

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ
ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΕΕ.
ΑΙΤΙΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ**

ΚΟΥΤΡΟΥΜΠΑ ΔΗΜΗΤΡΑ ΑΜ 16134

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ: ΑΝΔΡΙΑΚΟΠΟΥΛΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ

Copyright © 2017

Δήμητρα Κουτρούμπα

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος, All Rights Reserved

Ευχαριστίες

Στο σημείο αυτό θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τους γονείς μου, των οποίων η στήριξη και η συμπαράσταση αποτελούν για εμένα συνεχή πηγή έμπνευσης. Αυτή η εργασία είναι τόσο δικό μου όσο και δικό τους έργο, γιατί είναι οι πρώτοι που μου καλλιέργησαν την περιέργεια και η στάση ζωής των οποίων μου ενέπνευσε την αμφισβήτηση προς όφελος δικό μου και των γύρω μου.

Μεγάλες ευχαριστίες για τη συμβολή τους θα ήθελα ακόμα να αποδώσω στον αρχικό εισηγητή της εργασίας αυτής Δρ. Ηλιόπουλο Παναγιώτη, ο οποίος με καθοδήγησε βιβλιογραφικά καθώς και τον εισηγητή και καθηγητή μου Παναγιώτη Ανδριακόπουλο για την καθοδήγηση στην ολοκλήρωση της εργασίας αυτής.

Περίληψη

Παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες διαχρονικά συμμετείχαν με την εργασία τους σε μεγάλο ποσοστό στον παραγόμενο πλούτο σε κάθε αγροτική οικονομία, ο οικονομικός τους ρόλος και σημασία παρέμειναν στην κοινωνική συνείδηση δευτερευούσης σημασίας και πίσω από τον βιολογικό τους ρόλο. Την αυθαίρετη σύνδεση του βιολογικού με του κοινωνικού τους ρόλου κατόρθωσαν να αποτινάξουν σταδιακά στη διάρκεια των τελευταίων 150 χρόνων, καθώς οι βιομηχανικές επαναστάσεις και η μεταβιομηχανική οικονομία, δημιούργησαν τους όρους απελευθέρωσης των γυναικών από τον οίκο και της εξουσιαστικής σχέσης των ανδρών (σε πρακτικό αλλά και θεσμικό επίπεδο).

Η είσοδος των γυναικών σε έμμισθες υπηρεσίες και η χειραφέτησή τους προκάλούσε, αλλά και συνεχίζει να προκαλεί, την κοινωνική ιεραρχία και την ιεράρχηση των φύλων, ενώ ο αγώνας για ουσιαστική ισότητα των φύλων δεν έχει ολοκληρωθεί ακόμα, κάτι που τονίζεται στις εκθέσεις Διεθνών Οργανισμών και αναδεικνύεται από τις στατιστικές.

Οι γυναίκες συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν δυσκολίες πρόσβασης στην εκπαίδευση και την εργασία, που πηγάζουν από την αναπαραγωγή κοινωνικών στερεοτύπων για τον κοινωνικό ρόλο του φύλου, αλλά και από αντικειμενικούς παράγοντες όπως είναι η αδυναμία συμφιλίωσης του οικογενειακού και επαγγελματικού βίου.

Οι στατιστικές δείχνουν ότι ο απόηχος της ιεράρχησης των φύλων του παρελθόντος δημιουργεί εμπόδια, ανισότητες και διακρίσεις κατά των γυναικών στον εργασιακό χώρο που αντιμετωπίζουν περιορισμένες προοπτικές ανέλιξης, μεγαλύτερη ανασφάλεια στην εργασία, συχνότερα και μεγαλύτερα διαστήματα ανεργίας, αυξημένα προβλήματα επανένταξης τους στην αγορά εργασίας.

Καθώς τα περισσότερα από τα παραπάνω προβλήματα των γυναικών προκύπτουν, όχι από αντικειμενικούς παράγοντες, αλλά από κοινωνικές πραγματικότητες οι οποίες είναι πολύ δύσκολο να διαμορφώσουν ένα περιβάλλον ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες, Διεθνείς Οργανισμοί και Φορείς έχουν αναλάβει δράσεις προς τη λείανση των ανισοτήτων αυτών, αλλά και της ενημέρωσης του γενικού πληθυσμού πάνω στα δικαιώματα των ανθρώπων, ανεξαιρέτως φύλου, ώστε σε κάποιο μέλλον να εξαλειφθούν οι συνθήκες οι οποίες έκαναν απαραίτητη της ίδρυσή τους.

