



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ
& ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ

ΕΠΕΑΕΚ 2
ΑΞΟΝΑΣ 4
ΕΝΕΡΓΕΙΑ 4.1.1
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΡΑΞΗΣ 4.1.1.β



ΠΡΟΩΘΩΝΤΑΣ
ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΜΕΤΑΒΑΣΗ
ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



ΔΡΑΣΕΙΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
ΜΕ ΤΗΝ ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ



ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
& ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ
ΔΟΜΩΝ ΣΕΠ
ΣΧ. ΕΤΟΣ 2005-06



ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ ΣΧΟΛΗ
ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ



ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ & ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ





**ΔΡΑΣΕΙΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
ΜΕ ΤΗΝ ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ**



**ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΣΗΓΗΤΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΕΑΕΚ**



**ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ**



**ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ ΣΧΟΛΗ
ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ**

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 75% από ευρωπαϊκούς πόρους και κατά 25% από εθνικούς πόρους

ΠΡΩΘΩΝΤΑΣ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΜΕΤΑΒΑΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΠΕΑΕΚ II

ΑΞΟΝΑΣ 4

ΕΝΕΡΓΕΙΑ 4.1.1

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΡΑΞΗΣ 4.1.1.β

**ΕΡΓΟ : ΠΡΩΘΩΝΤΑΣ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ
ΚΑΤΑ ΤΗ ΜΕΤΑΒΑΣΗ
ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:
ΔΡΑΣΕΙΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
ΜΕ ΤΗΝ ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ**

Τελικός Δικαιούχος: **Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης**

Επιστημονική Υπεύθυνη: **Β. Δεληγιάννη – Κουϊμτζή**

Δράση «**Οργάνωση υπηρεσιών και εξοπλισμός Δομών ΣΕΠ**»

Υπεύθυνος δράσης: **Κ. Μπονίδης**

ΤΕΥΧΟΣ 4: Γυναικεία Αγορά Εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη

Συγγραφή, γενική επιμέλεια:: **Κ. Μπονίδης, Α. Κουτούρης**

**Συλλογή στοιχείων και
επικαιροποίησή τους:**

**Α. Κουτούρης, Τ. Ασβεστάς, Θ. Γιοβαζολιάς,
Ε. Δρακωνάκη, Α. Ζησιμόπουλος, Ε. Καταβάτη,
Χ. Κοσμίδου-Hardy, Ε. Κουφάκη, Κ. Κωστόπουλος,
Π. Μπερσίμης, Ε. Σιάνου, Ν. Ταψής, Μ. Τόπα,
Σ. Φερεντίνος, Ι. Φραγκούλης**

© 2005, ΕΠΕΑΕΚ II, 4.1.1.β

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Σελίδα
ΠΡΟΛΟΓΟΣ	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο	5
1.0. Εισαγωγή	5
1.1. Γυναίκες μεταξύ Μερικής Απασχόλησης, Πλήρους Απασχόλησης και Παροχής Φροντίδας	6
1.2. Θεωρητικό πλαίσιο ανάλυσης της γυναικείας συμπεριφοράς στην αγορά εργασίας	8
1.2.1. Η προσέγγιση των κοινωνικών συστημάτων	9
1.2.2. Η προσέγγιση της συγκριτικής κρατικής πρόνοιας	9
1.2.3. Ένα συνθετικό θεωρητικό μοντέλο	10
1.3. Η ενασχόληση με την ιδιωτική σφαίρα και η επίδρασή της στη γυναικεία συμπεριφορά σε σχέση με την αγορά εργασίας	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο	17
2.0. Γενικές παρατηρήσεις	17
2.1. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ)	18
2.2. Το πλαίσιο της οικονομικής στρατηγικής	18
2.2.1. Διαπιστώσεις και προτεραιότητες του Ελληνικού ΕΣΔΑ	22
2.2.2. Πολιτικές πρωτοβουλίες	22
2.2.3. Κοινωνική συνοχή και ενσωμάτωση	23
2.2.4. Τομείς που η αποτελεσματικότητα των πολιτικών χρειάζεται ενίσχυση	23
2.2.4.1. Μερική απασχόληση και επισφάλεια	24
2.2.4.2. Ανταπόκριση με πρωτοβουλίες πολιτικής	24
2.2.5. Κίνητρα για την αύξηση απασχόλησης γυναικών	25
2.2.6. Πολιτικές καταπολέμησης των διακρίσεων ανάμεσα στα 2 φύλα	26
2.2.7. Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής	26
ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ	
Μια πρώτη αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης για τη γυναικεία εργασία	31
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	32
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	35

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Το παρόν τεύχος αποτελείται από δύο μέρη. Το **πρώτο μέρος**, συνιστά το θεωρητικό μέρος της εργασίας στο οποίο επιχειρείται μια βιβλιογραφική επισκόπηση των έως τώρα ερευνών για τη γυναικεία αγορά εργασίας. Επίσης, στόχος του πρώτου μέρους είναι να θέσει το θεωρητικό πλαίσιο της διερεύνησης και καταγραφής της γυναικείας αγοράς εργασίας στην Ευρώπη. Το πρώτο μέρος ολοκληρώνεται με την παρουσίαση των αποτελεσμάτων από την «Ευρωπαϊκή Έρευνα των Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών» (ECHP) που αφορούν στη γυναικεία αγορά εργασίας στην Ευρώπη.

Στο **δεύτερο μέρος** επιχειρείται αφ' ενός η καταγραφή της γυναικείας αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και αφ' ετέρου η περιγραφή των πολιτικών δράσεων με στόχο την προώθηση της γυναικείας απασχόλησης και της εξάλειψης των φυλετικών ανισοτήτων στη δημόσια σφαίρα μέσα από το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ, 2003).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.0. Εισαγωγή

Η μελέτη της οικονομίας που αναφέρεται στην αγορά εργασίας είναι εν μέρει και διεπιστημονική, καθώς η αγορά εργασίας διαφέρει σημαντικά από την απλή παραγωγή προϊόντων. Η πιο σημαντική διαφοροποίηση είναι ότι η αγορά εργασίας δεν αναφέρεται σε αγαθά, αλλά σε κοινωνικές σχέσεις (Crouch, 1999). Οι οικονομολόγοι, συνήθως, παραμερίζουν αυτές τις κοινωνικές σχέσεις και διαδικασίες και τείνουν να διερευνούν την αγορά εργασίας δίνοντας έμφαση στις οικονομικές αιτιολογίες και περιορισμούς. Αντίθετα, οι κοινωνιολόγοι αναζητώντας τα αίτια του γιατί οι άνθρωποι και οι κοινωνικές ομάδες δρουν με συγκεκριμένους τρόπους, δίνουν ιδιαίτερη προσοχή σ' αυτές τις διαδικασίες που παραβλέπουν οι οικονομολόγοι. Αυτές οι διαφορές φανερώνουν ότι η Κοινωνιολογία και η Οικονομική Επιστήμη ακολουθούν διαφορετικές προσεγγίσεις, προκειμένου να εξηγήσουν τα ίδια φαινόμενα. Κρίνεται, λοιπόν, σκόπιμο να συνεργαστούν οι δύο επιστήμες έτσι ώστε η μια να συμπληρώνει την άλλη. Υπό το πρίσμα του προαναφερθέντος θεωρητικού πλαισίου θα ακολουθήσει και η παρακάτω ανάλυση.

Τα ερευνητικά δεδομένα και των δύο επιστημών έχουν δείξει ότι η ευρωπαϊκή αγορά εργασίας διαφέρει τόσο ως προς την απόδοσή της, όσο και ως προς την ποσοτική και ποιοτική ενσωμάτωση της γυναικείας εργασίας σε αυτήν. Πλειάδα ερευνών έχει δείξει ότι το φύλο κατέχει σημαντικό ρόλο (Corcoran & Courant 1987· England & McCreary 1986). Οι παραδοσιακοί κοινωνικοί ρόλοι στα νοικοκυριά αντανakλώνται και στην αγορά εργασίας. Αυτό γίνεται φανερό τόσο από το είδος της αγοράς που επιλέγεται, όσο και από τη δυναμική των σχέσεων. Το αποτέλεσμα είναι το γεγονός του διαχωρισμού των φύλων τόσο ως προς τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό όσο και ως προς τη διάρθρωση της απασχόλησης κατά τομείς οικονομικής δραστηριότητας και ως προς τη θέση στο επάγγελμα.

Οι παραπάνω διαπιστώσεις δε σημαίνουν ότι δεν έχουν σημειωθεί αλλαγές. Η κοινωνική και οικονομική ζωή των Ευρωπαίων έχει αλλάξει δραματικά κατά τις 3 τελευταίες δεκαετίες (Crouch, 1999). Παρ' όλα αυτά οι ανισότητες που συνεχίζουν να υπάρχουν στην ιδιωτική σφαίρα μεταφέρονται και στη δημόσια σφαίρα. Ένας σημαντικός παράγοντας στην αναπαραγωγή των ανισοτήτων, εκτός των άλλων, είναι η διαφορετική κοινωνικοποίηση αγοριών και κοριτσιών από τα πρώτα χρόνια της ζωής, που οδηγεί σε διαφορετικά ενδιαφέροντα στην εκπαίδευση και διαφορετικές επαγγελματικές επιλογές με αποτέλεσμα το μετέπειτα διαχωρισμό των φύλων στα διάφορα επίπεδα της

κοινωνικής τους δραστηριότητας. Από τη στιγμή που αγόρια και κορίτσια ενθαρρύνονται να αναπτύξουν διαφορετικές δεξιότητες και χαρακτηριστικά προσωπικότητας, η κοινωνικοποίηση με βάση τον υιοθετημένο ανά φύλο ρόλο επηρεάζει τη μετέπειτα οικονομική συμπεριφορά ανδρών και γυναικών. Δεδομένα και από τις δύο επιστήμες υποστηρίζουν την παραπάνω τοποθέτηση (Corcoran & Courant, 1987· England & McCreary, 1986).

Τα δεδομένα αυτά μπορούν να βοηθήσουν στην καλύτερη κατανόηση του χάσματος στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών (Gupta & Rothstein, 1999· Lissenburgh, 2000· Meurs & Ponthieux, 2000). Ωστόσο, σύγχρονα ερευνητικά δεδομένα (Waldfoegel, 1997· 1998) δείχνουν ότι οι διαφορές αυτές γίνονται ακόμη πιο συγκεκριμένες σε ορισμένες χώρες, καθώς διαφορές φαίνεται να υπάρχουν και στην ομάδα των γυναικών· μεταξύ των γυναικών με ή χωρίς παιδιά.

Χρειάζεται, λοιπόν, να τονιστεί τόσο ο ρόλος του φύλου, όσο και της οικογένειας. Βάσει αυτής της τοποθέτησης το παρόν κείμενο θα συνεχίσει τη συζήτηση με άξονα αναφοράς μόνο τη γυναικεία αγορά εργασίας.

