# ΤΕΙ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ
# ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
# ΤΜΗΜΑ ΣΣΟΕ


ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

# « Η ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ »


**ΟΝΟΜ/ΜΟ:** ΛΕΜΟΝΟΥΔΑ ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΙΑ
**Α.Μ:** 9725
**ΟΝΟΜ/ΜΟ:** ΜΗΤΣΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΙΑ
**Α.Μ.:** 7922

**ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:** ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΕΛΕΝΗ



ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2005

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

# ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ένα από τα πιο σημαντικά κοινωνικά προβλήματα της σύγχρονης εποχής είναι αυτό της ισότητας των ανθρώπων και εκφράζεται με την ανάγκη να μάθουμε να ζούμε ο ένας δίπλα στον άλλον, ως ισότιμοι.

Σήμερα οι άνθρωποι συνειδητοποιούν ότι υπάρχει μεγάλη διάσταση ανάμεσα στις διακηρύξεις των Διεθνών Οργανισμών και των κοινωνιών, για τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις ατομικές ελευθερίες. Οι νέοι κυρίως εκδηλώνουν τις αντιθέσεις τους στις υπάρχουσες κοινωνικές δομές, εξεγείρονται και αμφισβητούν τα πάντα προτείνοντας μια αναθεώρηση της υπάρχουσας κατάστασης, με βάση τους νέους κοινωνικούς προβληματισμούς.

Κατά την ίδια έννοια και οι γυναίκες επαναστατούν κατά των κοινωνικών ανισοτήτων που παραβιάζουν τα ανθρώπινα δικαιώματα. Όμως πέρα από τη δεδομένη σήμερα νομική κατοχύρωση των οικονομικών, κοινωνικών, πολιτικών δικαιωμάτων της γυναίκας υπάρχουν καινούρια γυναικεία αιτήματα, που μέσα από αυτά αξιώνουν οι γυναίκες την απόλυτη ελευθερία της προσωπικής τους ζωής, για να μπορέσουν να ξεφύγουν από τα δεσμά που τους αφαιρούν τις προοπτικές για μία ολοκληρωμένη και σωστή συμμετοχή στην οικογένεια και την κοινωνία.

Οι γυναίκες που ενδιαφέρονται συνειδητά για την οικονομική, πνευματική, πολιτική χειραφέτησή τους κάποτε ήταν λίγες, ενώ όλες οι μη εργαζόμενες ένιωθαν έντονα το αίσθημα της ανασφάλειας. Η εργασία για τις περισσότερες αποτελούσε την ευκαιριακή απασχόληση σαν μέσο για να εκπληρώσουν τους στόχους της ζωής τους παρά σαν μία απόδειξη της προσωπικής τους ταυτότητας.

Τα αίτια αυτής της κατάστασης για τον άνθρωπο-γυναίκα μπορούν να αποδοθούν στους περιορισμούς, αντιφάσεις και ανισότητες που υπήρχαν και εξακολουθούν να υπάρχουν στην εργασία της, της οποίας χαρακτηριστικά γνωρίσματα είναι ο χαμηλός μισθός, οι λιγότερες δυνατότητες εξέλιξης της καριέρας της και η μυϊκή της δύναμη που την περιορίζει να αντεπεξέλθει σωστά στα ανδρικά επαγγέλματα.

Αν κάποιες πλήττονται από τις έντονες περιφερειακές και κοινωνικές ανισότητες, αν κάποιες ζουν σε ποσοστό κοντά ή κάτω από το όριο φτώχειας και αν κάποιες έχουν βιοτικό επίπεδο χαμηλότερο, είναι οι γυναίκες και μάλιστα σε ποσοστό μεγαλύτερο οι ελληνίδες. Τα στοιχεία που προκύπτουν είναι συντριπτικά και προκαλούν θλίψη, δηλαδή το 64% των εγγεγραμμένων ανέργων είναι οι γυναίκες και μάλιστα το 20,3% από το άεργο δυναμικό είναι και νέα παιδιά κάτω των 25 ετών, με ότι αυτό σημαίνει σε κοινωνικό κόστος και έλλειμμα.

Η σπουδαιότητα του θέματος με το οποίο ασχοληθήκαμε είναι μεγάλη, γιατί είναι ένα θέμα που αγγίζει τον κάθε σύγχρονο άνθρωπο, άνδρα ή γυναίκα, ανεξάρτητα αν δέχεται ή απορρίπτει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των δύο φύλλων.

Η διεπιστημονική διάσταση του θέματος είναι επίσης σημαντική. Ο νομικός, ο οικονομολόγος, ο κοινωνιολόγος, ο ψυχολόγος, ο ιστορικός και άλλοι μπορεί να αναπτύξουν και να αναλύσουν το θέμα από τη δική τους σκοπιά.

Γι αυτό και εμείς, αποφασίσαμε να ασχοληθούμε με το θέμα αυτό, με σκοπό να δείξουμε την κατάσταση που επικρατεί στις μέρες μας, τη «διαδρομή» της γυναίκας, το πώς δηλαδή έφτασε από τα παλαιά χρόνια, που είχε γενικώς μία μειονεκτική θέση, να φτάνει στις μέρες μας να κατέχει θέσεις υψηλόβαθμες και τις περισσότερες φορές να κρίνονται σημαντικές αποφάσεις από αυτήν.

Για την συγγραφή της πτυχιακής εργασίας συγκεντρώσαμε όσο το δυνατόν περισσότερες πηγές σχετικά με το θέμα. Αυτές ήταν έρευνες, νόμοι, στατιστικά στοιχεία κ.λ.π.

Τα επιμέρους κεφάλαια, που αποτελούν το θέμα, αναλύονται ως εξής:

Στο πρώτο κεφάλαιο ξεκινάμε με μία μικρή ανάλυση για την έννοια της οικονομικής μονάδας και τον τρόπο λειτουργίας της αφού είναι και ο τόπος αξιοποίησης του εργατικού δυναμικού. Αναλύουμε τις λειτουργίες της διοίκησης και αναφερόμαστε στην εσωτερική δομή της επιχείρησης και στα προβλήματα περιβάλλοντος και λειτουργίας των σύγχρονων επιχειρήσεων. Μιλάμε για τις σύγχρονες και μελλοντικές τάσεις των επιχειρήσεων καθώς και το ρόλο του Μάρκετινγκ-Μάνατζμεντ στις σύγχρονες επιχειρήσεις. Αναφερόμαστε για τον ιδανικό μάνατζερ του μέλλοντος και για τις γυναίκες μάνατζερ στην Ελλάδα.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναφέρουμε τι σημαίνει ο όρος εργασία, ένα οικονομικό φαινόμενο που συνόδευε πάντα τον άνθρωπο και εξετάζουμε ιστορικά την εξέλιξη της σκέψης σχετικά με την εργασία καθώς και τη θέση της γυναίκας στην μισθωτή εργασία από την προϊστορική εποχή μέχρι σήμερα.

Στο τρίτο κεφάλαιο εξετάζουμε το νομοθετικό πλαίσιο της αρχής της ισότητας των δύο φύλλων στην Ελλάδα και διεθνώς. Αναφέρουμε τις συλλογικές συμβάσεις και τους νόμους που εξασφαλίζουν πλέον ελεύθερη πρόσβαση των γυναικών σε κάθε επάγγελμα.

Στο τέταρτο κεφάλαιο αναλύουμε τον όρο απασχόληση, αναφερόμαστε στις εργαζόμενες γυναίκες και στην επιχείρηση καθώς και στο ρόλο και το προφίλ της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

Στο πέμπτο κεφάλαιο καταγράφουμε την σημερινή κατάσταση της αξιοποίησης του γυναικείου εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα μέσω και σχηματικών παραστάσεων.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

# I. ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ

Οικονομική μονάδα καλείται ο συστηματικός σχεδιασμός των συντελεστών παραγωγής, με τον οποίο επιδιώκεται η παραγωγή διαφόρων αγαθών και υπηρεσιών για την κάλυψη ορισμένων αναγκών του ανθρώπου.

Οι συντελεστές της παραγωγής, δηλ. τα στοιχεία που πρέπει να συνδυαστούν για να έχουμε παραγωγικό αποτέλεσμα, είναι η φύση, η εργασία και το κεφάλαιο. Η νεώτερη θεωρία προσθέτει και έναν τέταρτο συντελεστή, την επιχειρηματικότητα.

Η διοίκηση επιχειρήσεων είναι ένας επιστημονικός κλάδος που προέκυψε από την δημιουργία μεγάλων οικονομικών μονάδων και από την υιοθέτηση νέων μεθόδων επιχειρηματικής δράσης.

Η διοίκηση έχει ορισμένες δραστηριότητες που ονομάζονται λειτουργίες της διοίκησης.

Οι περισσότερες διοικητικές αρχές είναι αρχές οργάνωσης και θεωρείται ότι η οργάνωση είναι περισσότερο επιστήμη ενώ η διοίκηση τεχνική και τέχνη. Η κατάσταση αυτή θεωρείται ότι σήμερα έχει εκλείψει, μια και γίνεται λόγος για ενιαία επιστήμη οργάνωσης και διοίκησης και επιπλέον χρησιμοποιούμε τον όρο management για να αποδώσουμε εννοιολογικά το ενιαίο της οργάνωσης-διοίκησης.

# ΙΙ. ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Οι πέντε βασικές λειτουργίες που ιστορικά αποτέλεσαν τον πυρήνα για την μελέτη της διοίκησης είναι:α) ο προγραμματισμός (planning), β) η οργάνωση (organizing), γ) η στελέχωση (staffing), δ) η διεύθυνση (directing) και ε) ο έλεγχος (controlling).

## Α. Ο Προγραμματισμός

Προγραμματισμός είναι η έρευνα αλλά και η προπαρασκευή ταυτόχρονα του μέλλοντος. Δηλαδή ο προγραμματισμός είναι η σημαντικότερη ικανότητα του διοικητικού στελέχους (MANAGER) και εγκλείει την ιδέα της δράσης.

Βασική εκδήλωση του προγραμματισμού είναι η κατάρτιση προγράμματος δράσης, που ουσιαστικά είναι ένας πίνακας του μέλλοντος της επιχείρησης,

όπου διαγράφονται οι απώτεροι στόχοι, η πολιτική που θα ακολουθηθεί για την πραγματοποίησή τους, οι σταθμοί που θα διανυθούν και τα μέσα που θα χρησιμοποιηθούν.

Η σπουδαιότητά του γίνεται φανερή από το γεγονός ότι ο προγραμματισμός έχει σαν κύριο έργο να περιορίζει στο ελάχιστο τους επιχειρηματικούς κινδύνους και να εκμεταλλεύεται τις τυχόν παρουσιαζόμενες ευκαιρίες κατά τον επωφελέστερο τρόπο. Είναι υπεύθυνος για τον καθορισμό των στόχων της επιχείρησης που με τη σειρά του συνεπάγεται το σχεδιασμό των απαραίτητων ενεργειών για την πραγματοποίηση των στόχων. Προσπαθεί να καλύψει την κατάσταση στην οποία βρίσκεται η συγκεκριμένη επιχείρηση αυτή την στιγμή με την κατάσταση στην οποία προσπαθεί να φτάσει στο μέλλον. Βασικό στοιχείο το οποίο πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη από τον προγραμματισμό είναι οι δυνάμεις και οι αδυναμίες της επιχείρησης που δημιουργούνται από το εξωτερικό περιβάλλον.

**Β. Η Οργάνωση**

Οργάνωση είναι η κατανομή των λειτουργιών μεταξύ των οργάνων και ο εφοδιασμός της επιχείρησης με το καταστατικό και τους κανονισμούς που ρυθμίζουν τη λειτουργία της. Με άλλα λόγια είναι ο καταμερισμός του συνόλου της εργασίας που πρέπει να εκτελεστεί στα άτομα που ανήκουν σε μία επιχείρηση, ο καθορισμός των ορίων της εξουσίας και της ευθύνης καθενός ατόμου που έχει αναλάβει την υποχρέωση να τελειώσει ένα μέρος της εργασίας, καθώς και η φροντίδα για την κατάλληλη τοποθεσία μέσα στην οποία θα πραγματοποιηθεί η ενέργεια. Σκοπός της οργάνωσης είναι να δημιουργεί το κατάλληλο εσωτερικό περιβάλλον για την καλύτερη λειτουργία και απόδοση του ανθρώπινου δυναμικού.

**Γ. Η στελέχωση**

Η στελέχωση περιλαμβάνει την τοποθέτηση των κατάλληλων ανθρώπων σε επίκαιρες θέσεις που δημιουργούνται από την οργανωτική δομή, δηλαδή την επιλογή των προσώπων που καλύπτουν διοικητικές βαθμίδες στη γραμμική οργάνωση, αναλαμβάνουν λειτουργικά έργα στη λειτουργική οργάνωση, επιτελικές θέσεις στην επιτελική οργάνωση και θέσεις μελών συλλογικών οργάνων στην οργάνωση με επιτροπές.

**Δ. Η Διεύθυνση**

Η διεύθυνση είναι η τέχνη του ορθού χειρισμού του ανθρώπινου παράγοντα και η δυνατότητα επιτυχημένης επικοινωνίας σε επαγγελματική βάση, με απώτερο σκοπό το μεγαλύτερο οικονομικό αποτέλεσμα για την επιχείρηση.

Αναλυτικότερα, είναι η τέχνη της διαβίβασης σωστών εντολών ούτως ώστε η εκτέλεσή τους να γίνεται γρήγορα και ορθά. Είναι επίσης η ικανότητα που πρώτιστα πρέπει να διαθέτει ο MANAGER, να γίνεται απόλυτα κατανοητός από τους άλλους, αφού ο ίδιος ξέρει τι ζητά, μπορεί να το εξηγήσει στους συνεργάτες του και δεν απαιτεί περισσότερα από όσα τους επιτρέπουν οι δυνάμεις τους.

Ε. Ο Έλεγχος

Σκοπός της λειτουργίας του ελέγχου είναι να διαπιστωθεί κατά πόσο συμφωνούν οι διάφορες ενέργειες με το πρόγραμμα που έχει καθορισθεί και τις αρχές που έχουν γίνει παραδεκτές. Πρέπει να επισημάνει τις τυχόν αρνητικές αποκλίσεις και να θέσει ως εκ τούτου σε λειτουργία όλες εκείνες τις δραστηριότητες που είναι απαραίτητες για την διόρθωση των σφαλμάτων.

# III. Η ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Επιχείρηση είναι εκείνη η οικονομική μονάδα στα πλαίσια της οποίας συνδυάζονται συστηματικά οι συντελεστές της παραγωγής με σκοπό, όπως με την παραγωγή υλικών αγαθών και υπηρεσιών και την διάθεσή τους στην αγορά, να συμβάλλουν αμέσως ή εμμέσως στην κάλυψη των ανθρωπίνων αναγκών.

Από άποψη εσωτερικής οργάνωσης η επιχείρηση χαρακτηρίζεται από το στοιχείο του καταμερισμού της εργασίας και το στοιχείο της ιεραρχίας.

Με το καταμερισμό της εργασίας το σύνολο του έργου που θα επιτελεσθεί στην επιχείρηση, κατανέμεται σε επιμέρους τομείς. Οι τομείς αυτοί με τη σειρά τους κατανέμονται σε μικρότερες δραστηριότητες, μέχρις ότου καταλήξουνε στην απλή θέση εργασίας (το πόστο εργασίας) η εκτέλεση της οποίας δεν απαιτεί παρά μόνο μερικές και τυποποιημένες και επαναληπτικές κινήσεις. Το πόστο εργασίας σχετίζεται πολλές φορές στην πράξη με δυσχέρειες και προβλήματα των εργαζομένων, όπως η μονοτονία, η άνοια, η αλλοτρίωση του εργαζομένου.

Όταν αυτά τα προβλήματα της υπερβολικής εξειδίκευσης συνδυαστούν με τις δυσάρεστες επιπτώσεις του άλλου χαρακτηριστικού στοιχείου, της ιεραρχίας, τότε η δυσαρέσκεια του εργαζομένου γίνεται πιο έντονη.

Αν θεωρήσουμε την επιχείρηση σαν μια πυραμίδα τότε στην κορυφή της ιεραρχίας βρίσκεται η ανώτατη διοίκηση (Top Management), το όργανο δηλαδή που καταστρώνει και αναπτύσσει την ευρύτερη πολιτική της επιχείρησης, από την οποία και καθορίζονται όλες οι δραστηριότητες και λειτουργίες.

Αμέσως κάτω από την ανώτατη διοίκηση βρίσκεται η μέση διοίκηση (Middle Management). Το όργανο αυτό είναι κυρίως εκτελεστικό και λιγότερο διοικητικό-αποφασιστικό. Αντιμετωπίζει συνήθως συγκεκριμένα προβλήματα κατά την παραγωγή και είναι υπεύθυνο για την υλοποίηση των αποφάσεων της ανώτατης διοίκησης.

Στην κάτω-κάτω βαθμίδα της διοικητικής ιεραρχίας βρίσκεται και η κατώτερη διοίκηση (Lower Management) και το έργο της είναι κυρίως εποπτικό. Αμέσως κάτω από την κατώτερη διοίκηση βρίσκονται οι εργαζόμενοι στα πόστα εργασίας, δηλαδή το προσωπικό.

Όπως εύκολα λοιπόν συμπεραίνουμε, λόγω του καταμερισμού της εργασίας και της ιεραρχικής οργάνωσης της επιχείρησης, δημιουργείται μια κοινωνική ιεράρχηση των επαγγελμάτων μέσα στην επιχείρηση (εργοδότης, στέλεχος, υπάλληλος, εργάτης), με προεκτάσεις και έξω από αυτήν.

# IV. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΣΥΓΧΡΟΝΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Η επιχείρηση είναι σαν ένας ζωντανός οργανισμός. Και όπως κάθε ζωντανός οργανισμός αντιμετωπίζει προβλήματα επιβίωσης.

Τα προβλήματα αυτά προέρχονται είτε από τον τρόπο λειτουργίας της επιχείρησης είτε εξαρτώνται από το περιβάλλον μέσα στο οποίο λειτουργεί.

## Α. Προβλήματα περιβάλλοντος

Η ραγδαία και επαναστατική εξέλιξη των μεθόδων της τεχνικής, ιδιαίτερα στην εποχή μας, μετέβαλλε τις συνθήκες της βιομηχανικής παραγωγής, με

αποτέλεσμα την όλο και περισσότερη χρησιμοποίηση του αυτοματισμού με επέκταση την τεράστια αύξηση της παραγωγικότητας.

Έτσι, ενώ παλαιότερα τα βασικά προβλήματα που απασχολούσαν τις επιχειρήσεις ήταν τα προβλήματα της παραγωγής αγαθών, σήμερα, πρωταρχική φροντίδα των επιχειρήσεων είναι η εξεύρεση τρόπου διάθεσης της πληθώρας των παραγόμενων προϊόντων.

Γιατί είναι ευνόητο ότι αν δεν ληφθεί ειδική μέριμνα ώστε τα παραγόμενα είδη να καταναλώνονται πλήρως, θα δημιουργηθούν αζήτητα αποθέματα με ολέθριες επιπτώσεις για την ίδια την ύπαρξη της επιχείρησης.

Η επιδίωξη μιας επιχείρησης, κατά κύριο λόγο, είναι η επίτευξη του μεγαλύτερου δυνατού κέρδους.

Για να το καταφέρει αυτό μια επιχείρηση, θα πρέπει να επικρατήσει μεταξύ των ομοειδών επιχειρήσεων. Έτσι, εμφανίζεται ένας μεγάλος ανταγωνισμός μεταξύ των ομοειδών επιχειρήσεων, ο οποίος οδηγεί και στην εξόντωση ορισμένων από αυτές.

Πρέπει λοιπόν η επιχείρηση να ασκήσει την κατάλληλη εμπορική πολιτική γιατί οι λάθος επιλογές μπορούν να εξαφανίσουν όχι μόνο τα κέρδη της αλλά και τα ίδια τα κεφάλαιά της.

**Β. Προβλήματα λειτουργίας**

Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις σε σχέση με τον τρόπο λειτουργίας τους αναφέρονται κυρίως σε θέματα που αφορούν τους εργαζόμενους σε αυτές. Είναι κυρίως θέματα αμοιβών, συνθηκών εργασίας, εργασιακού περιβάλλοντος, ασφάλειας και τέλος πιθανόν να υπάρχουν, σε μεμονωμένες επιχειρήσεις προβλήματα λόγω άσχημων σχέσεων διοίκησης-εργαζομένων (π.χ. εντατικοποίηση της εργασίας, κακή εποπτεία, αυταρχική διοίκηση κ.λ.π.).

Τα προβλήματα αυτά προσπαθούν οι εργαζόμενοι να τα λύσουν μέσα από τους εργατικούς τους αγώνες, ασκώντας τα νόμιμα δικαιώματά τους, όπως το δικαίωμα της απεργίας, το συνδικαλιστικό και άλλα.

Πολλές φορές, οι σχέσεις εργαζομένων και διοίκησης της επιχείρησης έρχονται σε ρήξη εξαιτίας της διεκδίκησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων και της αδιάλλακτης στάσης της διοίκησης, πράγμα που οδηγεί σε απεργίες ή

στάσεις εργασίας, με αποτέλεσμα την κακή λειτουργία της επιχείρησης και ζημιογόνες συνέπειες για την ίδια.

Η παρέμβαση εδώ της πολιτείας θεωρείται επιτρεπτή –αλλά και επιβάλλεται– γιατί στοχεύει κυρίως στην προστασία του εργαζομένου, που βρίσκεται σε θέση εξάρτησης από τον εργοδότη.

Ο βασικότερος θεσμός που αναγνωρίσθηκε και κατοχυρώθηκε νομοθετικά από την Πολιτεία είναι η αναγνώριση του Συνδικαλιστικού Κινήματος. Σαν άμεση συνέπεια αυτής της αναγνώρισης επήλθε η κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας, του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι, της απεργίας, του δικαιώματος της διαπραγμάτευσης για τους όρους ή τις συνθήκες εργασίας μέσα από τις συλλογικές συμβάσεις, καθώς και τέλος του δικαιώματος της συμμετοχής των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων που τους απασχολούν. Εκτός από την πολιτεία, η αναγνώριση των δικαιωμάτων των εργαζομένων τυγχάνει προστασίας από τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας των Διεθνών Οργανισμών (Δ.Ο.Ε.), καθώς και από το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Δίκαιο.