Λέξεις κλειδιά: Γυναικεία ανεργία, ισότητα των φύλων, έμφυλες διακρίσεις, γυναικεία εργασία, ευπαθείς ομάδες, μισθολογικές ανισότητες,

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες.....	2
Περίληψη.....	3
Λέξεις κλειδιά:.....	3
Περιεχόμενα.....	4
Εισαγωγή.....	6
Κεφ. 1: Γυναικεία Απασχόληση και Ανεργία.....	10
1.1 Γενικές Διαπιστώσεις.....	10
1.2 Ανισότητες Λόγω Φύλου στην Αγορά Εργασίας.....	12
1.2.1 Ανεργία και Εργασιακή Αποζημίωση.....	12
1.2.2 Σύγκρουση Οικογενειακών και Επαγγελματικών Ρόλων.....	13
1.2.3 Κάθετη και Οριζόντια Κατάτμηση της Αγοράς Εργασίας.....	15
1.2.4 Άμεσες Έμφυλες Διακρίσεις στην εργασία.....	16
1.3 Συμπεράσματα Κεφαλαίου.....	17
Κεφ. 2 ^ο : Συγκριτική Ανάλυση των όρων Γυναικείας Εργασίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη μέχρι τα μέσα του 20 ^ο Αιώνα.....	19
2.1 Γυναικεία απασχόληση και οικονομικές πρακτικές στα μέσα του 20 ^{ου} αιώνα.....	22
2.2 Η παιδική εργασία.....	25
2.3 Συμπεράσματα Κεφαλαίου.....	27
Κεφ. 3 ^ο : Σύγχρονες Εξελίξεις στην Ανεργία σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Επίπεδο (ΕΕ-19, ΕΕ-28).....	29
3.1 Τελευταία Στοιχεία της Νεανικής Ανεργίας στην Ε.Ε.....	33
3.2 Τάσεις της Ανεργίας στην Ε.Ε.....	35
3.3 Εξέλιξη της νεανικής ανεργίας στην Ε.Ε., 2000-2017.....	37
3.4 Τάσεις της ανδρικής και της γυναικείας ανεργίας.....	41
Κεφ. 4 ^ο : Ευρωπαϊκές Στρατηγικές Καταπολέμησης της Ανεργίας.....	49
4.1 Αντιμετώπιση της Ανεργίας με έμφαση στην Γυναικεία Ανεργία.....	49
4.2 Πολιτικές και Δράσεις για την Ισότητα των Φύλων στην Οικονομία και την Εργασία στην ΕΕ.....	52
4.2 Αντιμετώπιση της γυναικείας ανεργίας σε Ελλάδα και Ε.Ε.....	53
5. Συμπεράσματα.....	56
Βιβλιογραφία.....	60
Ελληνική Βιβλιογραφία.....	60
Διεθνής Βιβλιογραφία.....	61

Εισαγωγή

Κατά τη διάρκεια του 20^{ου} αιώνα παρατηρήθηκε η μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας, μία τάση που είχε ξεκινήσει ήδη από τα τέλη του 19^{ου} αιώνα. Μέχρι τότε εργάζονταν σε αγροτικές και οικοτεχνικές υπηρεσίες, συνεισφέροντας στο οικογενειακό εισόδημα, αλλά η αξία αυτής της εργασίας δεν υπολογιζόταν, καθώς δεν αμοιβόταν με μισθό ή το εισόδημα αυτό προσμετρούταν στο ανδρικό, καθώς οι ίδιες θεσμικά και παραδοσιακά δεν λάμβαναν οικονομικές αποφάσεις. Συνήθως η περίοδος του εργασιακού τους βίου ήταν μικρή, μέχρι το γάμο τους στις περισσότερες περιπτώσεις, οπότε και αναλάμβαναν αποκλειστικά τη διαχείριση του οίκου. Στη διάρκεια όμως του περασμένου αιώνα αυξήθηκε το ποσοστό των γυναικών στην Ευρώπη που εργάζονταν και μετά το γάμο από 12% το 1920 σε 45% το 1970 και 70% στις αρχές του 21^{ου} αιώνα (Τσαούση, 2006).