1.1. Γυναίκες μεταξύ Μερικής Απασχόλησης, Πλήρους Απασχόλησης και Παροχής Φροντίδας

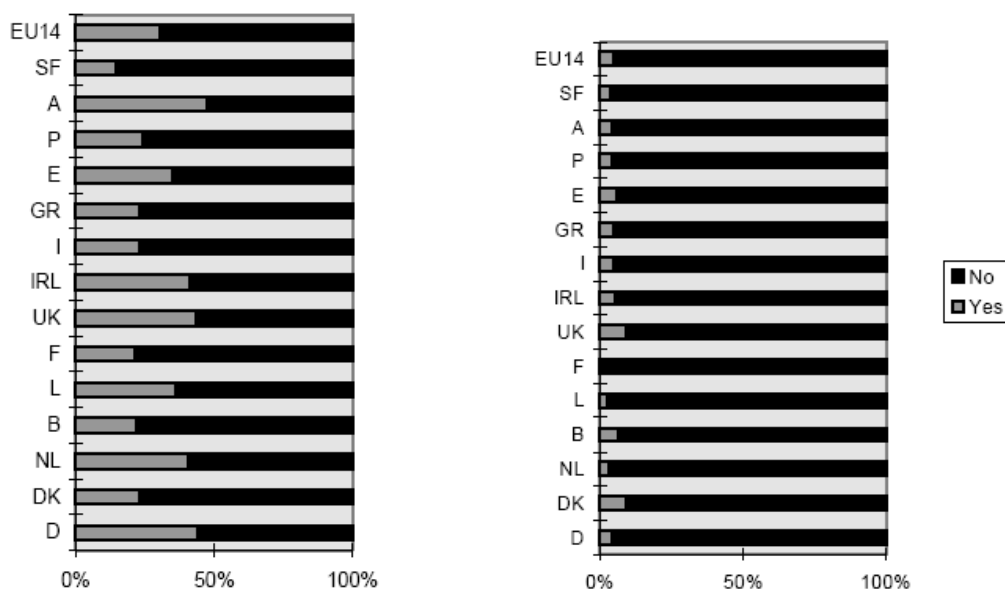
Η παρουσία των γυναικών στην αγορά εργασίας διαφέρει από τους άνδρες σε 3 βασικούς τομείς. Πρώτον, όπως ήδη έχει αναφερθεί οι γυναίκες, κατά Μ.Ο. αμείβονται λιγότερο ακριβώς επειδή είναι γυναίκες (απόλυτη διάκριση). Αυτή η διάκριση έχει μελετηθεί ευρύτατα από τους οικονομολόγους. Η δεύτερη διαφορά αναφέρεται στην υποχρεωτική μετακίνηση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Οι γυναίκες είναι πιο πιθανόν σε σχέση με τους άνδρες να εισέλθουν και να εξέλθουν στην αγορά εργασίας σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο (Hakim, 1996). Φαίνεται πως η ασυνεχής απασχόληση έχει αντικαταστήσει τη συνεχή απασχόληση και την προσωρινή εργασία. Η τρίτη, τέλος, διαφορά αναφέρεται στα δομικά στοιχεία της απασχόλησης· το χώρο και το χρόνο. Οι γυναίκες είναι πιθανότερο να εργάζονται σε καθεστώς μερικής απασχόλησης (O'Reilly & Fagan, 1998), ενώ ο διαχωρισμός με βάση το φύλο υπάρχει στα επαγγέλματα, την οικονομία και την παραγωγή. Τα συνεπακόλουθα της μερικής απασχόλησης είναι χαμηλότερη ωριαία αμοιβή, μικρότερος χρόνος μίσθωσης, λιγότερη σχετική με το επάγγελμα εκπαίδευση και μειωμένη πρόσβαση στα επαγγελματικά πλεονεκτήματα και στις δημόσιες κοινωνικές παροχές που προσφέρει η πλήρης απασχόληση.

Οι λόγοι για την κατάσταση αυτή φυσικά ποικίλλουν από χώρα σε χώρα, αν και στις περισσότερες χώρες η συνεισφορά στην ιδιωτική σφαίρα και η παροχή φροντίδας είναι από τους πιο σημαντικούς. Τα μεγαλύτερα ποσοστά

συμμετοχής των γυναικών στην ιδιωτική σφαίρα εμφανίζονται στην Ισπανία, την Ελλάδα, την Ιταλία, την Ιρλανδία, ενώ τα χαμηλότερα στη Φινλανδία και τη Δανία (O'Reilly & Fagan, 1998· Blossfeld & Hakim, 1997· Tilly, 1996· Rubery, Smith, & Fagan, 1999· Bardasi & Gornick, 2000).

Στον Πίνακα 1 φαίνεται ότι η παροχή φροντίδας επιδρά διαφορετικά στη συμπεριφορά των φύλων στην αγορά εργασίας. Η παροχή φροντίδας φαίνεται ότι δεν επηρεάζει στατιστικά την απασχόληση των ανδρών αλλά αντίθετα των γυναικών.

Πίνακας 1: Η επίδραση της παροχής φροντίδας σε παιδιά ή άλλους στην απασχόληση κατά φύλα (Γυναίκες στα αριστερά, άνδρες στα δεξιά, αθροιστικά)



Source: ECHP (1996)

Η συνεισφορά στην ιδιωτική σφαίρα και η επίδραση της στην απασχόληση απεικονίζει συνθετικά πολλούς παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν τη συμπεριφορά και την ενσωμάτωση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Έτσι, εκτός από τους πολιτισμικούς παράγοντες (αντιλήψεις, νοοτροπίες, ιδεολογίες για τους κοινωνικούς ρόλους των φύλων και στερεότυπα που επικρατούν σε μια δοσμένη κοινωνία) που συχνά «δικαιολογούν» τη λογική της συνεισφοράς και φροντίδας προς τρίτους από τις γυναίκες περίπου μέσα στο πλαίσιο του φυσικού, αποτυπώνονται τόσο δομικοί παράγοντες της ίδιας της αγοράς εργασίας (βαθμός ανάπτυξης της οικονομίας, θέσεις εργασίας, ευκαιρίες και δυνατότητες εύρεσης κλπ.), όσο και το βαθμό ανάπτυξης των κοινωνικών δικτύων υποστήριξης της απασχόλησης (εύρος ανάπτυξης κράτους –πρόνοιας),

το βαθμό διεκδίκησης τους κλπ. Άρα το διαφορετικό επίπεδο ανάπτυξης όλων των παραπάνω απαντά και στη διαφορετική έκφραση των κοινωνικών ρόλων των φύλων στις διάφορες ευρωπαϊκές χώρες.

Ακολουθεί σύντομη ανάλυση σύγχρονων θεωρητικών πλαισίων, έτσι ώστε να γίνει καλύτερα κατανοητή η γυναικεία συμπεριφορά στην αγορά εργασίας από την πλευρά των θεσμικών πλαισίων υποστήριξης της γυναικείας απασχόλησης.

1.2. Θεωρητικό πλαίσιο ανάλυσης της γυναικείας συμπεριφοράς στην αγορά εργασίας.

Οι παλαιότερες οικονομικές θεωρίες δεν έδιναν ιδιαίτερη προσοχή στις κοινωνικές δομές, αλλά τις θεωρούσαν ως δεδομένους εξωτερικούς παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν τη συμπεριφορά στην αγορά εργασίας. Επιχειρώντας να ερμηνεύσουν τις συμπεριφορές αυτές στο ιστορικό πλαίσιο της βιομηχανικής εποχής, τελικά αναπαρήγαγαν τους στερεότυπους ρόλους των δύο φύλων υποστηρίζοντας ότι οι γυναίκες ψάχνουν για λιγότερο απαιτητικές δουλειές έτσι ώστε να έχουν περισσότερο χρόνο για τις οικιακές ευθύνες. Αυτό οδηγεί, σύμφωνα με τις θεωρίες αυτές, στον επαγγελματικό διαχωρισμό και στην απαίτηση για εργασίες μερικής απασχόλησης από την πλευρά των γυναικών.

Η μεταβιομηχανική κοινωνία, όμως, έχει αλλάξει πολύ το πλαίσιο στο οποίο ζουν οι άνθρωποι και παρέχοντας τους δυνατότητες πολλαπλών επιλογών. Δύο παραδείγματα των θεμελιακών αλλαγών, που πραγματοποιήθηκαν, είναι η αύξηση της ευέλικτης αγοράς εργασίας, η οποία συνοδεύεται από την κατάρρευση των ασφαλιστικών δικλείδων της αγοράς εργασίας και την αλλαγή των οικογενειακών δομών (π.χ. αυξημένα ποσοστά διαζυγίων, άρνηση της αναπαραγωγής, εμφάνιση της πυρηνικής οικογένειας, αύξηση του χρόνου σύναψης γάμου). Έτσι, οι οικογένειες που πλήττονται από ανεργία, χαμηλούς μισθούς, διαζύγιο ή είναι εν διαστάσει είναι προτιμότερο να μοιράζονται τους κινδύνους συμμετέχοντας αμφότεροι στην αγορά εργασίας. Η γυναικεία συμπεριφορά στην αγορά εργασίας, λοιπόν, δεν καθορίζεται μόνο από τα χαρακτηριστικά της ιδιωτικής σφαίρας, αλλά και από τους κοινωνικούς και τους πολιτιστικούς θεσμούς στους οποίους λαμβάνονται οι αποφάσεις. Δύο κύριες ερευνητικές προσεγγίσεις έχουν επικρατήσει: η προσέγγιση των κοινωνικών συστημάτων (Rubery & Fagan, 1994· O'Reilly & Fagan, 1998· O'Reilly & Spee, 1998· Connell 1987· Pfau-Effinger, 1993, 1996) και η προσέγγιση της συγκριτικής κρατικής πρόνοιας (Esping-Andersen, 1990· Orloff, 1993· Sainsbury, 1996), οι οποίες σύντομα πρεσβεύουν τα εξής:

1.2.1 Η προσέγγιση των κοινωνικών συστημάτων

Η προσέγγιση των κοινωνικών συστημάτων αναφέρει ότι οι συγκεκριμένοι ανά έθνος-κράτος κοινωνικοί παράγοντες διαμορφώνουν ολόκληρο το σύστημα της οικονομικής και κοινωνικής οργάνωσης. Τονίζεται η αλληλεξάρτηση της οργάνωσης της εργασίας σε μια επιχείρηση και των μακροδομικών εθνικών θεσμών, ενώ η έρευνα επικεντρώνεται στις διαφορές της κοινωνικής οργάνωσης σε σχέση με τη διοικητική ιεραρχία (Rubery & Fagan, 1994· O'Reilly & Fagan, 1998· O'Reilly & Spee, 1998· Connell 1987· Pfau-Effinger, 1993, 1996).

Η προσέγγιση αυτή έχει εμπλουτιστεί τα τελευταία χρόνια, καθώς το πλαίσιο που τονίζει συμπεριλαμβάνει στην πρόσφατη του εκδοχή τόσο τον παράγοντα φύλο, όσο και πιο δυναμικά στοιχεία της ανθρώπινης συμπεριφοράς (Rubery & Fagan, 1994). Γίνεται, έτσι, η διάκριση ανάμεσα σε τέσσερα είδη οικονομικών και κοινωνικών θεσμών: τη ρύθμιση της αγοράς εργασίας, την κοινωνική αναπαραγωγή, το βιομηχανικό σύστημα και το σύστημα της αγοράς εργασίας. Η αλληλεπίδραση των παραπάνω παραγόντων πρέπει να ιδωθεί ως μια δυναμική διαδικασία, έτσι ώστε να μπορεί να διερευνηθεί η κοινωνική αλλαγή (Rubery & Fagan, 1994· O'Reilly & Fagan, 1998).

Τα ερευνητικά δεδομένα της προσέγγισης αυτής, λοιπόν, καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι: α) η ενσωμάτωση των γυναικών στην αγορά εργασίας σχετίζεται άμεσα με την ανάγκη δημιουργίας νέων μορφών απασχόλησης, β) το κοινωνικό σύστημα μορφοποιεί τη γυναικεία ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας και γ) οι πολιτικές που εφαρμόζονται έχουν σημαντική επίδραση στην έκταση και το περιεχόμενο των φυλετικών ανισοτήτων.

1.2.2 Η προσέγγιση της συγκριτικής κρατικής πρόνοιας

Η προσέγγιση της συγκριτικής κρατικής πρόνοιας (Esping-Andersen, 1990· Orloff, 1993· Sainsbury, 1996) αναφέρει πως τα συστήματα κρατικής πρόνοιας είναι στην ουσία ένας καθρέπτης της πολιτικής ανάπτυξης των κρατών που αφ' ενός καθορίζουν την ανάπτυξη της αγοράς εργασίας και αφ' ετέρου το σύστημα της βιομηχανικής δομής. Η προσέγγιση αυτή διακρίνει 3 συστήματα κρατικής πρόνοιας: το φιλελεύθερο (Η.Π.Α., Καναδάς, Αυστραλία), το συνταξιοδοτικό (Αυστρία, Γερμανία, Ιταλία) και το κοινωνικο-δημοκρατικό (Σουηδία, Δανία) (Esping-Andersen, 1990). Στην προσπάθεια να συμπεριληφθεί και ο παράγοντας φύλο γίνεται διάκριση ανάμεσα σε 3 διαφορετικές διαστάσεις (Orloff, 1993· Sainsbury, 1996). Πρώτον, τη διάσταση των σχέσεων κράτους-αγοράς-οικογένειας, η οποία διερευνά τη διανομή της υπευθυνότητας φροντίδας

ανάμεσα στο κράτος, την αγορά και την οικογένεια. Δεύτερον, τη διάσταση της διαστρωμάτωσης που επικεντρώνεται στη χρήση της πληρωμένης και απλήρωτης εργασίας. Τρίτον, τα κοινωνικά πολιτικά δικαιώματα, δηλαδή τις επιδράσεις των δημόσιων κοινωνικών πλεονεκτημάτων στις σχέσεις των φύλων. Το θεωρητικό πλαίσιο που θα αναφερθεί παρακάτω επιχειρεί να συνενώσει τις προαναφερθείσες προσεγγίσεις.

