρών στα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών. Για παράδειγμα, το 1991 στην Ιταλία οι μισές γυναίκες από 25 έως 54 ετών συμμετείχαν στο εργατικό δυναμικό, στις Ηνωμένες Πολιτείες και στον Καναδά το ποσοστό συμμετοχής ήταν περί το 75% και στη Σουηδία ήταν μεγαλύτερο του 90%. Αυτές οι διαφορές μπορούν να αποδοθούν σε διαφορές των οικονομικών μεταβλητών, σε πολιτισμικούς παράγοντες, καθώς και στο θεσμικό πλαίσιο μέσα στο οποίο λαμβάνονται οι αποφάσεις για την προσφορά εργασίας.

Η θεωρητική μας ανάλυση τονίζει το ρόλο που διαδραματίζουν οι μεταβολές του ωρομισθίου ως βασικού παράγοντα για την αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό. Συγκεκριμένα, καθώς ο μισθός αυξάνεται, οι γυναίκες που δεν εργάζονται έχουν πλέον κίνητρο να περιορίσουν το χρόνο που αφιερώνουν στο νοικοκυριό και είναι πιο πιθανό να εισέλθουν στην αγορά εργασίας

Η απόφαση κάποιου να ενταχθεί στο εργατικό δυναμικό βασίζεται στη σύγκριση του μέσου μισθού της αγοράς με το μισθό επιφύλαξης. Έτσι, η αύξηση των ποσοστών συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας μπορεί να οφείλεται όχι μόνο στην αύξηση των μισθών στην αγορά, αλλά και στη μείωση των δικών τους μισθών επιφύλαξης. Είναι πιθανό μία αύξηση στον αριθμό των παιδιών να αυξήσει το μισθό επιφύλαξης μιας γυναίκας (δηλαδή, το αντίτιμο που αυτή απαιτεί για να εισέλθει στην αγορά εργασίας) και μειώνει την πιθανότητα να εργαστεί. Πραγματικά, αν μια γυναίκα έχει παιδιά ηλικίας μικρότερης από 6 ετών, η πιθανότητα να εργαστεί μειώνεται κατά περίπου 20 ποσοστιαίες μονάδες.

Ωστόσο, είναι πιθανό η αύξηση το μέσου μισθού στην αγορά, η οποία οδήγησε σε άνοδο των ποσοστών συμμετοχής των γυναικών, να κατέστησε ακόμη και την ενασχόληση με τα παιδιά μια πολύ ακριβή οικιακή δραστηριότητα. Συνεπώς, ένα μέρος της αιτιολόγησης οδηγείται προς την αντίθετη κατεύθυνση: οι γυναίκες

συμμετέχουν περισσότερο όχι επειδή έχουν λιγότερα παιδιά, αλλά έχουν λιγότερα παιδιά επειδή ο αυξανόμενος μισθός τις ανάγκασε να μειώσουν το χρόνο που διαθέτουν στον τομέα του νοικοκυριού και να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό επηρεάζονται επίσης από τις τεχνολογικές αλλαγές σε ότι αφορά το νοικοκυριό. Έχει σημειωθεί σημαντική τεχνολογική πρόοδος στην παραγωγή οικιακών συσκευών οι οποίες εξοικονομούν χρόνο, μεταξύ αυτών οι κουζίνες, τα πλυντήρια και ο φούρνος μικροκυμάτων. Συνεπώς, ο απαιτούμενος χρόνος για πολλές δουλειές του νοικοκυριού έχει περιοριστεί δραστικά, απελευθερώνοντας έτσι χρόνο για άλλες ασχολίες και για δραστηριοποίηση στην αγορά εργασίας.

Η τεχνολογική πρόοδος στις οικιακές συσκευές και την αντίστοιχη παραγωγή πιθανόν μείωσε το χάσμα των οριακών προϊόντων των δύο συζύγων, άμβλυσε την ανάγκη για εξειδίκευση και συνέβαλε ακόμη περισσότερο στην αύξηση των ποσοστών γυναικείας συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό.

Οι νομικές και θεσμικές μεταβολές, καθώς και οι κοινωνικές και οικονομικές αναταράξεις που προκάλεσαν οι δύο παγκόσμιοι πόλεμοι και η Μεγάλη Ύφεση, επίσης έπαιξαν σημαντικό ρόλο. Ωστόσο, τα στοιχεία δείχνουν ότι οι οικονομικοί παράγοντες πράγματι επιδρούν και ότι σε σημαντικό βαθμό η αύξηση της συμμετοχής των έγγαμων γυναικών στο εργατικό δυναμικό μπορεί να ερμηνευθεί με βάση τις μεταβολές του οικονομικού περιβάλλοντος. Έχει υπολογιστεί ότι περίπου το 60% της συνολικής μεγέθυνσης του γυναικείου εργατικού δυναμικού μεταξύ 1890 και 1980 οφείλεται στην αύξηση του πραγματικού μισθού των γυναικών.

Οι περισσότερες μελέτες για τη γυναικεία προσφορά εργασίας βρίσκουν ότι υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στις ώρες εργασίας των γυναικών και το ωρομίσθιο τους, που σημαίνει ότι τα αποτελέσματα υποκατάστασης κυριαρχούν στα αποτελέσματα εισοδήματος για τις εργαζόμενες γυναίκες. Πρόσφατες μελέτες, οι οποίες εξετάζουν τη μεροληψία επιλογής που προκύπτει από υποδείγματα προσφοράς εργασίας στο μη τυχαίο δείγμα των εργαζομένων γυναικών, υποστηρίζουν ότι το μέγεθος της ελαστικότητας προσφοράς εργασίας των γυναικών δεν είναι ιδιαίτερα μεγάλο, ίσως της τάξης του 0,29. Μία αύξηση 10% στο μισθό, λοιπόν, αυξάνει τις ώρες εργασίας των γυναικών κατά περίπου 2%.

Εξαιτίας των σημαντικών μεταβολών στην προσφορά εργασίας των γυναικών, η οποία παρατηρήθηκε τις τελευταίες δεκαετίες, δημιουργείται η εντύπωση ότι η

προσφορά εργασίας των γυναικών είναι περισσότερο ελαστική απ' ότι των ανδρών. Ωστόσο, είναι σημαντικό να τονιστεί πως αυτή η εντύπωση οφείλεται στο γεγονός ότι τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό είναι πολύ ευαίσθητα στις μεταβολές του μισθού. Όμως, υπάρχουν πολλές ενδείξεις ότι για τις εργαζόμενες γυναίκες οι ώρες εργασίας, όπως και αυτές των ανδρών δεν επηρεάζονται τόσο πολύ από τις μεταβολές του μισθού. Για να το θέσουμε διαφορετικά, η προσφορά εργασίας των γυναικών ανταποκρίνεται στους οικονομικούς παράγοντες, κυρίως στο 'εκτατικό' όριο (δηλαδή, όσον αφορά την απόφαση για εργασία ή όχι), παρά στο 'εντατικό' όριο (δηλαδή, όσον αφορά την απόφαση για το πόσες ώρες θα διατεθούν στην εργασία).

Τα στοιχεία επίσης δείχνουν ότι τα ποσοστά συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό και οι ώρες εργασίας των έγγαμων γυναικών επηρεάζονται από τις μεταβολές του μισθού του συζύγου π.χ. μια αύξηση 10% στο μισθό του συζύγου μειώνει το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό κατά 5,3% και μειώνει τις ώρες που οι εργαζόμενες σύζυγοι διαθέτουν στην αγορά εργασίας κατά 1,7%. Από την άλλη, δεν αποδεικνύεται ότι η προσφορά εργασίας των έγγαμων ανδρών επηρεάζεται από το μισθό των συζύγων τους. Πάντως, οι εμπειρικές μελέτες ως ένα βαθμό υποστηρίζουν ότι οι αποφάσεις προσφοράς εργασίας μιας οικογένειας λαμβάνονται από κοινού, ενώ η προσφορά εργασίας των γυναικών είναι ιδιαίτερα ευαίσθητη στις μεταβολές του μισθού του συζύγου.

Όπως προαναφέρθηκε, πολλές γυναίκες εξαρτώνται άμεσα από την οικονομική δραστηριότητα του συζύγου. Οι όροι ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι δυσμενείς και σίγουρα υποδεέστεροι αυτών των ανδρών (αμοιβές, συνθήκες εργασίας, προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης). Η προσφορά εργασίας των γυναικών είναι ένα μείζον πρόβλημα γι' αυτές και εξαρτάται από πολλούς παράγοντες.

Πολλές γυναίκες γνωρίζουν πως είναι δύσκολη η εναρμόνιση της οικογενειακής ζωής και της απασχόλησης. Δεν είναι λίγες οι φορές που δεν γνωρίζουν αν θα πρέπει να επιλέξουν την 'οικιακή εργασία' ή τη μισθωτή απασχόληση.

Υπό τον γενικό όρο 'οικιακή εργασία' εννοούμε τον όγκο των εργασιών συντήρησης του σπιτιού (π.χ. καθαριότητα, διακόσμηση), προετοιμασίας του φαγητού, οργάνωσης της αναψυχής και γενικότερα εξασφάλισης των απαραίτητων συνθηκών για την ικανοποίηση των καθημερινών προσωπικών αναγκών των ενηλίκων, υγιεινών και αρτιμελών μελών της οικογένειας.

Είναι γεγονός ότι ακόμα και όταν οι γυναίκες εντάσσονται ενεργά στην παραγωγική διαδικασία και συμμετέχουν εξίσου με τους συντρόφους τους στον αγώνα του βιοπορισμού δεν παρατηρείται ανάλογη συμμετοχή των ανδρών στις ευθύνες του σπιτιού. Οι άνδρες κατά κανόνα είναι απαλλαγμένοι από επίπονες και χρονοβόρες οικογενειακές υποχρεώσεις όπως η φροντίδα, η φύλαξη, η ανατροφή των παιδιών και των ηλικιωμένων γονέων καθώς και η ενασχόληση με τις οικιακές εργασίες. Επικεντρώνονται στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία και επιτυχία, με στόχο να κατακτήσουν ευθύνες και ανώτερα ιεραρχικά θέσεις. Δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα στην κοινωνική και επαγγελματική καταξίωση, στο μεγάλο εισόδημα και στη σταθερή δουλειά σε αντίθεση με τις γυναίκες που στόχευαν στη μόρφωση, στην ανάπτυξη της προσωπικότητας τους, στην φιλία και στην οικογένεια.