Αν και η παρουσία των γυναικών στην αγορά εργασίας σταδιακά αυξάνεται, υπάρχουν χαρακτηριστικά τα οποία παραμένουν αναλλοίωτα και που αναδεικνύουν το θέμα μιας γενικευμένης και συστημικής ανισότητας σε βάρος των γυναικών. Το πρώτο από αυτά τα χαρακτηριστικά και το οποίο θα ερευνήσουμε σε ιστορική και συγκριτική βάση είναι ο διαφορετικός τρόπος που πλήττει η ανεργία τις γυναίκες, καθώς παρατηρείται ότι όσο αυξάνεται το γυναικείο εργατικό δυναμικό, αυξάνεται ανάλογα και το ποσοστό ανεργίας του, ενώ σε περιόδους ύφεσης το γυναικείο ποσοστό ανεργίας αυξάνεται δυσανάλογα προς το αντρικό. Η μακροχρόνια ανεργία επίσης πλήττει με πολύ μεγαλύτερη συχνότητα τις γυναίκες, ενώ τίθενται και ζητήματα που αφορούν τη συχνότερη ανασφάλιστη εργασία των γυναικών. Για τα παραπάνω ζητήματα που η απάντησή τους δεν είναι προφανής, θα διερευνηθεί ο ρόλος των κοινωνικών στάσεων, του είδους και της ποσότητας εργασίας που προσφέρουν οι γυναίκες, οι διαφορές της εργασίας αυτής με την ανδρική που αιτιολογεί τις διακρίσεις. Ιστορικά υπήρχαν μικρότερες δυνατότητες πρόσβασης στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση για τις γυναίκες. Αν και σήμερα αυτή η τάση έχει αντιστραφεί και σε αρκετές χώρες καταγράφεται μεγαλύτερη είσοδος γυναικών από ότι αντρών σε πανεπιστήμια και κολλέγια, γίνεται με τους ίδιους όρους με τους άνδρες, ή υπάρχουν διαχωρισμοί που θα μπορούσαν να αιτιολογήσουν τα μικρότερα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών και την μικρότερη αμοιβή που λαμβάνουν στο μέλλον; Καθώς οι γυναίκες σπάνια αναλαμβάνουν υψηλές διοικητικές θέσεις και συνωστίζονται στα μικρομεσαία κλιμάκια, υπάρχουν διαφορές στην εκπαίδευση που

λαμβάνουν οι οποίες λειτουργούν ως τροχοπέδη στην επαγγελματική τους ανέλιξη ή θα πρέπει να αναζητηθούν αλλού οι όποιες διαφορές; Τα παραπάνω θέματα έχουν απασχολήσει αρκετούς ερευνητές από τους κλάδους των οικονομικών, της κοινωνιολογίας και τις στατιστικής και σε πολλές χώρες και όλοι έχουν δείξει έναν προβληματισμό για την ανθεκτικότητα που επιδεικνύει η γυναικεία ανεργία, ανεξάρτητα από το χώρο ή την φάση του οικονομικού κύκλου. Δεδομένης της μείωσης του ρόλου του οικογενειακού προστατευτικού ιστού στη σύγχρονη οικονομία, θα πρέπει να αναζητηθούν τα αίτια και να προταθούν λύσεις, ώστε η κοινωνία να μην λειτουργεί σε δύο ταχύτητες με διαχωριστικό το φύλο. Οι δύο αυτές ταχύτητες επισημαίνουν την ανισότητα των δύο φύλων που επηρεάζεται με ένα πλαίσιο σύνθετων διακρίσεων, επιλογών και στερεοτύπων της γυναικείας παρουσίας στην οικονομία και την κοινωνία.