1.2.3 Ένα συνθετικό θεωρητικό μοντέλο

Το παρόν θεωρητικό μοντέλο επιχειρεί, λοιπόν, να συνενώσει όλα τα κεντρικά πεδία ενδιαφέροντος των προαναφερθέντων θεωρητικών μοντέλων. Έτσι, σύμφωνα με αυτό το θεωρητικό πλαίσιο, οι μακρο-κυβερνητικές πολιτικές διαμορφώνουν αφ' ενός τις κοινωνικές δομές και τις προτιμήσεις της ιδιωτικής σφαίρας και αφ' ετέρου καθορίζουν την οργάνωση του συστήματος οικονομικής παραγωγής. Σ' αυτό το πλαίσιο γίνεται διαχωρισμός ανάμεσα στο σύστημα της κοινωνικής παραγωγής (αγορά), του συστήματος της κοινωνικής αναπαραγωγής (οικογένεια) και του συστήματος διακυβέρνησης (πολιτεία) (Pfau-Effinger, 1993).

Οι πολιτικές πρακτικές επηρεάζουν τόσο το σύστημα κοινωνικής αναπαραγωγής, όσο και το σύστημα της οικονομικής παραγωγής. Η αλληλεπίδραση αυτών των συστημάτων δεν καθορίζει μόνο την ποσότητα αλλά και την ποιότητα της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η πολιτική διευθέτηση τόσο της ιδιωτικής, όσο και της δημόσιας σφαίρας αφ' ενός διαμορφώνει την κουλτούρα του φύλου και αφ' ετέρου την κουλτούρα της οργάνωσης. Οι πολιτικές πρακτικές στην κοινωνία, την οικογένεια, την εκπαίδευση ή την δημοσιονομική πολιτική δημιουργούν κίνητρα και γι' αυτό επηρεάζουν τη γυναικεία συμπεριφορά στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, οι πολιτικές πρακτικές στον τομέα της αγοράς, οι πρακτικές στις κοινωνικές δομές και τη βιομηχανία δομούν την οργάνωση της αγοράς εργασίας και, συμπερασματικά, τις ευκαιρίες των γυναικών για συμμετοχή στην αγορά εργασίας.

1.3. Η ενασχόληση με την ιδιωτική σφαίρα και η επίδρασή της στη γυναικεία συμπεριφορά σε σχέση με την αγορά εργασίας.

1.3.1. Η επαγγελματική απασχόληση των γυναικών, όπως έχουν δείξει μελέτες που υιοθετούν την κοινωνικο-οικονομική προσέγγιση, επηρεάζεται από τα ατομικά τους χαρακτηριστικά που συνθέτουν αυτό που στη βιβλιογραφία

ονομάζεται «εφόδια»¹. Διαπιστώθηκε λοιπόν, ότι η επιθυμία των γυναικών για απασχόληση αυξάνεται ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης και το βαθμό εξειδίκευσης τους. Έτσι οι γυναίκες που δεν έχουν ειδίκευση συχνά εγκαταλείπουν πιο εύκολα από τις γυναίκες που εξασκούν ανώτερα επαγγέλματα, παρουσιάζουν επαγγελματικό προφίλ με πολλές διακοπές και επανακάμψεις και οδηγούνται στην επαγγελματική απασχόληση, έχοντας ως κίνητρο μόνον το οικονομικό [συμβολή στο οικογενειακό εισόδημα (συμπληρωματικά) ή κάλυψη του κινδύνου από την ανεργία του συζύγου (διορθωτικά) κλπ.] και όχι το ενδιαφέρον για εργασία ή την ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους (Labourie-Racape, Letablier, & Vasseur, 1977).

Βέβαια τα εφόδια σχετίζονται τόσο με τις ευκαιρίες όσο και τις κατανομές τους κατά κοινωνικό στρώμα. Έτσι διαπιστώθηκε ότι στα μεσαία κοινωνικά στρώματα οι γυναίκες όχι μόνο εργάζονται πιο συχνά σε σχέση με αυτές που προέρχονται από κατώτερα αλλά εγκαταλείπουν και πιο δύσκολα την εργασία τους (Frisch, 1976).

Τέλος, ως προς την επίδραση των οικογενειακών βαρών πληθώρα ερευνών (ενδεικτικά Dubrulle & Gonthier, 1969· Fogarty, Rhona, & Ropoport, 1971· Coomans, 1983· Symeoninidou & Magdalinos 1993· Μαράτου-Αλιμπράντη, 1995) έδειξε ότι η οικογενειακή κατάσταση των γυναικών και το μέγεθος της οικογένειας επηρεάζει άμεσα την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας. Έτσι ως προς τη συμμετοχή των γυναικών, οι ανύπαντρες εργάζονται συχνότερα από ότι οι παντρεμένες, ενώ ο μεγαλύτερος αριθμός παιδιών σημαίνει μείωση των ποσοστών των γυναικών που εργάζονται. Ως προς τις γυναικείες σταδιοδρομίες τα διάφορα γεγονότα του κύκλου ζωής των γυναικών (γάμοι, γεννήσεις κλπ.) και οι οικογενειακές υποχρεώσεις που αυτά δημιουργούν επηρεάζουν αρνητικά την επαγγελματική τους εξέλιξη. Συχνότερο στις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες, παραμένει το φαινόμενο της διακοπής και επανάκαμψης στην εργασία λόγω αυτών των γεγονότων ζωής, αν και όπως σημειώνεται από μελετητές (Singly, 1987) αυτά όλο και λιγότερο επηρεάζουν την επαγγελματική ζωή των έγγαμων γυναικών.

1.3.2. Ο βαθμός παρουσίας και ένταξης των παραπάνω διαπιστώσεων διαφοροποιείται – όπως είναι φυσικό – στα επιμέρους ευρωπαϊκά κράτη. Προκειμένου, λοιπόν, να γίνουν κατανοητές αυτές οι διαφοροποιήσεις αξιολογήθηκε το εμπειρικό υλικό που προέκυψε από την έρευνα των «Συνθηκών

¹ Για τις θεωρίες των εφοδίων που έχουν αναπτυχθεί στο πλαίσιο της κοινωνιολογίας της οικογένειας βλ. συνοπτικά στο Α. Μισέλ, 1998, σελ. 232-246

διαβίωσης των νοικοκυριών» (European Community Household Panel -ECHP) που διενεργείται σε ευρωπαϊκό επίπεδο².

Ακολουθεί συνοπτική παρουσίαση των αποτελεσμάτων της δευτερογενούς επεξεργασίας των δεδομένων της έρευνας (Muehlberger, 2000). Για την επεξεργασία αυτή χρησιμοποιήθηκαν δεδομένα από όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης πλην της Σουηδίας και των 10 νέων κρατών-μελών της πρόσφατης διεύρυνσης του 2004, όπως παρουσιάζονται από τη Eurostat (1996a, b). Ο γενικότερος στόχος της επεξεργασίας αυτής ήταν να αναγνωριστούν οι καθοριστικοί παράγοντες της γυναικείας συμπεριφοράς στην αγορά εργασίας στην Ευρώπη. Ειδικότεροι στόχοι ήταν: α) η διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο τα άτομα και τα χαρακτηριστικά της οικογένειας επηρεάζουν την γυναικεία αγορά εργασίας και β) ο καθορισμός των κοινωνικών και πολιτικών δομών που επηρεάζουν το σύνολο των χωρών της Ε.Ε και αυτών που επηρεάζουν το κάθε κράτος χωριστά σε σχέση με την επιδίωξη των γυναικών για πλήρη ή μερική απασχόληση.

Κατά την ανάλυση των εμπειρικών δεδομένων την εξαρτημένη μεταβλητή αποτέλεσε η γυναικεία συμπεριφορά στην αγορά εργασίας με 3 διαστάσεις: α) γυναίκες που ασχολούνται με κατ' οίκον εργασία και δεν πληρώνονται β) γυναίκες σε καθεστώς μερικής απασχόλησης και γ) γυναίκες σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Οι ανεξάρτητες μεταβλητές που εξετάστηκαν ήταν η ηλικία, οι υποχρεώσεις παροχής φροντίδας, ο γάμος και η εκπαίδευση.

Συνοπτική αξιολόγηση των αποτελεσμάτων: Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική συμπεριφορά των γυναικών

Οι αναλύσεις της ευρωπαϊκής έρευνας συνηγορούν υπέρ της διάκρισης σε βάρος της απασχόλησης των γυναικών στην αγορά εργασίας στις παρακάτω περιπτώσεις:

α. *Η ηλικία επηρεάζει την επαγγελματική απασχόληση των γυναικών.* Διαφαίνεται ότι όσο μεγαλύτερη είναι μια γυναίκα τόσο μειώνονται οι πιθανότητες να εργάζεται επί πληρωμή. Αυτό ισχύει για όλες τις χώρες της Ε.Ε με εξαίρεση τη Φινλανδία. Η εκτίμηση αυτή αφορά βέβαια γενικότερα στο εργατικό δυναμικό και σχετίζεται με την «άρνηση» της αγοράς (επιχειρήσεων)

² Το ECHP είναι μια κάθετη, διαρκής έρευνα, σε αντιπροσωπευτικό σταθερό δείγμα νοικοκυριών και διενεργείται από το 1994 σε όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συλλέγει επί έτη δεδομένα για τα νοικοκυριά και ατομικούς κοινωνικούς δείκτες, όπως το εισόδημα, την κοινωνική μετάβαση, την απασχόληση, τη φτώχεια, την υγεία και τον κοινωνικό αποκλεισμό.

να αξιοποιήσει εργαζόμενους που είτε κοστίζουν ακριβά (λόγω προϋπηρεσίας, προσόντων κλπ), είτε έχουν χαμηλή ικανότητα προσαρμογής στις νέες τεχνολογικές απαιτήσεις της παραγωγής (έχουν ειδικευθεί σε τομείς περασμένης τεχνολογίας ή δεν έχουν καθόλου ειδικευτεί), είτε έχουν οικογενειακά βάρη (φροντίδα παιδιών ή τρίτων), οπότε διεκδικούν εφαρμογή των προνοιακών παροχών που έχουν εξασφαλιστεί σε κάθε χώρα για τέτοιες περιπτώσεις και αυξάνουν το κόστος. Οι δύο τελευταίες αυτές περιπτώσεις συνδέονται άμεσα με τη γυναικεία απασχόληση, διότι το γυναικείο εργατικό δυναμικό κατανέμεται με μεγαλύτερα ποσοστά σε τομείς χαμηλής παραγωγικότητας (μεταποίηση, υπηρεσίες, εμπόριο) και έχει άμεση σχέση με τις υποχρεώσεις παροχής φροντίδας.