## V. ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Μετά από τον Α΄ Παγκόσμιο πόλεμο, η ραγδαία μεταβολή των οικονομικών συνθηκών είχε ως συνέπεια τη συγκέντρωση στη βιομηχανική παραγωγή, την εξειδίκευση και τυποποίηση της, την κυριαρχία του ορθολογισμού και της έντασης και σημαντικές αλλαγές στην εσωτερική οργάνωση των επιχειρήσεων. Έτσι, οι χαρακτηριστικές τάσεις της σύγχρονης βιομηχανικής επιχείρησης στρέφονται στην εξειδίκευση, στην τυποποίηση και ενοποίηση της παραγωγής, καθώς και στην μηχανοποίηση, την ένταση και τον αυτοματισμό της, στην άνοδο του διεθνούς ανταγωνισμού και τέλος στην ευρύτερη χρησιμοποίηση ξένων κεφαλαίων.

Οι σπουδαιότερες, πάλι, αλλαγές που παρατηρήθηκαν στην εσωτερική οργάνωση των επιχειρήσεων συνέτειναν στην σταδιακή αντικατάσταση του προσωπικού στοιχείου από την οργάνωση που στηρίζεται σ' ένα εκτεταμένο καταμερισμό των αρμοδιοτήτων και ευθυνών, στη χρησιμοποίηση των

διδαγμάτων της επιστήμης των εκμεταλλεύσεων και στον περιορισμό της δραστηριότητας του επιχειρηματία. Επιπλέον, συνέβαλλαν στην επικράτηση σχεδίων δράσης που καταρτίζονται μετά από λεπτομερή ανάλυση των συνθηκών της εκμετάλλευσης και της αγοράς και στην απόδοση της δέουσας προσοχής και σημασίας, στην λήψη των αποφάσεων για αξιόλογα προβλήματα, γεγονός που κατορθώθηκε με την συνεχώς επεκτεινόμενη συλλογική εργασία.

Μέσα λοιπόν σ΄ αυτό το κλίμα του συνεχώς αυξανόμενου ανταγωνισμού των επιχειρήσεων, εύκολα αντιλαμβάνεται κανείς το μέγεθος της ευθύνης των στελεχών της επιχείρηση ως προς τη διαχείριση αυτή να είναι σωστή.

Έτσι, οι επιχειρήσεις, στην προσπάθειά τους για να αντέξουν το συναγωνισμό και να μεγιστοποιήσουν τα κέρδη τους, επιλέγουν πολύ προσεκτικά το προσωπικό που θα τις στελεχώσουν και ειδικότερα για τις ανώτερες διοικητικά θέσεις, από τις οποίες θα εξαρτηθεί και η πορεία της επιχείρησης.

Κάτω από αυτές τις συνθήκες θα πρέπει να εξετάσουμε τις δυνατότητες που έχει σήμερα μία γυναίκα για να σταδιοδρομήσει και ιδιαίτερα στις ανώτερες διοικητικά θέσεις, συναγωνιζόμενη στους άνδρες συναδέλφους της.

Και αν προσπαθήσουμε να φανταστούμε τη θέση του αυριανού μάνατζερ στον κόσμο του μέλλοντος και συλλάβουμε τη σημασία των αναμενόμενων μεταβολών, έχοντας υπόψη την άποψη του πρώτου Ευρωπαϊκού Συμποσίου Διοίκησης των Επιχειρήσεων στο Νταβός σύμφωνα με την οποία «οι επιχειρήσεις του μέλλοντος θα υπόκεινται σε μεγαλύτερο έλεγχο του κοινωνικού συνόλου μέσω του κρατικού μηχανισμού», μοιραία οδηγούμεθα στο συμπέρασμα ότι ο αυριανός μάνατζερ θα αποτελέσει «τον κοινωνικό αρχιτέκτονα που θα συνεργάζεται με το περιβάλλον και το κράτος στα πλαίσια της επιχείρησης».

## VI. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ–ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ ΣΤΙΣ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Το Μάρκετινγκ-Μάνατζμεντ είναι η διαδικασία που συνδυάζει τα μέσα της επιχείρησης με τις ανάγκες του καταναλωτή, δηλαδή είναι η διαδικασία της

διοίκησης, με την οποία εντοπίζονται, προβλέπονται και ικανοποιούνται οι ανάγκες του καταναλωτή με κάποιο κέρδος για την επιχείρηση. Τις τελευταίες δεκαετίες υπάρχει μία αύξηση του ενδιαφέροντος για τις κοινωνικές υποχρεώσεις των επιχειρήσεων, που προκλήθηκε από την αύξηση του οικολογικού κινήματος και του κινήματος των καταναλωτών. Το ενδιαφέρον τους επικεντρώνεται στις σχέσεις μεταξύ επιχείρησης και κοινωνίας. Στη σχέση αυτή, αυτός που τελικά λαμβάνει τις αποφάσεις είναι η κοινωνία και όχι η επιχείρηση. Παρά το γεγονός ότι πολλές αποφάσεις προέρχονται από τους επιχειρηματίες, εντούτοις ο καταναλωτής είναι εκείνος που έχει τον τελικό λόγο στις επιχειρηματικές αυτές αποφάσεις. Ένας μεγάλος αριθμός καταναλωτών σήμερα, έχει αρχίσει να εκτιμά την εικόνα μίας επιχείρησης, με βάση τη δράση της στον κοινωνικό της περίγυρο.

Έτσι το Μάρκετινγκ βοηθάει ώστε να μειωθεί ο βαθμός θνησιμότητας των προϊόντων και αν τα στελέχη Μάρκετινγκ μιας επιχείρησης, εντοπίσουν σωστά τις ανάγκες των καταναλωτών, δημιουργήσουν τα κατάλληλα προϊόντα, δώσουν την κατάλληλη τιμή, βρουν τα κατάλληλα δίκτυα διανομής και επικοινωνήσουν σωστά με τον καταναλωτή, τότε τα προϊόντα της επιχείρησης αυτής, θα πωλούνται τουλάχιστον πολύ πιο εύκολα, αν δεν αγοράζονται σχεδόν στο σύνολό τους.

Το Μάρκετινγκ σήμερα είναι αναγκαίο. Η αναγκαιότητά του αυτή γίνεται όλο και περισσότερο συνειδητή στον σύγχρονο επιχειρηματία. Οι επιχειρηματίες σήμερα έχουν καταλάβει ποια είναι η σημασία και η σπουδαιότητα του Μάρκετινγκ στις διεθνείς συναλλαγές. Το κέρδος και το βιοτικό επίπεδο στις αναπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες εξαρτώνται, κατά ένα μεγάλο βαθμό από την σωστή εφαρμογή των αρχών του μάρκετινγκ. Με την καθολική γνώση στα θέματα Μάρκετινγκ θα σταματήσουν οι συρρικνώσεις των επιχειρήσεων και θα μπορέσουν να δοθούν λύσεις στα οποιαδήποτε προβλήματά τους.

Με την εφαρμογή των αρχών του Μάρκετινγκ από μια αναπτυσσόμενη χώρα, όχι μόνον θα βελτιωθούν τα κέρδη της κατά τη διαπραγμάτευση με τις αναπτυγμένες χώρες, αλλά επίσης θα κάνει τα εκτελεστικά της στελέχη πιο υπεύθυνα για τα προβλήματα τα οποία αντιμετωπίζει μια χώρα της κατηγορίας αυτής. Ειδικοί στον τομέα αυτό υποστηρίζουν ότι λόγω έλλειψης ενός

αποδοτικού και επαρκούς συστήματος Μάρκετινγκ, έχει καταστεί αδύνατο για τις χώρες αυτές να σπάσουν το φαύλο κύκλο της φτώχειας τους.

Έτσι, τελικά βλέπουμε ότι ο ρόλος του Μάρκετινγκ-Μάνατζμεντ είναι αναγκαίος στις σύγχρονες επιχειρήσεις αφού σαν στόχο έχει την επίτευξη της μεγαλύτερης δυνατής θετικής διαφοροποίησης, υπεράνω του ανταγωνισμού και κατά την προσπάθεια ικανοποίησης των αναγκών του καταναλωτή.

# VII. Ο ΙΔΑΝΙΚΟΣ ΜΑΝΑΤΖΕΡ ΤΟΥ ΜΕΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΑΝΑΤΖΕΡ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

«Οι ευρύτερες τεχνολογικές, οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές έχουν αλλάξει τις απαιτήσεις στον τρόπο διοίκησης επιχειρήσεων και συνειδητοποιείται πλέον ότι ο μελλοντικός μάνατζερ δεν αρκεί να δίνει διαταγές αλλά να συνεργάζεται και να παραχωρεί εξουσία και πρωτοβουλίες στους υφισταμένους του.

Σε μια εποχή που κανένας δεν μπορεί μόνος του να παρακολουθήσει τις συνεχείς αλλαγές και τις γρήγορες εξελίξεις, που εξειδικεύουν την κάθε δραστηριότητα δημιουργώντας στεγανά από τις υπόλοιπες, είναι απαραίτητο τα τμήματα μιας επιχείρησης να συνεργάζονται και να επικοινωνούν αλλά και να λειτουργούν αυτόνομα με αυξημένες δικαιοδοσίες.» (Φύλακτος, 2001, σελ.14).

«Ο ιδανικός μάνατζερ του μέλλοντος πρέπει να διαθέτει όραμα για το μέλλον πολύ περισσότερο από τον σημερινό, ενώ η δυνατότητά του αυτή, σε συνδυασμό με την ικανότητά του να μεταδίδει το όραμά του, στους ανθρώπους της επιχείρησης, χαρακτηρίζεται το σημαντικότερο χαρακτηριστικό του. Επίσης η δυνατότητά του, να επικοινωνεί με το προσωπικό και να εκχωρεί αρμοδιότητες, να επικοινωνεί με τους πελάτες και να δίνει έμφαση στο διεθνή χώρο. Το χαρακτηριστικό που πρέπει να χαρακτηρίζει λιγότερο τον μάνατζερ του μέλλοντος είναι, το να αποφασίζει μόνος του.» (Φύλακτος, 2001, σελ. 15).

«Οι γυναίκες μάνατζερ στις δεκαετίες του '70 και του '80 αντιμετώπισαν δύσκολες συνθήκες εργασίας και εμπόδια στην επαγγελματική τους εξέλιξη από το εργασιακό και οικογενειακό τους περιβάλλον. Σχεδόν τρεις δεκαετίες

μετά, οι ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι άνισες.

Σήμερα πανελλαδικά υπολογίζεται ότι μόνο το 2% των ανώτερων στελεχών επιχειρήσεων είναι γυναίκες. Κάπως πιο ενθαρρυντικά εμφανίζονται τα ποσοστά γυναικών μάνατζερ στον ιδιωτικό τομέα (διαφήμιση, ΜΜΕ, τραπεζικός κλάδος). Και στην Θεσσαλονίκη η επιχειρηματική δραστηριότητα ανήκει παραδοσιακά στους άνδρες. Ωστόσο, την τελευταία δεκαετία οι γυναίκες κατάφεραν να κατακτήσουν σημαντικές θέσεις στους κλάδους παροχής υπηρεσιών και στον τραπεζικό κλάδο.

Οι σημερινοί μάνατζερ δεν θα πρέπει να αξιολογούνται ανάλογα με το φύλλο τους, αλλά ανάλογα με την επαγγελματική τους κατάσταση.» (Φύλακτος, 2001, σελ.17).

«Σε μια έρευνα που δόθηκε πρόσφατα στη δημοσιότητα επισημαίνεται ότι τα δύο φύλα ομιλούν διαφορετικά τη γλώσσα του μάνατζμεντ και μάλιστα οι άνδρες τη χρησιμοποιούν καλύτερα. Οι άνδρες χρησιμοποιούν τον άμεσο τρόπο επικοινωνίας με τους συναδέλφους τους, ενώ οι γυναίκες προτιμούν τις έμμεσες προτάσεις για να πουν αυτά που θέλουν.» (Φύλακτος, 2001, σελ. 19).

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

# I. Ο ΟΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑ – ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΣΚΕΨΗΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΓΙΓΝΕΣΘΑΙ.

«Από την στιγμή που εμφανίστηκε ο άνθρωπος πάνω στην γη, η εργασία ήταν απαραίτητη για την επιβίωσή του. Ο άνθρωπος βγήκε από την πρωτόγονη κατάστασή του με την εργασία. Αυτή του έδωσε τη δυνατότητα ν' απαλλαγεί σταδιακά από την ολοκληρωτική εξάρτηση της φύσης και να εξασφαλίσει τα αναγκαία μέσα για την επιβίωσή του. Με αυτήν κατόρθωσε να αποκρυπτογραφήσει τους νόμους της φύσης και να τους θέσει στην υπηρεσία του. Ο σημερινός εξάλλου πολιτισμός είναι αδιάψευστος μάρτυρας των αποτελεσμάτων της εργασίας. Εργασία λοιπόν, είναι η καταβολή σωματικών ή πνευματικών δυνάμεων για την παραγωγή υλικών, πνευματικών και ηθικών αγαθών, με τα οποία ο άνθρωπος ικανοποιεί τις ανάγκες του. Η εργασία ως οικονομικό φαινόμενο συνόδευε πάντα τον άνθρωπο, εφόσον αυτός διέθετε περιορισμένα μέσα σε σχέση με τις ανάγκες που ήθελε να ικανοποιήσει.

Διάφορες αρχαίες εβραϊκές λέξεις για την εργασία σήμαιναν τον μόχθο, τον κάματο, το γογγυσμό· με άλλα λόγια τη δουλεία του υπηρέτη. Οι διάφορες ινδοευρωπαϊκές γλώσσες χρησιμοποιούν σχετικές λέξεις για την εργασία, οι οποίες αντιστοιχούν στις βασικές έννοιες του μικρός, ταπεινός, παιδί, υπηρέτης, πτωχός κ.λ.π. Εδικά η ελληνική λέξη πόνος, που σημαίνει μόχθος, βάσανο, σχετίζεται με την έννοια της εργασίας. Στους ομηρικούς χρόνους. Η αγροτική και οικιακή εργασία γινόταν από δούλους, ημερομίσθιους εργάτες και γυναίκες. Η εκτίμηση της εργασίας προσδιοριζόταν από τον σκοπό για τον οποίο πραγματοποιείται. Θετικά κριτήρια, προς την κατεύθυνση αυτή, εθεωρούντο «η επιδίωξη προσωπικής φήμης», «η περιφρόνηση του κέρδους» και ο « αγώνας για διάκριση». Με την ταύτιση της έννοιας της αρετής με την έννοια της υπόληψης (ή εκτίμησης), ο Ησίοδος έδωσε προτεραιότητα στην εργασία.

Ο αρχαίος φιλόσοφος Πλάτων αναλύει τον καταμερισμό των έργων, που αφορά τόσο στους ειδικευμένους κλάδους εργασίας, όσο και στις διάφορες κοινωνικές τάξεις. Ο Πλάτων δεν αναγνώριζε όμως αρετή σ' όσους ασχολούνταν με τα μέσα επιβίωσης της κοινότητας, καθώς και σε όσους

κέρδιζαν χρήματα ( αγρότες, τεχνίτες, έμποροι, εργάτες) δηλαδή σ' αυτούς που ανήκαν στην τρίτη τάξη.

Κατά τον σταγειρίτη φιλόσοφο Αριστοτέλη, η δουλεία συνδέεται με την διάκριση διευθύνουσας και εκτελεστικής εργασίας και με την ανάγκη ιεραρχικής δομής, κατά την οργάνωση του οικονομικού βίου.

Ο Αριστοτέλης δέχεται, ότι οι «πολίτες δεν επιτρέπεται να ζουν μια ζωή χειρωνακτική, γιατί μια παρόμοια ζωή είναι ταπεινή και ασυμβίβαστη με την αρετή, ούτε δε επιτρέπεται να γίνουν γεωργοί όσοι χρειάζονται να γίνουν πολίτες, διότι απαιτείται ελεύθερος χρόνος και για την άσκηση της αρετής και για την άσκηση των πολιτικών καθηκόντων.

Σύμφωνα με την θέση αυτή, οι παραγωγικές δραστηριότητες βρίσκουν την ηθική τους καταξίωση κατά τρόπο αντιστρόφως ανάλογο με τον βαθμό αναγκαιότητας αυτών ως προς την άμεση βιολογική επιβίωση του ανθρώπου.

Ο Αριστοτέλης αναζητούσε, όπως είδαμε παραπάνω, τον ελεύθερο χρόνο για να μπορέσει να αναπτύξει ο άνθρωπος την αρετή και να υπηρετήσει τις κρατικές υποθέσεις. Ο ελεύθερος αυτό χρόνος περιοριζόταν, σε ευθεία αναλογία, από την ποσοτική διάσταση των οικονομικών καθηκόντων.

Είναι όμως επιστημονικά ανεπίτρεπτο να αποδώσει κάποιος στο αρχαίο ελληνικό πνεύμα ιδεολογικά αποστροφή προς την εργασία και μάλιστα, οι πνευματικοί άνθρωποι της ελληνικής αρχαιότητας, παρότρυναν τους πολίτες να εργάζονται για την διοίκηση και φύλαξη του κράτους, την κυβέρνηση και σε τομείς που απαιτούν νοητική δραστηριότητα. Την εποχή αυτή, μέσα σε συγκεκριμένες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες είχαν καλλιεργηθεί ορισμένες αξίες, ιδεώδη και προτεραιότητες για τον άνθρωπο και την κοινωνία. Η αξία της εργασίας αναγνωρίζονταν και τότε, αλλά και με ορισμένα κριτήρια και προτεραιότητες. Η ηθική που προσδιόριζε ορισμένους κανόνες συμπεριφοράς και ένα επίπεδο αντιλήψεων, είχε πάρει ένα ταξικό χαρακτήρα. Η σοβαρότητα και βαρύτητα, που προσέδιδε η αρχαία ελληνική συνείδηση στον παράγοντα εργασία ήταν απόρροια των ηθικών προτεραιοτήτων και αξιολογήσεων, που επικρατούσαν στο μέσο πολίτη. Η αρχαία ελληνική σκέψη, τηρουμένων των αναλογιών, θα λέγαμε ότι δεν διαφέρει από το σύγχρονο ελληνικό φρόνημα και τα κριτήρια διαβάθμισης προτεραιοτήτων, ως προς την εργασία. Η στάση και οι ισχύοντες κανόνες συμπεριφοράς και κρίσης της ανθρώπινης δράσης,

τόσο στην αρχαιότητα όσο και στη σύγχρονη εποχή, δεν μπορούν να συγκριθούν αντικειμενικά και αποτελεσματικά, εάν δεν μελετηθούν βαθιά και πολύπλευρα το πολιτιστικό και πνευματικό επίπεδο και οι συγκεκριμένες συνθήκες διαβίωσης των μελών της κοινωνίας.

Για τους Ρωμαίους, η εργασία συνδέθηκε με το πεπρωμένο, το οποίο βέβαια μπορούσαν να αποφύγουν οι ελεύθεροι, δηλαδή οι αριστοκράτες και οι πλούσιοι. Τα επαγγέλματα που δεν είχαν σκοπό την απόκτηση χρημάτων θεωρούνταν, ότι ανταποκρινόταν στις προδιαγραφές των ελεύθερων πολιτών.

Ο Χριστιανισμός αργότερα, εξυψώνει την αξία της εργασίας.

Κατά τον Adam Smith, ο πλούτος εξαρτάται από τον βαθμό παραγωγικότητας της εργασίας και την ποσότητα αυτής, η οποία παράγει πλούτο. Ο δε καταμερισμός της εργασίας αποτελεί βάση για την ανάπτυξη της παραγωγικότητας εργασίας. Η εργασία για τον A. Smith αποτελούσε μόνο συντελεστή της παραγωγής, ο οποίος τελικά καθόριζε το κόστος αυτής. Σύμφωνα με τις βασικές αντιλήψεις των φυσιοκρατών και των εμποροκρατών, οι κλασσικοί οικονομολόγοι πιστεύουν ότι η αμοιβή της εργασίας δεν μπορεί να ξεπεράσει το «επίπεδο της συντήρηση», δηλαδή το επίπεδο που μόλις επιτρέπει στους εργαζόμενους να ζουν και να εργάζονται.

Ο γνωστός επικριτής των οικονομολόγων αυτών F. Lassalle, επισήμανε το αρνητικό και απαισιόδοξο μέρος των θεωριών τους και διατύπωσε μια ριζοσπαστική θεωρία με τον τίτλο «ο σιδηρούς νόμος των μισθών». Η μαρξιστική θεωρία δέχεται την εργασία αφενός ως σκόπιμη διάθεση του συνόλου των φυσικών και πνευματικών ικανοτήτων οι οποίες υπάρχουν στο σώμα, στην ζωντανή προσωπικότητα του ανθρώπου, δηλαδή της δύναμης της εργασίας και αφετέρου ως δημιουργό όλων των οικονομικών αγαθών στην κοινωνία. Τα απλά στοιχεία κάθε εργασίας είναι η προσωρινή ενέργεια του ανθρώπου , το αντικείμενο επί του οποίου ασκείται η εργασία και το μέσο δια του οποίου τελείται η εργασία. Στο πρώτο στοιχείο ανήκει η δαπάνη δυνάμεων του ανθρώπου, στο δεύτερο η φύση και η πρώτη ύλη, ενώ στο τρίτο περιλαμβάνονται τα εργαλεία και οι υπόλοιποι υλικοί όροι.

Βεβαίως, η μαρξιστική θεωρία της εργασίας δεν υποστηρίχθηκε από δύο βασικά σημεία αναφοράς της· από την απόλυτη ταξική διαίρεση της κοινωνίας και από την αδίστακτη εκμετάλλευση της εργατικής τάξης μέχρις εξαθλίωσης.

Οι τάξεις των διευθυντών, η συμμετοχή των εργαζομένων στην διοίκηση και η κοινωνία προστασία είναι μερικά κοινωνικά γεγονότα που δημιούργησαν προβλήματα στην συνοχή της εργασιακής μαρξιστικής θεωρίας.