Αν όμως οι γυναίκες και οι άντρες έχουν απεκδυθεί τους ρόλους προστάτη και προστατευομένου, πώς μπορούν να δικαιολογηθούν κοινωνικά/οικονομικά και να αναπαράγονται παραδοσιακές συμπεριφορές στην αγορά εργασίας, ειδικά καθώς οι μονογονεϊκές οικογένειες και τα νοικοκυριά που έχουν ως αρχηγό αυξάνονται;

Η εργασία αυτή θα επιχειρήσει την εμπειρική και θεωρητική διερεύνηση των κύριων παραγόντων που μπορούν να επηρεάσουν τη γυναικεία ανεργία στην Ελλάδα και την ΕΕ, καθώς και τους παράγοντες που επηρεάζουν την ανισότητα των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο, καθώς συνθήκες εργασίας και ανεργία είναι αλληλένδετα. Θα ξεκινήσουμε με την υπόθεση ότι το διακριτό φαινόμενο της γυναικείας ανεργίας σχετίζεται στο γενικό πλαίσιο της γυναικείας παρουσίας στην κοινωνία και την οικονομία. Η μελέτη μας θα γίνει σε μία προσπάθεια απεικόνισης του πλαισίου στο οποίο διαμορφώνεται η γυναικεία ανεργία και οι διαφορές της προς τη γενική ανεργία.

Αναφορικά με τις έμφυλες ανισότητες στα θέματα εργασίας, και παρά την αύξηση των γυναικών σε όλους τους επιμέρους τομείς της οικονομίας, παρατηρείται ένα μισθολογικό χάσμα εις βάρος των γυναικών, πέρα από μία σαφή και αυταπόδεικτη κατάτμηση της αγοράς εργασίας σε γυναικεία και ανδρικά επαγγέλματα. Ποίοι είναι οι ιδεολογικοί, κοινωνικοί και οικονομικοί λόγοι που διαμορφώνουν αυτές τις διαφοροποιήσεις, από τη στιγμή που στερεοτυπικές αναφορές σχετικά με τις διαφορετικές ικανότητες των δύο φύλων έχουν καταρριφθεί εδώ και δεκαετίες; Ποιές είναι οι πολιτικές που θα μπορούσαν να αναστρέψουν αυτές

τις αντιλήψεις και ποιές παρεμβάσεις και πρωτοβουλίες που έχει αναλάβει η Πολιτεία και η Ε.Ε. για το σκοπό αυτό;

Για τη διερεύνηση των παραπάνω ερωτημάτων η μελέτη θα προσπαθήσει να απαντήσει σε ένα ιστορικό και συγκριτικό επίπεδο, λαμβάνοντας τόσο βιβλιογραφικές αναφορές, όσο και επεξεργαζόμενοι στατιστικά στοιχεία διεθνών Οργανισμών, όπως η Eurostat, UNICEF, ILO, αλλά και εκθέσεις Διεθνών Οργανισμών που ασχολούνται με θέματα ισότητας των δύο φύλων.

Στο πρώτο κεφάλαιο ασχολούμαστε με το θεωρητικό πλαίσιο των χαρακτηριστικών της γυναικείας εργασίας, τους περιορισμούς που τίθενται από το κοινωνικό περιβάλλον και τον τρόπο που στερεοτυπικές συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο δημιουργούν, αναπαράγουν και μεγενθύνουν την έμφυλη ανισότητα.

Στο δεύτερο κεφάλαιο επιχειρείται μία ιστορική συγκριτική ανάλυση των πολλαπλών γυναικείων ρόλων στη βιομηχανική οικονομία του 19^{ου} και 20^{ου} αιώνα, τις αλλαγές στους όρους εργασίας τους, καθώς η οικονομία εξελίσσεται και αρχίζουν να καθιερώνονται οι εγχρήματες σχέσεις και σημειώνεται η έξοδος της γυναίκας από τον οίκο. Η περίοδος αυτή χαρακτηρίζεται από την δημιουργία των σύγχρονων όρων της γυναικείας εργασίας και αποτελεί την απαρχή της σύγχρονης μορφής διάκρισης κατά των γυναικών στον εργασιακό και κοινωνικό τους ρόλο, αλλά σημειώνονται και οι πρώτες αντιδράσεις αναφορικά με το δικαίωμα αυτοπροσδιορισμού τους, που δεν είναι διάφορο από το εξ αρχής δικαίωμά τους στην εργασία και την ίση αμοιβή.