Οι γυναίκες λοιπόν, είναι πλήρως επιφορτισμένες με τις δουλειές και τις ευθύνες του σπιτιού καθώς και με τη φροντίδα των παιδιών.

Στην φροντίδα συγκαταλέγονται οι εργασίες που αποσκοπούν στην ικανοποίηση των ζωτικών και των συναισθηματικών αναγκών των παιδιών, στην απόκτηση των απαραίτητων γνώσεων και δεξιοτήτων, στην παρακολούθηση των αυξημένων εκπαιδευτικών σχολικών και εξωσχολικών υποχρεώσεων, στην ηθική ή ψυχολογική υποστήριξη στην ανάπτυξη των διαπροσωπικών σχέσεων καθώς και κάθε άλλη ενέργεια που συμβάλλει στην ομαλή σωματική, ψυχολογική και κοινωνική ανάπτυξη των παιδιών.

Μεγάλο μέρος της φροντίδας των εξαρτημένων ατόμων επιβαρύνει επίσης τις γυναίκες της οικογένειας.

Επιπλέον, πολλές φορές οι αποφάσεις των γυναικών σχετικά με την οικογενειακή ζωή είναι αποτέλεσμα αποτίμησης κόστους και οφέλους, η οποία όμως δεν στηρίζεται αποκλειστικά σε οικονομικά κριτήρια. Χρησιμοποιούνται κριτήρια όπως η ποιότητα των σχέσεων με το σύζυγο και το συγγενικό-κοινωνικό περιβάλλον, καθώς επίσης και οι ψυχικές και σωματικές επιβαρύνσεις από την καθημερινή σύγκρουση των καθηκόντων και των αισθημάτων ενοχής και ικανοποίησης.

Οι γυναίκες, λοιπόν, στην προσπάθεια τους να ανταποκριθούν επαρκώς σε όσα έχουν καθιερωθεί να ονομάζονται 'οικογενειακά καθήκοντα' προσανατολίζονται εκ των πραγμάτων στην αναζήτηση άλλων μορφών απασχόλησης. Μεγάλος αριθμός γυναικών αναλαμβάνει π.χ. την εργασία στο σπίτι γεγονός που δημιουργεί την ψευδαίσθηση ότι δεν εγκαταλείπει το σπίτι. Ωστόσο στην πραγματικότητα εργάζεται

χωρίς νομική κατοχύρωση, ωράριο και υγειονομική περίθαλψη. Άλλες φορές επιλέγουν θέσεις μερικής απασχόλησης ή εργασίας με μειωμένο ωράριο. Οι μορφές αυτές απασχόλησης δεν έχουν προοπτική κοινωνικής καταξίωσης, επαγγελματικής εξέλιξης και καριέρας με φιλόδοξους στόχους. Μερικές φορές αποσύρονται ακόμα κ' από την παραγωγική διαδικασία.

Οι γυναίκες επιλέγουν να εργασθούν σε παραδοσιακά 'γυναικείες' ειδικότητες όπως της νοσηλεύτριας, της μαίας, της κοινωνικής λειτουργού, της παιδαγωγού και άλλα παρεμφερή επαγγέλματα. Ταυτόχρονα επιδιώκουν θέσεις στο δημόσιο όπου υπάρχει μονιμότητα εργασίας. Στην πλειοψηφία τους αποφεύγουν ανερχόμενα επαγγέλματα που αφορούν για παράδειγμα τις κατασκευές ή την πληροφορική.

Ως προς τον τομέα της επιχειρηματικότητας επιλέγουν μικρής κλίμακας παραδοσιακές επιχειρηματικές δράσεις όπως : καθαριστήρια, κομμωτήρια, περίπτερα, χαρτοβιβλιοπωλεία, ζαχαροπλαστεία, εστιατόρια, είδη ένδυσης, είδη μόδας, είδη επίπλου ή διακόσμησης, εργασίες φασόν από το σπίτι κυρίως για την παραγωγή ειδών ένδυσης, τουριστικά καταλύματα, βρεφονηπιακοί σταθμοί, φαρμακεία. Συνήθεις τομείς για την γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι : ο τουρισμός, η εκπαίδευση, οι συμβουλευτικές υπηρεσίες, η επικοινωνία, οι δημόσιες σχέσεις και οι πωλήσεις, η υγεία και η πρόνοια, η τηλεργασία, η εργασία μέσω διαδικτύου από το σπίτι. Μάλιστα η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών επιχειρηματιών δηλώνει ότι ο ρόλος τους στο σπίτι συγκρούεται με τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις και αυτό αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στην προοπτική επαγγελματικής επιτυχίας.

Η προσφορά εργασίας από την πλευρά των γυναικών επηρεάζεται ωστόσο και από τις ανώτατες σχολές εκπαίδευσης που επιλέγουν. Οι γυναίκες αντιπροσωπεύονται σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχολές όπως είναι η Νομική, σχολές Κοινωνικών και Ανθρωπιστικών Επιστημών, Παιδαγωγικά Τμήματα και Παραϊατρικές Σχολές σε αντίθεση με τις Πολυτεχνικές, Οικονομικές ή Σχολές Φυσικών Επιστημών που υπερτερούν οι άνδρες και οι οποίες εξασφαλίζουν υψηλότερες σχετικά απολαβές.

Θα πρέπει να διευκρινιστεί πως αντικίνητρο της προσφοράς εργασίας από τις γυναίκες είναι τα στερεότυπα που κυριαρχούν.

Ιδιαίτερα, μακριά από τις πρωτεύουσες και τις μεγαλουπόλεις επικρατούν αναχρονιστικές αντιλήψεις για το ρόλο της γυναίκας στην αγορά εργασίας και την παραγωγικότητα της. Σύμφωνα με αυτές η φυσική θέση της γυναίκας είναι μέσα στο σπίτι. Οι γυναίκες μπορούν να εργασθούν μόνο όταν υπάρχει οικονομική ανάγκη και

πρέπει να συνεισφέρουν στα έξοδα της οικογένειας ενώ η οικονομική ενίσχυση της οικογένειας αποτελεί και τον μόνο κοινωνικά αποδεκτό λόγο για την αναζήτηση εργασίας έξω από το σπίτι. Οι άνδρες συχνά αντιτίθενται στην εργασία της συζύγου κυρίως επειδή πιστεύουν ότι η σύζυγος δεν θα μπορέσει να ανταποκριθεί σωστά στις οικογενειακές υποχρεώσεις ή επειδή θα έχει κοινωνικές συναλλαγές που δεν θα μπορεί να ελέγχει ο σύζυγος.

Στην προσφορά εργασίας υπάρχει μία 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.

Ωστόσο, ο πληθυσμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης βαίνει μειούμενος. Ως εκ τούτου, για να παραμείνουν ανταγωνιστικές οι χώρες-μέλη έναντι των ΗΠΑ, θα πρέπει να αξιοποιήσουν πλήρως το εργατικό δυναμικό τους κυρίως τις ομάδες εκείνες που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην ένταξη τους, όπως οι γυναίκες. Ειδικότερα, για τη χώρα μας, θα πρέπει να επιδιωχθεί με πιο αποφασιστικό τρόπο η σύγκλιση με τις λοιπές χώρες - μέλη και στον τομέα της γυναικείας απασχόλησης, με την ενίσχυση της μερικής απασχόλησης και της γενικότερης ευελιξίας της αγοράς εργασίας, την προσαρμογή των προϋποθέσεων και του ύψους των επιδομάτων ανεργίας, την ενίσχυση των προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων και ιδιαίτερα των γυναικών, τη δημιουργία παιδικών σταθμών και άλλων υπηρεσιών για τη μέριμνα των παιδιών και την περαιτέρω ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

2.4 Χρονικές διευκολύνσεις για τους εργαζόμενους γονείς

Με σκοπό να διευκολυνθεί η συμμετοχή των γονέων, κυρίως ωστόσο των γυναικών, στην αγορά εργασίας και να αυξηθεί η προσφορά εργασίας τους έχουν θεσπιστεί τα παρακάτω μέτρα :

Άδεια μητρότητας και πατρότητας

Σύμφωνα με την Διεθνή Σύμβαση 183 για την Προστασία της Μητρότητας το 2000 ορίζεται ότι : Με την υποβολή ιατρικού πιστοποιητικού ή άλλου κατάλληλου πιστοποιητικού που προσδιορίζει την πιθανή ημερομηνία τοκετού, όπως αυτό ορίζεται από την εθνική νομοθεσία και πρακτική, η γυναίκα στην οποία εφαρμόζεται η

σύμβαση αυτή δικαιούται άδεια μητρότητας όχι μικρότερη από 14 εβδομάδες. Ταυτόχρονα διατηρεί όλα τα δικαιώματα που σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας της καθώς και την αμοιβή της ή και ένα κατάλληλο επίδομα. Απαγορεύεται η απόλυση κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις που γίνονται δεκτές από τις εθνικές νομοθεσίες. Άδεια προβλέπεται και στην περίπτωση υιοθεσίας.

Ωστόσο, πολλές έγκυες απολύονται με το πρόσχημα της οικειοθελούς αποχώρησης. Η πιθανότητα εγκυμοσύνης των νέων γυναικών αποτελεί σοβαρό αντικίνητρο για την πρόσληψή τους από πολλούς εργοδότες εξαιτίας της αποζημίωσης με την οποία επιβαρύνονται.

Μειωμένο ωράριο ή ισόχρονη άδεια με αποδοχές

Θεσπίστηκε ήδη από την 1^η Διεθνή Σύμβαση για την προστασία της Μητρότητας το 1919. Στην Ελλάδα στο δημόσιο τομέα παρέχεται στις μητέρες μειωμένο ωράριο 2 ωρών την ημέρα για τα παιδιά μέχρι 2 ετών και κατά 1 ημέρα για τα παιδιά από 2-4 ετών. Εναλλακτικά, από το 1999 παρέχεται εννιάμηνη άδεια με πλήρεις αποδοχές. Στον ιδιωτικό τομέα παρέχεται το δικαίωμα μειωμένου αμειβόμενου ωραρίου 1 ή 2 ωρών για διάστημα 24 ή 12 μηνών αντίστοιχα από τη λήξη της άδειας μητρότητας ή, εναλλακτικά, συνεχή άδεια ισόχρονης διάρκειας, δηλαδή 4 μηνών.

Γονική άδεια και άλλες άδειες για τους 2 γονείς

Κατά την Ευρωπαϊκή Οδηγία 96/34/EK η γονική άδεια αποτελεί ατομικό δικαίωμα των εργαζομένων, ανδρών και γυναικών, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να μπορέσουν να ασχοληθούν με το παιδί, τουλάχιστον επί 3 μήνες μέχρι μια ορισμένη ηλικία, η οποία μπορεί να φτάσει έως τα 8 έτη.