Στα τέλη του 19ου αιώνα και στις αρχές του 20ου αιώνα, δύο ομάδες ερευνητών εργάζονται σε δύο βασικούς τομείς της εργασίας: α) στις τεχνικές συνιστώσες δυνάμεις της εργασίας: ο άνθρωπος, δηλαδή, απέναντι στη μηχανή που διευθύνει ή που επιτηρεί ο ίδιος και β) στις συνιστώσες ψυχικές δυνάμεις που επενεργούν και αντενεργούν πάνω στον εργαζόμενο, είτε απομονωμένα σαν άτομο είτε σαν ομάδα. Οι εργασιολόγοι F. W. Taylor, E. Mayo και H. Fayol μελέτησαν την επιστημονική οργάνωση της εργασίας, τον ανθρώπινο παράγοντα στην επιχείρηση και την διοίκηση των επιχειρήσεων. Κοινό σημείο αναφορά των επιστημόνων αυτών ήταν η μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητας του εργαζομένου. Δύο χρόνια πριν την ανατολή του 21ου αιώνα, η θεωρεία της εργασίας σηματοδοτείται από την τεχνογνωσία και την τεχνολογία του εργασιακού χώρου, καθώς και από τη διαμορφούμενη ηθική των οικονομικών μονάδων.» (Μάρδας, 2000, σελ. 33).

Η προσφορά της εργασίας είναι μεγάλη αφού εξασφαλίζει στον εργαζόμενο ανεξαρτήτως φύλλου τα απαραίτητα υλικά αγαθά για την επιβίωσή του. Εθίζει το άτομο στην συνεργασία, στην αλληλοεκτίμηση, στην αναγνώριση της προσφοράς των άλλων. Αντιλαμβάνεται πως τα μεγάλα και σημαντικά έργα δεν πετυχαίνονται με την προσπάθεια ενός ατόμου, αλλά με τη συμμετοχή πολλών. Αυτή η εκτίμηση τον οδηγεί στη συνειδητοποίηση πως κάθε άνθρωπος είναι συμπληρωματικός του άλλου. Στο χώρο εργασίας έρχεται σε επαφή με αρκετά άτομα, με αποτέλεσμα να οδηγείται στην αυτογνωσία και να του παρέχεται η δυνατότητα σύναψης δεσμών φιλίας και ορθών διαπροσωπικών σχέσεων. Συμβάλλει στη διεύρυνση του πνεύματος, οξύνει τον νου και βαθαίνει την κρίση. Ηθικοποιεί το άτομο, καταπολεμά την ανία, την πλήξη και την μοναξιά. Το άτομο αποκτά ήρεμο ψυχικό κόσμο, γιατί με την εργασία του δεν προσφέρει μόνο στον εαυτό του, αλλά και στο κοινωνικό σύνολο. Γενικότερα θα λέγαμε ότι το άτομο με την εργασία του ολοκληρώνει την προσωπικότητά του.

Προϋποθέσεις για σωστή εργασία είναι οι εξής: 1.σωματικές και πνευματικές δυνάμεις, 2.καλλιέργεια από μικρή ηλικία της αρετής της φιλοπονίας και της

εργατικότητας, 3.το οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον, 4.σωστός επαγγελματικός προσανατολισμός.

## ΙΙ. Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΙΣ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΕΣ

«Σύμφωνα με κάποιους νεοκλασικούς οικονομολόγους, η αγορά εργασίας είναι σχεδόν μία τέλεια αγορά και αποτελεί την κατευθυντήρια γραμμή των υπόλοιπων αγορών. Η εργασία θεωρείται ομοιογενής, οι πληροφορίες και η κινητικότητα ανέξοδες και ο ατομιστικός ανταγωνισμός επικρατεί μεταξύ πολλών αγοραστών και πωλητών.

Σύμφωνα με τα παραδοσιακά μοντέλα, η αγορά εργασίας είναι λιγότερο ομοιογενής ακόμα και μέσα σε ευρείς επαγγελματικές ομάδες και δεν αποτελεί απαραίτητα και το πρότυπο της τέλειας υπο-αγοράς. Η τοπική αγορά εργασίας, για ένα συγκεκριμένο τύπο απασχόλησης, αποτελεί τον πυρήνα της ευρύτερης αγοράς εργασίας, επειδή λειτουργεί ως αγορά και μισθών της δουλείας. Στην καθιερωμένη αγορά εργασίας τις βασικές οριοθετήσεις τις κάνουν οι προστριβές μεταξύ των ατόμων, που σχετίζονται άμεσα με την εργασία και την πολιτική αυτής. Στην αδόμητη αγορά εργασίας, εργάτης και εργοδότης συνδέονται μόνο με τον μισθό. Κανένας εργάτης δεν έχει κανένα δικαίωμα και κανένας εργοδότης καμία εξουσία.

Η δομή εισέρχεται στην αγορά όταν η διαφορετική μεταχείριση παρέχεται στους κατέχοντες την εξουσία και τους εκτός αυτής. Οι περισσότερες προσλήψεις σήμερα διεξάγονται πάνω σε μία μη επαγγελματική βάση. Επιβραβεύεται κυρίως η ταχύτητα, η επιδεξιότητα και η ικανότητα προσαρμογής και όχι η πείρα και η ειδίκευση. Και αυτό είναι αποτέλεσμα της ποικιλίας των μεθόδων στις σύγχρονες παραγωγικές βιομηχανίες.

Όπου γίνονται προσπάθειες να σταθεροποιηθούν τα συστήματα πληρωμή σ μισθών σύμφωνα με τα αποτελέσματα μέσα σε μια βιομηχανία, αυτές μπορεί να εμποδιστούν από την πίεση των συνδικάτων στο επίπεδο του τόπου εργασίας. Επίσης οι μεγάλες επιχειρήσεις όλο και περισσότερο θεωρούσαν τις πολιτικές τους, ως προς τους μισθούς, πολύ σημαντικές ώστε αυτές να καθορίζονται από διαπραγματεύσεις σ' όλο το φάσμα της βιομηχανίας μέσω

των εργατικών σωματείων. Τα παραδοσιακά και νεοκλασικά μοντέλα της αγοράς εργασίας όπως παρουσιάζονται από τους αντίστοιχους θεωρητικούς της οικονομίας, στις μέρες μας και ειδικότερα στην Ελλάδα φαίνονται να αναιρούνται. Οι εργοδότες πλέον δεν έχουν την δύναμη να εξουσιάζουν το χώρο της αγοράς εργασίας επειδή θεσμοί όπως το κράτος και τα συνδικάτα επεμβαίνουν δυναμικά σ' αυτό το χώρο, καθορίζοντας παραμέτρους όπως μισθοί, συνθήκες εργασίας, ωράριο εργασίας κ.λ.π. Η αγορά εργασίας δεν προσδιορίζει από μόνη της τα ανώτερα και τα κατώτερα όρια των μισθών, αλλά ούτε ένας μισθωτός μπορεί να κάνει ατομική συμφωνία με την εργοδοσία του. Τώρα συμβάλλουν αποφασιστικά τα συνδικάτα με την πολιτική τους, η κυβέρνηση και βέβαια η εργοδοσία. Στο πλαίσιο μιας δομημένης εταιρείας, ο εργαζόμενος, δεν έχει με την εργοδοσία μια απλή σχέση μισθοδοσίας, αλλά εισέρχονται στην σχέση τους και τα στοιχεία των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων αμφοτέρων των πλευρών. Επίσης, στην πρόσληψη ενός εργάτη πιο βαρύνουσα σημασία έχει η ταχύτητα και η ικανότητα προσαρμογής στα δεδομένα της συγκεκριμένης εταιρείας και όχι τόσο η υπάρχουσα πείρα και η εξειδίκευση.» (Μάρδας, 2000, σελ. 37).

## III. Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΗΝ ΜΙΣΘΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Η είσοδος της γυναίκας στην μισθωτή εργασία ταυτίζεται χρονικά με τη βιομηχανική επανάσταση, δηλαδή με τους κοινωνικούς μετασχηματισμούς που έφερε στον κόσμο η εμφάνιση της μηχανής. Η πρώτη βιομηχανική επανάσταση, που συνδέεται με την εφεύρεση του ατμού, είχε σαν αποτέλεσμα την μετακίνηση μαζών προς τα αστικά κέντρα, όπου άρχισαν να ιδρύονται οι πρώτες βιομηχανίες. Η βιομηχανική Επανάσταση αφύπνισε τις γυναίκες από τη δουλειά πολλών αιώνων και δημιούργησε τη γυναίκα εργάτρια.

Όταν δέσποζε ο γεωργικός τομέας, η βιοτεχνία και το εμπόριο, οι γυναίκες εργάζονταν στο πλευρό των ανδρών τους. Η βιομηχανική επανάσταση διαφοροποίησε τις ασχολίες ανδρών και γυναικών και χώρισε την κατοικία από την εργασία.

Οι ιδιοκτήτες των νέων μέσων παραγωγής, των εργοστασίων, ζητούσαν από την μία άφθονο εργατικό δυναμικό, αλλά και δυναμικό φθηνό. Αυτό οδήγησε

στη χρησιμοποίηση γυναικών αλλά και παιδιών στη βιομηχανία. Το παράδειγμα της βιομηχανίας το ακολούθησε και το εμπόριο. Η άγρια εκμετάλλευση των εργαζομένων που ακολούθησε τα πρώτα χρόνια της βιομηχανικής εκρήξεως και οι σκληρές συνθήκες εργασίας έγιναν αφορμή να δημιουργηθεί η εργατική νομοθεσία.

Όλα αυτά αναφέρονται στις βιομηχανικές χώρες της Δύσεως και κυρίως στην Αγγλία, Γερμανία, Γαλλία. Στη χώρα μας, όπου όλα αυτά ήρθαν αργότερα, ήρθε καθυστερημένα και η είσοδος των γυναικών στη μισθωτή εργασία.

Στη σημερινή αγορά εργασίας υπάρχει σαφής διαφοροποίηση φύλου προς την αντιμετώπιση των εργαζομένων, εφόσον:1) υπάρχει διαφοροποίηση φύλου ως προς τις εργασίες που αναλαμβάνουν οι άντρες και οι γυναίκες. Οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγάλη συγκέντρωση σε ορισμένα επαγγέλματα ενώ για το αντρικό εργατικό δυναμικό υπάρχει μια πολύ πιο ομαλή διασπορά (οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός). 2) οι γυναίκες τείνουν να καταλαμβάνουν τις κατώτερες θέσεις στην επαγγελματική κλίμακα (κάθετος διαχωρισμός). Οι γυναίκες αναλογικά υποαντιπροσωπεύονται στα επαγγέλματα υψηλού κοινωνικού επιπέδου και στις ανώτερες θέσεις. 3) κατά μέσο όρο, σε όλες τις δυτικές οικονομίες οι άντρες κερδίζουν περισσότερα από τις γυναίκες. 4) οι διακρίσεις εμφανίζονται και στην αγορά εργασίας, όταν οι γυναίκες χρειάζεται να αποδείξουν εμπράκτως την προσοντολογία τους ή 5) στο χώρο της δουλειάς, όταν οι εργαζόμενοι άντρες επιμένουν να μεταχειρίζονται άνισα τις γυναίκες π.χ. οι γυναίκες (καθώς και οι μειονότητες) θεωρούνται, κατά τρόπο στερεοτυπικό, ότι δεν είναι σε ικανοποιητικό βαθμό αξιόπιστοι και σταθεροί εργαζόμενοι. 6) οι γυναίκες μαστίζονται εργασιακά τις περιόδους της μητρότητας, χωρίς ανάλογη πάντοτε εργασιακή κατανόηση.

Τα πρότυπα απασχόλησης των εργαζομένων γυναικών αντανακλούν σαφώς έναν καταμερισμό της εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα, ο οποίος αποδίδει στους άντρες και τις γυναίκες διαφορετικούς ρόλους σε ό,τι αφορά την οργάνωση της οικογένειας και του νοικοκυριού. Άλλες ερμηνείες των διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας αναφέρονται στο ανθρώπινο κεφάλαιο και στρέφουν την προσοχή τους στη σημασία που έχει η περισσότερη εκπαίδευση και η συνεχής απόκτηση εργασιακής πείρας από τους εργάτες. Άλλοι θεωρούν τις διακρίσεις ως αιτία για το ότι οι γυναίκες

εισέρχονται σε λίγα μόνο επαγγέλματα, δεν καταφέρνουν να φτάσουν σε υψηλές θέσεις και αμείβονται χειρότερα.» (Βουτυράς, 1981).

# IV. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Για να κατανοήσουμε όμως καλύτερα τη θέση της γυναίκας εργαζόμενης στην Ελλάδα και στον κόσμο γενικότερα θα πρέπει να εξετάσουμε τη θέση της μέσα στην εργασία, την οικογένεια και την κοινωνία από τα αρχαία χρόνια έως σήμερα.

Η γυναίκα μαζί με τον άνδρα υπήρξαν οι πρωτεργάτες της ανθρώπινης εξέλιξης. Από τις πρώτες κοινωνίες παρατηρούμε ότι οι γυναίκες συμμετείχαν σε κοινωνικά, πολεμικά προβλήματα καθώς και στα γράμματα και στις τέχνες. Συχνά η συμμετοχή του έφτανε σε τέτοιο μεγάλο ποσοστό, ώστε τις περισσότερες φορές έπαιρναν τις αποφάσεις αυτές. Κατ' έπειτα, τόσο στην Ελλάδα όσο και στο μεγαλύτερο μέρος του κόσμου, υπάρχει μία μεταβολή ως προς τη θέση της γυναίκας, όπου κυριαρχεί η Μητριαρχία και σιγά–σιγά αντικαθίσταται απ' την Πατριαρχία. Έτσι στις εποχές που ακολουθούν π.χ. στην κλασσική εποχή, στην ρωμαϊκή εποχή, στο Βυζάντιο, και στο Μεσαίωνα, ενώ οι γυναίκες κάνουν πολλές δουλειές και εργάζονται σκληρά, δεν ανταμείβονται γι' αυτό που κάνουν, λόγω της έλλειψης ευνοϊκών συνθηκών. Η κοινωνία αρχίζει να στηρίζεται στον «Οίκο» που διοικείται από τον άνδρα.

Έπειτα με την Γαλλική Επανάσταση που εκδηλώθηκε τον 14ο αι. προετοιμάζεται ο δρόμος για τις καινούριες ανακαλύψεις και τα επιτεύγματα των νεότερων χρόνων. Οι γυναίκες αρχίζουν να παίρνουν συχνά την ίδια μόρφωση με τους άνδρες και έχουν μεγαλύτερη ελευθερία και ανεξαρτησία.

Σημαντική εξέλιξη είχαμε επίσης και με την Βιομηχανική Επανάσταση που αφύπνισε τις γυναίκες από τη δουλεία πολλών αιώνων και δημιούργησε τη γυναίκα εργάτρια. Η βιομηχανία προτιμούσε τη γυναίκα κυρίως στους κλάδους της υφαντουργίας και του κλωστηρίου γιατί το μεροκάματο είναι μικρότερο και τα γυναικεία χέρια αποδίδουν καλύτερα. Έτσι, από την αρχή της σταδιοδρομίας της υπάρχει μεν η εκμετάλλευση της στην εργασία, κερδίζει όμως υπολογίζοντας την σαν παραγωγικό άνθρωπο. Αρχίζει ο διπλός ρόλος της γυναίκας, εργάτρια στο εργοστάσιο και νοικοκυρά στην οικογένεια.

Ουσιαστικά δε μέσα από τις κατακτήσεις της βιομηχανικής κοινωνίας, οδήγησε ακριβώς στον αντίποδα της προηγούμενης κατάστασης με την αναγωγή της εργασίας σε «ύψιστο αγαθό».

Στον Ελλαδικό χώρο η κατάσταση ήταν διαφορετική, παρόλο που η προσφορά της Ελληνίδας στον Αγώνα του ΄21 και στον πόλεμο του ΄40 είναι πολλαπλή και πολεμάει πλάι στον άνδρα της, για την ελευθερία τη δικιά τους και της πατρίδος και προσφέρει ανεκτίμητες υπηρεσίες στον ελληνικό αγώνα, η άποψη για τη θέση της, η οποία είναι να δημιουργήσει οικογένεια και να αναθρέψει παιδιά, δεν έχει αλλάξει.

Τις τελευταίες δεκαετίες όμως οι κοινωνικές συνθήκες όλο και αλλάζουν. Η εικόνα της γυναίκας αρχίζει να ξεφεύγει από την παραδοσιακή της μορφή, της μητέρας – συζύγου – νοικοκυράς. Οι γονείς όλο και περισσότερο παύουν να βλέπουν το γάμο σαν μοναδικό «αποκούμπι» των κοριτσιών τους. Ανησυχούν και ενδιαφέρονται να τακτοποιηθούν τα κορίτσια τους όπως και τα αγόρια τους σε μια δουλειά. Η κατάσταση αυτή διαμορφώνεται όχι μόνο στα αστικά κέντρα αλλά και στις αγροτικές περιοχές. Οι άνδρες, από την πλευρά τους , όλο και περισσότερο προτιμούν για σύζυγο μία γυναίκα εργαζόμενη, με τη δική της οικονομική αυτοτέλεια. Μόρφωση και προσωπικότητα, παρά μια γυναίκα χωρίς επάγγελμα.

Γενικά παρατηρούμε ότι τις δύο τελευταίες δεκαετίες τόσο στη χώρα μας όσο και σε διεθνές επίπεδο γίνεται όλο και περισσότερο αισθητή μια διαδικασία μεταβολής της κοινωνικής πραγματικότητας με επίκεντρο την αλλαγή του ρόλου των γυναικών σε αυτή, ιδιαίτερα στην αγορά εργασίας. Παρατηρείται λοιπόν μια πρόοδος σε όλα τα επίπεδα η οποία όμως δεν έχει άρει τις ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών, οι αντιλήψεις για τις δυνατότητες και φιλοδοξίες των γυναικών παραμένουν σε μεγάλο βαθμό περιοριστικές ενώ τα κοινωνικά στερεότυπα για τα δύο φύλλα αποκλείουν τις γυναίκες από ένα ευρύ φάσμα θέσεων εργασίας.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

# I. Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

« Ένα από τα πλέον βασικά χαρακτηριστικά της σημερινής αγοράς εργασίας είναι η σαφώς εκδηλούμενη διαφορετική αντιμετώπιση των εργαζομένων με βάση το φύλλο. Διότι δεν θα πρέπει να παραγνωρίζεται ότι και ιστορικά και οικονομικά και κοινωνιολογικά και ψυχολογικά μία από τις πλέον ουσιώδεις πηγές ανισότητας των δύο φύλλων είναι η εργασία.

Για το λόγο αυτό, οι εργασιακές σχέσεις γενικά αλλά και ο κλάδος των Εργασιακών Σχέσεων, δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα και σημασία στο θέμα αυτό, που αφορά συνολικά τη διεθνή κοινότητα (αναπτυγμένη, υπανάπτυξη και υποανάπτυκτη) καθόσον είναι οι γυναίκες εκείνες που: (α) αμείβονται συγκριτικά λιγότερο από τους άνδρες στην εργασία, (β) πασχίζουν περισσότερο για την εξεύρεση εργασίας απ' ότι οι άνδρες, (γ) σε περιόδους κρίσεων και οικονομικής ύφεσης χάνουν πιο συχνά την εργασία, (δ) μαστίζονται εργασιακά τις περιόδους της μητρότητας χωρίς ανάλογη πάντοτε εργασιακή κατανόηση (ε) χρειάζεται να αποδείξουν εμπράκτως την προσοντολογία τους, (στ) δέχονται τον συντριπτικό όγκο των σεξουαλικών παρενοχλήσεων στην εργασία, γεγονός που κινητοποίησε ήδη τη διεθνή κοινότητα κ.λ.π.

Δεν χρειάζεται όμως καθόσον η κατάσταση λίγο πολύ είναι γνωστή, τεκμηριωμένη από πολλούς ειδικούς και μάλιστα διαφορετικών κλάδων (λ.χ. ψυχολογικούς, νομικούς, ιατρούς, οικονομολόγους, κοινωνιολόγους κ.λ.π.) έτσι ώστε να μην απαιτείται παραπέρα ανάλυση.

Επειδή όμως οι εμπειρικές έρευνες που σχετίζονται με την ανάλυση και ερμηνεία της ισότητας των δύο φύλλων στην Ελλάδα ελλείπουν παντελώς στην χώρα μας, είναι σκόπιμο να παρατεθούν συνοπτικά ορισμένα στοιχεία:

(α) δεν πάνε παρά τρεις με τέσσερις δεκαετίες μόνον που το αντικείμενο της μελέτης της ισότητας των δύο φύλλων στους χώρους δουλειάς ήταν αδιανόητο, καθόσον ο ρόλος της γυναίκας στην παραγωγική διαδικασία ήταν «υποβοηθητικός», (β) μόνο από την δεκαετία του '70 η γυναίκα άρχισε να διεκδικεί ενεργά την ισότιμη θέση με τον άνδρα μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και μάλιστα με αξιώσεις, (γ) απόρροια των διεκδικητικών αγώνων για ισότιμη εργασία υπήρξε η αλλαγή των εθνικών νομοθεσιών αλλά και των

Κανονισμών Διεθνών Οργανισμών που κατήργησαν την «προστατευτικότητα» της γυναίκας έναντι του άνδρα στην κοινωνία και την εργασία, (δ) το αποτέλεσμα αυτής της κατάργησης του προστατευτικού πνεύματος του νομοθέτη κανείς δεν το γνωρίζει πραγματικά και επιστημονικά. Ακόμη και οι γνώμες των γυναικείων οργανώσεων διχάζονται, κοινωνικά όμως έχει επιτελεστεί ένα «ποιοτικό άλμα» τουλάχιστον στους εργασιακούς χώρους των αναπτυγμένων χωρών, (ε) τα θέματα της σύγχρονης κοινωνικής πολιτικής των κρατών και της διεθνούς κοινότητας είναι πλέον σαφώς προσανατολισμένα στην προφύλαξη των έργων ισότητας ανδρών-γυναικών και με έμφαση στις ιδιαίτερες γυναικείες προϋποθέσεις (λ.χ. μητρότητα και προστασία της), (ζ) σήμερα υπάρχει ένα ολόκληρο ειδικό θεσμικό πλαίσιο εξειδικευμένων ρυθμίσεων για την γυναικεία εργασίας λ.χ. για την ρύθμιση της νυχτερινής εργασίας, η απαγόρευση απασχόληση γυναικών υπόγειες εργασίες, ο έλεγχος των διακρίσεων των νόμων σε βάρος των γυναικών κ.τ.λ. Πλαίσιο που πιστοποιεί την σημαντικότατη αλλαγή που έχει επέλθει στις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις, (η) υπάρχει ένα βασικό νομικό οπλοστάσιο τόσο από την νομολογία σε θέματα ισότητας των δύο φύλλων στον διεθνή χώρο όσο και από μια σειρά αποφάσεων του δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων που πιστοποιούν την προσπάθεια και νομικής προστασίας κατά των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών στους χώρους δουλειάς, (θ) επειδή τα προβλήματα των εργαζομένων γυναικών ούτε αρχίζουν ούτε τελειώνουν με την εγκυμοσύνη, τον τοκετό και την λοχεία, για το λόγο αυτό, το θεσμικό πλαίσιο του Ν.1983/1984 καθιέρωσε τους «κανόνες του παιχνιδιού» για τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις που περιλαμβάνει τις προϋποθέσεις χορήγησης της λεγόμενης «γονικής άδειας», (ι) είναι αυτονόητο ότι η διεθνής κοινωνία και η ελληνική έχουν επιλύσει προ πολλού βασικά θέματα που αφορούν την εργαζόμενη γυναίκα όπως λ.χ. την άδεια μητρότητας, τα μέτρα προστασίας της μητρότητας, τα επιδόματα γάμου και τέκνων κ.λ.π. για τα οποία υπάρχει και μία εκτενής νομολογία των σχετικών δικαστηρίων, (κ) πλέον η διεθνής και η ελληνική κοινωνία κάνουν εκτεταμένη έρευνα σε ότι αφορά τα θέματα ισότητας των φύλλων ακόμη και σε εξειδικευμένα θέματα όπως λ.χ. η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία) τα πορίσματα της οποίας συνήθως αποτελούν

άμεσης προτεραιότητας αλλαγές στους εργασιακούς χώρους.» (Λύτρας, 1992, σελ.90).