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα στατιστικά ευρύματα των Διεθνών Οργανισμών που αναφέρονται στην πορεία της γυναικείας ανεργίας και των όρων εργασίας της. Θεωρήσαμε σημαντικό στο τμήμα αυτό να συμπεριλάβουμε τα στοιχεία που αναφέρονται στην νεανική, την μακροχρόνια και την γενική ανεργία στις χώρες της Ε.Ε. με σκοπό να εξαχθούν αντικειμενικά συμπεράσματα που θα προκύπτουν από τη θέση της γυναικείας εργασίας σε κάθε κατηγορία, αλλά και για να είμαστε σε θέση να κατανοήσουμε το πραγματικό μέγεθος των διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες στον εργασιακό χώρο, αλλά και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν σήμερα στο να ενταχθούν σε αυτόν, με τρόπο που θα τους επιτρέπει την εκπλήρωση του συνόλου των αναγκών τους.

Τέλος στο τέταρτο κεφάλαιο αναφερόμαστε στο στρατηγικό σχεδιασμό της Ε.Ε. αναφορικά με την άμβλυνση των ανισοτήτων και την ενίσχυση των προσπαθειών για ουσιαστική ισότητα των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο, αλλά και τους κοινωνικούς ρόλους που αναλαμβάνουν. Ο Στρατηγικός αυτός σχεδιασμός που είναι

αποτέλεσμα Διεθνών Συμβάσεων προσπάθει να καλύψει ένα μεγάλο εύρος στην καταπολέμηση των ανισοτήτων, κατά ευπαθών κοινωνικών ομάδων, αλλά και των γυναικών ειδικότερα. Οι Συμβάσεις αυτές που έχουν υπογραφεί από όλα τα μέλη της Ε.Ε., περιγράφουν συγκεκριμένες υποχρεώσεις που το κάθε Κράτος- Μέλος αναλαμβάνει και ο έλεγχος της τήρησης των υποχρεώσεων αυτών, δεν γίνεται μόνο από εθνικούς οργανισμούς, αλλά επιτηρείται και από όργανα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου.

Κεφ. 1: Γυναικεία Απασχόληση και Ανεργία

1.1 Γενικές Διαπιστώσεις

Η έμφυλη ανισότητα είναι ένα φαινόμενο που παρά το γεγονός ότι είναι τόσο παλαιά όσο η συγκρότηση των πατριαρχικών κοινωνιών, έχει αρχίσει να απασχολεί την κοινωνία και την επιστημονική κοινότητα μόλις κατά τις τελευταίες δεκαετίες, καθώς η μεταβιομηχανική εποχή έχει δημιουργήσει τις συνθήκες για την αναγνώριση εμφανών και αφανών ανισοτήτων, ενώ παράλληλα έχουν δημιουργηθεί τα εργαλεία για την άμβλυνσή της.

Σε παλαιότερες εποχές η οικονομική αναπαραγωγή της οικογενειακής μονάδας, αλλά και της οικογένειας, αποτελούσε αποκλειστικά ανδρικό προνόμιο και φορτίο, που όμως επέφερε την περιθωριοποίηση των γυναικών. Η διαφοροποίηση αυτή δεν ήταν τόσο βιολογική όσο κοινωνικά κατασκευασμένη, καθώς κάθε φύλο έφερε συγκεκριμένους ρόλους που έπρεπε να αναπαράγει. Πρωτεύουσα σημασία δηλαδή είχαν οι κοινωνικοί ρόλοι, το λεγόμενο κοινωνικό φύλο, και όχι οι πραγματικοί περιορισμοί του βιολογικού φύλου.

Οι γυναίκες προσέφεραν πολλαπλή εργασία στον πρωτογενή τομέα¹ που αποτελούσε και τον κύριο τομέα της παραγωγής μέχρι και τον 19^ο αιώνα, ήταν επίσης επιφορτισμένες με τη φροντίδα του οίκου και των οικογενειακών μελών της που μπορεί να ανήκαν σε δύο, τρεις ή και τέσσερις γενεές, αλλά ακόμα και με την οικοτεχνία που συχνά δημιουργούσε σεβαστό εισόδημα για την οικογενειακή μονάδα. Παρόλαυτα μόνο στον άνδρα αναγνωριζόταν το δικαίωμα να λαμβάνει οικονομικές αποφάσεις, μία τάση που ήταν αναγνωρισμένη κοινωνικά, αλλά και θεσμικά².