Οι επιδράσεις των υποχρεώσεων παροχής φροντίδας στη γυναικεία αγορά εργασίας είναι ιδιαίτερα σημαντικές στη Γερμανία και το Η.Β., ενώ είναι λιγότερο σημαντικές στη Δανία, την Ιταλία και την Ελλάδα. Το αποτέλεσμα αυτό μπορεί να συνδέεται είτε με τη λειτουργία ιδιωτικών υποδομών παροχής φροντίδας είτε με τη δημόσια κοινωνική προστασία. Έτσι, στην Ιταλία και την Ελλάδα η παροχή φροντίδας επιτυγχάνεται μέσω των ισχυρών δεσμών της οικογένειας και της κοινωνικής αλληλεγγύης που αυτή εκφράζει για τα μέλη της που χρήζουν βοήθειας (ανατροφή παιδιών από τις γιαγιάδες και τους παππούδες). Στη Δανία η φροντίδα αυτή παρέχεται από τις δημόσιες κοινωνικές υπηρεσίες. Αντίθετα, στη Γερμανία λόγω της έλλειψης δημόσιων ή ιδιωτικών υποδομών παροχής φροντίδας, η παροχή φροντίδας γίνεται συνήθως από γυναίκες και στηρίζεται στην πυρηνική οικογένεια. Αυτό μειώνει τις επιλογές των γυναικών να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας. Όσον αφορά στο Η.Β. η οικονομική φιλελευθεροποίηση που πραγματοποιήθηκε, αύξησε το κόστος των δημόσιων υποδομών παροχής φροντίδας και, έτσι, μειώθηκε η πιθανότητα συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

β. Τα καθήκοντα φροντίδας και ο γάμος φαίνεται ότι, αν και είναι εξ ίσου σημαντικοί παράγοντες στην επαγγελματική συμπεριφορά των γυναικών με την ηλικία σχεδόν σε όλες τις χώρες, δεν αποτελούν ισοβαρείς παράγοντες. Για παράδειγμα στη Γαλλία, το Η.Β, την Ιρλανδία, την Πορτογαλία, την Αυστρία και τη Φινλανδία η επίδραση του παράγοντα «παροχή φροντίδας» είναι πιο σημαντική από τον παράγοντα «γάμος». Στο Η.Β η παροχή φροντίδας είναι τόσο σημαντική που ο γάμος δεν έχει από μόνος του στατιστική σημασία στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Αντίθετα, στην Ιταλία, την Ελλάδα και την Ισπανία ο γάμος έχει ισχυρότερη επίδραση απ' ό,τι τα καθήκοντα παροχής φροντίδας. Αυτά τα παραδείγματα δείχνουν σαφείς

διαφορές μεταξύ των κρατών σε σχέση με τον παράγοντα φύλο. Φαίνεται ότι στις μεσογειακές χώρες επιβιώνει ακόμη μια πατριαρχική δομή στις οικογενειακές σχέσεις και αυτή επηρεάζει τη συντήρηση παραδοσιακών προτύπων στη συμπεριφορά των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η εκτίμηση αυτή αποτελεί την αιτία και το αποτέλεσμα της έλλειψης πολιτικών στις χώρες αυτές με στόχο την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Διότι η ύπαρξη πολιτικών και κρατικών μέτρων πρόνοιας εξαρτώνται όχι μόνον από τις δυνατότητες που ανοίγει η οικονομική μεγέθυνση σε κάθε κράτος αλλά και από τις πιέσεις των κοινωνικών ομάδων, στη συγκεκριμένη περίπτωση των γυναικών.

γ. Όσον αφορά στην εκπαίδευση φαίνεται ότι όσο υψηλότερη εκπαίδευση έχουν οι γυναίκες τόσο αυξάνεται η πιθανότητα συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας. Η επίδραση της εκπαίδευσης στη συμμετοχή των γυναικών είναι ιδιαίτερα σημαντική στην Πορτογαλία, την Ελλάδα, την Ιρλανδία, την Αυστρία και το Βέλγιο, αν και η τριτοβάθμια εκπαίδευση δε φαίνεται να αποτελεί προβλεπτικό παράγοντα αποτροπής της συμμετοχής των γυναικών σε καθεστώς μερικής απασχόλησης. Αντίθετα, στις πιο προηγμένες χώρες, όπως η Φινλανδία, η Δανία και εν μέρει το Η.Β η τριτοβάθμια εκπαίδευση φαίνεται να αποτελεί προβλεπτικό παράγοντα της συμμετοχής των γυναικών σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Τα ευρήματα αυτά μπορεί να ερμηνευθούν από το γεγονός ότι η εκπαίδευση εκτός του ότι διευρύνει την κοινωνική απελευθέρωση των γυναικών και κατά συνέπεια υποκινεί τη συμμετοχή τους στη δημόσια σφαίρα, δημιουργεί επιπλέον και στο γυναικείο πληθυσμό δομές προσόντων και κινήτρων «απόσβεσης» του κόστους απόκτησής της. Για την Ελλάδα αυτό επιβεβαιώνεται και από άλλες αναλύσεις στις οποίες η επίδραση της εκπαίδευσης διαγράφεται θετικότερη για τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες, κυρίως στην περίπτωση των γυναικών που κατέχουν ακαδημαϊκούς τίτλους. Έτσι, ο λόγος απασχόλησης των γυναικών διαφοροποιείται σε σχέση με αυτόν των ανδρών: «ενώ για τις βαθμίδες άνω της μέσης η εκπαίδευση λειτουργεί για τις γυναίκες περισσότερο ευνοϊκά από ό,τι για τους άνδρες αναφορικά με τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, δε συμβαίνει το ίδιο για τις κατώτατες εκπαιδευτικές βαθμίδες» (Ιωακείμογλου, Καμινιώτη, Κωστάκη & Σκοπελίτου, 1998).

δ. Η μερική απασχόληση φαίνεται να αποτίνεται κυρίως στις γυναικείες επαγγελματικές συμπεριφορές. Χαρακτηριστικό είναι ότι ενώ, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι μεγαλύτερες σε ηλικία γυναίκες τείνουν να αποσύρονται από την

αγορά εργασίας περισσότερο από τους άνδρες, δεν ισχύει το ίδιο και στη μερική απασχόληση. Φαίνεται ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης υιοθετούνται ευκολότερα από τις γυναίκες διότι είναι πιο «ευάλωτες» σε νομιμοποιήσεις, όπως σημειώθηκε και παραπάνω, του τύπου: αποδοχή της λογικής του συμπληρωματικού εισοδήματος (παραδοσιακό μοντέλο ρόλων), ταυτόχρονη ανάληψη οικογενειακών υποχρεώσεων και επαγγελματικής ζωής, άρα μικρότερη κοινωνική αντίσταση στη μερική απασχόληση του γυναικείου εργατικού δυναμικού. Εξάλλου σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας η φροντίδα των μελών της οικογένειας φαίνεται ότι μπορεί να έχει ως συνακόλουθο τη μερική απασχόληση. Αυτό οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η παροχή φροντίδας αφ' ενός ωθεί τις γυναίκες στην άμισθη οικιακή εργασία και αφ' ετέρου στη μερική απασχόληση.

Ενδιαφέρον εύρημα αποτελεί το γεγονός ότι αυτό δεν ισχύει, όπως προαναφέρθηκε, στη Φινλανδία, τη Δανία και την Ελλάδα, χώρες στις οποίες υπάρχουν διαφορετικές παραδόσεις στην κοινωνική οργάνωση και συστήματα κοινωνικής προστασίας. Στην περίπτωση της Φινλανδίας και της Δανίας αυτό μπορεί να εξηγηθεί ως αποτέλεσμα των αναπτυγμένων δημόσιων υποδομών κοινωνικής πρόνοιας των Σκανδιναβικών χωρών, ενώ στην περίπτωση της Ελλάδας αποδίδεται στο ρόλο που διαδραματίζουν οι στενοί οικογενειακοί δεσμοί.

Η σχέση της εκπαίδευσης με τη μερική γυναικεία απασχόληση φαίνεται να αναδεικνύει τρεις διαφορετικές τάσεις στον ευρωπαϊκό χάρτη, τις εξής:

1η: Στο Βέλγιο, το Λουξεμβούργο, την Ελλάδα, την Πορτογαλία και την Αυστρία η εκπαίδευση φαίνεται ότι δε σχετίζεται με τη μερική απασχόληση. Αυτό σημαίνει ότι η μερική απασχόληση κατανέμεται ισότιμα στις απόφοιτες όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων.

2η: Στη Γαλλία, την Ιρλανδία και την Ισπανία όσο υψηλότερο είναι το μορφωτικό επίπεδο τόσο μειώνεται η πιθανότητα συμμετοχής στην αγορά εργασίας με καθεστώς μερικής απασχόλησης.

3η: Στη Γερμανία, τη Δανία, το Η.Β. και την Ολλανδία, η εργασία σε καθεστώς μερικής απασχόλησης μειώνεται μόνο αν οι γυναίκες κατέχουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η Ανώτατη εκπαίδευση φαίνεται ότι αυξάνει την πιθανότητα συμμετοχής στην αγορά εργασίας με πλήρη απασχόληση, ενώ κάτι τέτοιο δε φαίνεται να ισχύει στους κατόχους απολυτηρίων δευτεροβάθμιας σε σύγκριση με την πρωτοβάθμια.

Συμπερασματικά, λοιπόν, φαίνεται ότι:

Οι γυναίκες όταν μεγαλώνουν είτε αποχωρούν από την αγορά εργασίας είτε συμμετέχουν με καθεστώς μερικής απασχόλησης.

Ο γάμος και η παροχή φροντίδας έχουν αρνητική επίδραση στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας σ' όλα τα κράτη.

Οι ευθύνες που συνεπάγεται η παροχή φροντίδας οδηγούν στη μερική απασχόληση.

Ο παράγοντας «εκπαίδευση» αυξάνει τις πιθανότητες συμμετοχής στην αγορά εργασίας παρ' όλες τις διαφορές που υπάρχουν στον παράγοντα αυτό μεταξύ των ευρωπαϊκών κρατών.

Παράγοντες, τέλος, όπως ο γάμος, η παροχή φροντίδας και η χαμηλή εκπαίδευση έχουν αρνητική επίδραση στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Η προώθηση, λοιπόν, της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας με στόχο την ισότιμη παροχή ευκαιριών πρόσβασης απαιτεί σε θεσμικό επίπεδο ανάληψη σχετικών πολιτικών μέτρων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2.0. Γενικές παρατηρήσεις

Τα τελευταία χρόνια η κρίση του κράτους πρόνοιας, όπως αυτή αποτυπώθηκε στη δεκαετία του '70 και οριστικοποιήθηκε τη δεκαετία του '80, προκάλεσε σημαντικές μεταβολές όχι μόνον στον τρόπο με τον οποίο το κράτος παρεμβαίνει στην ανακατανομή των πόρων μέσω των κοινωνικών παροχών, αλλά και στη φιλοσοφία της κοινωνικής παρέμβασης. Σήμερα το ιδιωτικό προβάλλει στη θέση του κοινωνικού. Το κράτος φροντίζει με μέτρα να «ωθεί» το άτομο να αναλάβει μόνο του την ένταξή του στην παραγωγική διαδικασία και το «βοηθά», ώστε να μπορεί να αναλάβει αυτή την υποχρέωση. Έτσι οι πολιτικές απασχόλησης, σε όσες χώρες της Ευρώπης εφαρμόστηκαν, ενώ παλιότερα εξέφραζαν την ευθύνη του κράτους απέναντι στον πολίτη, σήμερα μετατοπίζουν αυτή την ευθύνη στα άτομα και στοχεύουν να καταστήσουν τα άτομα ικανά να αντιμετωπίσουν μόνα τους τα προβλήματα της απασχόλησης και ανεργίας (Χλέτσος, 1998). Μια σειρά πολιτικών απασχόλησης που αναδεικνύονται στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης στοχεύουν κυρίως στην αύξηση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού σε διαφορετικούς παραγωγικούς κλάδους και στην επίτευξη μεγαλύτερης ευελιξίας στην αγορά, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η ανεργία και ο κοινωνικός αποκλεισμός κοινωνικών κατηγοριών του πληθυσμού.