# ΙΙ. ΝΟΜΙΚΗ ΒΑΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

«Πριν αναλύσουμε το σημερινό νομικό καθεστώς (πλαίσιο) μέσα στο οποίο εργάζεται η γυναίκα στην Ελλάδα, θα πρέπει να κάνουμε μία ιστορική ανασκόπηση για να δούμε την αναγκαία εξέλιξη των νόμων κάτω από την πίεση της αλλαγής των κοινωνικών συνθηκών (θεσμών) στον αιώνα μας.

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν αντικείμενο νομοθετικής ρύθμισης. Οι βασικοί τους θεσμοί, όπως είναι η συνδικαλιστική οργάνωση, η συνδικαλιστική ελευθερία, η απεργία και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις συνιστούν περιοχές παρέμβασης του νομοθέτη.

Το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι καθιερώνεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα μετά την έλευση του Όθωνα, με το άρθρο 11 του Συντάγματος του 1864. πρόκειται για μία επίδραση που προερχόταν κυρίως από το εξωτερικό, παρά από τις τότε κοινωνικές συνθήκες. Το θεσμικό πλαίσιο των ελληνικών εργασιακών σχέσεων αρχίζει να διαμορφώνεται το 1883. σύμφωνα με το άρθρο 167 του τότε ποινικού νόμου, απαγορευόταν η απεργία, κατά τα πρότυπα του αγγλικού νόμου (Εγκυκλοπαίδεια ΗΛΙΟΥ, τόμος 7, σ.158).

Μεταξύ των ετών 1860-1909 η κυβερνητική πολιτική περιοριζόταν στην ίδρυση ορισμένων ασφαλιστικών ταμείων, ενώ μεταξύ εργατών και εργοδοτών εμφανίζονταν έντονες αντιπαραθέσεις, που πολλές φορές οδηγούσαν και σε σκληρές συγκρούσεις, μεταξύ απεργών-εργαζομένων και αστυνομίας (Κορδάτος, 1972). Μεταξύ των ετών 1909-1922 σχηματοποιήθηκαν τα βασικά χαρακτηριστικά της νομικής ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Κατά την πρώτη αυτή περίοδο της σχηματοποίησης του συστήματος εργασιακών σχέσεων θεσπίστηκαν μια σειρά νόμοι, όπως: Νόμος ΓΑΒ/1914 «Περί ωρών εργασίας», Ν. ΚΘ/1912 «Περί πληρωμής μισθών και ημερομισθίων», Ν.271/1914 «Περί χρονικών ορίων εργασίας καταστημάτων» και Ν.551/1915 «Περί εργατικών ατυχημάτων».

Η πρώτη νομοθετική ρύθμιση των συλλογικών διαφορών, που έγινε το 1911, περιέχεται στην ιδρυτική διάταξη της τότε Υπηρεσίας Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής (μετέπειτα Υπουργείο Εργασίας), ενταγμένης στο τότε Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας, η οποία ανέφερε, μεταξύ άλλων, ότι αρμοδιότητες της Υπηρεσίας αυτής ήταν «η μελέτη προληπτικών μέτρων και η επέμβαση προς λύσιν διαφορών μεταξύ εργατών και εργοδοτών».

Το 1914 ψηφίστηκε ο Ν. 281 «Περί σωματείων», με τον οποίο για πρώτη φορά απαγορεύτηκαν οι μεικτές ενώσεις εργοδοτών και μισθωτών. Ταυτόχρονα, εισήχθηκε η έννοια της νομιμοποίησης των εργατικών σωματείων, με την καθιέρωση της υποχρεωτικής εγγραφής τους στα κατά τόπους πρωτοδικεία, καθώς και η δυνατότητα κυβερνητικής παρέμβασης στην σύνθεση και λειτουργία τους.

Ορισμένες διατάξεις περί συλλογικών συμβάσεων περιελάμβανε ο Ν. 5288/1931, ο οποίος αναφερόταν στην ρύθμιση της αγοράς εργασίας. Μια μορφή συλλογικών συμβάσεων εφαρμόστηκε με τον Ν. 6059/1934 «Περί ακτοπλοϊκών συγκοινωνιών», (άρθρο 13) και τον Ν. 6209/1934 «Περί μισθολογίου εργατών θαλάσσης», το άρθρο 6 του οποίου προέβλεπε τον καθορισμό των μισθών με συλλογικές συμβάσεις. Τελικά ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων καθιερώθηκε με τον Α.Ν. 16/21 Νοεμβρίου 1935 από τον τότε υπουργό Εργασίας στην Κυβέρνηση Π. Τσαλδάρη, Γρ. Κασιμάτη. Η διαδικασία ρύθμισης των συλλογικών διαφορών εργασίας καθορίστηκε από τον Α.Ν. 16/20 Νοεμβρίου 1935 (Κασιμάτης & Βουτυράς, 1996, σ.179).

Κατά την περίοδο 1928-1936 η ελληνική οικονομία πέτυχε υψηλούς ρυθμούς βιομηχανικής ανάπτυξης και μια κοινωνική διάρθρωση εφάμιλλη – αν και με ιδιομορφίες – των δυτικών αστικών συγκοινωνιών. Έτσι άρχισε να ισχυροποιείται το συνδικαλιστικό κίνημα: Τα εργατικά σωματεία, παρ' όλες τις εσωτερικές τους αδυναμίες, που οφείλονταν στην έντονη κομματικοποίηση και τις εσωτερικές διαμάχες, είχαν αρχίσει να αποτελούν αξιόλογο παράγοντα της κοινωνικοοικονομικής ζωής. Αντίστοιχα με αυτήν την «ταξική» διαμόρφωση των μισθωτών, και οι εργοδότες συσπειρώθηκαν σε σωματεία και στη συνέχεια καταρτίστηκαν οι πρώτες Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΓΣΣΕ). Η πρώτη υπογράφηκε μεταξύ της ΓΣΕΕ (Γενική

Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος) και του ΣΕΒ (Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών), τον Ιούλιο του 1936.

Για την περίοδο 1936-1974 το θεσμικό πλαίσιο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις συμπεριλάμβανε, μεταξύ των άλλων, τον Ν. 1984/1939, καθώς και ρυθμίσεις για την επιστράτευση των απεργών. Το κατώτατο όριο των αμοιβών καθιερώθηκε με τον Ν.Δ. 810/1934. ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων, μετά από μία δύσκολη ιστορική περίοδο, επανήλθε με τον Ν.3086/1954, ο οποίος αποτέλεσε τη βάση της σχετικής νομοθεσίας που ισχύει σήμερα. Ορισμένες τροποποιήσεις των διαδικασιών επίλυσης των συλλογικών διαφορών έγιναν με τον Ν.Δ. 3755/1957, καθώς και με τον Ν.Δ. 186/1969 της δικτατορίας της 21ης Απριλίου. Το 1947 και το 1948 επικυρώθηκε με σχετικούς νόμους η διακήρυξη της Φιλαδέλφειας για τα ανθρώπινα δικαιώματα. Επίσης, ψηφίστηκε και ο Ν. 1803/1951 για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών, που αντικαταστάθηκε από άρθρα του Ν. 330/1976.

Κατά την περίοδο της απριλιανής δικτατορίας (1967-1974), παρ' όλη την ποσοτική ανάπτυξη των εργατικών οργανώσεων (υπαλληλική τάξη, οικοδόμοι κ.λ.π.) το συνδικαλιστικό κίνημα και όλο το σύστημα των εργασιακών σχέσεων περιήλθε στην απόλυτη εξουσία του κράτους. Το Ν.Δ. 186/1969 επανέφερε το αυταρχικό σύστημα του διοικητικού καθορισμού των ελάχιστων ορίων μισθών-ημερομισθίων, ενώ το Ν.Δ. 1198/1972 καθόριζε και τις σχέσεις εργασίας του ιδιωτικού δικαίου, του προσωπικού του Δημοσίου, των ΟΤΑ και των Ν.Π.Δ.Δ. ακόμη με τα Ν.Δ. 795/1971, 890/1971,353/1974 «Περί σωματείων και ενώσεων» καταργήθηκε κάθε προηγούμενη σχετική νομοθεσία και θεσπίστηκαν νέες διατάξεις.

Με την μεταπολίτευση του Ιουλίου 1974, η νέα δημοκρατική κυβέρνηση υπό τον Κ. Καραμανλή θέσπισε τον Ν. 42/1974 «Περί αποκαταστάσεως των συνδικαλιστικών ελευθεριών», ο οποίος κατάργησε της διατάξεις της δικτατορίας για τα σωματεία και επανέφερε σε ισχύ την παλαιότερη νομοθεσία (Ν. 1803/1951). Επίσης, με τον Ν. 6/1975 και τον Ν. 89/1975 έγιναν και οι εκλογές στις πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις και στη ΓΣΕΕ (Απρίλιος 1976). Ακόμη με τον Ν. 73/1974 επανήλθε σε ισχύ η προ της δικτατορίας νομοθεσία για τις συλλογικές συμβάσεις, ενώ παράλληλα

καταργήθηκε και το' άρθρο 20του βασικού Ν. 3239/1955, που παρείχε τη δυνατότητα κυβερνητικής παρέμβασης στις συλλογικές συμβάσεις.

Στις 23 Μαΐου 1976 ψηφίστηκε ο Ν. 330/1976, που υπήρξε βασικός για τα επαγγελματικά σωματεία και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Στο νέο Σύνταγμα του 1975, όπως ισχύει με την αναθεώρηση του 1986, δόθηκε ιδιαίτερη σημασία στο εργατικό δίκαιο και κατά συνέπεια στις εργατικές σχέσεις. Χαρακτηριστικά αναφέρονται οι παρακάτω διατάξεις:

Το άρθρο 12 του Συντάγματος κατοχυρώνει την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι ως ατομικό δικαίωμα και προστατεύει τα ίδια τα σωματεία. Με το άρθρο 23 διασφαλίζει την συνδικαλιστική ελευθερία και προβλέπει την απεργία ως καίρια μορφή συνδικαλιστικής δράσης.

Νέες ρυθμίσεις εισήχθηκαν με τον Ν. 1365/1983 για την κοινωνικοποίηση των επιχειρήσεων δημοσίου χαρακτήρα, που προέβλεπε την συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των δημόσιων επιχειρήσεων και οργανισμών, ενώ σημαντικές προβλέψεις περιέλαβε τόσο ο Ν.1387/1983 για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων.

Ακολούθησε ο Ν. 1767/1988 για τα συμβούλια των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, ο οποίος προέβλεψε τη δυνατότητα δημιουργίας συμβουλίων εργαζομένων σε επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 50 άτομα. Τα συμβούλια, εκτός των άλλων, θα μπορούν να υπογράφουν συμφωνίες με την εργοδοσία, να διαβουλεύονται με την διεύθυνση θέματα απολύσεων, νομικών και τεχνικών αλλαγών στη επιχείρηση, καθώς και να συναποφασίζουν για θέματα άμεσου ενδιαφέροντος, όπως εσωτερικοί κανονισμοί, προγραμματισμός αδειών, επιμορφωτικά προγράμματα κ.λ.π.

Το 1990 ψηφίστηκε ο νόμος 1876/1900 για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τις συλλογικές συμβάσεις και τις συλλογικές διαφορές εργασίας. Ο νέος νόμος αναγνωρίζει πλήρως το δικαίωμα για ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, τις οποίες απεγκλωβίζει από την κρατική παρέμβαση. Αποκεντρώνει τις συλλογικές συμβάσεις μέχρι το επίπεδο της επιχείρησης, αποσυνδέει το δικαίωμα της απεργίας από τις διαπραγματευτικές διαδικασίες, καθιερώνει το στάδιο της μεσολάβησης στις εργασιακές διαφορές και καταργεί την υποχρεωτική διαιτησία.

Με τον ίδιο νόμο ιδρύθηκε ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) και θεσπίστηκε στα πλαίσια αυτού Σώμα ανεξαρτήτων Μεσολαβητών-Διαιτητών. Ακολούθησε ο Ν. 1915/1990, με τον οποίο προβλέφθηκαν κυρώσεις για όσους συμμετέχουν σε παράνομη απεργία, θεσπίστηκε η δυνατότητα δημόσιου διαλόγου για τα αιτήματα των εργαζομένων πριν από την κήρυξη της απεργίας, καθορίστηκαν τα σχετικά με τον ορισμό προσωπικού ασφαλείας στην περίπτωση απεργίας, ενώ παράλληλα εισήχθηκαν ρυθμίσεις για τον περιορισμό της οικονομικής ενίσχυσης των συνδικάτων.

Από τις αρχές του αιώνα αλλά και κυρίως στα μέσα του και συγκεκριμένα στη δεκαετία του '50, άρχισαν να εκλείπουν τα νομικά εμπόδια που έφραζαν το δρόμο της γυναίκας για την άσκηση ορισμένων επαγγελμάτων.

Το 1925 άνοιξαν οι πόρτες για το δικηγορικό επάγγελμα στις γυναίκες με το Ν.Δ. της 30-9/8-10-1925 "περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως" διατάξεων τινών του 3973 Ν. "περί δικηγόρων" με το άρθρο 1.

Το 1954 οι γυναίκες απόκτησαν το δικαίωμα να διορίζονται συμβολαιογράφοι με το Ν.Δ. 3075/1954.

Το 1955 δόθηκε το δικαίωμα στις γυναίκες να ασκούν δημόσια λειτουργήματα και να διορίζονται σε δημόσιες θέσεις με μόνη εξαίρεση τα «εκκλησιαστικά».

Δεν προβλεπόταν καμία διάκριση, σε σύγκριση με τους άνδρες, για την άσκηση όλων των δημοσίων λειτουργημάτων, παρά μόνο για τις θέσεις των ενόπλων δυνάμεων του κατά γη, θάλασσα και αέρα στρατού. Για την χωροφυλακή, την αστυνομία, το λιμενικό και πυροσβεστικό σώμα, τη δασοφυλακή, την τελωνοφυλακή και την αγροφυλακή οριζόταν ότι οι γυναίκες μπορούσαν να αναλάβουν βοηθητικές υπηρεσίες (Ν.3192/1955 με το άρθρο 1 και 2).

Η διάταξη αυτή τελικά καταργήθηκε ως αντισυνταγματική και γιατί ήταν αντίθετη στο νόμο για την "ισότητα των δύο φύλλων". Έτσι, οι γυναίκες μπορούν πλέον να αναλαμβάνουν υπεύθυνες θέσεις, όπως και οι άνδρες στις παραπάνω υπηρεσίες.

Το 1982, έγινε ένα σημαντικό βήμα για την καλυτέρευση της θέσης της ελληνίδας αγρότισσας που αποτελούσε πάντα ένα σοβαρό ποσοστό του

ενεργού πληθυσμού. Έτσι με το Ν. 1287/1982, δίνεται το δικαίωμα ασφάλισης και συνταξιοδότησης στην αγρότισσα, αυτοτελώς και ανεξάρτητα εάν ο σύζυγός της είναι ασφαλισμένος στον Ο.Γ.Α., προϋπόθεση που ήταν απαραίτητη σύμφωνα με τον προηγούμενο νόμο.

Παράλληλα, εξακολουθούν να ισχύουν ευνοϊκές για τις γυναίκες διατάξεις, που είναι δύσκολο να καταργηθούν, εξαιτίας των μεγάλων αντιδράσεων και του πολιτικού κόστους που θα επέφερε μία ενδεχόμενη κατάργησή τους.

Έτσι, η σύγχρονη νομοθεσία υποστηρίζει την ανάπτυξη της επαγγελματικής εδραίωσης και εξέλιξης της γυναίκας. Σε παγκόσμιο επίπεδο, συστηματικά η γυναίκα του σήμερα απελευθερώνεται από τα παραδοσιακά εμπόδια που αντιμετώπιζε στο παρελθόν και ενισχύεται στην ανάπτυξή της επιχειρηματικής της δράσης. Χαρακτηριστική απόδειξη αποτελεί η ισχύουσα απόφαση της Ευρωπαϊκής Ένωσης να χρηματοδοτεί γυναίκες – νέους επιχειρηματίες, ενώ παράλληλα να καταργεί τον αποκλεισμό τους από ειδικότητες που είχαν εδραιωθεί ως αντρικές, όπως για παράδειγμα η πρόσφατη εισήγηση για την απελευθέρωση του φύλου, αναφορικά με τις θέσεις – κλειδιά της βαριάς βιομηχανίας.» (Λύτρας, 1992, σελ. 73).

«Για μια εικόνα της ιστορικής εξέλιξης του θεσμικού και νομικού πλαισίου των εργασιακών σχέσεων, δίνεται ο παρακάτω πίνακας.» (Λύτρας, 1992, σελ. 76).

## ΠΙΝΑΚΑΣ 1

### ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

### ΟΙ ΝΟΜΟΙ

| | | |
|---|---|---|
| 1. | Ν. ΓΑΒ/1911 | «Περί Κυριακής αργίας» |
| 2. | Ν. Δ.Δ./1911 | «Περί ωρών εργασίας» |
| 3. | Ν. ΚΘ/1912 | «Περί πληρωμής μισθών και ημερομισθίων» |
| 4. | Ν. ΔΚΘ/1912 | «Περί εργασίας γυναικών και ανηλίκων» |
| 5. | Ν. 271/1914 | «Περί χρονικών ορίων εργασίας καταστημάτων» |

| | | |
|---|---|---|
| 6. | Ν. 281/1914 | «Περί Σωματείων» |
| 7. | Ν. 551/1915 | «Περί εργατικών ατυχημάτων» |
| 8. | Ν. 2112/1920 | «Περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας» |
| 9. | Ν. 4694/1930 | «Περί προστασίας των μισθών και των ημερομισθίων» |
| 10. | Ν. 5204/1931 | «Περί Οργανισμού Εργατικής Εστίας» |
| 11. | Π.Δ.27.6/4.2.1932 | «Περί χρονικών ορίων εργασίας» |
| 12. | Ν. 6209/1934 | «Περί μισθολογίου εργατών θαλάσσης» |
| 13. | Ν. 1808/1951 | «Περί προστασίας συνδικαλιστικών στελεχών» |
| 14. | Ν. 3086/1954 | «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των διατάξεων περί Συλλογικών Συμβάσεων» |
| 15. | Ν. 3239/1955 | «Περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας, σύστασης Εθνικού Γνωμοδοτικού Συμβουλίου Κοινωνικής Πολιτικής κ.λ.π.» |
| 16. | Ν.Δ. 186/1969 | «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως του Ν. 3235/1955 ως ετροποποιήθη και συνεπληρώθη δια του Ν.Δ. 3755/1957» |
| 17. | Ν.Δ.1108/1972 | «Περί σχέσεων εργασίας προσωπικού του Δημοσίου, των ΟΤΑ και ΝΠΔΔ» |
| 18. | Ν.42/1974 | «Περί αποκαταστάσεως των συνδικαλιστικών ελευθεριών και ρυθμίσεων συναφών θεμάτων» |

# ΙΙΙ. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

## Α. ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«Συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι η επίσημη συμφωνία που συνάπτεται μεταξύ εκπροσώπων των συλλογικών συμφερόντων των εργοδοτών και των μισθωτών και ρυθμίζει τις ατομικές σχέσεις εργασίας κατά την κρατούσα γνώμη διεθνώς, η συλλογική σύμβαση ενεργεί στις σχέσεις που καταλαμβάνει με ισχύ ουσιαστικού νόμου και επιβάλλεται άμεσα ως αναγκαστικό δίκαιο.

Τα είδη των συλλογικών συμβάσεων είναι: α) οι γενικές εθνικές (που αφορούν τους εργαζόμενους όλης τη χώρας), β) οι κλαδικές (που αφορούν

στους εργαζόμενους ομοειδών επιχειρήσεων ορισμένου κλάδου οικονομικής δραστηριότητας), γ) οι επιχειρησιακές (που αφορούν σ' όλους τους εργαζομένους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης ανεξαρτήτως ειδικότητας), δ) οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές (αφορούν εργαζομένους ορισμένου επαγγέλματος και συναφών ειδικοτήτων όλης της χώρας), ε) οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές (αφορούν εργαζομένους ορισμένου επαγγέλματος ή και συναφών ειδικοτήτων ορισμένης περιοχής).

Η συλλογική σύμβαση εργασίας ρυθμίζει: α) ζητήματα σχετικά με την σύναψη, τους όρους λειτουργίας και της λήξης των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της, β) ζητήματα που συνδέονται με την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσης τους στις δικαιούχες οργανώσεις, γ)ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, ζητήματα επιχειρηματικής πολιτικής σε συνάφεια με τις εργασιακές σχέσεις, ε) ζητήματα ερμηνευτικά των κανονιστικών όρων της σύμβασης, στ) ζητήματα που προβλέπονται στο άρθρο 12 του Ν1767/1988, ζ) δικαιώματα και υποχρεώσεις των συμβαλλομένων, η) τέλος ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης και διαιτησίας.» (Νικολάου-Σμοκοβίτη, 1999, σελ. 78).

Οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας είναι διεθνείς κανόνες εργατικού δικαίου που ψηφίζονται από την (ετήσια) γενική συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας (που είναι από το 1946 η πρώτη ειδική διακυβερνητική οργάνωση του Ο.Η.Ε.) και στην οποία συμμετέχουν όλα τα κράτη ( μέλη της Δ.Ο.Ε αλλά με τέσσερις αντιπροσώπους: ένα των μισθωτών, ένα των εργοδοτών και δύο των κυβερνήσεων (το τριμερές σχήμα κράτους – κεφαλαίου – εργασίας, στο οποίο βασίζεται η φιλοσοφία της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας). Κάθε εκπρόσωπος διαθέτει μία ψήφο και διατηρεί πλήρη ελευθερία της γνώμης.

Οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας προετοιμάζονται από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας που είναι η γραμματεία της Οργανώσεως και αποτελείται συνήθως από το προοίμιό τους, το κύριο περιεχόμενο στο οποίο υπάρχουν κανόνες εργατικού δικαίου και τέλος από ειδικές διατάξεις για την εφαρμογή τους και τις επικυρώσεις από τα κράτη.

Στη χώρα μας, οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας γίνονται εσωτερικό δίκαιο με την κύρωσή τους δια νόμου. Εκτός αν υπάρχει προθεσμία, όπως θα δούμε για την 100 διεθνή σύμβαση εργασίας.

Άλλοτε μεν η κύρωση και η εισαγωγή μιας διεθνούς συμβάσεως στην έννομη τάξη, δεν έχει αξία αν δεν διαμορφωθούν οι κατάλληλες κοινωνικο-οικονομικές αλλά και νομικές συνθήκες σε μία χώρα, διαφορετικά η εφαρμογή της θα συναντήσει δυσκολίες. Άλλοτε δε η κύρωση διεθνούς συμβάσεως αποτελεί τυπική πράξη, μία ακόμη αναγνώριση κατά κάποιο τρόπο, καταστάσεως που ρυθμίζεται ήδη.

Θα μπορούσε να ειπωθεί πως για μια χώρα δεν έχει τόση σημασία το πόσες διεθνείς συμβάσεις έχει κυρώσει, όσο το ποια είναι η πραγματική κατάσταση που επικρατεί στη χώρα αυτή στις εργασιακές σχέσεις.

## Β. Η ΣΥΜΒΑΣΗ 100

«Η Σύμβαση 100 "περί ισότητας αμοιβής αρρένων και θηλέων δι' εργασίαν ίσης αξίας", υιοθετήθηκε από τη Διάσκεψη της Δ.Ο.Ε. στην 34η Σύνοδο της Γενεύης (1951), μαζί με τη σύσταση 90 που έχει τον ίδιο τίτλο και συμπληρώνει τη σύμβαση ως προς τα μέτρα εφαρμογής. Η σύμβαση 100 είναι ανάμεσα στις διεθνείς συμβάσεις εργασίας που έχουν συγκεντρώσει τις περισσότερες επικυρώσεις. Θεωρείται μία από τις βασικότερες διεθνείς συνθήκες που κατοχυρώνουν θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα.

Σκοπός της Σύμβασης 100 είναι η εφαρμογή σε όλους τους εργαζόμενους του κανόνα της ισότητας αμοιβών ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας, δηλ. η έλλειψη κάθε διάκρισης ως προς τις αμοιβές βασισμένη, άμεσα ή έμμεσα, στο φύλλο των εργαζομένων. Περιλαμβάνει όλους τους εργαζομένους, σε όλους τους τομείς και κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Το είδος της παρεχόμενης εργασίας (πνευματικής ή σωματικής) δεν έχει σημασία ούτε το αν η μισθωτή απασχόληση είναι τακτική ή εποχιακή, με πλήρες ή μειωμένο ωράριο. Στην Ελλάδα, η σύμβαση 100 επικυρώθηκε με το Ν.46 τον Ιούνιο του 1975.» (Βουτυράς, 1981).

## Γ. ΔΙΕΘΝΗΣ ΣΥΣΤΑΣΗ 123

«Η διεθνής σύσταση 123 του 1965, αφορά την απασχόληση των εργαζόμενων γυναικών που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας διαπίστωσε πως σε πολλές χώρες οι γυναίκες εργάζονται έξω από το σπίτι τους σε συνεχώς αυξανόμενο αριθμό. Οι περισσότερες από αυτές αντιμετωπίζουν ειδικά προβλήματα που προκύπτουν από την ανάγκη συμβιβασμού των διπλών υποχρεώσεών τους, επαγγελματικών και οικογενειακών, με αποτέλεσμα να είναι σε δίλημμα αν θα εγκαταλείψουν την απασχόλησή τους ή θα αρνηθούν κάθε ευκαιρία προωθήσεως. Επίσης πολλά από τα προβλήματα αυτά, αφορούν εξίσου και τις οικογένειες τους και την κοινωνία στο σύνολό της.

Έτσι οι αρχές παίρνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για την ένταξη των γυναικών που έχουν οικογενειακές ευθύνες στο εργατικό δυναμικό με ίσους όρους προς τους άλλους εργαζόμενους και τη διευκόλυνσή τους να αναλάβουν εργασία ή να την επαναλάβουν ύστερα από μακρά σχετικά απουσία.» (Βουτυράς, 1981).

# IV. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΤΗΣ ΝΥΚΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

«Οι διεθνείς συμβάσεις υπ' αριθ. 4 και 41 έθεσαν την αρχή της απαγορεύσεως της νυκτερινής απασχόλησης των γυναικών. Η ακόμα νεότερη υπ' αριθ. 89 διεθνής σύμβαση για την νυκτερινή εργασία των γυναικών που απασχολούνται στη βιομηχανία ορίζει στην αρχή ποιες θεωρούνται σαν βιομηχανικές επιχειρήσεις και ότι νύχτα σημαίνει περίοδο 11 τουλάχιστον συνεχών ωρών, που οι 7 είναι μεταξύ τη 10ης νυκτερινής και της 7ης πρωινής. Οι γυναίκες δεν μπορούν να απασχολούνται τη νύχτα σε καμιά βιομηχανική επιχείρηση, δημόσια ή ιδιωτική, ούτε σε παράρτημα επιχειρήσεων. Εξαιρούνται οι περιπτώσεις ανωτέρας βίας και οι περιπτώσεις που οι πρώτες ύλες είναι επιδεκτικές ταχείας αλλοιώσεως. Επίσης η απαγόρευση μπορεί να αναστέλλεται με απόφαση της κυβερνήσεως, μετά τη γνώμη εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων, όταν σε ιδιαίτερα σοβαρές περιστάσεις το απαιτεί το εθνικό συμφέρον.

Στις βιομηχανικές επιχειρήσεις που υπόκεινται στην επίδραση των εποχών ή σε εξαιρετικές περιστάσεις η διάρκεια της νυκτερινής περιόδου μπορεί να περιορίζεται σε 10 ώρες για 60 μέρες το χρόνο. Και σε χώρες που το κλίμα κάνει την ημερήσια εργασία ιδιαίτερα επίπονη, η νυκτερινή περίοδος μπορεί να είναι μικρότερη, υπό τον όρο να χορηγείται σαν αντιστάθμισμα, ανάπαυση κατά τη διάρκεια της ημέρας.

Η 89 διεθνής σύμβαση δεν έχει εφαρμογή στις γυναίκες που κατέχουν θέσεις διευθύνσεως ή θέσεις τεχνικού χαρακτήρα, που συνεπάγονται ευθύνες, καθώς και στις γυναίκες που ασχολούνται με υπηρεσίες υγιεινής και πρόνοιας και που κανονικά δεν εκτελούν χειρωνακτική εργασία.» (Θεοδωράτος, 1999, σελ. 59).

## V. ΑΜΕΣΕΣ ΚΑΙ ΕΜΜΕΣΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ

Οι κυβερνητικές πολιτικές που επιδρούν στην γυναικεία συμμετοχή στην απασχόληση μπορούν να χωριστούν σε δύο μεγάλες κατηγορίες: πρώτον, πολιτικές που απευθύνονται άμεσα στη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Παράδειγμα η νομοθεσία για τις ίσες αμοιβές και ευκαιρίες, η παροχή ευκαιριών παιδικής μέριμνας κ.ά.

Δεύτερον πολιτικές που δεν απευθύνονται άμεσα στις γυναίκες στην αγορά εργασίας αλλά τις επηρεάζουν, όπως η οικογενειακή πολιτική, η εκπαιδευτική πολιτική, η μεταναστευτική πολιτική κ.α. επίσης κυβερνητικές πολιτικές με διάφορους οικονομικούς και κοινωνικούς σκοπούς μπορεί να έχουν έμμεση επίδραση. Έτσι οι έμμεσοι φόροι μπορούν να επηρεάζουν τις επιλογές προς την οικιακή εργασία και μακριά από την αγορά.

Η φορολογία εισοδήματος επίσης συχνά επηρεάζει την συμμετοχή της γυναίκας στο εργατικό δυναμικό.

Η πολιτική των ίσων ευκαιριών είναι αφ' εαυτής πιθανόν να επηρεάζει την συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Η εισαγωγή και η εφαρμογή της ίσης αμοιβής σημαίνει ότι οι αμοιβές που οι γυναίκες παίρνουν από την εργασία είναι μεγαλύτερες, έτσι ώστε περισσότερες γυναίκες θα προσπαθήσουν να μπουν στην αγορά εργασίας. Εντούτοις, ταυτόχρονα, ίση αμοιβή κάνει τις γυναίκες σχετικά ακριβούς υπαλλήλους – εργαζόμενους, έτσι

ώστε οι εργοδότες μπορεί να μειώσουν την ζήτησή τους για γυναίκες εργαζόμενες.

Το αποτέλεσμα ίσως να είναι μεγαλύτερη συμμετοχή και μεγαλύτερη ανεργία, η μεγαλύτερη συμμετοχή απορροφούμενη από την μεγαλύτερη απασχόληση, ή την μειωμένη ή την αμετάβλητη συμμετοχή, θα εξαρτηθεί απόν συνολική ζήτηση εργασίας και από το εάν ή όχι η ύπαρξη της ανεργίας θα αποθαρρύνει τις γυναίκες από το να εισέλθουν στην αγορά εργασίας.

Πολιτικές που σχεδιάζονται για να δώσουν την δυνατότητα στις γυναίκες να εξασφαλίσουν πρόσβαση σε ένα ευρύτερο αριθμό επαγγελμάτων και κατάρτισης ενθαρρύνει τις γυναίκες να συμμετάσχουν στην αγορά εργασίας. Αυτό συμβαίνει διότι αυτά τα επαγγέλματα πληρώνονται συνήθως καλύτερα από ότι οι παραδοσιακά γυναικείες δουλειές αλλά και διότι βελτιώνοντας προοπτικές για προαγωγή και πρόοδο είναι πιθανό να αυξήσει την σύνθεση στο εργατικό δυναμικό των γυναικών που είναι ήδη σε αυτό.

Πολιτικές που αποσκοπούν στο να μειώσουν την ανεργία ανάμεσα σε ειδικές ομάδες π.χ. των νέων μπορούν να έχουν έμμεσες επιδράσεις στη γυναικεία συμμετοχή.

Οι πολιτικές ίσων ευκαιριών θα μπορούσαν να ταξινομηθούν σε τρεις γενικές προσεγγίσεις. Η πρώτη επικεντρώνεται στη δημιουργία ενός μηχανισμού για την επίλυση των διαφορών. Η δεύτερη δίνει έμφαση στη διαμόρφωση νέων διαδικασιών διοίκησης προσωπικού και νέων μεθόδων καθορισμού των μισθών. Και στην τρίτη προσέγγιση, οι πολιτικές λειτουργούν στην πλευρά της προσφοράς της αγοράς εργασίας και οι οποίες διευκολύνουν την γυναικεία συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό τονίζονται.

Αυτές οι κατηγορίες όμως δεν είναι αποκλειστικές. Μερικές χώρες χρησιμοποιούν περισσότερες από μία προσεγγίσεις και αρκετές φορές δεν είναι δυνατόν να διακρίνουμε μια πολιτική που μάχεται τις διακρίσεις και μια που επεκτείνει τις ίσες ευκαιρίες. Εν τούτοις, προσεγγίσεις των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων αποσκοπούν στο να μειώσουν-ελαχιστοποιήσουν στις γυναίκες τα μειονεκτήματα που είναι αποτέλεσμα την διάρθρωσης και λειτουργιών της ίδιας της αγοράς εργασίας.

Οι πολιτικές αυτές αφορούν κυρίως την πλευρά της ζήτησης εργασίας και σκοπεύουν στο να επηρεάσουν τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονται οι

γυναίκες εργαζόμενες ή αναζητώντας εργασία (π. χ. στις αμοιβές, στην επιλογή, στην πρόσληψη, στην εξέλιξη, στην κατάρτιση, στις συνθήκες, κ.α.).

Βλέπουμε ότι πριν από μία δεκαετία τα προγράμματα ανάπτυξης περιλάμβαναν ποσοτικούς στόχους για το σύνολο της οικονομίας και όχι για τις διάφορες κοινωνικές ομάδες. Έλειπαν τα βασικά στοιχεία πολιτικής έρευνας που είναι απαραίτητα για να καλυτερεύσουν την οικονομική θέση των γυναικών.

Για να διευκρινίσουμε τις επιπτώσεις της οικονομικής πολιτικής στη συνεισφορά των γυναικών στην ανάπτυξη, είναι βασικό να θέσουμε αλληλοσχετιζόμενα ερωτήματα αναφερόμενα στις περιοχές, στις εισοδηματικές τάξεις και σε χώρες με διαφορετικά κοινωνικοοικονομικά συστήματα. Για παράδειγμα, τι είναι οι οικονομικές ανάγκες των γυναικών στην απασχόληση και ποια είναι η πραγματική τους συνεισφορά στην παραγωγή; Ποιες είναι οι σχέσεις ανάμεσα στις στρατηγικές της γενικής ανάπτυξης και στην ιδιαίτερη κατανομή των πηγών στους τομείς των εργαζομένων γυναικών; Και ποια είναι η επίδραση (αρνητική ή θετική) της τεχνολογικής αλλαγής στην γυναικεία εργασία ή ευημερία; Πρόσφατες εμπειρικές έρευνες έχουν τεκμηριώσει την πολλαπλότητα και την συνθετότητα των σχέσεων ανάμεσα στους οικονομικούς και κοινωνικούς παράγοντες που τελικά επηρεάζουν τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό.

Προς την κατεύθυνση της διαφορετικής αντιμετώπισης της γυναίκας έχει γίνει μια αρχή στα προγράμματα ανάπτυξης κάποιων κρατών. Τα σχέδια ανάπτυξης των χωρών αυτών αποτελούν ένα αισιόδοξο μήνυμα για την αντιμετώπιση των διαφόρων πλευρών του θέματος της γυναικείας εργασίας.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

# I. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ – ΔΟΜΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ – ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΝΙΣΧΥΣΕΙΣ

«Η απασχόληση είναι η εργασία, το σύνολο του εργατικού δυναμικού που χρησιμοποιείται αντικειμενικά σ' ένα οικονομικό σύστημα. Η απασχόληση στο οικονομικό πεδίο μπορεί να αναφέρεται σε όλους τους συντελεστές της παραγωγή, εντούτοις έχει συνδεθεί ιδιαίτερα με την εργασία. Με αυτήν την έννοια η απασχόληση αναφέρεται στο σύνολο του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, που μπορεί και θέλει να εργασθεί. Στο κοινωνικοοικονομικό πεδίο, απασχόληση είναι η αξιοποίηση των ανθρώπινων υπηρεσιών που πραγματικά προσφέρονται στην αγορά εργασίας, με παραδεκτούς όρους. Στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής, απασχόληση είναι το αντίθετο της ανεργίας. Η απασχόληση αποτελεί βασικό στόχο της κοινωνικής και γενικότερα της οικονομικής πολιτικής και η επίτευξη υψηλού ποσοστού απασχολουμένων, σημαίνει ευημερία του κοινωνικού συνόλου. Διακρίνεται σε πλήρη απασχόληση, όταν το μη απασχολούμενο εργατικό δυναμικό ανέρχεται σε 1-3% του συνόλου, σε υποαπασχόληση, όταν μέρος μόνο του εργατικού δυναμικού απασχολείται και τέλος διαρκής και εκ περιτροπής απασχόληση.» (Υδρία, σελ. 430).

«Επίσης, ο ενεργός πληθυσμός μιας χώρας οδηγείται στην κατηγοριοποίηση της απασχόλησης με βάση ορισμένα συγκεκριμένα και πανταχού ισχύοντα κριτήρια που συνοπτικά είναι:1) η διάκριση με βάση το φύλλο των εργαζομένων, 2) η διάκριση με βάση το χώρο που επιτελείται μια παραγωγική δραστηριότητα και τον τόπο απασχόλησης των εργαζομένων, 3) η διάκριση με βάση το ηλικιακό στοιχείο των εργαζομένων και την διάρκεια της «ενεργούς εργασιακής ζωής», 4) η διάκριση του χρόνου τέλεσης μιας εργασίας, 5) η διάκριση με βάση το μορφωτικό επίπεδο ή το επίπεδο επαγγελματικής κατάρτισης, 6) η διάκριση με βάση το χειρονακτικό ή το πνευματικό πλαίσιο άσκησης της εργασίας που ήδη έχει εκτεθεί και 7) η διάκριση με βάση την μορφή της επιτελούμενης εργασίας (δομές απασχόλησης).» (Λύτρας, 1992, σελ. 77).

«Η Ε.Ε. επιτρέπει γενικά, τις ενισχύσεις που δίνονται για την βελτίωση της απασχόλησης, εφόσον αυτές οι ενισχύσεις δεν αποβλέπουν απλώς στην

παγιοποίηση μιας κατάστασης, που νοθεύει τον ανταγωνισμό και δημιουργεί κινδύνους για την μεταφορά του προβλήματος της ανεργίας από το ένα κράτος - μέλος στο άλλο.

Το άρθρο 56 της ΕΚΑΧ ορίζει ότι, αν στο πλαίσιο των γενικών στόχων της Ανώτατης Αρχής, η εισαγωγή νέων τεχνικών μεθόδων ή νέου εξοπλισμού έχει ως συνέπεια μια εξαιρετικά σημαντική μείωση των αναγκών σε εργατικό δυναμικό στις βιομηχανίες, του άνθρακα και του χάλυβα, η οποία επιφέρει σε μία ή περισσότερες περιοχές ιδιαίτερες δυσχέρειες στην επαναπασχόληση του εργατικού δυναμικού που κατέστη διαθέσιμο, η Ανώτατη Αρχή, μετά από αίτηση των ενδιαφερόμενων κυβερνήσεων και πρόταση της Συμβουλευτικής Επιτροπής, μπορεί να εγκρίνει την χρηματοδότηση νέων και οικονομικώς υγιών δραστηριοτήτων, ικανών να εξασφαλίσουν την παραγωγική επαναπασχόληση του εργατικού δυναμικού, που κατέστη διαθέσιμο. Τέλος το Κοινωνικό Ταμείο χρηματοδοτεί μέχρι 50% προγράμματα μετεκπαίδευσης εργατικού δυναμικού για την απασχόλησή του σε νέες υγιείς δραστηριότητες.

Ο συνολικός αριθμός των απασχολουμένων στην Ελλάδα ήταν 3.597.500 το 1987, ενώ το 1986, 3.600.800 (διαφορά -0,1%). Ο πληθυσμός της Ελλάδας κατά το 1991 ήταν 10.260.000 άτομα. Από αυτά, μόνο τα 4.034.000 ανήκαν στον ενεργό πληθυσμό, δηλαδή μόνο το 39,3%. Επίσης, σύμφωνα με τα μέχρι τώρα διαθέσιμα στοιχεία, το 1995 υπήρχαν στην Ελλάδα περίπου 250.000 μακροχρόνια άνεργοι.

## II. ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Κατά κλάδους, οι απασχολούμενοι το 1987 και το 1986 αντίστοιχα ήταν σε αριθμούς και ποσοστά:Γεωργία, κτηνοτροφία, αλιεία:970.700, 1.026.000 (διαφορά -5,4%). Ποσοστά στο σύνολο αντίστοιχα 27% και 28,5%.
Ορυχεία:24.300, 24.000(διαφορά 1,3%). Ποσοστά στο σύνολο 0,7%, 0,7%. Βιομηχανία, βιοτεχνία:715.600, 717.600 (διαφορά -0,3%). Ποσοστό στο σύνολο για τα δύο έτη 19,9%. Ηλεκτρισμός, φωταέριο:34.900, 35.500 (διαφορά -1.7%). Ποσοστό στο σύνολο και για τα δύο έτη 1%. Οικοδομήσεις, δημόσια έργα:232.100, 235.200 (διαφορά -1,3%). Ποσοστό στο σύνολο και για τα δύο έτη 6,5%.» (Υδρία, σελ. 430).

Παρακάτω δίνεται ένας πίνακας για την πραγματική κατάσταση στην απασχόληση, στην Ελλάδα κατά το έτος 1991.