Ωστόσο, η Οδηγία δεν ορίζει αν η γονική άδεια χορηγείται κατά πλήρη χρόνο, κατά μερικό χρόνο, κατά τρόπο αποσπασματικό ή με τη μορφή χρονικής πίστωσης. Όμως, υποχρεώνει να ληφθούν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από απολύσεις, λόγω αίτησης ή λήψης γονικής άδειας και κατοχυρώνει το δικαίωμα των εργαζομένων να επανέλθουν στη θέση εργασίας τους ή σε εργασία ισοδύναμη με τη λήξη της γονικής άδειας. Διασφαλίζει επίσης ότι τα κεκτημένα δικαιώματα κατά την ημερομηνία έναρξης της γονικής άδειας διατηρούνται ως έχουν μέχρι το τέλος της.

Στην Ελλάδα η γονική άδεια είναι μη αμειβόμενη και κυμαίνεται από 3,5 μήνες μέχρι την ηλικία των 3,5 ετών του παιδιού στον ιδιωτικό τομέα έως 2 χρόνια μέχρι την

ηλικία των 6 ετών του παιδιού στο δημόσιο τομέα. Τη γονική άδεια τη δικαιούται κάθε γονέας που έχει συμπληρώσει ένα έτος απασχόλησης στην ίδια υπηρεσία ή επιχείρηση και μπορεί να ληφθεί ολόκληρη ή αποσπασματικά. Στον ιδιωτικό τομέα οι εργαζόμενοι μπορούν να καταβάλλουν τις εισφορές του εργαζόμενου και του εργοδότη, προκειμένου να διατηρήσουν την κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη στη διάρκεια της γονικής άδειας.

Οι γονείς δεν ενθαρρύνονται να κάνουν χρήση του μέτρου λόγω:

α) της απώλειας του μισθού και των ασφαλιστικών μέτρων

β) της απαραίτητης συναίνεσης του εργοδότη και

γ) του φόβου των αρνητικών επιπτώσεων στην απασχόληση και στις προοπτικές επαγγελματικής σταδιοδρομίας εξαιτίας της απουσίας από την εργασία.

Για την μεγαλύτερη προσφορά εργασίας από τις γυναίκες είναι απαραίτητες και πρόσθετες άδειες όπως άδεια σε περίπτωση ασθένειας μελών της οικογένειας, άδεια για επίσκεψη στο σχολείο και πρόσθετη άδεια για τους μόνους γονείς.

2.5 Υποδομές φροντίδας

Όπως ήδη έχει αναφερθεί οι γυναίκες είναι επιφορτισμένες με την οικιακή εργασία, η οποία μάλιστα δεν έχει αποτελέσει πεδίο σημαντικών δημοσίων παρεμβάσεων εκτός από ελάχιστες και αποσπασματικές καμπάνιες ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης από εξειδικευμένους στην ισότητα κρατικούς φορείς. Αντίθετα, η κοινωνική οργάνωση της φροντίδας, την οποία έχουν αναλάβει πολλές φορές κατά αποκλειστικότητα οι γυναίκες, βρίσκεται στον πυρήνα της δημόσιας πολιτικής για την οικογένεια, την ισότητα των δύο φύλων και ιδιαίτερα την προώθηση της απασχόλησης των γυναικών. Στο πλαίσιο λοιπόν της οργάνωσης αυτής έχουν δημιουργηθεί υποδομές φροντίδας για τα παιδιά και τους ηλικιωμένους.

Υποδομές φροντίδας παιδιών

Στην Ελλάδα οι πιο σημαντικές δομές φροντίδας των παιδιών είναι οι δημοτικοί βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί(για παιδιά από 8 μηνών έως 4 ετών), τα δημόσια νηπιαγωγεία(που αποτελούν τμήμα της προσχολικής εκπαίδευσης για παιδιά από 4 έως 6 ετών), τα Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών(ΚΔΑΠ) που καθιερώθηκαν με το νόμο 2082/1992, οι παιδικές κατασκηνώσεις των ΟΤΑ και οι

παιδικόι σταθμοί των οργανισμών πρόνοιας και των μη κυβερνητικών οργανώσεων(συνδικάτα, εκκλησία). Ακόμα υπάρχει μεγάλος αριθμός ιδιωτικών νηπιαγωγείων, βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών, καθώς και ιδιωτικές παιδικές κατασκηνώσεις που λειτουργούν σε κερδοσκοπική βάση με άδεια της νομαρχίας. Το 2002 υπήρχαν 3.061 δομές φύλαξης παιδιών έως 4 ετών όπου φιλοξενούνταν 135.388 παιδιά. Από το ίδιο έτος η κυβέρνηση ανήγγειλε πως η φοίτηση στα νηπιαγωγεία θα είναι υποχρεωτική από το σχολικό έτος 2007-2008.

Από το 1984 το κράτος υποχρεώνει τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 300 άτομα να διαθέτουν κατάλληλους χώρους για παιδικό σταθμό. Μόνο ωστόσο κάποιες μεγάλες επιχειρήσεις, κυρίως σε τομείς κοινής ωφέλειας, διαθέτουν τέτοιους χώρους. Ορισμένες ιδιωτικές επιχειρήσεις παρέχουν στους εργαζόμενους πρόσβαση σε ιδιωτικούς παιδικούς σταθμούς, με τους οποίους έχουν συμβληθεί.

Υπάρχουν βέβαια ορισμένα προβλήματα όπως για παράδειγμα η χαμηλή ποιότητα πολλών παιδικών σταθμών. Επίσης ο μέσος όρος του χρόνου της εβδομαδιαίας φροντίδας των παιδιών στην προσχολική εκπαίδευση και στην υποχρεωτική υπολείπεται του εργάσιμου χρόνου της πλήρους απασχόλησης. Για το λόγο αυτό με τον νόμο 2525/1997 καθιερώνεται ο θεσμός των ολοήμερων νηπιαγωγείων και δημοτικών σχολείων. Ο θεσμός αυτός είναι πρόσφατος και δημιουργήθηκε με σκοπό να διευκολύνει τις γυναίκες/μητέρες να απασχοληθούν.

Υποδομές ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρίες

Για τη φροντίδα των ηλικιωμένων υπάρχουν τα Κέντρα Ανοιχτής Προστασίας Ηλικιωμένων(ΚΑΠΗ) τα οποία αποτελούν δομές που ανήκουν στους ΟΤΑ από το 1981 και παρέχουν υπηρεσίες ψυχοκοινωνικής και συμβουλευτικής στήριξης, δημιουργικής απασχόλησης,εργοθεραπείας, φυσιοθεραπείας και άλλες παρεμφερείς.

Επίσης υπάρχουν τα Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων(ΚΗΦΗ) που αποτελούν μικρές δομές ημερήσιας φιλοξενίας. Έχουν δυναμικότητα 15 ατόμων για ημερήσια φροντίδα και 5 ατόμων για εικοσιτετράωρη φιλοξενία. Λειτουργούν από δημόσιες επιχειρήσεις και φορείς ιδιωτικού δικαίου μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα και συνεργάζονται με μονάδες υγείας και τοπικούς φορείς παροχής υπηρεσιών.

Το πρόγραμμα Βοήθεια στο Σπίτι είναι πρόγραμμα κοινωνικής προστασίας που παρέχει δωρεάν περίθαλψη κατ' οίκον σε ηλικιωμένους και άτομα με αναπηρίες που δεν υποφέρουν από σοβαρές ασθένειες.

Προοπτικές Ανάπτυξης Κοινωνικών Υποδομών

Όσο αυξάνεται η προσφορά εργασίας από την πλευρά των γυναικών, τόσο αυξάνεται η ζήτηση για υπηρεσίες και υποδομές φροντίδας.

Η προσφορά υποδομών για την ικανοποίηση των αναγκών αυτών εξαρτάται κυρίως από τρεις παράγοντες:

- α) το ύψος της δημόσιας χρηματοδότησης που διατίθεται για την ίδρυση και τη λειτουργία τους
- β) το είδος του φορέα και των κριτηρίων λειτουργίας του και
- γ) την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών

Ο τρόπος χρηματοδότησης και το είδος του φορέα καθορίζουν και τους άλλους παράγοντες βιωσιμότητας, δηλαδή τη προσβασιμότητα από τους γονείς, την αναβάθμιση των εργαζομένων στον τομέα αυτό και την εκπλήρωση του κοινωνικού ρόλου των υποδομών στον τομέα της κοινωνικοποίησης των παιδιών. Η ποιότητα των υπηρεσιών εξαρτάται από τη δυνατότητα των δημοσίων αρχών να εποπτεύουν και να ελέγχουν τους όρους λειτουργίας τους, όπως επίσης και να εξασφαλίζουν υψηλές προδιαγραφές δεξιοτήτας και κατάρτισης των στελεχών των υπηρεσιών φροντίδας. Είναι γεγονός ότι ο ιδιωτικός τομέας καλύπτει πολλές ανάγκες φροντίδας παιδιών και εξαρτημένων ατόμων χωρίς όμως να εφαρμόζονται οι ελάχιστες προδιαγραφές ποιότητας, ενώ μεγάλο μέρος της φροντίδας παρέχεται στο σπίτι με φθηνή εργασία των μεταναστριών, υποκαθιστώντας έτσι την έλλειψη κοινωνικών υποδομών φροντίδας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Όπως έχει αναφερθεί και σε προηγούμενο κεφάλαιο η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι δυσμενής ιδιαίτερα λόγω του υψηλού ποσοστού ανεργίας από το οποίο πλήττονται. Το φαινόμενο αυτό είναι ιδιαίτερα διαδεδομένο και στη χώρα μας.

Σύμφωνα με την Eurostat η Ελλάδα το 2009 βρίσκεται στην 1^η θέση στην ανεργία των γυναικών και στην 11^η θέση όσο αφορά την απασχόλησή τους.

Η Ελλάδα έχει το 2^ο μεγαλύτερο ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας στις γυναίκες (8,7375%) με 1^η την Κροατία (8,8167%). Στην άλλη άκρη η Ιρλανδία με ποσοστό 0,9% καταλαμβάνει την τελευταία θέση.

Επίσης, η Ελλάδα βρίσκεται στην 24^η θέση μεταξύ των χωρών της ΕΕ των 27 στις δαπάνες καταπολέμησης της ανεργίας. Μόλις το 0,512% του ΑΕΠ δαπανάται σε τέτοια προγράμματα. Ο μέσος όρος της ΕΕ είναι 15 φορές υψηλότερος και βρίσκεται στο 2,2% του ΑΕΠ.