Οι δύο σημαντικότερες πολιτικές που ακολουθούνται είναι: α) αυτή που αφορά την επίτευξη της μεγαλύτερης ελευθερίας στην αγορά εργασίας (ύψος αμοιβής, προσφορά εργασίας) και β) η πολιτική της κατάρτισης και της επανακατάρτισης. Ο πολίτης, λοιπόν, είναι πλέον υπεύθυνος να επιλέγει την κατάρτισή του και την επιμόρφωσή του, ώστε να μη μένει άνεργος. Στο πνεύμα αυτό σήμερα αναγνωρίζονται οι πολιτικές απασχόλησης ως ενεργητικές και παθητικές. Στις μεν πρώτες περιλαμβάνονται οι επιδοτήσεις θέσεων εργασίας, η κατάρτιση και γενικά μέτρα μεγέθυνσης της οικονομίας και στις δεύτερες τα επιδόματα ανεργίας και οι πάσης φύσεως αποζημιώσεις. Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες οι ενεργητικές πολιτικές καλύπτουν το 1/3 περίπου των κοινωνικών δαπανών.

Εξαίρεση αποτελούν η Ελλάδα, η Ιταλία και η Πορτογαλία στις οποίες συμβαίνει το αντίθετο, επειδή ακριβώς οι αποζημιώσεις, τα επιδόματα και τα μέτρα «εναρμόνισης οικογενειακής και εργασιακής ζωής» είναι από τα χαμηλότερα στην Ευρώπη.

Σύμφωνα μάλιστα με τη Λευκή Βίβλο η ευθύνη των προβλημάτων της απασχόλησης βρίσκεται στην επιλογή ακατάλληλων μακρο-οικονομικών

πολιτικών. Στο πλαίσιο, λοιπόν, μιας μακρο-οικονομικής πολιτικής που θα ενσωματώνει την ανάπτυξη και την απασχόληση και θα εφαρμόζει αποδοτικές καινοτομίες στις επιμέρους συνιστώσες της απασχόλησης, θέματα που θεωρούνται ζητούμενα από τα κράτη της Ε.Ε., έχει σημασία να παρουσιαστεί το εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση με έμφαση στη γυναικεία αγορά εργασίας.

2.1. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ)

Το Ε.Σ.Δ.Α 2003 ουσιαστικά αποτελεί σχέδιο για την περίοδο 2003-2006 και καταρτίστηκε σύμφωνα με την απόφαση του Συμβουλίου Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων. Συγκροτήθηκε στη βάση της νέας δομής που υπαγορεύει η δεύτερη γενιά Εθνικών Σχεδίων Δράσης. Εστιάζεται σε 3 πρωταρχικούς στόχους και σε κατευθυντήριες γραμμές δράσης. Οι 3 πρωταρχικοί στόχοι είναι α) η πλήρης απασχόληση β) ποιότητα και παραγωγικότητα της εργασίας και γ) κοινωνική συνοχή και ενσωμάτωση.

Σε σχέση με τις δυνατότητες του παρόντος τεύχους η συζήτηση θα περιοριστεί μόνο στα δεδομένα που αφορούν στη γυναικεία αγορά εργασίας και τις δράσεις που έχουν στόχο την προώθηση της ισότητας. Στο πρώτο μέρος θα γίνει σύντομη αναφορά στην παρούσα κατάσταση της γυναικείας αγοράς εργασίας και στο δεύτερο μέρος θα παρουσιαστούν οι προγραμματισμένες δράσεις για την προώθηση της γυναικείας αγοράς εργασίας.

2.2. Το πλαίσιο της οικονομικής στρατηγικής

Η Ελλάδα κατάφερε στην τελευταία πενταετία σημαντική πρόοδο στην επίτευξη ονομαστικής σύγκλισης και περιορισμού του αναπτυξιακού χάσματος με τους εταίρους της Ε.Ε. Τώρα η έμφαση βρίσκεται στην επιτάχυνση και διατήρηση της διαδικασίας πραγματικής σύγκλισης και ταχείας ποιοτικής αναβάθμισης του παραγωγικού συστήματος. Σε αυτό το πλαίσιο η προσπάθεια εστιάζεται στη σύνδεση μακροοικονομικών πολιτικών και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και στην επιτάχυνση της ανάπτυξης με εμπέδωση της κοινωνικής συνοχής.

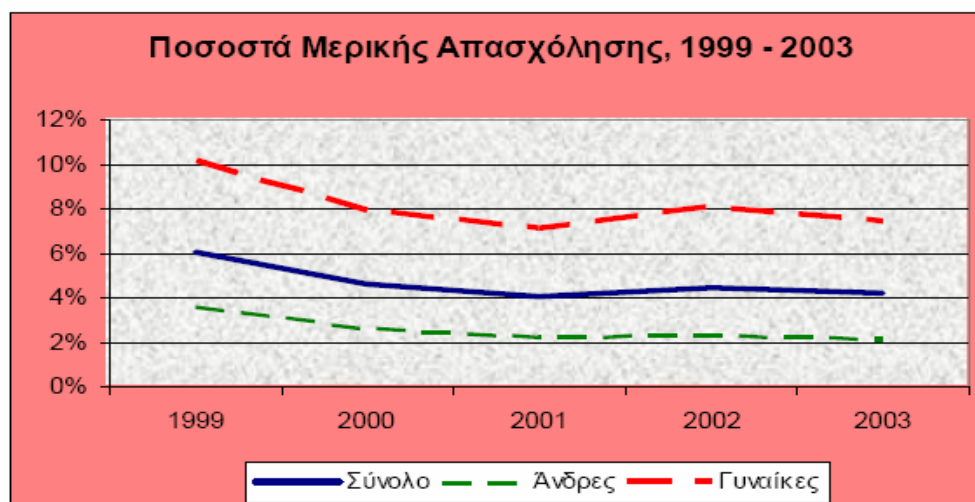
Στο πλαίσιο της στρατηγικής της Λισσαβόνας, οι βασικές προτεραιότητες και κατευθύνσεις για τις μεταρρυθμίσεις στην ελληνική οικονομία είναι α) στήριξη της επιχειρηματικότητας και των μικρών επιχειρήσεων β) δημιουργία της οικονομίας της γνώσης γ) οικονομική ολοκλήρωση, υποδομές, δίκτυα δ) αύξηση της εξωστρέφειας της οικονομίας ε) δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας στ) στήριξη της αλληλεγγύης και ενδυνάμωση της

κοινωνικής συνοχής ζ) διαφύλαξη της ποιότητας ζωής και της μελλοντικής ευημερίας.

Σε σχέση με τις εξελίξεις στην απασχόληση στη διάρκεια του 2003 σημειώθηκε σημαντική αύξηση τόσο της απασχόλησης όσο και του ποσοστού συμμετοχής στην απασχόληση, ανατρέποντας έτσι μια ανησυχητική εξέλιξη των τελευταίων δύο ετών. Συνεχίζοντας την πτωτική της πορεία, η ανεργία παρουσίασε σημαντική μείωση μιας ποσοστιαίας μονάδας στο πρώτο τρίμηνο του 2003 (σε σχέση με το αντίστοιχο τρίμηνο του 2002). Συνολικά, από το 2000 η ανεργία έχει μειωθεί κατά 2,2 ποσοστιαίες μονάδες, που αντιστοιχεί σε μείωση κατά 25% του μέσου ετήσιου ρυθμού αύξησης του αριθμού των ανέργων. Η μεγαλύτερη πρόοδος αφορά τον περιορισμό της ανεργίας των νέων καθώς και της μακροχρόνιας ανεργίας, ενώ λιγότερο εντυπωσιακά αποτελέσματα σημειώθηκαν στην καταπολέμηση της ανεργίας των γυναικών³.

Σε συνδυασμό με την αύξηση της απασχόλησης σημειώθηκε επιπλέον και αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας (από 75,6% του μέσου όρου της Ε.Ε., το 1998 στο 86,5% το 2003). Η μερική απασχόληση, παρά τις ελαφρές αυξομειώσεις που παρουσιάζει (άλλοτε ανοδικά και άλλοτε καθοδικά) παραμένει εξαιρετικά περιορισμένη και καθηλωμένη σε χαμηλά επίπεδα (πίνακας 2).

Πίνακας 2: Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (2003)



³ Η συμμετοχή των γυναικών στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό της χώρας τοποθετούσε την Ελλάδα μαζί με την Ιταλία και την Ισπανία στις χώρες με το χαμηλότερο δείκτη γυναικείας συμμετοχής στην απασχόληση (Eurostat, 1996). Τα ποσοστά των γυναικών που εργάζονταν ανέρχονταν στο 35% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού (Έρευνα Εργατικού δυναμικού, ΕΣΥΕ 1995). Η μείωση του αγροτικού εργατικού δυναμικού στο οποίο απασχολείται παραδοσιακά ένας σημαντικός αριθμός γυναικών, ως «συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη» δεν απορροφήθηκε αντίστοιχα από την αμειβόμενη εγω-οικιακή εργασία στα αστικά κέντρα.

Με αυτό το δεδομένο, και καθώς δεν φαίνεται να έχουν αποδώσει μέχρι σήμερα οι προσπάθειες παλαιότερων νομοθετικών ρυθμίσεων να «απογειώσουν» τη μερική απασχόληση, εξετάζεται η εισαγωγή μορφών μερικής απασχόλησης στο δημόσιο τομέα προκειμένου να υπηρετηθούν δύο στόχοι ταυτοχρόνως: αφ' ενός μεν να αντιμετωπιστούν πραγματικές κοινωνικές ανάγκες, κυρίως στον τομέα της φροντίδας και της εξυπηρέτησης των πολιτών και αφ' ετέρου η εισαγωγή ελκυστικών εκδοχών μερικής απασχόλησης προκειμένου να μεταστραφεί το υπάρχον αρνητικό κλίμα.

Ωστόσο, το ποσοστό απασχόλησης και ειδικότερα των γυναικών παραμένει χαμηλό (τόσο σε σύγκριση με τον μέσο όρο στην Ε.Ε., όσο και σε σύγκριση με τους στόχους της στρατηγικής της Λισσαβόνας). Υψηλό εξακολουθεί να είναι το ποσοστό ανεργίας, κυρίως για γυναίκες και νεο-εισερχόμενους στην αγορά εργασίας, καθώς παραμένουν περιορισμένες οι ευκαιρίες εργασίας με μερική απασχόληση. Ενώ είναι ευπρόσδεκτη η τάση της οικονομίας να δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης, η έλλειψη ευκαιριών εργασίας με καθεστώς μερικής απασχόλησης ενδέχεται να αποθαρρύνει ιδιαίτερες κατηγορίες του πληθυσμού από το να αναζητήσουν θέση αμειβόμενης εργασίας. Πιθανή αντιστροφή της τάσης αυτής, μπορεί, να σημειωθεί μετά τις δεσμεύσεις για 25.000 νέες θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης για την παροχή υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα. Στην ίδια κατεύθυνση μπορεί να συμβάλει και η εφαρμογή των νέων μέτρων που προωθούνται με αντίστοιχες νομοθετικές ρυθμίσεις για την αύξηση της απασχόλησης.

Πίνακας 3: ΕΣΔΑ 2003



Η συμμετοχή στην απασχόληση ανά φύλο, όπως απεικονίζεται στο Πίνακα 3, αποδίδει με παραστατικό τρόπο τρεις διαφορετικές εξελίξεις :

Πρώτον, το ποσοστό συμμετοχής στην απασχόληση των ανδρών αυξάνεται σε διάστημα πέντε ετών κατά 1,6 ποσοστιαίες μονάδες (από 70.9% σε 72,5%) ενώ για τις γυναίκες κατά 3,3 ποσοστιαίες μονάδες (από 40,7% σε 44%).

Δεύτερον, η ταχύτητα αύξησης είναι διπλάσια για τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες αν και οι διαφορετικές αφετηρίες δεν εξισώνουν την ίση απασχόληση για τα δύο φύλα: Οι άνδρες συμμετέχουν στην απασχόληση το 2003 με αντιστοιχία περίπου 3 στους 4 ενώ οι γυναίκες με αντιστοιχία μικρότερη από 1 στις 2. Η διάρκεια των πέντε ετών δεν υπήρξε εύλογο διάστημα για μια ριζική ανατροπή αυτών των αντιστοιχιών.