Η αμφισβήτηση του παραδοσιακού συστήματος, ήρθε μετά από την διαρκώς αυξανόμενη εισροή των γυναικών στους χώρους εργασίας, όπου μέσω της χειραφέτησης εναντιώνονται στη διπλή καταπίεση τους ως εργαζόμενες και ως γυναίκες (Μακαρούνα, 2007). Η αμφισβήτηση αυτή έφερε καρπούς κατά τη διάρκεια του 20^{ου} αιώνα, όπου οι Νομοθέτες αναγνώρισαν το αίτημα της ουσιαστικής ανεξαρτησίας της γυναίκας και έλαβαν δικαιώματα που μέχρι τότε αποτελούσαν

¹ Ήδη από τον Μεσαίωνα στην Τέχνη καταγράφεται η γυναίκα που θερίζει και αλωνίζει τα χωράφια, ενώ ο άνδρας αναπαριστάται στο όργωμα και το κλάδεμα, είτε ως επόπτης της γυναικείας εργασίας
² Στην Ελλάδα οι γυναίκες κέρδισαν πλήρη δικαιώματα δικαιοπραξίας (χωρίς ανδρική συγκατάθεση) μόλις τον 20^ο αιώνα.

αποκλειστικά ανδρικά προνόμια, όπως το δικαίωμα στην εκπαίδευση, την περιουσία, την επιχειρηματικότητα, εργασιακά δικαιώματα κα (Λυμπεράκη 2004).

Στη σύγχρονη εποχή ο ρόλος της γυναίκας στην εργασία έχει διαφοροποιηθεί, καθώς 1,2 δισεκατομμύρια γυναίκες εργάζονταν το 2010, που αποτελεί αύξηση κατά 19% σε σύγκριση με το 1999 (UNESCO, 2012). Η παραπάνω δήλωση που αφορά στην ποσοτική αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, σαφώς δεν ταυτίζεται με ποιοτική εξίσωση, καθώς οι ανισότητες δεν εξαλείφονται, αλλά στην καλύτερη περίπτωση μετασχηματίζονται. Οι άνδρες συνωστίζονται στις υψηλά ιεραρχικά θέσεις, ενώ οι γυναίκες στελεχώνουν κυρίως τις χαμηλότερες διοικητικές θέσεις. Η θέση του άνδρα στην οικογένεια του επιτρέπει να εστιάσει στην καριέρα του, ενώ η γυναίκα για λόγους οικογενειακής αναπαραγωγής θα αναγκαστούν σε κάποιο στάδιο να την θυσιάσουν επαναπροσδιορίζοντας τις προτεραιότητές τους. Η γυναικεία αμοιβή για την ίδια εργασία είναι κατά κανόνα χαμηλότερη από την ανδρική, ενώ οι γυναίκες βιώνουν περισσότερο έντονα το φόβο της ανεργίας. Πέραν των παραπάνω οι γυναίκες έρχονται συχνά αντιμέτωπες με στερεοτυπικές διακρίσεις, τόσο από εργοδότες (O'Reilly & Fagan, 1998), όσο και από συναδέλφους –όπως γλαφυρά παρουσιάζεται από σύγχρονες πηγές (www.cnn.gr, 2017).

1.2 Ανισότητες Λόγω Φύλου στην Αγορά Εργασίας

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζεται το θεωρητικό πλαίσιο της επεξεργασίας και αξιολόγησης των στατιστικών της έμφυλης ανισότητας που θα παρουσιαστεί στο Κεφάλαιο 4 και αναδεικνύονται όλοι οι τομείς της λιγότερο ή περισσότερο αφανούς έμφυλης ανισότητας στον εργασιακό χώρο.