Η χώρα μας παρουσιάζει και τη μεγαλύτερη απόκλιση μεταξύ γυναικείας και ανδρικής απασχόλησης, γεγονός που καθιστά πιο επιτακτική την ήδη υπάρχουσα ανάγκη για αύξηση των προγραμμάτων βελτίωσης της ένταξης των ευπαθών ομάδων, όπως οι γυναίκες, στην αγορά εργασίας. Τα ποσοστά αύξησης της απασχόλησης είναι για την Ελλάδα μεγαλύτερα από τα αντίστοιχα κοινοτικά τόσο της ΕΕ των 15 όσο και της ΕΕ των 27, αλλά η περαιτέρω αύξηση είναι ζωτικής σημασίας, αν τα αντιπαραβάλλει κανείς με τα πολύ χαμηλά ποσοστά απασχόλησης.

Η Ελλάδα έχει μόνιμα ένα από τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας των γυναικών μεταξύ των χωρών της ΕΕ. Ο πίνακας που ακολουθεί (πηγή Eurostat) είναι διαφωτιστικός.

Πίνακας 2: Ποσοστό ανεργίας γυναικών κατά την περίοδο 2000-2007

ΕΕ-15	8,5%
ΕΕ-27	9,3%
ΕΛΛΑΔΑ	15,2%
ΙΣΠΑΝΙΑ	13,8%
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	7,3%
ΙΤΑΛΙΑ	10,7%
ΚΥΠΡΟΣ	5,5%
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	4,1%
ΡΟΥΜΑΝΙΑ	6,4%
ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	12,9%
ΣΛΟΒΕΝΙΑ	6,8%
ΚΡΟΑΤΙΑ	12,2%
ΤΟΥΡΚΙΑ	8,4%

Πηγή : Eurostat

Παρατηρούμε πως η χώρα μας με ποσοστό 15,2% είναι αρκετά πιο ψηλά από τον κοινοτικό μέσο όρο και των 15 και των 27 κρατών-μελών της ΕΕ.

Επίσης, σύμφωνα με την ετήσια έκθεση του Παγκόσμιου Οικονομικού φόρουμ 'the global gender gap report 2010 η Ελλάδα κατατάσσεται στην 56^η θέση στη Διεθνή κατάταξη των χωρών με βάση την Ανισότητα μεταξύ Γυναικών και Αντρών. Την προηγούμενη χρονιά η χώρα κατέχει την 85^η θέση διεθνώς.

Ακολουθεί στατιστική ανάλυση των ποσοστών γυναικείας ανεργίας και απασχόλησης από το 1981 έως σήμερα. Πριν από αυτό, ωστόσο, είναι χρήσιμο να δοθούν κάποιοι χρήσιμοι ορισμοί για καλύτερη κατανόηση.

3.2 Αιτιά και είδη ανεργίας.

Πριν προβούμε στην παράθεση των διαφόρων ειδών ανεργίας και των αιτίων αυτής κρίνεται απαραίτητο να γίνει μια αναφορά σε κάποιους ορισμούς που αφορούν το εργατικό δυναμικό :

Εργατικό δυναμικό είναι το άθροισμα εκείνων που είτε εργάζονται είτε ψάχνουν για εργασία (Blanchard.O,2006)

Απασχολούμενοι είναι τα άτομα τα οποία εργάζονται.

Άνεργοι είναι τα άτομα που μπορούν και επιθυμούν να εργαστούν αλλά δεν μπορούν να βρουν απασχόληση.

Παρακάτω παραθέτω τα αίτια της ανεργίας καθώς και τα είδη αυτής :

Δημογραφικές εξελίξεις: για πολλούς η ανεργία θεωρήθηκε ως το αποτέλεσμα έλευσης στην αγορά εργασίας ενός αυξημένου ενεργού πληθυσμού ηλικίας 15 έως 65 ετών. Η εξέλιξη αυτή του πληθυσμού εξαρτάται αφενός από τη φυσιολογική αύξηση του γενικού πληθυσμού και αφετέρου από το μεταναστευτικό κίνημα αλλά και από την επίδραση στην αγορά εργασίας της συμπεριφοράς ορισμένων κατηγοριών πληθυσμού: γυναίκες, νέοι και ηλικιωμένοι εργαζόμενοι.

Ποιοτικές μεταβολές στην προσφορά εργασίας: η δυναμική των βιομηχανικών οικονομιών, τόσο σε περιόδους κρίσης όσο και σε περίοδο ανάκαμψης, ακολουθείται από συνεχή τροποποίηση των δομών της απασχόλησης όπως μεταβολές των εξειδικεύσεων από την επίδραση των τεχνολογικών αλλαγών, αναδιανομή κατά κλάδο λόγω του άνισου ρυθμού ανάπτυξής τους, γεωγραφική αναδιανομή της οικονομικής δραστηριότητας μεταξύ περιοχών ή σε διεθνές επίπεδο.

Διεθνοποίηση, ανταγωνισμός, ελεύθερες ανταλλαγές: παράλληλα, μερικές χώρες εκτός ΟΑΣΑ, κυρίως στην νοτιοανατολική Ασία, έγιναν σημαντικοί παραγωγοί και εξαγωγείς βιομηχανικών προϊόντων. Πολλοί αναλυτές συνδέοντας τα δύο φαινόμενα δέχονται ότι η αύξηση των εισαγωγών βιομηχανικών προϊόντων από αυτές τις χώρες, που παράγονται από εργαζόμενους μικρής εξειδίκευσης, δρα αρνητικά στη ζήτηση της συγκεκριμένης κατηγορίας εργαζομένων στο εσωτερικό των χωρών του οργανισμού.

Παρόμοια, αυτή η εξέλιξη επιταχύνεται από την πρακτική επιχειρήσεων που εγκαταλείπουν τις χώρες του ΟΑΣΑ και εγκαθίστανται σε άλλες χώρες για να ωφεληθούν από το χαμηλό κόστος εργασίας. Αυτό ακολουθείται από μαζική καταστροφή θέσεων εργασίας αντισταθμιζόμενη με δημιουργία, αντίστοιχων σε αριθμό, θέσεων εργασίας.

Τεχνολογία: Από την εποχή της βιομηχανικής επανάστασης οι συνέπειες της τεχνολογικής εξέλιξης και προόδου στην απασχόληση και στην ανεργία αποτελούν κλασικό σημείο διαμάχης. Συχνά, προλέγουν ότι το επόμενο κύμα τεχνολογικών αλλαγών θα προκαλέσει μαζική ανεργία και μεγάλη πτώση των πραγματικών μισθών.

Με βάση τα αίτια ανεργίας τα είδη είναι τα εξής :

α) ανεργία τριβής: οι εργαζόμενοι έχουν διαφορετικές προτιμήσεις και ικανότητες, ενώ και οι θέσεις εργασίας έχουν διαφορετικά χαρακτηριστικά. Επιπλέον, η ροή πληροφόρησης σχετικά με τους υποψηφίους για τις θέσεις απασχόλησης και τις κενές θέσεις εργασίας είναι ατελής, ενώ και η γεωγραφική μετακίνηση των εργαζομένων δεν είναι στιγμιαία. Για τους λόγους αυτούς η αναζήτηση μίας κατάλληλης θέσης εργασίας χρειάζεται και χρόνο και προσπάθεια και το γεγονός αυτό τείνει να μειώσει το ποσοστό εύρεσης εργασίας. Πραγματικά, επειδή οι διαφορετικές θέσεις εργασίας απαιτούν διαφορετικές ικανότητες και δίνουν διαφορετικούς μισθούς οι άνεργοι μπορεί να μην αποδέχονται την πρώτη θέση εργασίας που τους προσφέρεται. Η ανεργία που προκαλείται από τον απαιτούμενο χρόνο για να εντοπίσουν εργαζόμενοι θέσεις εργασίας, ονομάζεται ανεργία τριβής (frictional unemployment).

β) ανεργία αναμονής: η ανεργία που προκύπτει από την ακαμψία των μισθών (wage rigidity), δηλαδή η αδυναμία του μισθού να προσαρμόζεται μέχρις ότου η προσφορά εργασίας εξισωθεί με τη ζήτηση εργασίας, και την περιορισμένη κατανομή των θέσεων εργασίας εν ανεπάρκεια (job rationing) ονομάζεται ανεργία αναμονής. Οι εργάτες μένουν άνεργοι όχι γιατί δεν ψάχνουν να βρουν δουλειά που να ταιριάζει καλύτερα στις ικανότητές τους αλλά επειδή στο επίπεδο τιμών που επικρατεί στην αγορά, η προσφορά εργασίας ξεπερνά τη ζήτηση. Οι εργάτες αυτοί αναμένουν απλώς να υπάρξουν διαθέσιμες θέσεις εργασίας.

γ) διαρθρωτική ανεργία: όταν σε μία οικονομία υπάρχουν άνεργοι και κενές θέσεις εργασίας αλλά οι άνεργοι δεν μπορούν να απασχοληθούν στις υπάρχουσες κενές θέσεις εργασίας επειδή υπάρχει αναντιστοιχία ανάμεσα στα προσόντα και την ειδίκευση των ανέργων και σε αυτά που απαιτούνται για την κάλυψη των κενών θέσεων, η ανεργία αυτή ονομάζεται διαρθρωτική. Η διαρθρωτική ανεργία οφείλεται σε τεχνολογικές μεταβολές, οι οποίες δημιουργούν νέα επαγγέλματα και αχρηστεύουν άλλα σε αλλαγές στη διάρθρωση της ζήτησης, οι οποίες αυξάνουν τη ζήτηση ορισμένων προϊόντων και ταυτόχρονα μειώνουν τη ζήτηση άλλων. Όπως είναι φανερό η διαρθρωτική ανεργία δημιουργείται από τη δυσαναλογία προσφοράς και ζήτησης διαφόρων ειδικοτήσεων. Η μείωσή της απαιτεί επανεκπαίδευση των ανέργων ώστε να αποκτήσουν τις ειδικεύσεις στις οποίες υπάρχει έλλειψη. Διαφορετικά, η διαρθρωτική ανεργία μπορεί να είναι μεγάλης διάρκειας.

δ) ανεργία ανεπαρκούς ζήτησης: η ανεργία λόγω ανεπαρκούς ζήτησης είναι εκείνη που προέρχεται από την πτώση της οικονομικής δραστηριότητας στις φάσεις της καθόδου και της ύφεσης του οικονομικού κύκλου. Πρόκειται δηλαδή για αδυναμία της συνολικής ζήτησης της οικονομίας να απορροφήσει τη συνολική προσφορά του εργατικού δυναμικού.