Τέλος, οι συγκριτικές επιδόσεις ανδρών και γυναικών ως προς την ανεργία επιβεβαιώνουν την εικόνα των προηγούμενων ετών. Αν και η ανεργία των γυναικών μειώνεται, η ψαλίδα εν τούτοις παραμένει πολύ μεγάλη.

Πίνακας 4: Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (2003)



2.2.1. Διαπιστώσεις και προτεραιότητες του Ελληνικού ΕΣΔΑ

Πρώτη διαπίστωση ως προς την ανεργία: Η ανεργία στην Ελλάδα εντοπίζεται κυρίως στις γυναίκες και στα νεαρά άτομα, αφορά κυρίως άτομα χωρίς εργασιακή εμπειρία (νεοεισερχόμενοι/ες στην απασχόληση) ενώ τείνει να έχει μεγαλύτερη διάρκεια σε σύγκριση με τα υπόλοιπα ευρωπαϊκά κράτη (μακροχρόνια ανεργία). Είναι χαρακτηριστικό ότι το ποσοστό ανεργίας των ανδρών άνω των 25 ετών είναι χαμηλότερο στην Ελλάδα σε σύγκριση με τα υπόλοιπα ευρωπαϊκά κράτη (5,2% έναντι 5,8%).

Άρα, κύριο πρόβλημα είναι η δυσκολία εισόδου στην αγορά εργασίας και το ζητούμενο, λοιπόν, είναι η καταπολέμηση των παραγόντων που δυσκολεύουν την είσοδο στην απασχόληση.

Δεύτερη διαπίστωση ως προς τη συμμετοχή στην απασχόληση: Μεταξύ των ατόμων παραγωγικής ηλικίας οι ομάδες που δεν αναζητούν εργασία είναι κυρίως οι γυναίκες που επικαλούνται λόγους οικογενειακών υποχρεώσεων, οι νέοι που επικαλούνται λόγους σπουδών και οι ώριμες ηλικίες που επικαλούνται το γεγονός ότι ήδη βρίσκονται σε σύνταξη.

Ως κύριες αιτίες της μη συμμετοχής στην παραγωγική διαδικασία του γυναικείου πληθυσμού η ανάγκη παροχής φροντίδας, η μη ελκυστικότητα των συνθηκών εργασίας και η διατήρηση των υφιστάμενων στερεοτύπων.

Δύο κεντρικά ζητούμενα αναδεικνύονται ως προτεραιότητες:

Πρώτον, η ενίσχυση των υποδομών φροντίδας για ενίσχυση της επαγγελματικής πορείας των γυναικών.

Δεύτερον, η αλλαγή των στερεοτύπων και η ανάδειξη των ποικίλων και πολλαπλών τύπων εργασίας, προκειμένου να καθίσταται η απασχόληση συμβατή με τις ανάγκες των ατόμων που για διάφορους λόγους δεν επιθυμούν πλήρη και αποκλειστική απασχόληση. Παρακάτω αναφέρονται οι πολιτικές πρωτοβουλίες για την πραγματοποίηση των προαναφερθέντων στόχων.

2.2.2. Πολιτικές πρωτοβουλίες

1. Η ανάπτυξη δικτύου υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα θα επενεργήσει ευεργετικά τόσο ως μοχλός δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, όσο και ως προϋπόθεση που θα επιτρέψει σε γυναίκες να αναζητήσουν εργασία.
2. Στην ίδια κατεύθυνση θα λειτουργήσουν και οι νέες ευκαιρίες απασχόλησης στην κοινωνική οικονομία.
3. Η ενίσχυση της ζήτησης γυναικών για εργασία με την υιοθέτηση δύο νέων μέτρων που μειώνουν το έμμεσο εργατικό κόστος και αίρουν τα αντικίνητρα για την απασχόληση γυναικών, τα εξής:

3.1. Επιδότηση των εργοδοτικών εισφορών για την πρόσληψη ανέργων γυναικών με δύο παιδιά.

3.2. Επιδότηση των εργοδοτικών εισφορών για πρόσληψη ατόμου που θα αντικαταστήσει εργαζόμενη γυναίκα που βρίσκεται σε άδεια σχετική με μητρότητα (τοκετού, λοχείας κλπ).

2.2.3. Κοινωνική συνοχή και ενσωμάτωση

Ειδικά για τις γυναίκες προβλέπονται δράσεις με σκοπό την απρόσκοπτη εισαγωγή τους στην αγορά εργασίας.

1. Ενθάρρυνση στην κατεύθυνση της μερικής απασχόλησης με άρση των αντικινήτρων στις ασφαλιστικές ρυθμίσεις.
2. Επέκταση του δικτύου βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών αλλά και επιμήκυνση των ωραρίων λειτουργίας τους.
3. Χορήγηση κουπονιών για τη χρήση των σταθμών τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα .
4. Κάλυψη του 33% του ειδικού πληθυσμού με παιδιά 0-3 ετών από βρεφονηπιακούς σταθμούς.
5. Κάλυψη του 90% του ειδικού πληθυσμού με παιδιά 3-6 ετών από παιδικούς σταθμούς και νηπιαγωγεία.
6. Επέκταση του θεσμού του ολοήμερου σχολείου.
7. Στήριξη των γυναικών με άδειες μητρότητας ή γονικές άδειες διαμέσου επιδοτούμενων προγραμμάτων.
8. Επιδότηση εργοδοτικών εισφορών για ένα έτος στις άνεργες μητέρες δύο παιδιών και άνω. Ανάληψη από το κράτος των ασφαλιστικών εισφορών της αγρότισσας προς τον Ο.Γ.Α επί ένα έτος από τη γέννηση του τέκνου της.

2.2.4. Τομείς που η αποτελεσματικότητα των πολιτικών χρειάζεται ενίσχυση

Είναι σαφές ότι η εργασία της συζύγου ενισχύει την οικονομία του νοικοκυριού. Συνεπώς, η διεύρυνση των ευκαιριών μερικής απασχόλησης μεταξύ των άλλων θετικών επιπτώσεων (οικονομική ενίσχυση του νοικοκυριού και μεγαλύτερη ισοκατανομή εισοδήματος στο εσωτερικό του νοικοκυριού) θα συμβάλει και στην αναβάθμιση των διαθέσιμων μορφών μερικής απασχόλησης στο σύνολο της οικονομίας.

2.2.4.1. Μερική απασχόληση και επισφάλεια

Τα αποτελέσματα της απασχόλησης και της ανεργίας των γυναικών υπολείπονται σε ρυθμούς βελτίωσης. Χρειάζεται μεγαλύτερη στόχευση, ώστε να προσεγγίσουμε το στόχο της δημιουργίας μιας αγοράς εργασίας που να είναι

φιλική προς τις γυναίκες. Η εικόνα της σχετικά περιορισμένης συμμετοχής στην απασχόληση αλλά και της αυξημένης συμμετοχής στην ανεργία αντανακλά μια ιστορική κληρονομιά της κοινωνίας μας που δεν είναι δυνατόν να αλλάξει απότομα. Η συμμετοχή στην απασχόληση παραμένει χαμηλή, όμως αυξάνεται ταχύτατα καθώς παρατηρείται μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η αυξημένη ανεργία των γυναικών αποτελεί προϊόν αυτής της ταχείας εισόδου. Ασφαλώς παραμένουν ορισμένα εμπόδια εισόδου που εντοπίζονται σε τρία κυρίως πεδία: Πρώτον, στο θέμα του ατελούς επαγγελματικού προσανατολισμού. Δεύτερον, στις ελλείψεις που υπάρχουν ως προς την κουλτούρα διεκδίκησης από πλευράς γυναικών. Τρίτον, στα προβλήματα που εξακολουθούν να υπάρχουν στο πεδίο της εναρμόνισης στερεοτύπων και υποχρεώσεων ανάμεσα στα φύλα.

2.2.4.2 Ανταπόκριση με πρωτοβουλίες πολιτικής

1. Οδηγός εφαρμογής ισότητας
2. Εισαγωγή εξατομικευμένης συμβουλευτικής για τις γυναίκες στα περιφερειακά σχέδια δράσης στο πλαίσιο των ΚΠΑ.
3. Επιτάχυνση των ρυθμών κάλυψης της ανάγκης για φύλαξη παιδιών μέχρι 3 ετών, με εξέταση λύσεων που έχουν αποτελέσει καλές πρακτικές αλλού στην Ευρώπη, όπως προγράμματα φύλαξης παιδιών στο σπίτι καθώς και συμβάσεις με ιδιωτικούς σταθμούς.
4. 60% των ωφελουμένων στα προγράμματα κατάρτισης και επιδοτούμενης απασχόλησης αφορούν γυναίκες.
5. Δίκτυο υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα (τόσο ως ευκαιρίες απασχόλησης γυναικών που αποτελούν το 60% όσων προσλαμβάνονται, αλλά και ως προϋπόθεση συμμετοχής στην απασχόληση).
6. Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις για 7.000 γυναίκες από το Ε.Π. Απασχόληση- Κατάρτιση.
7. Κίνητρα για την πρόσληψη γυναικών.
8. Προτεραιότητα σε προσλήψεις μερικής απασχόλησης για παροχή υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα.

2.2.5. Κίνητρα για την αύξηση απασχόλησης γυναικών

Καθορίζεται ως κίνητρο για την πρόσληψη ανέργων μητέρων με τουλάχιστον δύο τέκνα επιδότηση του/-ης εργοδότη/-τριας ισόποση με το ύψος

των εργοδοτικών εισφορών που τον βαρύνουν για την ασφαλιστική κάλυψη των προσλαμβανομένων. Οι εργοδότες/τριες που προσλαμβάνουν με σύμβαση ορισμένου χρόνου εργαζόμενους ή εργαζόμενες για αναπλήρωση εργαζομένων που απουσιάζουν από την εργασία τους με άδεια κήσης ή λοχείας για όσο χρόνο διαρκεί η άδεια επιδοτούνται με το ισόποσο των ασφαλιστικών εισφορών που τους επιβαρύνουν για την ασφαλιστική κάλυψη των προσλαμβανομένων. Η επιδότηση για τις ως άνω περιπτώσεις γίνεται με τον συμψηφισμό του ισόποσου των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών κατά την απόδοση του φόρου μισθωτών υπηρεσιών ή κατά την εκπλήρωση των φορολογικών υποχρεώσεων του/-ης εργοδότη/-τριας. Προϋπόθεση για τα ως άνω μέτρα: Ο/η εργοδότης/-τρια δεν πρέπει να έχει προβεί το προηγούμενο εξάμηνο σε απόλυση προσωπικού και δεσμεύεται να μην απολύει άλλους/-ες εργαζόμενους/-όμενες κατά τη διάρκεια της ισχύος του μέτρου χωρίς τη συνδρομή σπουδαίου λόγου. Η αγρότισσα για κάθε τέκνο που αποκτά απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής εισφορών υπέρ ΟΓΑ επί ένα χρόνο από τη γέννηση κάθε τέκνου.

Τέλος, από τις αρχές του 2002 τέθηκε σε εφαρμογή ο νέος νόμος 2956/2001 που περιλαμβάνει διατάξεις για τη ρύθμιση των όρων λειτουργίας των Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) (παροχή εργασίας από μισθωτούς/-ές της εταιρίας σε άλλον/-η εργοδότη/-τρια με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης). Ο ίδιος νόμος κατοχυρώνει τα εργασιακά δικαιώματα των προσωρινά απασχολούμενων (αμοιβές, διάρκεια απασχόλησης, ασφάλιση, υγιεινή και ασφάλεια κλπ). Στη διάρκεια ενός έτους και μισού τοποθετήθηκαν περί τα 6.000 άτομα σε εργασία, ενώ η τάση από το 2002 προς το 2003 ήταν έντονα αυξητική. Οι μισές περίπου τοποθετήσεις αφορούν άνεργα άτομα και οι υπόλοιπες εργαζόμενους/-ες. Κατά τα 2/3 οι τοποθετήσεις αφορούσαν γυναίκες.