## ΠΙΝΑΚΑΣ:ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟΥΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΦΥΛΛΟΥ ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΑ ΣΕ ΚΑΘΕ ΚΛΑΔΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ.

| ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ | ΣΥΝΟΛΟ | ΠΟΣΟΣΤΟ | ΑΝΔΡΕΣ | ΠΟΣΟΣΤΟ | ΓΥΝΑΙΚΕΣ | ΠΟΣΟΣΤΟ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ΣΥΝΟΛΟ | 3.597,5 | 100 | 2.361,5 | 100% | 1.236 | 100 |
| ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ | 970,7 | 27,0% | 533,1 | 22,6% | 437,6 | 35,4% |
| ΓΕΩΡΓΙΑ-ΚΤΗΝΟΤΡΟΦΙΑ-ΑΛΙΕΙΑ | 970,7 | 27,0% | 533,1 | 22,6% | 437,6 | 35,4% |
| ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ | 1.006,9 | 28,0% | 795,6 | 33,7% | 211,3 | 17,1% |
| ΟΡΥΧΕΙΑ | 24,3 | 0,7% | 22,2 | 0,9% | 2,1 | 0,2% |
| ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ-ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ | 715,6 | 19,9% | 512,5 | 21,7% | 203,1 | 16,4% |
| ΗΛΕΚΤΡΙΣΜΟΣ-ΦΩΤΑΕΡΙΟ | 34,9 | 1,0% | 30,3 | 1,3% | 4,6 | 0,4% |
| ΟΙΚΟΔΟΜΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΡΓΑ | 232,1 | 6,5% | 230,6 | 9,8% | 1,5 | 0,1% |
| ΤΡΙΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ | 1.618,5 | 45,0% | 1031,9 | 43,7% | 586,6 | 47,5% |
| ΕΜΠΟΡΙΑ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ | 592,1 | 16,5% | 370,9 | 15,7% | 221,2 | 17,9% |
| ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ | 244,0 | 6,8% | 219,8 | 9,3% | 24,2 | 2,0% |
| ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ | 145,5 | 4,0% | 90,6 | 3,8% | 54,9 | 4,4% |
| ΛΟΙΠΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ | 636,9 | 17,7% | 350,6 | 14,8% | 286,3 | 23,2% |

Πηγή:ΕΣΥΕ

Με την επισκόπηση του ανωτέρω πίνακα προκύπτει ότι στον τριτογενή τομέα απασχολούνται τα περισσότερα άτομα, σε ποσοστό 45%, στον δευτερογενή τομέα απασχολούνται σε ποσοστό 28% και στον πρωτογενή 27%.

Από την κατά φύλλο ανάλυση προκύπτει ότι από το σύνολο των απασχολούμενων ανδρών, 22,6% απασχολούνται στον πρωτογενή τομέα έναντι 35,4% των γυναικών, στον δευτερογενή τομέα απασχολούνται το 33,7% των ανδρών έναντι 17,1% των γυναικών και τέλος, στον τριτογενή τομέα, εκτός από τον κλάδο μεταφορών-επικοινωνιών, όπου οι γυναίκες έχουν μικρότερο ποσοστό από αυτό των ανδρών, οι γυναίκες έχουν το μεγαλύτερο ποσοστό, 47,5% και οι άνδρες 43,7%.

# III. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

Η επιχείρηση εκτός από τον στενά οικονομικό ρόλο που έχει, αποτελεί υποσύστημα του γενικότερου οικονομικού και κοινωνικού συστήματος μιας χώρας και το περιεχόμενο της δραστηριότητας της οριοθετείται από το κοινωνικό περιβάλλον. Στα πλαίσια της θέσης αυτής και κάτω από το πρίσμα του κοινωνικού ρόλου, έχει την υποχρέωση να μεταχειρίζεται με ιδιαίτερη διάκριση ορισμένες κοινωνικές ομάδες όπως είναι οι εργαζόμενες γυναίκες που η κοινωνική επιταγή επιφυλάσσει ιδιαίτερη προστασία κα φροντίδα ή τουλάχιστον να μην κάνει διακρίσεις σε βάρος ατόμων που ανήκουν στις ομάδες αυτές.

«Στις σύγχρονες κοινωνίες η απασχόληση των γυναικών είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο που με την έκταση και την δυναμική του, σηματοδοτεί ουσιώδες κοινωνικές μεταβολές. Το ποσοστό των εργαζομένων γυναικών στη χώρα μας αυξάνεται συνεχώς. Όλο και περισσότερες γυναίκες πηγαίνουν στα πανεπιστήμια και τα Τ.Ε.Ι. και αποτελούν σήμερα την πλειοψηφία όλων των φοιτητών και σπουδαστών. Επίσης, παρατηρείται μια μετατόπιση από τις παραδοσιακές γυναικείες σπουδές σε επιχειρησιακές και επαγγελματικές σπουδές. Όλες αυτές οι τάσεις μαζί με το γεγονός ότι οι γυναίκες ζουν περισσότερα χρόνια από τους άνδρες, ότι ο γυναικείος πληθυσμός απαρτίζει την μεγαλύτερη αγορά και ότι θα διαθέτει κατά συνέπεια αυξημένο εισόδημα,

υποδηλώνουν ότι ο γυναικείος πληθυσμός θα αποτελέσει το πιο εύρωστο μερίδιο της ελληνικής αγοράς.» (Τζωρτζάκης, 2002, σελ. 86).

Πράγματι, η μαζικότητα της γυναικείας απασχόλησης σημαίνει ουσιαστικά αναδιάρθρωση τόσο της αγοράς εργασίας όσο και του κοινωνικού βίου και απαιτεί την επανεξέταση τόσο της λειτουργίας και των μηχανισμών της αγοράς αυτής όσο και της οργάνωσης και της δυναμικής της κοινωνίας.

Η σημερινή εξάλλου, άποψη για την απόδοση της γυναίκας εργαζόμενης, δεν θεωρεί ότι υπάρχει διαφορά στην ικανότητα των δύο φύλλων. Παράλληλα η συμπεριφορά των γυναικών, σε σχέση με την ικανοποίηση για την εργασία, εμφανίζει μικρές διαφορές με τον άνδρα εργαζόμενο.

«Λέγεται όλο και περισσότερο ότι δεν υπάρχουν πολλά πεδία δραστηριότητας αποκλειστικά για άνδρες. Αυτή είναι η αλήθεια και αποτελεί επίσης και αφορμή ικανοποίησης για τις γυναίκες. Είναι επιτυχημένες ουσιαστικά σε όλους τους τομείς. Υπάρχουν γυναίκες που διευθύνουν επιτυχημένες κερδοσκοπικές εταιρίες, άλλες που ηγούνται ερευνητικών εταιριών, ενώ κάποιες αναλαμβάνουν το περίπλοκο καθήκον της εφαρμογής κοινωνικών και πολιτιστικών, πολιτικών εξειδικευμένων ιδρυμάτων. Οι γυναίκες κάνουν ολοένα και περισσότερο αισθητή την παρουσία τους όσον αφορά την ανάληψη αποφάσεων σε διεθνείς οργανισμούς, ενώ η φωνή τους ακούγεται καλύτερα ακόμη και στην πολιτική.» (http://www.express.gr/showafarticle).

Επίσης αξιόλογη είναι η προσπάθεια των γυναικών σήμερα στις ΗΠΑ όπου το 70% των επιχειρήσεων έχει ιδρυθεί από γυναίκες που επιθυμούν να πραγματοποιήσουν τα όνειρά τους στηριζόμενες στις δυνάμεις τους. Αξίζει να σημειώσουμε ότι:

- Πάνω από 5 εκατομμύρια επιχειρήσεις που ανήκουν σε γυναίκες δημιουργούν περισσότερες θέσεις εργασίας απ' όλες τις εταιρίες του Fortune 500.
- Οι επιχειρήσεις που ανήκουν σε γυναίκες είναι οι πλέον ταχέως αναπτυσσόμενες στις ΗΠΑ.
- Μέχρι το 2010 το ποσοστό των αμερικανικών επιχειρήσεων που θα ανήκουν σε γυναίκες θα είναι μεταξύ 40 και 50%.

Όλο και περισσότερες γυναίκες, που δεν τρέφουν αυταπάτες, εγκαταλείπουν τις διάφορες εταιρίες για να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση, ακόμα και όταν δεν διαθέτουν ιδιαίτερα ταλέντα.

Καταλήγουμε στο ότι η σημερινή αντιμετώπιση των γυναικών διαφέρει από το παρελθόν και τούτο οφείλεται, είτε στις νέες κοινωνικές αντιλήψεις για το ρόλο της γυναίκας είτε στην επέμβαση των νόμων και κυρίως στην απόρριψη της αντίληψης ότι «στερεότυπα» η γυναίκα είναι ικανή για ορισμένες εργασίες. Τέλος, η εξίσωση των γυναικών με τους άνδρες εργαζομένους είναι πραγματικότητα, παρά τις αναγνωριζόμενες φυσικά διαφορές στο βαθμό συναισθηματικότητας και διαφορές σε προσωπικότητα που υπάρχουν μεταξύ των δύο φύλλων.

# IV. ΠΡΟΦΙΛ ΚΑΙ ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

«Ο ρόλος της γυναίκας στον χώρο των επιχειρήσεων έχει διαμορφώσει μια νέα συνείδηση αναφορικά τόσο με το επαγγελματικό της προφίλ όσο και με τη συνολική εικόνα ενός διορατικού και αποτελεσματικού στελέχους ανεξάρτητα από το φύλο του. Η συνείδηση αυτή καθιστά τη γυναίκα του σήμερα αναπόσπαστο κομμάτι ενός επιτυχημένου «επιχειρείν» και θέτει νέες προκλήσεις στη διαμόρφωση του ιδανικού προφίλ ενός στελέχους.

Είναι αρκετά δύσκολο να ορίσει κανείς το πορτρέτο των γυναικών επιχειρηματιών, διότι η κάθε μία από αυτές έχει την δική της προσωπικότητα και τον δικό της ιδιαίτερο τρόπο συμπεριφοράς. Ωστόσο, οι επιτυχημένες γυναίκες επιχειρηματίες ξεκινούν πάντα από μία σωστή επαγγελματική εκπαίδευση. Ακόμα και όταν η επιτυχία δείχνει να έχει έρθει απρόσμενα, από μια δραστηριότητα ρουτίνας, η βαθύτερη αιτία βρίσκεται ακριβώς στην υπεροχή της γυναίκας επιχειρηματία σε έναν συγκεκριμένο τομέα δράσης, ακόμα και όταν αυτός είναι περιορισμένος ή ακόμη όχι και τόσο σημαντικός.

Αποτελεί κανόνα, ωστόσο, ότι οι επιτυχημένες γυναίκες επιχειρηματίες είναι καλές διευθύντριες, έχουν ένα πολύ διερευνητικό μυαλό, διαθέτουν ικανότητες συνδυαστικές και μπορούν να επικοινωνούν εύκολα και με χάρη. Είναι ακριβείς στις πρωτοβουλίες που αναλαμβάνουν και διαθέτουν

προσαρμοστικότητα σε νέες, απρόσμενες εξελίξεις και προκλήσεις, τόσο στη ζωή τους όσο και στην καριέρα τους. Επίσης η κομψότητα, όχι απαραίτητα η φυσική κατάσταση, αλλά περισσότερο η έννοια της πνευματικής χάρης, ένα αλάνθαστο προσωπικό στιλ και η υπερηφάνεια για επαγγελματικές κατακτήσεις, όταν διαχέονται από ένα βαθύτερο ενδιαφέρον σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, αποτελούν πολύ σημαντικούς παράγοντες επιτυχίας.

Η προσαρμοστικότητα, η διαμόρφωση έντονης προσωπικότητας, η πνευματική δύναμη, το αλάνθαστο προσωπικό στυλ, η υπερηφάνεια για επαγγελματικές κατακτήσεις και η υψηλή αίσθηση του καθήκοντος είναι τα στοιχεία που πρέπει να διαθέτει η σύγχρονη γυναίκα μάνατζερ για να ανέβει στην κορυφή της επαγγελματικής καταξίωσης και να γνωρίσει την προσωπική της επιτυχία.

Οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι δραστήριες, ενεργητικές και αφοσιωμένες γυναίκες, οι οποίες προσφέρουν τις προσωπικές τους ικανότητες και τη γνώση τους στην υπηρεσία της ανάπτυξης. Φυσικά, η οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη προσφέρει καλύτερες πιθανότητες και ευκαιρίες για όλα τα μέλη της κοινωνίας. Οι γυναίκες επιχειρηματίες γνωρίζουν εις βάθος αυτήν την θεμελιώδη αλήθεια, καθώς επίσης και το γεγονός ότι όταν δίνουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους στην επιχειρηματική ανάπτυξη, είναι σαν να δίνουν εκ νέου στον εαυτό τους μια ευκαιρία για επιτυχία και ευημερία.

Τέλος υπάρχει ένα βασικό χαρακτηριστικό, το οποίο διακρίνεται σε όλες τις γυναίκες που έχουν επιτύχει υψηλή επαγγελματική αναγνώριση. Αυτό είναι ο αυτοσεβασμός, η συστηματική άρνηση του συμβιβασμού, των μισών αληθειών και της παρασκηνιακής χειραγώγησης, η άρνηση του υποβιβασμού ή της προσβολής της επιτυχίας μιας γυναίκας. Είναι ακόμη ο δεσμευτικός αγώνας για το δικαίωμα στην επαγγελματική αξιοπρέπεια και την αυτοπεποίθηση.

Στο ερώτημα ποιο είναι το κλειδί της επιτυχίας μιας γυναίκας επιχειρηματία, η απάντηση δίνεται από τον επιχειρηματικό κόσμο, όπου η επιτυχία έχει την ίδια σημασία για έναν άνδρα και μια γυναίκα. Και σύμφωνα με την κ. Μαρία-Αικατερίνη Τζιτζικώστα (μέλος του Συνδέσμου Ελληνίδων Επιχειρηματιών και πρόεδρος του κέντρου UNESCO για τις γυναίκες και την Ευρώπη) τονίζει ότι τα σημαντικά εφόδια για την κατάκτηση της επιτυχίας είναι: η έγκυρη και

έγκαιρη ενημέρωση ακόμα και για τα πιο ασήμαντα θέματα και ακόμη η υψηλή αίσθηση του καθήκοντος.» ( ).

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

# I. Η ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΜΕΣΩ ΣΧΗΜΑΤΙΚΩΝ ΠΑΡΑΣΤΑΣΕΩΝ

Η δεκαετία του 1990 κατέδειξε ένα ποσοστό αύξησης εργατικού δυναμικού κατά περίπου 13%, η οποία υπερέβη το ποσοστό αύξησης του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας την ίδια περίοδο που ήταν περίπου 7%.

Η αύξηση του εργατικού δυναμικού κατά 516 χιλιάδες κατά την περίοδο 1991-1998 οφείλεται κατά κύριο λόγο στην είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας. Όπως δείχνουν τα στοιχεία η αύξηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού κατά την εν λόγω περίοδο υπερέβη την αύξηση του συνόλου κατά περισσότερο από 11 ποσοστιαίες μονάδες.

Το ποσοστό συμμετοχής εργατικού δυναμικού βρίσκεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα αν και παρουσίασε αύξηση κατά μία ποσοστιαία μονάδα κατά το διάστημα 1991-1998. Η αύξηση αυτή οφείλεται αποκλειστικά στην αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών κατά 3,6 ποσοστιαίες μονάδες δεδομένου ότι το αντίστοιχο των ανδρών παρουσίασε πτώση κατά 1,5 ποσοστιαία μονάδα. Από τα 516 χιλιάδες άτομα που εντάχθηκαν στην αγορά εργασίας κατά την εν λόγω περίοδο, 339 χιλιάδες εισήλθαν ως "απασχολούμενοι" και περίπου 177 χιλιάδες ως (άνεργοι( προκαλώντας ελαφρά πτώση στο ποσοστό απασχόλησης και αύξηση του ποσοστού ανεργίας κατά 2,6 ποσοστιαίες μονάδες.

Το ανδρικό εργατικό δυναμικό αυξήθηκε, όμως ένα σημαντικό μέρος αυτής της αύξησης περίπου 40% αντιστοιχεί σε ανέργους.

Επίσης, ένα αξιόλογο ποσοστό από τις εντασσόμενες στο εργατικό δυναμικό γυναίκες φαίνεται ότι τροφοδοτεί την ανεργία, αφού όπως δείχνουν τα στοιχεία οι 109 χιλιάδες από τις 347 χιλιάδες που αποτελούσαν την αύξηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού αντιστοιχούν στις άνεργες γυναίκες.

Είναι γεγονός ότι το μη εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα είναι εξίσου αξιόλογη κατηγορία ως το φερόμενο εργατικό δυναμικό. Το 1998, σύμφωνα με την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, εντάχθηκαν στην κατηγορία αυτήν πάνω από 4.200.000 άτομα, στην πλειοψηφία τους γυναίκες. Πρέπει να σημειωθεί το γεγονός ότι ανάμεσα στο 1991 και το 1998 το ανδρικό μη εργατικό δυναμικό

σημείωσε ελαφρά αύξηση κατά 1,4% ενώ το αντίστοιχο του γυναικείου μη εργατικού δυναμικού μείωση κατά 2,7 %.

Αξιόλογες επίσης παρατηρήσεις μπορεί να κάνει κανείς με την επισκόπηση των στοιχείων που αφορούν τους νέους ηλικίας 20 έως 29. Όπως και στην Ευρώπη, έτσι και στην Ελλάδα οι εμπειρικές ενδείξεις συνηγορούν με την άποψη ότι οι νέοι επωμίζονται δυσανάλογα το βάρος της μη απασχόληση και της ανεργίας. Αυτό κυρίως οφείλεται στη προστασία που παρέχεται είτε από το κράτος είτε από τις οργανώσεις των εργαζομένων στις ήδη κατειλημμένες, από τους (εντός(, θέσεις. Φαίνεται λοιπόν ότι το ποσοστό συμμετοχής εργατικού δυναμικού της ηλικιακής κατηγορίας φτάνει το 72,4% το 1998 και βρίσκεται σημαντικά πιο ψηλά από το αντίστοιχο της κατηγορίας 15 και άνω. Το υψηλό ποσοστό συμμετοχής εργατικού δυναμικό αφορά και τους άνδρες (82,1%) και τις γυναίκες (63,1%). Τα υψηλά όμως ποσοστά συμμετοχής συνοδεύονται από εξίσου υψηλά ποσοστά ανεργίας: 21,3% για το σύνολο των νέων, 14,9 % για τους άνδρες, 29,1% για τις γυναίκες.

Για την αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποστηρίζει οικονομικά τα κράτη μέλη που υπόκεινται περισσότερο στην πίεση της ανεργίας ενώ τα τελευταία χρόνια καθιέρωσε πέντε πυλώνες πολιτικών και κατευθυντήριες γραμμές μέσα στις οποίες όλα τα κράτη μέλη οφείλουν να κινούνται τόσο σε ένα πλαίσιο πολιτικής πρόληψης όσο και πολιτικής καταπολέμησης.

Οι Πυλώνες βάσης και οι κατευθυντήριες γραμμές είναι οι εξής:

**ΠΥΛΩΝΑΣ Ι : Βελτίωση της απασχολησιμότητας**

* Αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων και πρόληψη τη μακροχρόνιας ανεργίας.
* Μετάβαση από τα παθητικά στα ενεργητικά μέτρα.
* Ενθάρρυνση μίας συνεργασιακής προσέγγισης.
* Διευκόλυνση της μετάβασης από το σχολείο στην εργασία.
* Προώθηση μιας αγοράς εργασίας ανοικτή σε όλους.

**ΠΥΛΩΝΑΣ ΙΙ : Ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος**

* Διευκόλυνση της δημιουργίας και λειτουργίας των επιχειρήσεων.
* Αξιοποίηση των νέων ευκαιριών για την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.
* Δημιουργία ενός πιο ευνοϊκού για την απασχόληση φορολογικού συστήματος.

**ΠΥΛΩΝΑΣ ΙΙΙ : Η ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των απασχολούμενων τους.**

* Ο εκσυγχρονισμός της οργάνωσης της εργασίας.
* Υποστήριξη της προσαρμοστικότητας στις επιχειρήσεις.

**ΠΥΛΩΝΑΣ IV : Ενίσχυση των πολιτικών ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες**

* Η προσέγγιση της ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας των φύλων. Δηλαδή τα κράτη μέλη θα υιοθετήσουν προσέγγιση ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας των φύλων κατά την εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών και των τεσσάρων αξόνων. Προκειμένου να αξιοποιηθεί ουσιαστικά η πρόοδος της προσέγγισης αυτής, τα κράτη μέλη προβλέπουν τα κατάλληλα συστήματα και διαδικασίες συλλογής στοιχείων.
* Η αντιμετώπιση των διαφορών στην απασχόληση μεταξύ των φύλων. Δηλαδή τα κράτη μέλη θα επιχειρήσουν να μειώσουν την διαφορά των ποσοστών ανεργίας των γυναικών και ανδρών με την ενεργό υποστήριξη της αυξημένης απασχόλησης των γυναικών και να φροντίσουν για την ισόρροπη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε όλους τους κλάδους και τα επαγγέλματα. Θα αναλάβουν θετικές ενέργειες για την προώθηση της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας για την μείωση των διαφορών των εισοδημάτων ανδρών και γυναικών. Προκειμένου να μειωθεί το άνοιγμα της ψαλίδας

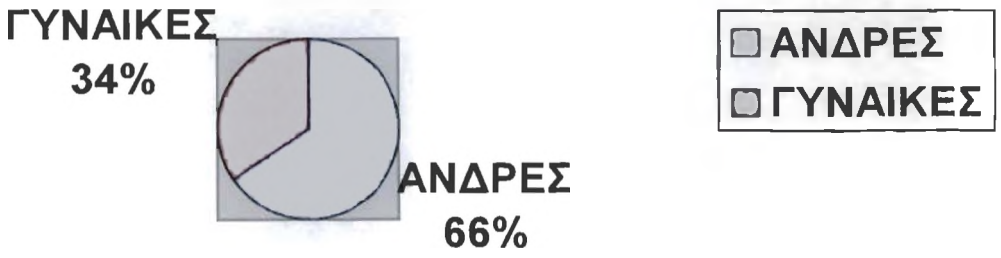
μεταξύ των φύλων, τα κράτη μέλη θα εξετάσουν επίσης την αυξημένη χρήση μέτρων για την πρόοδο των γυναικών.

* Ο συνδυασμός επαγγελματικού και οικογενειακού βίου. Δηλαδή τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι θα σχεδιάσουν, εφαρμόσουν και προάγουν πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια, συμπεριλαμβανομένων των οικονομικά και πρακτικά προσιτών, υψηλής ποιότητας υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά και τα άλλα εξαρτώμενα άτομα καθώς και συστήματα γονικής και άλλης άδειας.
* Η διευκόλυνση της επανένταξης στην αγορά εργασίας. Δηλαδή τα κράτη μέλη θα δώσουν ιδιαίτερη προσοχή στις γυναίκες και τους άνδρες κατά την επιστροφή τους στο αμειβόμενο εργατικό δυναμικό ύστερα από κάποια απουσία και, για το σκοπό αυτό, θα εξετάσουν τα μέτρα της βαθμιαίας εξάλειψης των εμποδίων που συναντώνται στην πορεία αυτής της επιστροφής.