3.3 Στατιστική ανάλυση ανεργίας διαχρονικά.

Την περίοδο πριν την πετρελαϊκή κρίση του 1970 η καταγεγραμμένη ανεργία της Ελλάδος βρισκόταν σε πολύ χαμηλά επίπεδα. Από το 1970 και έπειτα ο ρυθμός ανάπτυξης της Ελληνικής οικονομίας έπεσε σε πολύ χαμηλά επίπεδα και η ανεργία αυξήθηκε σε μεγάλο βαθμό. Στις αρχές της δεκαετίας του 1990 η ανεργία αυξήθηκε σημαντικά και ξεπέρασε τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Η εικόνα αυτή της ανεργίας παραμένει μέχρι και σήμερα. Συγκεκριμένα η ανεργία τον Σεπτέμβριο του έτους 2009 ανήλθε στο 9,1% με 456.803 άνεργους ενώ το αντίστοιχο ποσοστό ανεργίας στην Ευρώπη των 27 ήταν 9,3 με 22.429.000 άνεργους. Έτσι η ανεργία αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα της ελληνικής κοινωνίας, επηρεάζοντας την συνοχή της και δημιουργώντας σοβαρά προβλήματα σε προσωπικό επίπεδο. Βάση των δημοσιευθέντων στοιχείων της ΕΣΥΕ και σύμφωνα με τα αποτελέσματα της δειγματοληπτικής Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για τον Σεπτέμβριο του έτους 2009, το ποσοστό ανεργίας ανήλθε στο 9,1% παρουσιάζοντας μια αύξηση της τάξης

του 1,7 συγκριτικά με το αντίστοιχο ποσοστό ανεργίας τον Σεπτέμβριο του 2008 που ήταν 7,4%. Το σύνολο των απασχολούμενων κατά τον Σεπτέμβριο του 2009 εκτιμάται ότι ανήλθε σε 4.577.844 άτομα, ενώ ο οικονομικά μη ενεργός πληθυσμός σε 4.240.986 άτομα. Οι άνεργοι αυξήθηκαν κατά 92.934 άτομα σε σχέση με τον Σεπτέμβριο του 2008 (αύξηση 25,5%). Είναι απαραίτητο να διευκρινιστεί εδώ ότι η Ερευνα Εργατικού Δυναμικού που διεξάγεται είναι δειγματοληπτική και ο σχεδιασμός της βασίζεται στα στοιχεία της Απογράφης του πληθυσμού του έτους 2001. Η εξέλιξη της ανεργίας στην Ελλάδα την περίοδο 1977-2008 παρουσιάζεται στο (Διάγραμμα 1). Η άνοδος της ανεργίας στις δεκαετίες του 1980 και του 1990 μπορεί να ερμηνευθεί από παράγοντες όπως η αύξηση του ποσοστού συμμετοχής του εργατικού δυναμικού, κυρίως των γυναικών, και η παραγωγική αναδιάρθρωση της οικονομίας. Σημαντικός παράγοντας είναι επίσης η άνοδος του επιπέδου εκπαίδευσης, που αυξάνει τη διαφορά μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας, οδηγώντας έτσι σε υψηλότερη ανεργία (Μητράκος και Νικολίτσα, 2006). Η αποκλιμάκωση της ανεργίας τη δεκαετία του 2000 μπορεί να αποδοθεί στο δυναμισμό της ελληνικής οικονομίας που συνδεόταν με την ένταξη της χώρας στην ΟΝΕ. Σχετίζεται επίσης με την εφαρμογή στοχευμένων μέτρων πολιτικής για την απασχόληση που χρηματοδοτούνται κυρίως από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία (Λώλος, 2009). Τέλος, η αύξηση της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα περιόρισε τις πιέσεις στην αγορά εργασίας και συγκράτησε την ανεργία.

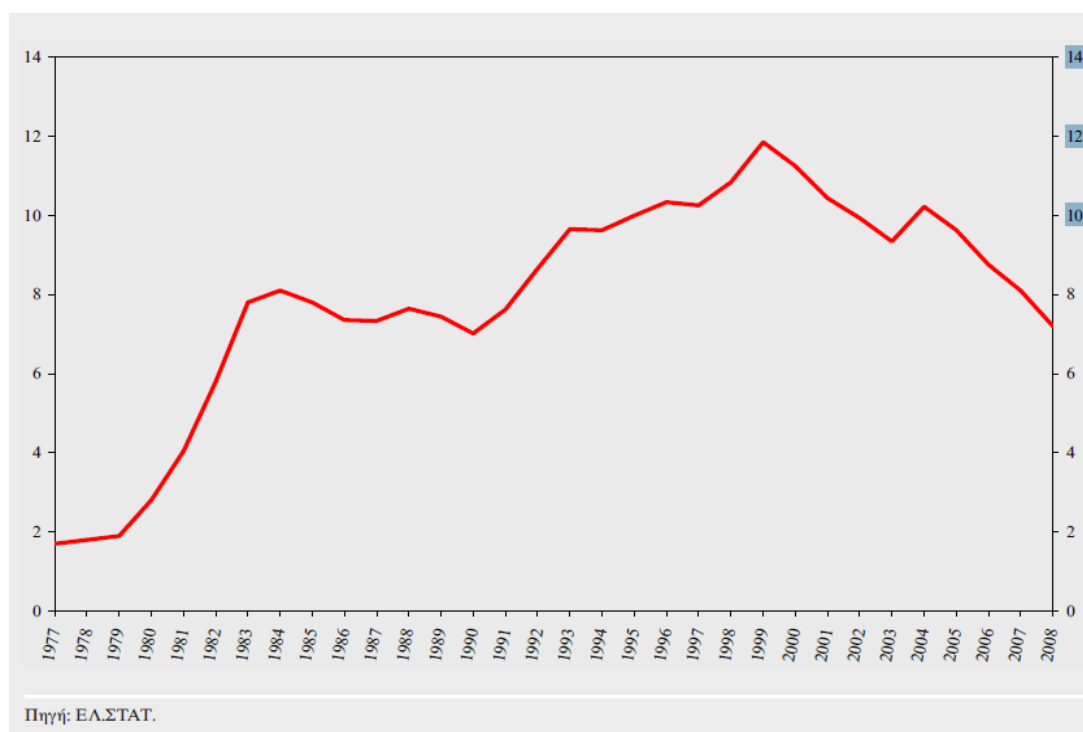
Το διάγραμμα 1 σε συνδυασμό με τον πίνακα 1 με τα ποσοστά είναι διαφωτιστικό καθώς παρουσιάζει την εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας κατά την περίοδο 1977-2009 τόσο για το σύνολο του εργατικού δυναμικού της Ελλάδος όσο και για τους άνδρες και τις γυναίκες χωριστά. Η τάση έχει μεν διακυμάνσεις, αλλά είναι σαφώς αυξητική. Το ποσοστό ανεργίας από 1,7% το 1977 έφτασε στο 9,1% το 2009, αφού προηγουμένως είχε λάβει τη μέγιστη τιμή του, 12,1%, το 1999, ενώ είναι εμφανείς οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης τη διετία 2008-2009, οπότε καταγράφεται αύξηση της ανεργίας κατά δύο εκατοστιαίες μονάδες. Θα πρέπει να επισημανθεί πάντως πως σε όλα ανεξαιρέτως τα έτη, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών ήταν υπερδιπλάσιο του ποσοστού ανεργίας των ανδρών.

Πίνακας :1 Η ανεργία στην Ελλάδα διαχρονικά

Έτος	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ανεργία (%) ἄδ τριμήνου	11,4	12,1	11,0	11,2	10,2	9,9	10,4	9,7	8,8	8,1	7,4	9,1

Πηγή: ΕΣΥΕ , ίδια επεξεργασία

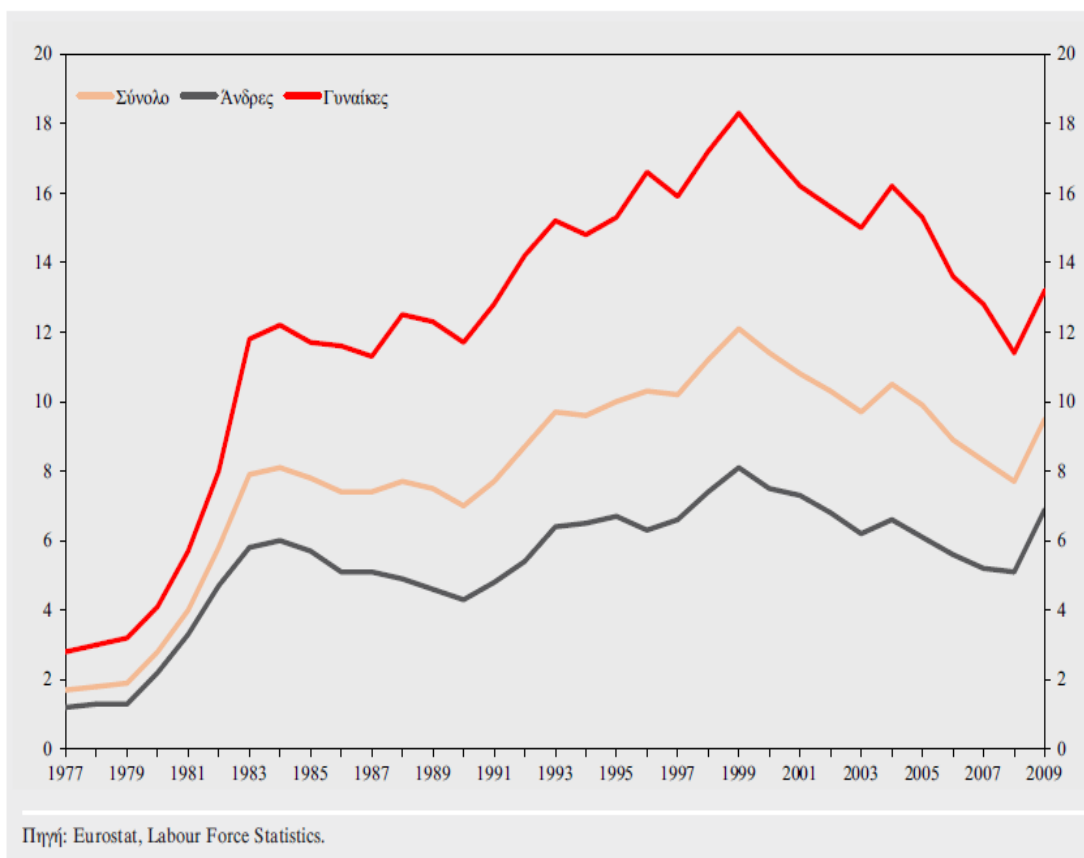
Διάγραμμα 1: Ποσοστό % ανεργίας στην Ελλάδα, 1977-2008



Όπως φαίνεται από το διάγραμμα 1 τα ποσοστά ανεργίας αυξάνονται διαχρονικά από το 1977 έως το 1999. Από 1,7% που ήταν το 1977, το 1999 το ποσοστό ανεργίας φθάνει σχεδόν το 12,1%. Ωστόσο από το 2000, όπως φαίνεται και από τον πίνακα, τα ποσοστά ανεργίας ακολουθούν καθοδική πορεία και μειώνονται διαχρονικά. Το 2000 το ποσοστό ανεργίας ανέρχεται στο 11% και το 2008 στο 7,4%. Συμπερασματικά, τα ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα αυξάνονταν από το 1977 έως το 1999 και μειώνονται από το 2000 έως το 2008.