2.2.6. Πολιτικές καταπολέμησης των διακρίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα

Προώθηση της απασχόλησης και επιχειρηματικότητα. Εδώ περιλαμβάνονται:

- προγράμματα νέων θέσεων εργασίας για γυναίκες, με στόχο την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και την προώθηση στην απασχόληση ανέργων γυναικών 18-65 ετών. Αφορά 5.000 θέσεις και διαρκεί 21 μήνες.
- Επίσης, προγράμματα γυναικείας επιχειρηματικότητας.
- Ακόμα, στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος (Ε.Π.) «Κοινωνία της Πληροφορίας»: α) προγράμματα απόκτησης επαγγελματικής

εμπειρίας (Stage) σε ειδικότητες Πληροφορικής και Επικοινωνιών. Για άνεργους/-ες πτυχιούχους προβλέπεται ειδικό stage για την διευκόλυνση της ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας των ΤΠΕ. β) Δράσεις για την προώθηση της τηλε-εργασίας. Προτεραιότητα θα δοθεί σε επιχειρηματικά σχέδια που θα διευκολύνουν την αύξηση της απασχόλησης σε περιοχές με δυσκολίες πρόσβασης σε παραγωγικά κέντρα, καθώς επίσης και σε ευπαθείς ομάδες πληθυσμού και γυναίκες. γ) Τέλος, στο πλαίσιο του Υπουργείου Παιδείας το Ε.Π. «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση 2000-2006» Γ' ΚΠΣ περιλαμβάνει ενέργειες που έχουν ενσωματώσει την διάσταση της ισότητας: Ολοήμερο Σχολείο και Τροποποιήσεις του Σ.Π., όπως επιχορήγηση γυναικείων υποτροφιών αν υποαντιπροσωπεύονται.

2.2.7. Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Α. Εδώ περιλαμβάνονται:

1. Παιδικοί και Βρεφονηπιακοί Σταθμοί οι οποίοι υπάγονται με το Ν.2880/2001 στην εποπτεία των Δήμων και των Κοινοτήτων.
2. 180 Κέντρα φροντίδας οικογένειας που υπάγονται στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) Α' βαθμού.
3. Πρόγραμμα χρηματικών παροχών λόγω μητρότητας σε εργαζόμενες γυναίκες που δεν δύναται να αξιώσουν αυτές από ασφαλιστικό φορέα ή είναι ανασφάλιστες και παράλληλα δεν έχουν ικανοποιητικό επίπεδο διαβίωσης. Πρόγραμμα επιδότησης μονογονεϊκών οικογενειών εκπονούμενο από τη Δ/ση Παιδικής Πρόνοιας του Ε.Ο.Κ.Φ.
4. Παιδικές Εξοχές [Εθνικός Οργανισμός Κοινωνικής Φροντίδας (ΕΟΚΦ) και Δ/ση Κοινωνικής Πρόνοιας της οικείας Νομαρχίας].
5. Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών.
6. Τα Κέντρα Ανοικτής Προστασίας Ηλικιωμένων (Κ.Α.Π.Η.) και τα Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (Κ.Η.Φ.Η.) Τα Κ.Η.Φ.Η. εντάσσονται στο πλαίσιο των Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων (ΠΕΠ) του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (ΚΠΣ).
7. Επίσης στο πλαίσιο των Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων (Π.Ε.Π.) του Γ' ΚΠΣ εντάσσεται η δράση «Βοήθεια στο Σπίτι».
8. Ε.Π. «Υγεία-Πρόνοια» 2000-2006. Μέτρο: Ιδρύματα Κοινωνικής Στήριξης και Επανένταξης ατόμων με Ειδικές Ανάγκες.

9. Στέγες Ημιαυτόνομης Διαβίωσης.
10. Κέντρο Εκπαίδευσης Κοινωνικής Υποστήριξης και Κατάρτισης Ατόμων με Αναπηρίες (ΚΕΚΥΚΑΜΕΑ): Πρόκειται για υπηρεσίες του Ε.Ο.Κ.Φ.
11. Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών με Ειδικές Ανάγκες (Κ.Δ.Α.Π. – ΜΕΑ).

Β. Επίσης στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος (Ε.Π.) «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση 2000-2006» περιλαμβάνονται δράσεις:

1) Παροχής υποστηρικτικών, προπαρασκευαστικών και συνοδευτικών ενεργειών για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών σε άτομα που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό.

2) Προώθησης στην απασχόληση ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων.

3) Βελτίωσης ή/και συμπλήρωσης/επέκτασης υποδομών και στήριξη λειτουργίας μονάδων και υπηρεσιών εξυπηρέτησης παιδιών, ηλικιωμένων και λοιπών πληθυσμιακών ομάδων που χρήζουν ιδιαίτερης φροντίδας καθώς και υπηρεσιών στήριξης γυναικών.

4) Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών.

Γ. Στην Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL περιλαμβάνονται

1) Το μέτρο «Συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής» με δράσεις:

I) Προώθηση νέων προτύπων οργάνωσης της εργασίας για την συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

II) Υλοποίηση ενεργειών για την εξάλειψη στερεοτύπων για τον ρόλο των δύο φύλων στην οικογένεια.

2) Το μέτρο «Ενθάρρυνση κατάργησης του επαγγελματικού διαχωρισμού» με δράσεις:

I) Ενίσχυση μηχανισμών ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας στον χώρο εργασίας.

II) Ενθάρρυνση της γυναικείας απασχόλησης σε νέους τομείς της οικονομίας.

Δ. Επίσης, στο πλαίσιο του «Εθνικού Προγράμματος Δράσης για την ισότητα των φύλων 2001-2006» του Υπουργείου Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης (ΥΠΕΣΔΔΑ) παρήχθη από το ΚΕΘΙ (2003) ο «Οδηγός Εφαρμογής των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων στο Σχεδιασμό και την Αξιολόγηση των

Δράσεων των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του Γ' Κ.Π.Σ. και των κοινοτικών πρωτοβουλιών».

Ο «Οδηγός Εφαρμογής των πολιτικών ισότητας των φύλων στα έργα του Γ' ΚΠΣ» είναι ουσιαστικά ένα εργαλείο αξιολόγησης του τρόπου και του βαθμού ένταξης της ισότητας στα Επιχειρησιακά Προγράμματα (Ε.Π.) που απαρτίζουν το Γ' ΚΠΣ και τις κοινοτικές πρωτοβουλίες. Είναι ένας κατάλογος ελέγχου με 16 κριτήρια αξιολόγησης (check-list) για την αποτύπωση του βαθμού ένταξης της διάστασης της ισότητας ανά Επιχειρησιακό Πρόγραμμα σε 3 επίπεδα:

- Στη φάση του σχεδιασμού,
- Στη φάση της υλοποίησης και παρακολούθησης
- Στη φάση της αξιολόγησης.

Η μεθοδολογία που υιοθετήθηκε περιλαμβάνει 4 στάδια, αυτό της εκπόνησης των κριτηρίων αξιολόγησης, αυτό της βαθμολόγησής τους, της παραγωγής πινάκων αναλυτικής αξιολόγησης της υπάρχουσας κατάστασης ανά Επιχειρησιακό Πρόγραμμα και της ανατροφοδότησης (feedback)⁴. Τα κριτήρια αξιολόγησης του καταλόγου ελέγχου όσον αφορά την ένταξη της διάστασης της ισότητας των φύλων έχουν ως εξής:

1) Η ισότητα των φύλων στην εκ των προτέρων αξιολόγηση. Ελέγχεται πρώτα αν τα Ε.Π. παρουσιάζουν στην εκ των προτέρων αξιολόγησή τους δεδομένα με την μεταβλητή του φύλου για την αποτύπωση της υπάρχουσας κατάστασης στα βασικά ζητήματα της αγοράς εργασίας. Και καθώς αυτή η αποτύπωση αποτελεί ένδειξη των στόχων και του πλαισίου μέσα στο οποίο κινείται το εκάστοτε Ε.Π., ελέγχεται ακολούθως κατά πόσο το αναμενόμενο αποτέλεσμα (στόχοι) περιγράφεται στις εκ των Προτέρων Αξιολογήσεις των Ε.Π.

2) Δείκτες που να περιγράφουν/αποτυπώνουν ανάλογα με το πεδίο δράσης και την εστίαση του εκάστοτε Ε.Π., την υπάρχουσα κατάσταση ως προς την κατανομή κατά φύλο.

3) Η συνεργασία με Γυναικείες Οργανώσεις και Φορείς Ισότητας στο επίπεδο σχεδιασμού των Ε.Π.

4) Η ύπαρξη ποιοτικών και ποσοτικών στόχων (ποσοτικοποίηση των στόχων της πολιτικής του Ε.Π. ως προς την διάσταση της ισότητας των φύλων).

5) Η αξιολόγηση της ύπαρξης θετικών δράσεων στην εκπόνηση των Ε.Π.

6) Η αξιολόγηση της ύπαρξης ενεργειών που έχουν εισάγει τη διάσταση του φύλου (gender mainstreaming) στους σκοπούς, στον πίνακα δεικτών και στα

⁴ Η μεθοδολογική προσέγγιση και ο κατάλογος ελέγχου που καταρτίστηκε από το Κ.Ε.Θ.Ι. βασίστηκαν σε παρόμοια αξιολόγηση των ΚΠΣ των κρατών μελών της Ε.Ε. που έγινε για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

Τεχνικά Δελτία Μέτρων (Τ.Δ.Μ.) που περιγράφουν την ταυτότητα των μέτρων των Ε.Π.

7) Η ύπαρξη ενεργειών που παρουσιάζονται να έχουν έμμεσες θετικές επιπτώσεις αλλά δεν προβλέπονται τρόποι διασφάλισης τους στην περιγραφή των Τ.Δ.Μ. των Ε.Π.

8) Το ύψος κονδυλίων για θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών που λαμβάνουν τα Ε.Π. Κριτήρια αξιολόγησης του σταδίου της υλοποίησης και παρακολούθησης των Ε.Π:

9) Η παρουσία των Γυναικείων Οργανώσεων και Φορέων Ισότητας στις Επιτροπές Παρακολούθησης και στην υλοποίηση (ως τελικοί δικαιούχοι των μέτρων) των Ε.Π.

10) Η διασφάλιση της ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στις Επιτροπές Παρακολούθησης

11) Η διασφάλιση της ισόρροπης συμμετοχής αντρών και γυναικών στις Διαχειριστικές Αρχές.

12) Τα μέτρα ενημέρωσης γυναικείων οργανώσεων, ΜΚΟ κ.τ.λ., για την υλοποίηση των δράσεων των Ε.Π.

13) Ο έλεγχος του αν υπάρχουν κριτήρια επιλογής που προωθούν την ισότητα στις προκηρύξεις των Μέτρων και πράξεων των Ε.Π. Κριτήρια αξιολόγησης της φάσης του έλεγχου και της αξιολόγησης των Ε.Π. (μετρησιμότητα των αποτελεσμάτων των δράσεων των Ε.Π.): ο έλεγχος του αν υπάρχουν.

14) Δείκτες εκροών.

15) Δείκτες αποτελεσμάτων και

16) Δείκτες επιπτώσεων.

Συμπερασματικά, η στρατηγική επιλογή ουσιαστικής προώθησης της κοινωνικής ένταξης συνδέεται στενά με τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση ομάδων που διατρέχουν κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού. Η εργασία των γυναικών και ιδιαίτερα αυτών που έχουν παιδιά αποτελεί στόχο στρατηγικής σημασίας τόσο για αναπτυξιακούς όσο και για κοινωνικούς λόγους. Και αυτό γιατί η ενεργοποίηση περισσότερων μελών της οικογένειας στην απασχόληση είναι η πλέον σίγουρη ασφάλιση κατά της επισφάλειας, ενώ η δημιουργία αυτόνομων ασφαλιστικών δικαιωμάτων για τις γυναίκες θα αποτρέψει μελλοντικά προβλήματα.

ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ:

Μια πρώτη αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης για τη γυναικεία εργασία.