Στις επόμενες σελίδες παρουσιάζουμε την σημερινή κατάσταση, τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών στην απασχόληση στην Ελλάδα. Η κατάσταση αυτή παρουσιάζεται μέσω διαφόρων πινάκων καθώς και διαγραμμάτων.

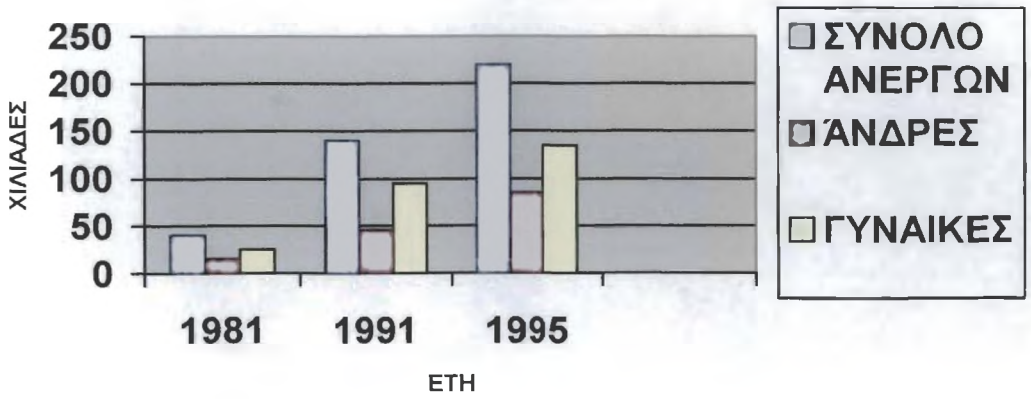
Πιστεύουμε πως με τον τρόπο αυτό είναι πιο εύκολο να καταλάβει κανείς την πραγματική θέση που κατέχει η γυναίκα εργαζόμενη μέσα στο σύνολο των απασχολουμένων. Το πώς δηλαδή έχει αξιοποιηθεί η θέση της γυναίκας από τα πιο παλιά χρόνια έως σήμερα στις διάφορες θέσεις εργασίας στην ελληνική κοινωνία.

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1: ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΚΑΤΑ ΦΥΛΛΟ ΤΟ 1990**
**ΣΧΗΜΑΤΙΚΗ ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ**




Βάσει λοιπόν του διαγράμματος 1 συμπεραίνουμε ότι κατά το έτος 1990, σχεδόν πριν μία δεκαετία, προτιμούσαν τους άνδρες σε σύγκριση με τις γυναίκες για εργασία κατά 66%. Αυτό συνέβαινε για διάφορους λόγους που προαναφέρθηκαν σε προηγούμενα κεφάλαια όπως το ότι οι άνδρες προτιμούνταν σε πολλά επαγγέλματα λόγω της μυϊκής τους δύναμης κ.λ.π.

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑ ΑΝΕΡΓΟΙ ΤΑ ΕΤΗ 1981, 1991, 1995**




Πηγή : ΕΣΥΕ

Σύμφωνα με τον διάγραμμα 2 βλέπουμε ότι κατά το έτος 1981 που το σύνολο των ανέργων ανερχόταν στους 40.000 χιλιάδες το σύνολο των ανδρών που ήταν άνεργοι ήταν 15.000 χιλιάδες και το σύνολο των γυναικών που ήταν επίσης άνεργες ήταν 25.000 χιλιάδες. Παρατηρούμε ότι μετά από μία δεκαετία το σύνολο των ανέργων αυξάνεται και μάλιστα οι γυναίκες είναι σε μεγαλύτερο ποσοστό άνεργες. Το ίδιο ισχύει και κατά το 1995, που επίσης αυξάνεται το σύνολο των ανέργων και πάλι οι γυναίκες είναι σε μεγαλύτερο ποσοστό άνεργες από τους άνδρες. Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι για εργασία προτιμούνται οι άνδρες σε σύγκριση με τις γυναίκες κατά εκείνα έτη.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 1: ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΦΥΛΛΟ**
**ΈΤΗ:1996 - 1998**

| ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ[1] | 1996[1] | 1997[1] | 1998[2] |
|---|---|---|---|
| ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ | 8.770,10 | 8.859,40 | 8.720,20 |
| Άρρενες | 4.169,30 | 4.206,60 | 4.208,40 |
| Θήλυ | 4.600,90 | 4.652,80 | 4.511,80 |
| ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ | 4.318,30 | 4.294,40 | 4.445,70 |
| Άρρενες | 2.637,40 | 2.612,0 | 2.692,90 |
| Θήλυ | 1.680,90 | 1.682,40 | 1.752,80 |
| ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ | 3.871,90 | 3.854,10 | 3.967,20 |
| Άρρενες | 2.470,30 | 2.439,0 | 2.504,20 |
| Θήλυ | 1.401,60 | 1.415,10 | 1.463,0 |
| ΆΝΕΡΓΟΙ[3] | 446,40 | 440,4 | 478,50 |
| Άρρενες | 167,10 | 173,0 | 188,80 |
| Θήλυ | 279,30 | 267,30 | 289,80 |

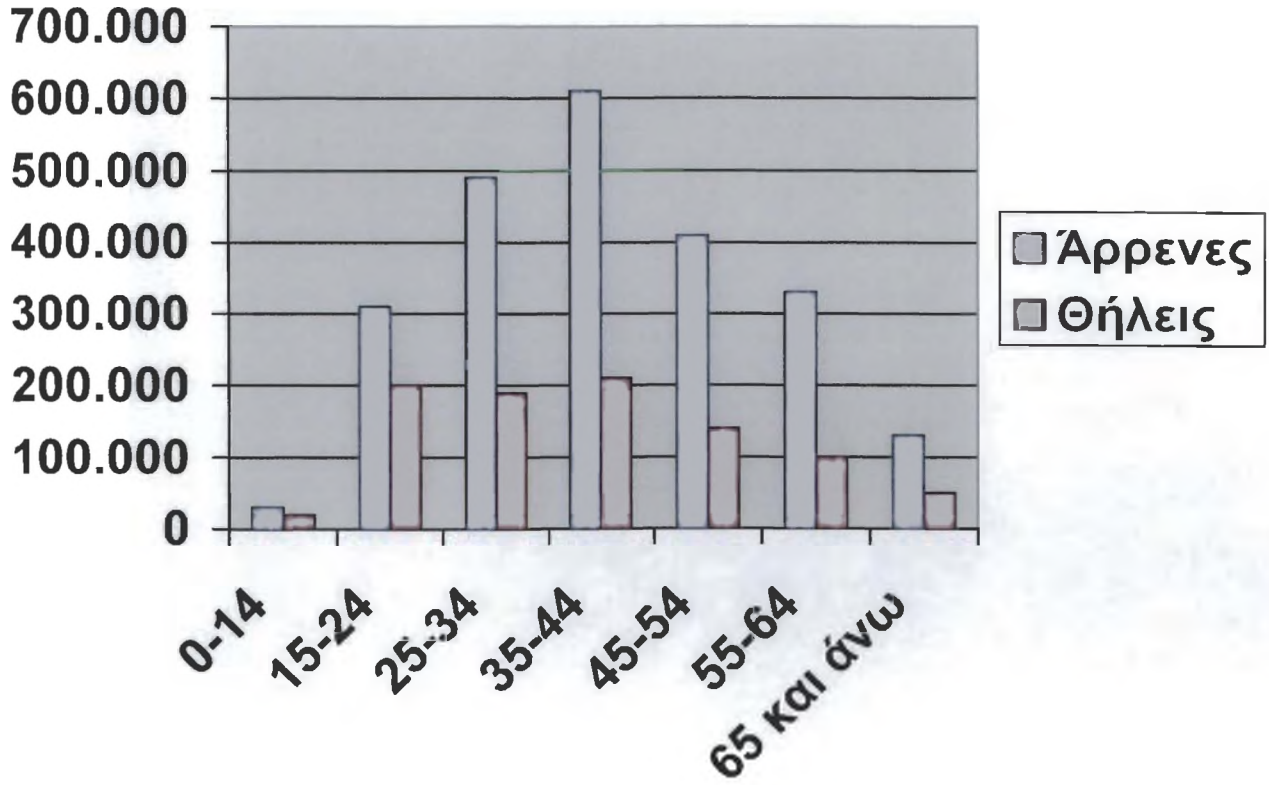
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ:

1. Ο πληθυσμός απασχόλησης (1996 και 1997) ήταν ≥14 ετών.
2. Για το έτος 1998, ο πληθυσμός απασχόλησης ήταν ≥15 ετών. Η εφαρμοσθείσα δε μέθοδος ήταν αυτή της Eurostat.

3. Άνεργοι είναι όσοι δεν έχουν κάποια απασχόληση, αναζητούν όμως εργασία, κάνοντας συγκεκριμένες ενέργειες και μπορούν να αναλάβουν αμέσως την εργασία, που τυχόν θα εύρισκαν. Οι άνεργοι δε, κατά το έτος 1999 ήταν σύμφωνα με τον Ο.Α.Ε.Δ. (22-11-1999): Ιούλιος 327.502, Αύγουστος 322.720, Σεπτέμβριος 314.032, Οκτώβριος 309.601.

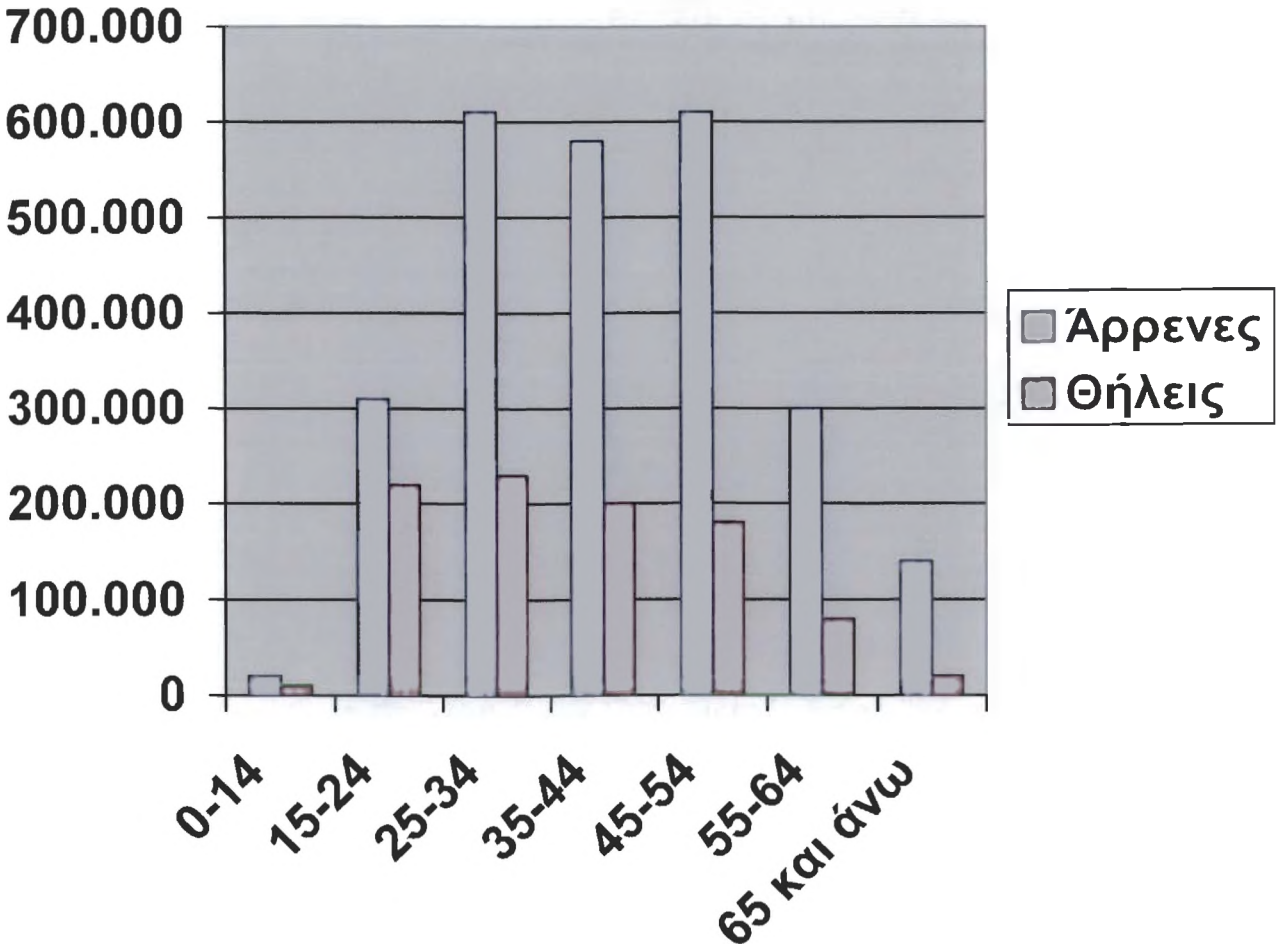
Καθώς παρατηρούμε τον πίνακα 1, συμπεραίνουμε ότι κατά τα τελευταία έτη, η αύξηση του εργατικού δυναμικού, οι απασχολούμενοι και ο απασχολήσιμος πληθυσμός, οφείλεται στην αισθητή ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας. Παρατηρούμε επίσης ότι οι άνεργες γυναίκες μειώνονται αισθητά κατά το έτος 1997, ενώ αντίστοιχα οι άνεργοι άνδρες αυξάνονται.

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3α :ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΕΝΕΡΓΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΚΑΤΑ ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ (ΑΠΟΓΡΑΦΗ 1971)**



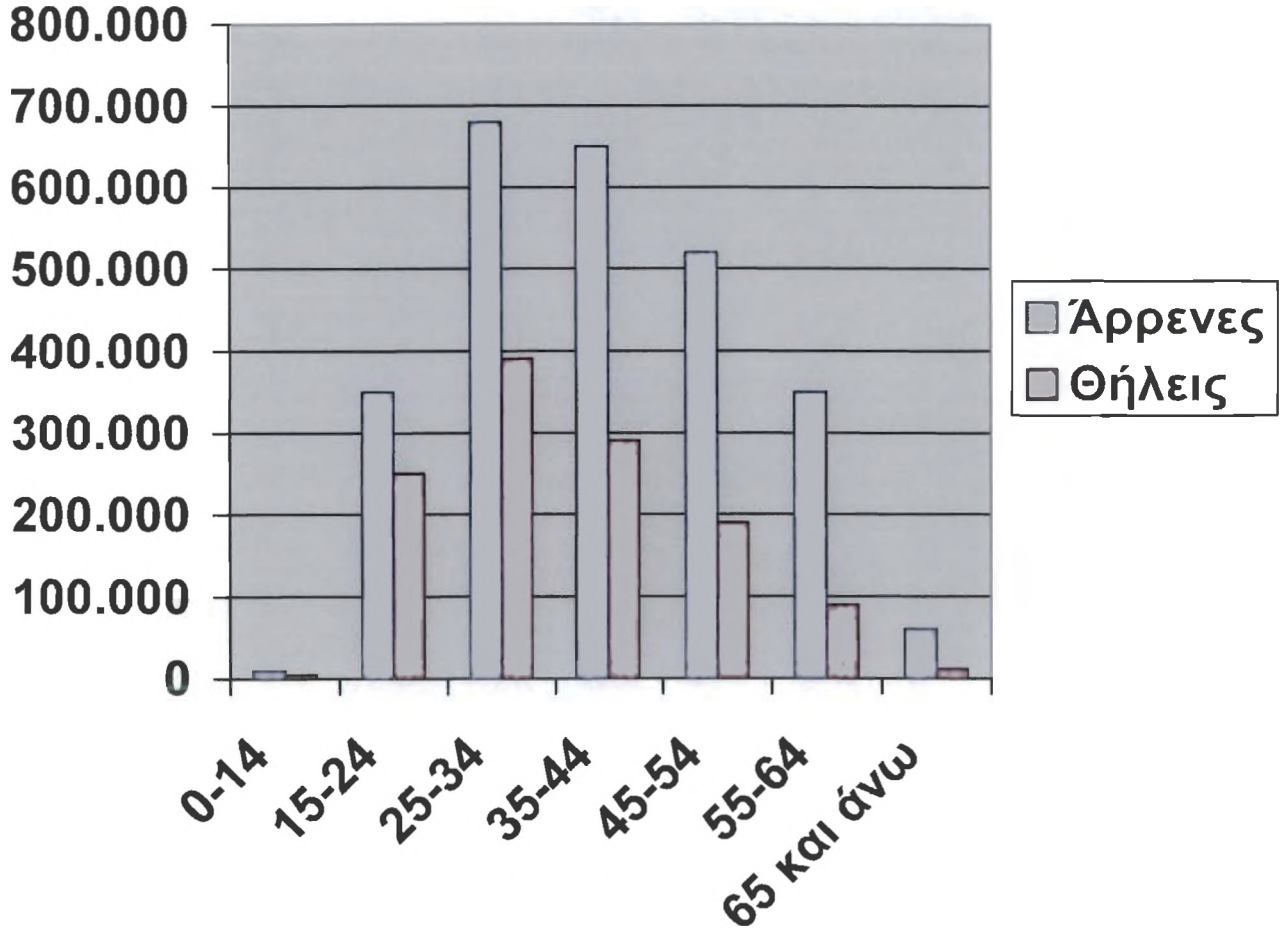

Πηγή : Απογραφές ΕΣΥΕ αντίστοιχων ετών.

**<u>ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3β</u> :ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΕΝΕΡΓΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΚΑΤΑ ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ (ΑΠΟΓΡΑΦΗ 1981)**




Πηγή : Απογραφές ΕΣΥΕ αντίστοιχων ετών.

**<u>ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3γ</u> :ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΕΝΕΡΓΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΚΑΤΑ ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ (ΑΠΟΓΡΑΦΗ 1991)**




Πηγή : Απογραφές ΕΣΥΕ αντίστοιχων ετών.

Στο διάγραμμα 3 απεικονίζεται η διάρθρωση του οικονομικά ενεργού πληθυσμού κατά ηλικία και φύλο. Από το ίδιο σχήμα είναι εμφανές ότι σταδιακά περιορίζεται η συμμετοχή στην παραγωγική διαδικασία ατόμων πάνω από τα 60 ή και τα 55 χρόνια, γεγονός που συνδέεται με την

πρωτόγνωρη σε διεθνή κλίμακα μείωση των ορίων συνταξιοδότησης, κυρίως σε προνομιούχους κλάδους του δημοσίου. Η εξέλιξη αυτή στερεί την οικονομία της χώρας από έμπειρα στελέχη που μπορούν να συμμετέχουν ενεργά και να προσφέρουν στην παραγωγική διαδικασία, ενώ δυναμιτίζει τα θεμέλια του ασφαλιστικού συστήματος και, κατά επέκταση, ολόκληρης της οικονομίας.

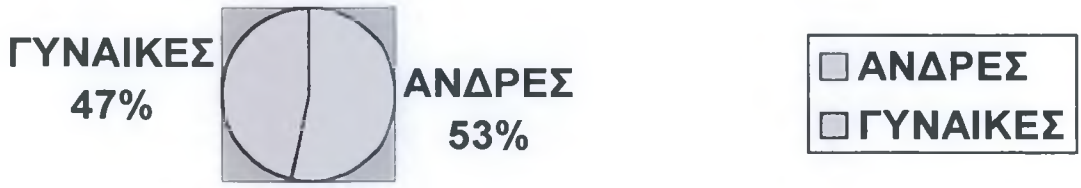
Όσο αφορά την συμμετοχή των γυναικών στην παραγωγική διαδικασία, όπως παρατηρείται και διεθνώς, το ποσοστό τους αυξάνει σημαντικά ανά δεκαετία. Αυτό οφείλεται κατά κύριο λόγο στην σημαντική αύξηση του τομέα των υπηρεσιών, όπου οι γυναίκες απασχολούνται σε μεγαλύτερη έκταση από ότι στον δευτερογενή τομέα. Η τάση διευρυνόμενης συμμετοχής των γυναικών στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό αποδίδεται επίσης στην αστικοποίηση του πληθυσμού, στην μείωση του μέσου μεγέθους της οικογένειας, στην αύξηση των οικογενειακών βαρών και αναγκών, καθώς και στο κλίμα κοινωνικής απελευθέρωσης που επικρατεί ιδιαίτερα από τα τέλη της δεκαετίας του 1960.

Η εξέλιξη αυτή φαίνεται να συγκρατείται στην διαδικασία του 1990 εξαιτίας της έλλειψης ευκαιριών απασχόλησης και της συνεχώς διογκούμενης ανεργίας. Όπως προκύπτει η αύξηση του ποσοστού της απασχόλησης των γυναικών είναι μεγαλύτερη από ότι αντίστοιχα των ανδρών, κάτι που παρατηρείται και σε άλλες χώρες. Από την αρχή της δεκαετίας του '90, όμως, σε όλες σχεδόν τις ευρωπαϊκές χώρες, όπως και στην Ελλάδα, η αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών παρουσιάζει κάμψη. Αυτό συνδέεται με την παρατεταμένη υφεσιακή φάση της ελληνικής οικονομίας και την συνακόλουθη παράταση των υψηλών τάσεων της ανεργίας. Η διαπίστωση αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική και, εφ' όσον δεν ανατραπεί στο μέλλον, θα έχει σοβαρές συνέπειες στην οικονομική αλλά και την κοινωνική πραγματικότητα της εποχής μας.

| ΠΙΝΑΚΑΣ 2 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ:ΚΑΤΑ ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ ΦΥΛΟ ΚΑΤΑΝΟΜΗ | | | | | | | |
| ΕΛΛΑΣ 1998 | | | | | | | |
| ΣΕ ΧΙΛΙΑΔΕΣ | | | | % ΚΑΤΑΝΟΜΗ | | | |
| ΗΛΙΚΙΑ | ΑΝΔΡΕΣ | ΓΥΝΑΙΚΕΣ | ΣΥΝ. | ΗΛΙΚΙΑ | ΑΝΔΡΕΣ | ΓΥΝΑΙΚΕΣ | ΣΥΝ. |
| 15-24 | 239 | 160 | 399 | 15-24 | 59,9 | 40,1 | 100 |
| 25-29 | 298 | 198 | 496 | 25-29 | 60,1 | 39,9 | 100 |
| 30-34 | 331 | 220 | 551 | 30-34 | 60,1 | 39,9 | 100 |
| 35-39 | 319 | 214 | 533 | 35-39 | 59,8 | 40,2 | 100 |
| 40-44 | 322 | 198 | 520 | 40-44 | 61,9 | 38,1 | 100 |
| 45-49 | 307 | 156 | 463 | 45-49 | 66,3 | 33,7 | 100 |
| 50-54 | 263 | 125 | 388 | 50-54 | 67,8 | 32,2 | 100 |
| 55-59 | 200 | 86 | 286 | 55-59 | 69,9 | 30,1 | 100 |
| 60-64 | 147 | 73 | 220 | 60-64 | 66,8 | 33,2 | 100 |
| 65 και άνω | 78 | 34 | 112 | 65 και άνω | 69,6 | 30,4 | 100 |
| | 2504 | 1464 | 3968 | | | | |

Στον πίνακα 2 (Απασχόληση:κατά ηλικία και φύλο κατανομή), παρατηρούμε ότι το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, είναι μικρότερο από το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών· και μέχρι την ηλικία των 39 χρόνων παραμένει σταθερό με μικρό ποσοστό αύξησης και καθώς μεγαλώνει η ηλικία, μειώνεται το ποσοστό απασχόλησης της, ενώ αντίστοιχα το ποσοστό των ανδρών αυξάνεται σε σημείο να είναι και διπλάσιο αυτό των γυναικών.