Ακολουθεί διάγραμμα που απεικονίζει την διαχρονική εξέλιξη των ποσοστών ανεργίας κατά φύλο από το 1977 έως το 2009.

Διάγραμμα 1: Ποσοστό % ανεργίας κατά φύλο: Ελλάδα, 1977-2009



Όπως παρατηρείται από το διάγραμμα 1 ο γυναικείος πληθυσμός πλήττεται περισσότερο από τον ανδρικό πληθυσμό. Διαχρονικά, τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών είναι υψηλότερα σε σχέση με αυτά των ανδρών. Τα ποσοστά ανεργίας και των δύο φύλων από το 1977 μέχρι το 1999 αυξάνονται με τα γυναικεία ποσοστά να είναι σαφώς μεγαλύτερα. Για παράδειγμα, το 1999 το ποσοστό ανεργίας των ανδρών κυμαίνεται στο 7% ενώ των γυναικών στο 18%. Από το 2000 μέχρι και το 2008 τα ποσοστά ανεργίας μειώνονται με τα γυναικεία να συνεχίζουν να είναι υψηλότερα από αυτά των ανδρών. Το 2008 το ποσοστό των γυναικών έχει μειωθεί στο 11% παραμένει υψηλότερο όμως από αυτό των ανδρών που κυμαίνεται στο 6%. Το Σεπτέμβριο του 2009, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών (13,4%) είναι σχεδόν διπλάσιο από το αντίστοιχο των ανδρών (6,0%), γεγονός που δηλώνει ότι ο γυναικείος πληθυσμός πλήττεται περισσότερο από την ανεργία σε σχέση με τον ανδρικό. Ως προς την κατά ομάδες ηλικιών διάρθρωση της ανεργίας με βάση πάντα τα στοιχεία της ΕΕΔ,

παρατίθεται πιο κάτω ένας συνοπτικός πίνακας με ορισμένα έτη και κάποια διαγράμματα που βοηθούν στην καλύτερη κατανόηση της κατάστασης.

3.3.1 Ποσοστά ανεργίας γυναικών κατά φύλο και ηλικία

Στα διαγράμματα 2α και 2β που ακολουθούν παρακάτω παρουσιάζεται η εξέλιξη των ποσοστών ανεργίας κατά ηλικιακή ομάδα ,χωριστά για τους άνδρες και τις γυναίκες (πιο αναλυτικά για τους νέους και τους ηλικιωμένους εργαζόμενους). Τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες παρατηρείται μια αντίστροφη σχέση μεταξύ ηλικίας και ποσοστού ανεργίας, καθώς τα ποσοστά ανεργίας στις ηλικιακές ομάδες 15-19 και 20-24 είναι δυσαναλόγως υψηλότερα από αυτά των μεγαλύτερων ηλικιακών ομάδων. Για αρκετά έτη της υπό εξέταση περιόδου ,το ποσοστό ανεργίας των γυναικών ηλικίας 15-19 ήταν πάνω από 50%, ενώ των γυναικών ηλικίας 20-24 ετών ήταν συνήθως υψηλότερο του 30%.

Υψηλά ποσοστά παρατηρούνται και στην ομάδα των γυναικών ηλικίας 25-34 ετών (13%-22%). Τα ποσοστά για τους άνδρες των αντίστοιχων ηλικιακών ομάδων είναι επίσης υψηλά, όχι όμως τόσο όσο αυτά των γυναικών, που κυμαίνονται μεταξύ 14% και 28% για την ομάδα 15-19 ετών και μεταξύ 14% και 22% για την ομάδα 20-24 ετών. Τα ποσοστά ανεργίας των ανδρών ηλικίας άνω των 35 ετών ήταν χαμηλότερα του 5% σε όλα τα έτη, ενώ τα αντίστοιχα των γυναικών ήταν κάτω του 10% (με εξαίρεση την ομάδα 35-44 μετά το 1998).

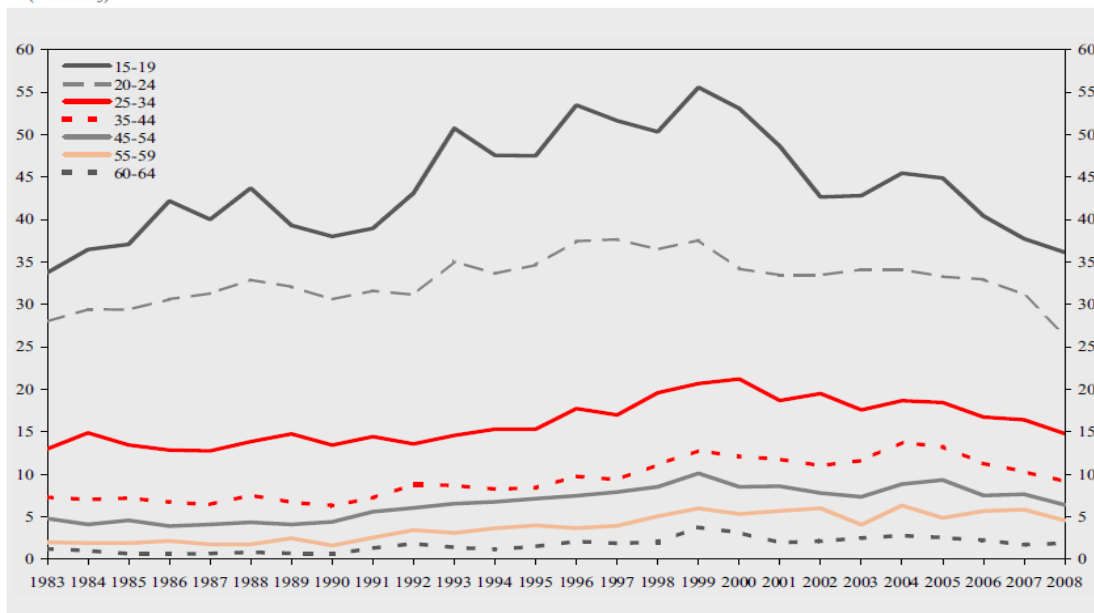
Πινάκας 1: Ποσοστό ανεργίας γυναικών κατά ηλικιακές ομάδες

	1983	1987	1991	1997	2001	2008
15-19 ετών	34	39	36	50	44	36
20-24 ετών	27	31	30	36,5	34	26,5
25-34 ετών	13,5	12	13,5	17	18	15
35-44 ετών	6,5	6	6,5	10	11,5	9
55-59 ετών	2	2	2	4	6	5
60-64 ετών	1	1	1,5	4	5	5
ΣΥΝΟΛΟ	100	100	100	100	100	100

Πηγή :Έρευνα Εργατικού Δυναμικού,(ίδια επεξεργασία)

Διάγραμμα 2β: Ποσοστό % ανεργίας κατά ηλικιακή ομάδα: Ελλάδα, 1983-2008

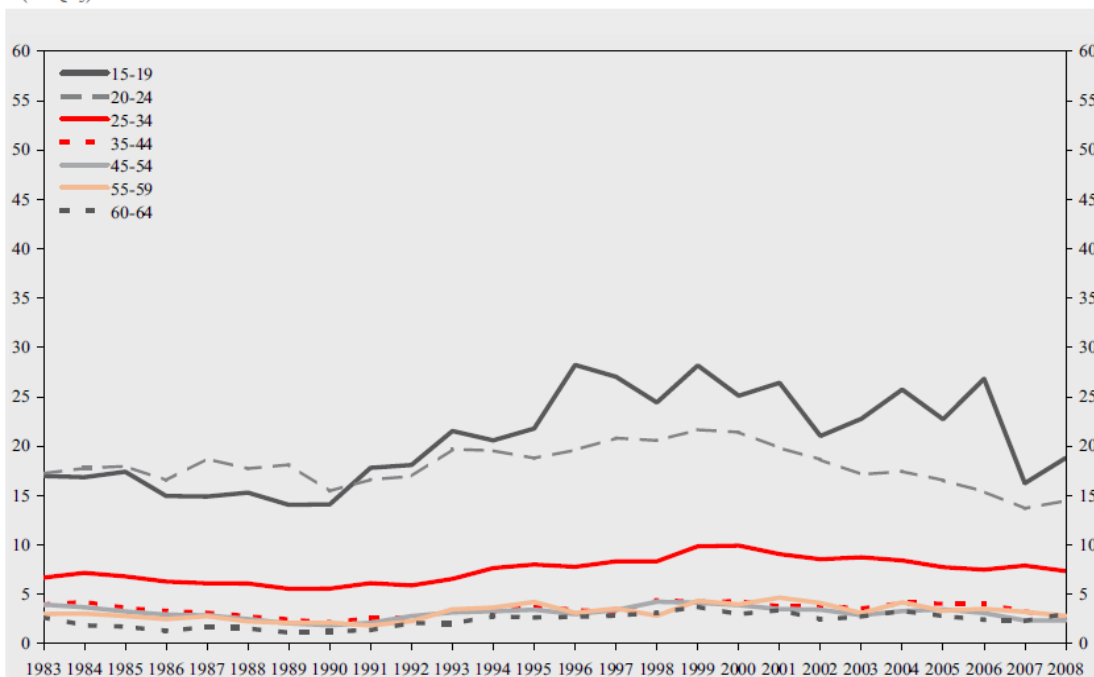
(Γυναίκες)



Πηγή: OECD, Labour Force Statistics.

Διάγραμμα 2α: Ποσοστό % ανεργίας κατά ηλικιακή ομάδα: Ελλάδα, 1983-2008

(Ανδρες)



Πηγή: OECD, Labour Force Statistics.