Η ανάπτυξη του κράτους πρόνοιας στην Ελλάδα για μια σειρά λόγους (οικονομικούς, κοινωνικούς, πολιτικούς κλπ) άρχισε να αναπτύσσεται σε μια περίοδο οικονομικής ύφεσης της ευρωπαϊκής και παγκόσμιας αγοράς (δεκαετία του '70).

Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις στο ασφαλιστικό σύστημα (Ν. 1902/90, 1976/91, 2084/92) επηρεάζουν αρνητικά τη γυναικεία αγορά εργασίας (αυξήσεις εισφορών εργαζομένων και εργοδοτών, αυξήσεις συνταξιοδοτικού ορίου ηλικίας από 60 στα 65 κλπ). Ένας μεγάλος αριθμός γυναικών βρίσκεται ακόμη κάτω από την ασφαλιστική κάλυψη του συζύγου ή πατέρα, όπως αυτό ισχύει στα εξαρτώμενα τέκνα, πράγμα που επιδρά κυρίως στην κατηγορία των διαζευγμένων γυναικών. Σημαντική εξέλιξη θα μπορούσε να κριθεί η υπαγωγή των ανασφάλιστων στο Εθνικό Σύστημα Υγείας.

Ειδικές κατηγορίες εργαζομένων που απορροφούν και σημαντικό αριθμό γυναικών (συμβοηθούντα μέλη, εργασία με το κομμάτι) απέκτησαν ορισμένα ασφαλιστικά δικαιώματα (αγροτική σύνταξη στις γυναίκες που βοηθούσαν ως μέλη αγροτικών εκμεταλλεύσεων, ασφάλιση της εργασίας με το κομμάτι – Ν1539/85, Ν. 1654/86 και Ν 1902/90-). Βέβαια ιδιαίτερα οι αγροτικές συντάξεις κινούνται σε εξαιρετικά χαμηλά επίπεδα καλύπτοντας μόλις το 1/10 ενός κανονικού μισθού και η ασφάλιση της εργασίας στο σπίτι συχνά καταστρατηγείται από τους εργοδότες.

Αναγνωρίστηκαν με νόμο οι ελαστικές μορφές απασχόλησης και η μερική απασχόληση (1892/90), πράγμα που κατοχυρώνει το θεσμικό πλαίσιο εφαρμογής της.

Οι πολιτικές συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτυπώνονται κυρίως στο δημόσιο σύστημα φροντίδας παιδιών. Ωστόσο, παρά την ανάπτυξή του το δημόσιο σύστημα φροντίδας συνεχίζει να είναι ανεπαρκές καλύπτοντας μόνο το 4% των παιδιών προσχολικής ηλικίας. Καινοτομικές παρεμβάσεις βρίσκονται ακόμη σε πιλοτικό στάδιο (κέντρα δημιουργικής απασχόλησης –ν. 20082/1992-, βοήθεια στο σπίτι, ολοήμερο σχολείο κλπ). Η γονική άδεια με τις επιβαρύνσεις (πληρωμή και της εργοδοτικής εισφοράς) που ορίζει ο νόμος και τη μη μισθολογική κάλυψη για την εργαζόμενη στον ιδιωτικό τομέα παραμένει στις περισσότερες περιπτώσεις ανεφάρμοστη.

Τέλος, ανεπαρκές κρίνεται και το σύστημα καθορισμού και προστασίας των αμοιβών (κατάργηση τιμαριθμικών αυξήσεων), ιδιαίτερα για τις γυναίκες που αποτελούν μια πιο ευάλωτη κατηγορία εργαζομένων στις συλλογικές και ατομικές διαπραγματεύσεις.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Bardasi, E., & Gornick, J. C. (2000). Women in Part-time Employment: Workers' 'Choice and Wage Penalties in Five Industrialized Countries, Paper presented at the first EALE/SOLE World Conference, Catholic University of the Sacred Heart, Milan, Italy, 22-25 June 2000.
- Blossfeld, H. P., & Hakim, C. (1997). Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-time in Europe and the United States of America. Oxford: Oxford University Press.
- Connell, R. (1987). *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. Cambridge.
- Coomans, G. (1983). *La production sociale des femmes*. Bruxelles: Ed. De l' Université de Bruxelles.
- Corcoran, M. E., & Courant, P. N. (1987). Sex-role Socialization and Occupational Segregation: An Exploratory Investigation. *Journal of Post Keynesian Economics*, 9 (3), 330-346.
- Crouch, C. (1999). *Social Change in Western Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Dubrulle N., & Gonthier, G. (1969). Les desirs d' activite professionnelle des femmes mariees chargees de famille, *Population*, 24 (1), 57-87.
- England, P., & McCreary, L. (1986). Gender Inequality in Paid Employment. In M. Feree & B. Hess (Eds.), *Analyzing Gender*. Beverly Hills (CA): Sage.
- Esping-Anderson, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge.
- Eurostat (1996a). *The European Community Household Panel (ECHP)*. Volume 1 - Survey methodology and Implementation, Theme 3, Series E, Eurostat, OPOCE, Luxembourg.
- Eurostat (1996b). *The European Community Household Panel (ECHP)*. Volume 1 - Survey questionnaires, Waves 1-3, Theme 3, Series E, Eurostat, OPOCE, Luxembourg.
- Fogarty, M., Rhona, R., & Ropoport, R. (1971). *Sex, career and family*. London: Sage.
- Frisch, J. (1976). Activite et inactivite professionnelle des femmes en fonction de leur origine sociale, *Sociology du Travail*, 18 (2), 169-190.
- Gupta, N. D., & Rothstein, D. S. (1999). The Impact of Worker and Establishment-level Characteristics on Male-Female Wage Differentials: Evidence from Danish Matched Employee-Employer Data, Paper presented at the first EALE/SOLE World Conference, Catholic University of the Sacred Heart, Milan, Italy, 22-25 June 2000.
- Hakim, C. (1996). Labour Mobility and Employment Stability: Rhetoric and Reality on the Sex Differential in Labour-market Behaviour. *European Sociological Review*, 12 (1), 1-31.

- Ιωακείμογλου Η., Καμινιώτη, Ο., Κωστάκη Α., & Σκοπελίτου, Θ. (1998). Εκπαίδευση, φύλο και τρόπος ένταξης στην αγορά εργασίας της Ελλάδας. Στο: Λ. Μαράτου-Αλιμπράντη, Α. Χατζηγιάννη (Επιμ. Έκδ.), *Ανεργία, εργασία, εκπαίδευση-κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία: Πρακτικά Ελληνογαλλικού Συνεδρίου* (σελ. 92-107). Αθήνα: ΕΚΚΕ.
- Labourie-Racape A., Letablier, M. T., & Vasseur, A. M. (1977). L' activite feminine. *Cahiers du Centre d' etudes de l' employ*, 11, 47-64.
- Lissenburgh, S. (2000). Causes of the Gender Pay Gap in the 1990s: An Analysis of British National Survey Data, Paper presented at the first EALE/SOLE World Conference, Catholic University of the Sacred Heart, Milan, Italy, 22-25 June 2000.
- methodology and Implementation, Theme 3, Series E, Eurostat, OPOCE, Luxembourg.
- Μαράτου-Αλιμπράντη, Λ. (1995). *Η οικογένεια στην Αθήνα: Οικογενειακά πρότυπα και συζυγικές πρακτικές*. Αθήνα: Ε.Κ.Κ.Ε.
- Meurs, D., & Ponthieux, S. (2000). Components of the Gender Wage Gap in 12 EU Countries, Paper presented at the first EALE/SOLE World Conference, Catholic University of the Sacred Heart Milan, Italy, 22-25 June 2000.
- Μισέλ, Α. (1998). *Κοινωνιολογία της οικογένειας και του γάμου* (επιμ.: Λ. Μ. Μουσουρού). Αθήνα: Gutenberg.
- Muehlberger, U. (2000). Women's labour force attachment in Europe: An analytical framework and empirical evidence for the household. IRIS-C/I Working Papers, 2000/07.
- O'Reilly, J., & Fagan, C. (1998). Part-time Prospects: An International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim. London: Routledge.
- Orloff, A. S. (1993). Gender and the Social Rights of Citizenship. The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States. *American Sociological Review* 58, 303-328.
- Pfau-Effinger, B. (1993). Modernization, Culture and Part-time Employment. The Example of Finland and West Germany. *Work, Employment and Society*, 7 (3), 383-410.
- Pfau-Effinger, B. (1996). Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Theoretischer Rahmen und empirische Ergebnisse. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 48 (3), 462-492.
- questionnaires, Waves 1-3, Theme 3, Series E, Eurostat, OPOCE, Luxembourg.

- Reilly, J., & Spee, C. (1998). The Future Regulation of Work and Welfare: Time for a Revised Social and Gender Contract? *European Journal of Industrial Relations*, 4 (3), 259-281.
- Rubery, J., & Fagan, C. (1994). Does Feminization Mean a Flexible Labour Force? In R. Hyman & A. Ferner (Eds.). *New Frontiers in European Industrial Relations*. (pp. 140-166). Cambridge: Basil Blackwell.
- Rubery, J., Smith, M., & Fagan, C. (1999). *Women's Employment in Europe. Trends and Prospects*. London: Routledge.
- Sainsbury, D. (1996). *Gender, Equality, and Welfare States*. Cambridge.
- Singly, Fr. de. (1987). *Fortune et infortune de la femme mariee*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Symeoninidou, H., & Magdalinos, M. (1993). Fecondite et Travail feminine en Grece: Un modele micro-economique, *Cahiers Quebecois de Demographie*, 22 (2), 287-316.
- Tilly, C. (1996). *Half a Job: Bad and Good Part-time Jobs in a Changing Labor Market*. Philadelphia: Temple University Press.
- Waldfogel, J. (1997). The Effect of Children on Women's Wages. *American Sociological Review*, 62, 209-217.
- Waldfogel, J. (1998). Understanding the Family Gap in Pay for Women with Children. *Journal of Economic Perspectives*, 12 (1), 137-156.

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

σελίδα

ECHP	European Community Household Panel	3
E.E	Ευρωπαϊκή Ένωση	12
H.B.	Ηνωμένο Βασίλειο	12
ΕΣΔΑ	Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση	17
ΟΓΑ	Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων	22
ΚΠΑ	Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης	23
ΕΠΑ	Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης	24
Ε.Π.	Επιχειρησιακό Πρόγραμμα	23
ΤΠΕ	Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών	25
ΚΠΣ	Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης	25
Σ.Π	Συμπλήρωμα Προγραμματισμού	25
ΟΤΑ	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης	25
Ε.Ο.Κ.Φ	Εθνικός Οργανισμός Κοινωνικής Φροντίδας	25
ΠΕΠ	Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα	25
Κ.Α.Π.Η.	Κέντρο Ανοικτής Προστασίας Ηλικιωμένων	25
Κ.Η.Φ.Η	Κέντρο Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων	25
ΚΕΚΥΚΑΜΕΑ	Κέντρο Εκπαίδευσης Κοινωνικής Υποστήριξης και Κατάρτισης Ατόμων με Αναπηρίες	25
ΕΟΚΦ	Εθνικός Οργανισμός Κοινωνικής Φροντίδας	25
Κ.Δ.Α.Π. – ΜΕΑ	Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών με Ειδικές Ανάγκες	25
ΥΠΕΣΔΔΑ	Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης	26
ΚΕΘΙ	Κέντρο Έρευνας για Θέματα Ισότητας	26
Τ.Δ.Μ	Τεχνικά Δελτία Μέτρων	27
ΜΚΟ	Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις	27



**ΔΡΑΣΕΙΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
ΜΕ ΤΗΝ ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ**



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΥΠΟΥΡΓΕΙΑ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ ΕΠΙΣΚΕΛ

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΕΙΝ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ



Η ΠΑΙΔΕΙΑ ΣΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ
Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Εκπαίδευσης και Αρχικής
Επαγγελματικής Κατάρτισης



ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ ΣΧΟΛΗ
ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

Το Έργο συγχρηματοδοτείται κατά 75% από ευρωπαϊκούς πόρους και κατά 25% από εθνικούς πόρους

ΠΡΟΩΘΩΝΤΑΣ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΜΕΤΑΒΑΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