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4: ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΚΑΤΑ ΟΜΑΔΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑ ΦΥΛΛΟ**





Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού Ε.Σ.Υ.Ε. 1987

Στο διάγραμμα 4 βλέπουμε πολύ παραστατικά, ότι οι γυναίκες προτιμούν ή προτιμούνται κατά μεγάλο ποσοστό στον τομέα της παροχής υπηρεσιών, ενώ στους διευθυντές και ανώτερα διοικητικά στελέχη το ποσοστό τους είναι μόλις 13%.

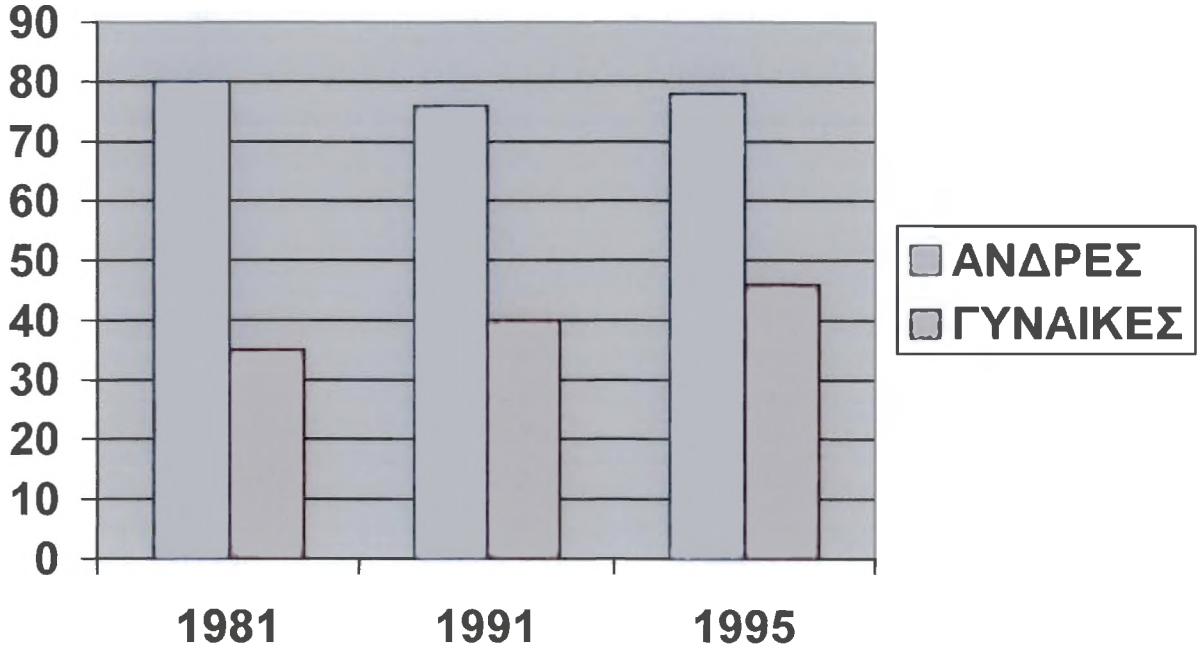
## ΠΙΝΑΚΑΣ 3: ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

| ΑΝΔΡΕΣ | ΣΥΝΟΛΟ | ΠΡΩΤ. ΤΟΜ. | ΠΟΣΟΣΤΟ | ΔΕΥΤ. ΤΟΜ. | ΠΟΣΟΣΤΟ | ΤΡΙΤ. ΤΟΜ. | ΠΟΣΟΣΤΟ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ΜΕ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΤΙΤΛΟ ΣΠΟΥΔΩΝ | 12,4 | - | - | 1,8 | 14,5% | 10,6 | 85,5% |
| ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΣΧΟΛΩΝ | 227,3 | 2,5 | 1,1% | 26 | 11,4% | 199 | 87,5% |
| ΦΟΙΤΗΣΑΝ Ή ΦΟΙΤΟΥΝ ΣΕ ΑΝ. ΣΧΟΛΗ | 12,3 | 0,4 | 3,3% | 1,9 | 15,4% | 9,8 | 79,7% |
| ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΑΝ.ΤΕΧΝ. ΣΧΟΛΩΝ | 113 | 2,7 | 2,4% | 37,4 | 33,1% | 72,9 | 64,5% |
| ΜΕ ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ ΜΕΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ | 413,5 | 23,4 | 5,7% | 133,7 | 32,3% | 256,2 | 62,0% |
| ΜΕ ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ ΓΥΜΝΑΣΙΟΥ | 226,4 | 28,8 | 12,7% | 105,8 | 46,7% | 91,8 | 40,5% |
| ΜΕ ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ | 1165,7 | 371,7 | 31,9% | 443,3 | 38,0% | 350,6 | 30,1% |
| ΔΕΝ ΤΕΛΕΙΩΣΑΝ ΣΤΟΙΧ. ΕΚΠΑΙΔ. | 160,8 | 86,3 | 53,7% | 39,1 | 24,3% | 35,4 | 22,0% |
| ΔΕΝ ΠΗΓΑΝ ΣΧΟΛΕΙΟ | 30,2 | 17,2 | 57,0% | 6,7 | 22,2% | 6,3 | 20,9% |

| ΓΥΝΑΙΚΕΣ | ΣΥΝΟΛΟ | ΠΡΩΤ. ΤΟΜ. | ΠΟΣΟΣΤΟ | ΔΕΥΤ. ΤΟΜ. | ΠΟΣΟΣΤΟ | ΤΡΙΤ. ΤΟΜ. | ΠΟΣΟΣΤΟ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ΜΕ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΤΙΤΛΟ ΣΠΟΥΔΩΝ | 2,7 | - | - | 0,4 | 14,8% | 2,3 | 85,2% |
| ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΣΧΟΛΩΝ | 133,7 | 0,3 | 0,2% | 5,2 | 3,9% | 128,3 | 96,0% |
| ΦΟΙΤΗΣΑΝ Ή ΦΟΙΤΟΥΝ ΣΕ ΑΝ. ΣΧΟΛΗ | 7,8 | - | - | 0,7 | 9,0% | 7,2 | 92,3% |
| ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΑΝ.ΤΕΧΝ. ΣΧΟΛΩΝ | 61,9 | 0,5 | 0,8% | 7,7 | 12,4% | 53,8 | 86,9% |
| ΜΕ ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ ΜΕΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ | 228,3 | 7,1 | 3,1% | 44,8 | 19,6% | 176,5 | 77,3% |
| ΜΕ ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ ΓΥΜΝΑΣΙΟΥ | 59,6 | 8 | 13,4% | 20,2 | 33,9% | 31,6 | 53,0% |
| ΜΕ ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ | 543,3 | 275,2 | 50,7% | 116,2 | 21,4% | 151,9 | 28,0% |
| ΔΕΝ ΤΕΛΕΙΩΣΑΝ ΣΤΟΙΧ. ΕΚΠΑΙΔ. | 143,2 | 99,8 | 69,7% | 12,8 | 8,9% | 28,1 | 19,6% |
| ΔΕΝ ΠΗΓΑΝ ΣΧΟΛΕΙΟ | 57,4 | 46,6 | 81,2% | 3,8 | 6,6% | 7 | 12,2% |

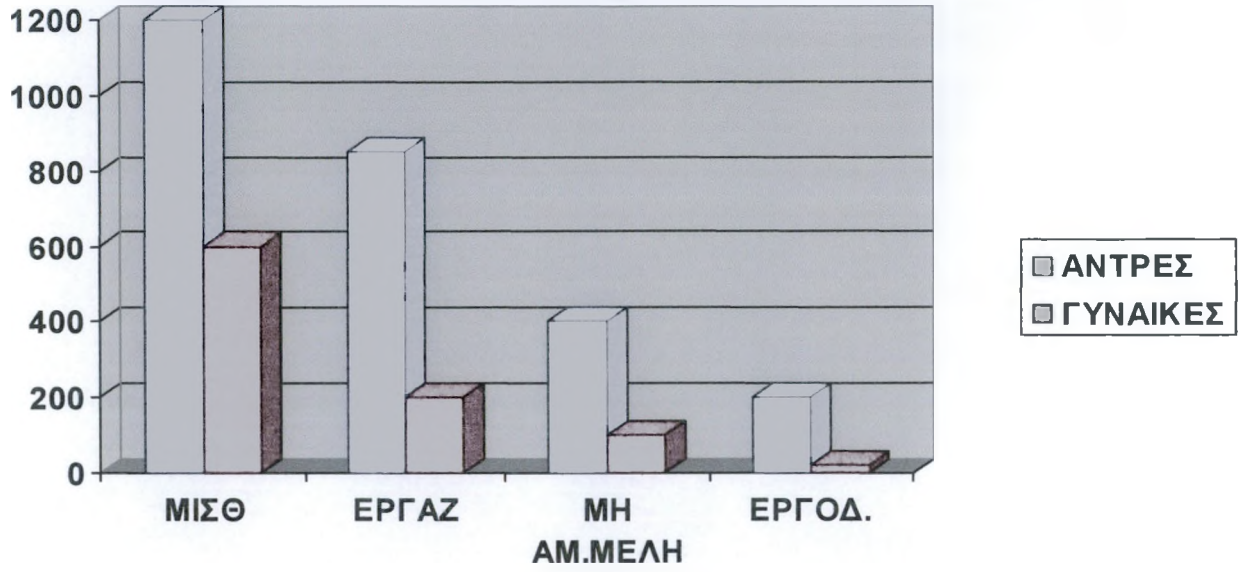
Συμπεραίνουμε λοιπόν βάσει του πίνακα, ότι οι άνδρες με ανώτατη και ανώτερη εκπαίδευση απασχολούνται, κατά μεγαλύτερο ποσοστό, στο δευταρογενή τομέα, ενώ οι γυναίκες με την ανάλογη εκπαίδευση, περισσότερο στον τριτογενή τομέα. Στον πρωτογενή τομέα, τα ποσοστά απασχόλησης είναι πολύ μικρά και για τα δύο φύλλα. Επίσης οι άνδρες εργαζόμενοι με κατώτατα επίπεδα εκπαίδευσης, έχουν μεγαλύτερο ποσοστό απασχόληση στον δευτερογενή τομέα και μικρότερο στον πρωτογενή.

## ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5 : ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΝΑ ΦΥΛΛΟ ΤΑ ΕΤΗ 1981,1991,1995




Στους οικονομικούς – κοινωνικούς παράγοντες που διαμορφώνουν την σύγχρονη μορφή του ελληνικού συστήματος των εργασιακών σχέσεων συγκαταλέγεται η είσοδος των γυναικών στην μισθωτή και γενικότερα στην αμειβόμενη εργασία. Παρατηρούμε στο διάγραμμα 5 μια πρώτη καταγραφή για την περίοδο 1991-1995 που δείχνει ότι η σημαντική αύξηση της απασχόληση οφείλεται στην αύξηση της γυναικείας απασχόληση. Η αναλογία στις νέες θέσεις εργασίας είναι 1 άνδρας: 3,2 γυναίκες. Αυτή η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης είχε αρχίσει στο διεθνές περιβάλλον από το 1960, ενώ αντίθετα στην Ελλάδα μόνο στην δεκαετία του 1980 παρουσιάστηκε ανάλογη εξέλιξη.

## ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6 : ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΚΑΤΑ ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑ ΦΥΛΛΟ




Πηγή : Έρευνα απασχόλησης εργατικού δυναμικού ΕΣΥΕ

Από το διάγραμμα 6 βλέπουμε ότι το ποσοστό των μισθωτών γυναικών είναι περίπου ανάλογο με το ποσοστό συμμετοχής στο σύνολο των απασχολούμενων. Οι γυναίκες εργαζόμενοι για δικό τους λογαριασμό και οι γυναίκες εργοδότες αποτελούν πολύ μικρό ποσοστό, σε σχέση με το σύνολο αυτών των δύο κατηγοριών. Αντίθετα, οι γυναίκες μη αμοιβόμενα μέλη αποτελούν πολύ μεγάλο ποσοστό, σχεδόν σε τετραπλάσιο ποσοστό έναντι των ανδρών, πράγμα που έρχεται σε πλήρη αντίθεση με το ποσοστό του στο σύνολο των απασχολουμένων.

## ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7 : ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑ ΦΥΛΛΟ


Πηγή : Έρευνα απασχόλησης εργατικού δυναμικού ΕΣΥΕ

Στο διάγραμμα 7 βλέπουμε τους κλάδους απασχόλησης που προτιμούν οι γυναίκες. Έτσι, οι γυναίκες τεχνίτες και εργάτες είναι πολύ λίγες. Αυτό δικαιολογείται από το ότι οι δουλειές αυτές απαιτούν αρκετή μυϊκή δύναμη. Στους επιστήμονες, ελεύθερους επαγγελματίες, εμπόρους και πωλητές, οι γυναίκες έχουν μια αρκετά ικανοποιητική συμμετοχή. Οι γυναίκες υπάλληλοι γραφείου είναι περίπου όσες και οι άνδρες, αφού αυτή η απασχόληση δεν απαιτεί μεγάλη εξειδίκευση ούτε μυϊκή δύναμη.

# ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Φτάνοντας στο τέλος αυτής της εργασίας, διαπιστώνουμε ότι σημαντικές αλλαγές πραγματοποιήθηκαν σχετικά με την αξιοποίηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού από τις ελληνικές επιχειρήσεις.

Είδαμε ότι ως προς τη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στο εργατικό μας δυναμικό, το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών είναι σε όλους τους τομείς τουλάχιστον διπλάσιο του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών. Τα ποσοστά αυτά φανερώνουν ότι η εργαζόμενη γυναίκα αντιμετωπίζει στην χώρα μας αρκετά προβλήματα κατά την είσοδό της στην αγορά εργασίας κι' αυτό γιατί υπάρχουν ακόμη προκαταλήψεις στην ελληνική κοινωνία που οδηγούν σε άνισες ευκαιρίες εξέλιξης των γυναικών.

Οι διαθέσιμες πηγές στατιστικών δεδομένων για την αγορά εργασίας δεν είναι δυνατόν να αποτυπώσουν την πλήρη εικόνα της αγοράς εργασίας. Όμως ορισμένες ενδιαφέρουσες εμπειρικές ενδείξεις τεκμηριώνουν την φύση και την ουσία του πλέγματος της ιεραρχίας πάνω στο οποίο χτίζεται το υπόδειγμα της κατάτμησης της αγοράς εργασίας και της εργασιακής δύναμης.

Όπως προκύπτει από την αποτύπωση της αγοράς εργασίας με βάση τα στατιστικά δεδομένα και τα μορφολογικά στοιχεία του εργατικού δυναμικού που παρουσιάστηκαν πιο πάνω, το κυρίαρχο πρόβλημα των οικονομιών της Ευρώπης είναι η συνεχιζόμενη ανεργία. Διαπιστώθηκε επιπλέον η άνιση κατανομή των 16 εκατομμυρίων ανέργων στα κράτη μέλη ενώ για την Ελλάδα επισημάνθηκε η εντυπωσιακή αύξηση της ανεργίας, η οποία εκτιμήθηκε με βάση τα προσωρινά στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού τη παρελθούσης δεκαετίας. Η δυσμενής αυτή εξέλιξη, η οποία άλλωστε είναι αντιληπτή από την αδιάψευστη καθημερινή πραγματικότητα, πρέπει να αποδοθεί στην παρατεταμένη περιοριστική πολιτική που ασκήθηκε κατά τα τελευταία χρόνια.

Η ανεργία σε όλα τα κράτη μέλη πλήττει επιλεκτικά τους νέους και τις γυναίκες. Ιδιαίτερα στην Ελλάδα η ανεργία των γυναικών αναμένεται να φτάσει στο 15% του εργατικού δυναμικού.

Με την ανάλυση των πιο πρόσφατων στοιχείων της ΕΣΥΕ διαπιστώθηκε ότι η αλματώδης άνοδος της αστικότητας του ελληνικού πληθυσμού είχε σαν

αποτέλεσμα την αποστελέχωση της υπαίθρου από την μια μεριά και τη συσσώρευση των νεοτέρων ατόμων στα μεγάλα αστικά κέντρα από την άλλη. Επακόλουθο αυτής της αρνητικής εξέλιξης ήταν η υπερπροσφορά εργασίας, που οδήγησε στην ανεργία ενός σεβαστού ποσοστού του εργατικού δυναμικού κι ιδιαίτερα στην ανεργία των νέων με μεγαλύτερη ποσοστιαία συμμετοχή των γυναικών.

Η αύξηση της παρουσίας των γυναικών σε μη παραδοσιακά "γυναικεία" επαγγέλματα αποτελεί μέλημα της κοινοτικής πολιτικής. Τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης γυναικών στα κράτη-μέλη πρέπει να προσανατολίζονται σε μη παραδοσιακά "γυναικεία" επαγγέλματα, σύμφωνα με τις κατευθύνσεις των φορέων της αντίστοιχης πολιτικής της ΕΟΚ.

Ο νομοθέτης τόσο ο συνταγματικός όσο και ο κοινός πήρε μια νέα εκσυγχρονισμένη μορφή και άρχισε να αντιμετωπίζει τη γυναίκα όπως και τον άνδρα, σαν "ίσο προς ίσο" , τόσο μέσα στο σπίτι (οικογένεια) όσο και έξω από αυτό (παραγωγή).

Βλέπουμε ότι βάση των Διεθνών Συμβάσεων και των διακηρύξεων περί ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των νόμων που έχουν εκσυγχρονισθεί βοηθούνται οι γυναίκες και εξασφαλίζεται για αυτές μια ελεύθερη πρόσβαση σε κάθε επάγγελμα, διότι η γυναικεία απασχόληση αποτελεί ζωτικό και σημαντικό παράγοντα κάθε οικονομίας και ειδικότερα της ελληνικής οικονομίας.

Οπότε καταλήγουμε ότι οι άνδρες και οι γυναίκες μπορεί να διαφέρουν μεταξύ τους ως προς το στυλ, τον τρόπο προσέγγισης των διαφόρων θεμάτων ή την απόδοση αλλά στα πεδία δράσης όπου μπορεί να κινηθεί η γυναίκα σαν άνθρωπος, είναι το ίδιο με τον άνδρα.

# ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

## Α. ΕΛΛΗΝΙΚΗ


Βουτυράς Σταύρος, (1981), Η Γυναίκα στη Μισθωτή Εργασία, Εκδόσεις Παπαζήση

Γυναίκα Και Επιχειρείν – Η Γυναικεία Επιχειρηματικότητα Είναι Κλειδί Γνώσης Και Ανάπτυξης, ΕΞΠΡΕΣ, Δεκέμβριος 2001

Δουλκέρη Τέσσα, (1986), Η Συμμετοχή της Ελληνίδας στην Οικογένεια και στην Εργασία, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σακκούλα, Αθήνα-Κομοτηνή

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, (2005), Η Ελληνική Οικονομία Και Απασχόληση, Εκδόσεις Καμπύλη

Κατσανέβας Θόδωρος, (2001), Οικονομική της Εργασίας και Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Α. Σταμούλη, Αθήνα

Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου Σοφία, (1985), Οι Διεθνής Συμβάσεις Εργασίας στην Ελληνική Έννομη Τάξη, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σακκούλα, Αθήνα-Κομοτηνή

Λύτρας Περικλής, (1992)Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα

Μάρδας Γιώργος Δημ., (2000), Κοινωνική Πολιτική Εκπαίδευση και Οικονομία, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα

Νικολάου-Σμοκοβίτη Λ., (1999), Βασικές Αρχές Δικαίου και Διοίκησης-Εργασιακές Σχέσεις, Ελληνικό Ανοιχτό Πανεπιστήμιο Πάτρας

Παζαρζή Νίνα, Η Γυναικεία Απασχόληση Στην Ελλάδα, αδημοσίευτη διδακτορική διατριβή στο Παν/μιο Πειραιώς, 1991

Πατρώνης Βασίλης, (1995), Διεύθυνση Συνεταιριστικών Οργανώσεων Και Επιχειρήσεων ΙΙ, Μεσολόγγι (διδακτικές σημειώσεις)

Πολίτης – Στεργίου Βαγγ., (1994), Διεύθυνση Συνεταιριστικών Οργανώσεων Και Επιχειρήσεων Ι, Μεσολόγγι (διδακτικές σημειώσεις)

Σακέλλης Ιωάννης, (2001), Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου, Αθήνα

Τασοπούλου Ελένη, (2000), Εργασιακές Σχέσεις, Μεσολόγγι (διδακτικές σημειώσεις)

Τζωρτζάκης Κώστας, Τζωρτζάκη Αλεξία, Πετρώφ Γιάννης, (2002), Μάρκετινγκ-Μάνατζμεντ. Η Ελληνική Προσέγγιση, Εκδόσεις Rosili

Φύλακτος Δημ., (2001), Σημειώσεις Εποπτεία Προσωπικού, Μεσολόγγι (διδακτικές σημειώσεις)

Υδρία, Εγκυκλοπαίδεια, Εκδόσεις Τέσσερα Έψιλον, Αθήνα 1991

## Β. ΞΕΝΗ

Sitterly Connie, (2002), Η Γυναίκα Μάνατζερ, Εκδόσεις Κριτική, μτφρ Σερδάρη Βάλια