3.3.2 Ποσοστά ανεργίας ανά επίπεδο εκπαίδευσης

Διαχρονικά, τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας παρουσιάζονται στις γυναίκες που έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης και στοιχ. Εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, το 1991 οι γυναίκες με απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης πλήττονται με ένα πολύ υψηλό ποσοστό ανεργίας 43,04%. Ωστόσο, από το 1991 υπάρχει τάση μείωσης των ποσοστών ανεργίας στη συγκεκριμένη κατηγορία όπως το 2008 όπου το ποσοστό είναι 16,7%.

Από την άλλη, τα πιο χαμηλά ποσοστά ανεργίας ανήκουν στις γυναίκες που δεν πήγαν σχολείο όπου κυμαίνονται στο 1% εκτός από το 2008 όπου το ποσοστό εκτινάσσεται στο 10,6%. Επιπλέον, γυναίκες που πλήττονται από χαμηλά ποσοστά ανεργίας είναι εκείνες που έχουν αποκτήσει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ή είναι απόφοιτοι ανωτάτων σχολών.

Γυναίκες με απολυτήριο στοιχ. Εκπαίδευσης πλήττονταν διαχρονικά με υψηλά ποσοστά ανεργίας. Για παράδειγμα, το 1981 οι γυναίκες της κατηγορίας αυτής πλήττονταν με ποσοστό 42,61%. Ωστόσο, από τότε τα ποσοστά μειώθηκαν και το 2008 το ποσοστό φθάνει το 11,8%. Άνοδο παρουσιάζει η ανεργία στις γυναίκες που είναι πτυχιούχοι ανωτάτων τεχνικών επαγγελματικών σχολών και που έχουν τελειώσει την Γ' τάξη μέσης εκπαίδευσης.

Πολύ ενδιαφέροντα συμπεράσματα προκύπτουν από τα Διαγράμματα 6α και 6β. Τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες, τα άτομα χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου (πρωτοβάθμια και κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση) ξεκινούν από χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας από ότι τα υπόλοιπα μέλη του δείγματος αμέσως μετά την αποφοίτησή τους, όμως το εκτιμημένο ποσοστό ανεργίας τους μεταβάλλεται με πολύ βραδύ ρυθμό στη διάρκεια του εργασιακού τους βίου. Οι διαφορές μεταξύ αποφοίτων λυκείου και αποφοίτων μεταλυκειακών σπουδών είναι αμελητέες στην περίπτωση των γυναικών, ενώ στους άνδρες ναι μεν τα εκτιμημένα ποσοστά ανεργίας των αποφοίτων μεταλυκειακών σπουδών είναι αισθητώς υψηλότερα από αυτά των αποφοίτων λυκείου κατά τα 5-6 πρώτα χρόνια μετά την αποφοίτηση, αλλά κατόπιν οι διαφορές είναι μικρές. Αναφορικά με τους αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες, τα εκτιμημένα ποσοστά ανεργίας για δεδομένο αριθμό ετών μετά την αποφοίτηση είναι τα χαμηλότερα για τους κατόχους

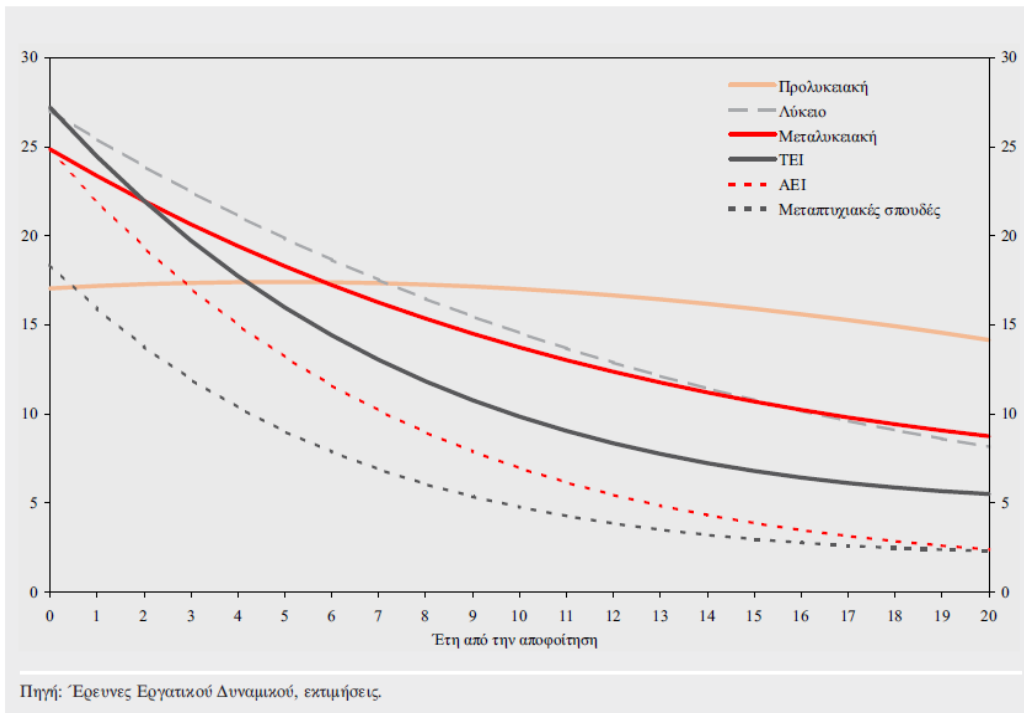
τίτλων μεταπτυχιακών σπουδών, κατόπιν για τους αποφοίτους ΑΕΙ και τέλος για τους αποφοίτους ΤΕΙ. Όμως, ενώ στην περίπτωση των γυναικών τα εκτιμημένα ποσοστά ανεργίας αποφοίτων ΑΕΙ και μεταπτυχιακών σπουδών συγκλίνουν περίπου είκοσι χρόνια μετά την αποφοίτηση, δεν συγκλίνουν ποτέ με το εκτιμημένο ποσοστό ανεργίας των γυναικών αποφοίτων ΤΕΙ. Αντίθετα, στους άνδρες η διαφορά ως προς τα εκτιμημένα ποσοστά αποφοίτων ΑΕΙ και ΤΕΙ είναι πολύ μικρή περίπου έξι χρόνια μετά την αποφοίτηση, και τα εν λόγω ποσοστά συγκλίνουν προς το εκτιμημένο ποσοστό ανεργίας των αποφοίτων μεταπτυχιακών σπουδών 12-13 χρόνια μετά την αποφοίτηση σε επίπεδα πολύ χαμηλότερα από αυτά των άλλων εκπαιδευτικών βαθμίδων.

Πίνακας 2 : Ποσοστά ανεργίας ανά επίπεδο εκπαίδευσης

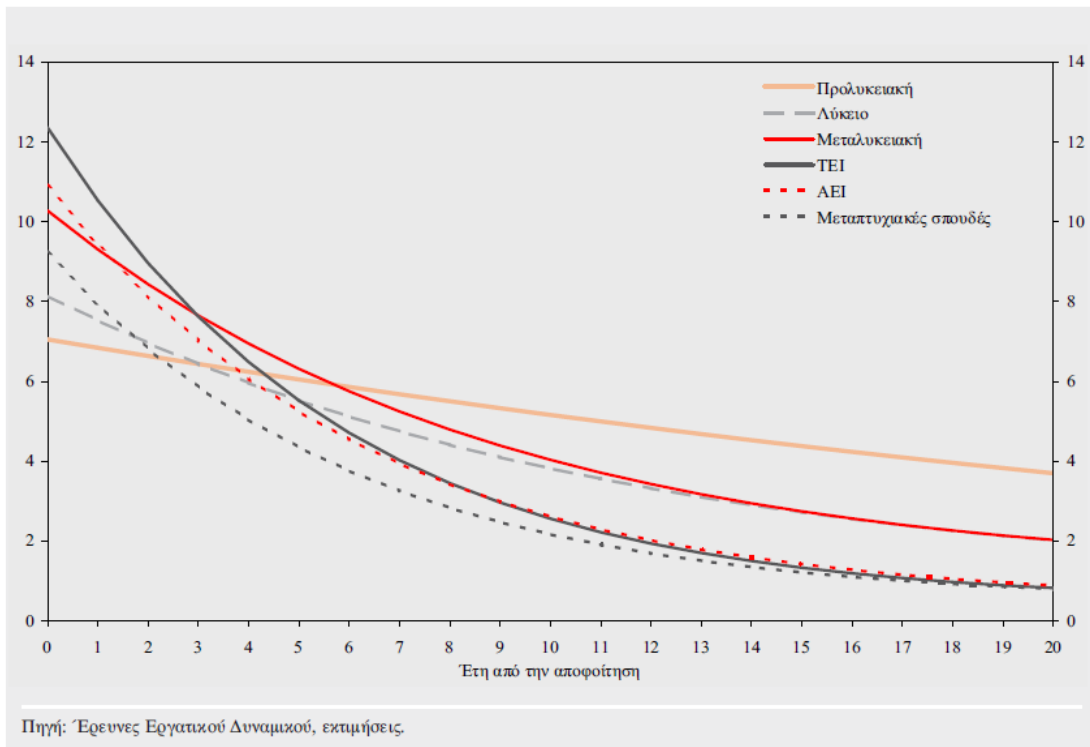
Έτη	1981	1987	1991	1997	2008
Έχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ή είναι πτυχιούχοι ανωτάτων σχολών	8,06	6,72	10,95	11,34	9,7
Φοίτησαν ή φοιτούν σε ανώτατη σχολή	4,52	2,27	2,38	0,11	8,6
Πτυχιούχοι ανωτάτων τεχνικών επ/κών σχολών	-	7,90	7,71	14,07	16,7
Έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης	24,30	27,37	43,04	41,56	16,7
Έχουν τελειώσει την Γ' τάξη εξ. Μ.Ε.	12,82	15,95	9,82	10,81	16,6
Έχουν απολυτήριο στοιχ. Εκπαίδευσης	42,61	34,32	23,13	20,05	11,8
Δεν τελείωσαν τη στοιχ. Εκπ	5,74	4,61	2,33	1,01	12,04
Δεν πήγαν καθόλου σχολείο	1,83	0,86	0,55	1,08	1,06
ΣΥΝΟΛΟ	100	100	100	100	100

Πηγή:ΕΣΥΕ,(ίδια επεξεργασία)

Διάγραμμα 6β: Εκτιμημένα ποσοστά % ανεργίας κατά επίπεδο εκπαίδευσης: γυναίκες



Διάγραμμα 6α: Εκτιμημένα ποσοστά % ανεργίας κατά επίπεδο εκπαίδευσης: άνδρες



3.3.3 Ποσοστά απασχόλησης κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και Θέση στο επάγγελμα.

Πίνακας 3 : Ποσοστά απασχόλησης κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας.

Έτη	1981	1987	1991	1997	2001	2008
Σύνολα	100	100	100	100	100	100
Γεωργία, κτηνοτροφία, δασοκομία, θήρα, αλιεία	41,63	35,42	14,31	23,12	14,15	11,83
Ορυχεία (μεταλλεία, λατομεία, αλυκές)	0,04	0,16	0,10	0,05	0,05	0,11
Μεταποιητικές βιομηχανίες, βιοτεχνίες	17,59	16,44	14,46	12,59	9,32	8,00
Ηλεκτρισμός, φωταέριο, ατμός, υπηρεσίες ύδρευσης	0,38	0,37	0,39	0,52	0,41	0,79
Οικοδομήσεις, δημόσια έργα, κατασκευές	0,19	0,12	0,28	0,24	0,69	0,51
Εμπόριο, εστιατόρια, ξενοδοχεία	15,25	17,90	17,17	23,56	21,24	27,88
Μεταφορές, αποθηκείσεις, επικοινωνίες	2,36	1,96	1,73	2,28	2,78	4,45
Τράπεζες, ασφ. Υποθέσεις ακινήτων, διεκπ. υποθέσεων	3,48	4,44	2,52	7,57	14,16	11,60
Υπηρεσίες	19,04	23,17	32,60	27,39	22,78	30,96
Μη δηλώσαντες	0,01	0,02	8,91	-	4,78	-
Νέοι	-	-	7,05	-	6,30	-
Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν προσωπικό	-	-	-	2,67	3,33	4,06

Πηγή:ΕΣΥΕ,(ίδια επεξεργασία)

Όπως φαίνεται από τον πίνακα 3, τα πιο υψηλά ποσοστά συμμετοχής των γυναικών είναι στον τομέα των υπηρεσιών όπως η δημόσια διοίκηση, η υγεία, η εκπαίδευση και άλλα. Διαχρονικά, η συμμετοχή των γυναικών στον τομέα αυτό έχει αυξηθεί αφού το 1981 το ποσοστό συμμετοχής ήταν 19,04% και το 2008 ήταν 30,96%. Υψηλά είναι και τα ποσοστά απασχόλησης στον τομέα του εμπορίου και στις δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης. Καθοδική πορεία ακολουθούν τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στον τομέα της γεωργίας, της κτηνοτροφίας, της δασοκομίας, της θήρας και της αλιείας. Το 1981, το ποσοστό είναι 41,63% ενώ το 2008 είναι 11,83% . Παρόμοια πορεία παρουσιάζει και η συμμετοχή των γυναικών στον τομέα των μεταποιητικών βιομηχανιών και βιοτεχνιών. Ξεκινά με 17,59% το 1981 και φθάνει το 8% το 2008. Από την άλλη πλευρά, ανοδική πορεία ακολουθεί η συμμετοχή των γυναικών στον τομέα των τραπεζών, της διαχείρισης ακίνητης περιουσίας , των μεταφορών, των αποθηκείσεων και των επικοινωνιών. Τέλος, είναι λίγες οι γυναίκες που εργάζονται στα ορυχεία, στις οικοδομήσεις, στα δημόσια έργα και στις κατασκευές όπως και στις υπηρεσίες ηλεκτρισμού, ύδρευσης, φωταερίου και ατμού.

Πίνακας 4: Ποσοστά απασχόλησης των γυναικών κατά θέση στο επάγγελμα

Έτη	1981	1987	1991	1997	2001
Εργοδότες	1,69	1,75	3,88	2,75	7,58
Εργαζόμενοι για δικό τους λογαριασμό	18,16	17,71	16,66	16,01	10,48
Συμβοηθούντα κ μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας	36,23	33,89	11,07	23,63	10,03
Μισθωτοί	43,92	46,65	57,70	57,61	65,61
Δεν δήλωσαν θέση στο επάγγελμα	-	-	3,64	-	6,30
Νέοι	-	-	7,05	-	-

Πηγή:ΕΣΥΕ,(ίδια επεξεργασία)

Ο παραπάνω πίνακας επιβεβαιώνει το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής", σύμφωνα με το οποίο οι γυναίκες δεν μπορούν να καταλάβουν θέσεις που είναι υψηλά στην ιεραρχία. Συγκεκριμένα, από το 1981 έως και σήμερα αν και παρουσιάζουν αύξηση είναι μικρά τα ποσοστά των γυναικών που αποτελούν εργοδότες σε επιχειρήσεις. Το 1981 το ποσοστό είναι μόλις 1,69% και το 2001 αυξήθηκε στο 7,58%.

Υψηλά, αν και παρουσιάζουν καθοδική πορεία, είναι τα ποσοστά των γυναικών που εργάζονται για δικό τους λογαριασμό. Μείωση, επίσης, παρουσιάζουν τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών ως συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας. Το 1981 το ποσοστό ήταν πολύ υψηλό, 36,23% και σήμερα έχει μειωθεί στο 10,03%.

Τέλος, όλο και περισσότερες γυναίκες καταλαμβάνουν μισθωτές θέσεις απασχόλησης. Το 1981, το 43,92% των γυναικών εργάζονται ως μισθωτοί και σήμερα το ποσοστό έχει φθάσει το 65,61%.

4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από την ανάλυση των στατιστικών στοιχείων φαίνεται ότι η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι δυσχερέστερη από αυτή των ανδρών. Τα ποσοστά συμμετοχής τους είναι μικρότερα και τα ποσοστά ανεργίας τους αρκετά υψηλότερα σε σχέση με αυτά των ανδρών. Ωστόσο, η κατάσταση αυτή τείνει να αλλάζει με την πάροδο του χρόνου. Σύμφωνα, με τα στατιστικά στοιχεία :

Η συμμετοχή της γυναίκας στην αγορά εργασίας είναι σχετικά χαμηλή αλλά είναι εμφανής η τάση για βελτίωση της κατάστασης.

Οι γυναίκες απασχολούνται κυρίως στον πρωτογενή και στον τριτογενή τομέα. Σε επίπεδο οικονομικού κλάδου τα ποσοστά απασχόλησης είναι υψηλά στο εμπόριο και τη γεωργία. Ο δευτερογενής τομέας παραμένει ανδροκρατούμενος αφού για παράδειγμα το 2002 το ποσοστό συμμετοχής των ανδρών ήταν 81,03% ενώ των γυναικών ήταν μόλις 18,97% (πηγή ΕΣΥΕ). Βέβαια σταδιακά ο αριθμός των γυναικών αυξάνεται ενώ αντίθετα των ανδρών μειώνεται.

Ως προς τη θέση εργασίας οι περισσότερες γυναίκες καταλαμβάνουν μισθωτές θέσεις απασχόλησης. Το ποσοστό αυτών που εργάζονται ως βοηθοί οικογενειακών επιχειρήσεων μειώνεται διαρκώς.

Η συντριπτική πλειοψηφία των απασχολούμενων στη μερική απασχόληση είναι γυναίκες. Η μακροχρόνια ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες.

Το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας εμφανίζεται τα τελευταία χρόνια στις ηλικίες από 30 έως 44 ετών, παλαιότερα περισσότερο πλήττονταν οι γυναίκες από 20 έως 24 ετών.

Το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών βελτιώνεται συνεχώς. Όλο και περισσότερες γυναίκες φθάνουν στις ανώτερες βαθμίδες εκπαίδευσης αποκτώντας μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών. Μάλιστα σε αυτή την κατηγορία γυναικών εμφανίζονται και τα μικρότερα ποσοστά ανεργίας.

Ωστόσο, οι γυναίκες συνεχίζουν να αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες και να καταλαμβάνουν θέσεις που βρίσκονται χαμηλά στην ιεραρχική κλίμακα.

Βέβαια, όπως προαναφέρθηκε η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας βελτιώνεται. Προς αυτή την πορεία συντέλεσε η εξίσωση των δύο φύλων στην οικονομική και την κοινωνική ζωή της χώρας, η προστασία των δικαιωμάτων τους από το νόμο αλλά και η θετική αλλαγή των αντιλήψεων για το ρόλο και τη θέση της γυναίκας. Καταλήγοντας, θα πρέπει να επισημανθεί ότι κανένα σύγχρονο κράτος δεν μπορεί να στοχεύει στη βέλτιστη οικονομία και στη δικαιότερη κοινωνία, αν δεν αναδείξει την γυναικιά στην εργασία και στην επιχείρηση.

5. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Θεοχαράκης Ν. : " Η νεοκλασική θεωρία της αγοράς εργασίας ", Αθήνα 2005, Εκδόσεις Τυπωθύτω.
2. Borgas G. : " Τα οικονομικά της εργασίας ", 2003, Εκδόσεις Κριτική.
3. Πετρινώτη Ξ. : " Αγορές εργασίας ", Αθήνα 2005, Εκδόσεις Παπαζήση.
4. Mankiw G.: "Μακροοικονομική Θεωρία " 2002, Εκδόσεις Gutenberg.
5. Στρατηγάκη Μαρία : "Το φύλο της κοινωνικής πολιτικής", Εκδόσεις Μεταίχιμο.
6. Ληξουριώτης Ι. : "Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις- Εργατικό Δίκαιο ", Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.
7. Κατσανεβας Θ : "Οικονομική της Εργασίας & εργασιακές σχέσεις", Αθήνα 2007, Εκδόσεις Αθ. Σταμούλη
8. Νίνα-Παζαρζή : "Η γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα", 1991, Διεπιστημονική Προσέγγιση, Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Πειραιώς.
9. Νίνα- Παζαρζή, Ε. : "Σχέσεις των δύο φύλων και αγορά εργασίας στο πλαίσιο της Ε.Ε.", 2001, Επιστημονική Επετηρίδα του τμήματος ΟΔΕ του Πανεπιστημίου Πειραιώς.
10. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
11. Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης- Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων.

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

1. www.centralbank.gov.cy
2. www.statistics.gr
3. www.kethi.gr
4. www.paep.org.gr
5. www.inegsee.gr
6. www.elzoni.gr
7. www.eurostat.gr
8. www.istologos.gr
9. www.jop-rotation.com
10. www.thelysis.uoa.gr
11. www.equal-greece.gr
12. www.genderpanteion.gr