1.2.1 Ανεργία και Εργασιακή Αποζημίωση

Τα ζητήματα της εργασιακής ανισότητας των δύο φύλων αναδεικνύονται μία σειρά από παράγοντες, δύο από τους κυριότερους αποτελούν η μισθολογική διαφορά και η ανεργία. Σε διεθνές επίπεδο καταγράφεται μία έντονη μισθολογική ανισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα, ένα μισθολογικό χάσμα, που αφορά τη μέση ανδρική και γυναικεία αμοιβή. Διαχρονικά και διεθνώς ο μισθός των γυναικών υπολείπεται του ανδρικού, ακόμα και για την προσφορά της ίδιας εργασίας, με μεγάλες αποκλίσεις ακόμα και στους κόλπους της ΕΕ, όπου έχουν θεσπιστεί κανόνες και νόμοι για την προστασία της εργασίας, πέρα από οποιαδήποτε διάκριση (όπως θα δούμε και σε επόμενο κεφάλαιο).

Παρά το γεγονός ότι η εργασιακή παραγωγικότητα των δύο φύλων δεν παρουσιάζει έντονες διαφορές, η διατήρηση ενός θεωρητικά αδικαιολόγητου μισθολογικού χάσματος, σημαίνει ότι πρόκειται για την εκμετάλλευση την ανθρώπινης εργασίας. Ο κατεξοχήν τομέας εκμετάλλευσης και έμφυλης ανισότητας είναι ο ιδιωτικός, καθώς στον δημόσιο τομέα λειτουργεί ακόμα η αρχή των συλλογικών συμβάσεων. Στον ιδιωτικό τομέα λοιπόν παρατηρείται μεγάλη μισθολογική ανισότητα, ακόμα και για την ίδια θέση εργασίας. Η σύγχρονη τάση ιδιωτικοποίησης των υπηρεσιών του δημοσίου, θεωρείται ότι θα οδηγήσει σε μία αύξηση των ανισοτήτων αυτών. Πέρα από τις στερεοτυπικές διακρίσεις κατά των γυναικών, ένας έτερος παράγοντας διαμόρφωσης και αναπαραγωγής της μισθολογικής ανισότητας είναι και η μικρότερη –κατά κανόνα- επένδυση των γυναικών στην εκπαίδευση για τη διαμόρφωση του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Η ίδια η εννοιολογική σημασία της *διάκρισης* αποδίδει τον διαωρισμό των κοινωνικών ομάδων με μη αξιοκρατικά κριτήρια, που καταλήγει στην διαφορετική

συνολική αντιμετώπιση του ατόμου από το *όλον* εξαιτίας της θέσης που κατέχουν στην κοινωνία. Με αυτή την έννοια η έντονη μισθολογική ανισότητα εις βάρος των γυναικών αποτελεί στην πραγματικότητα μία διάκριση που αφορά στις διαδικασίες πρόσληψης, προαγωγής και αμοιβής (Κοντάκος, 2007).

Αρκετοί ερευνητές του φαινομένου υποστηρίζουν ότι το μισθολογικό χάσμα γυναικών και αντρών στηρίζεται στην έκταση και την ποσότητα της επένδυσης των δύο φύλων σε ανθρώπινο κεφάλαιο (που αποτελεί το σύνολο των γνώσεων και των δεξιοτήτων των ανθρώπων) και μεγάλο μέρος του οποίου πλέον προέρχεται από τις τυπικές και άτυπες μορφές εκπαίδευσης (Κοντάκος, 2007).

Αν στο παρελθόν οι γυναίκες είχαν περιορισμένη πρόσβαση στις ανώτερες εκπαιδευτικές βαθμίδες, που περιόριζε την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου της και την αποδοτικότητά της (Ηλιόπουλος, 2011), οι ανισότητες παραμένουν παρά το γεγονός ότι η πρόσβαση των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι ίση περίπου με αυτή των ανδρών. Στο παραπάνω όμως θα πρέπει να συμπληρωθεί η έμφυλη κατεύθυνση και περιεχόμενο της εκπαιδευτικής διαδικασίας, που ασκεί έλεγχο από νεαρή ηλικία στα παιδιά και των δύο φύλων. Πρόσφατα έρευνα κατέδειξε, ότι στο σχολικό περιβάλλον ενώ παιδιά 5 ετών δεν ταυτίζουν την ευφυΐα με κάποιο συγκεκριμένο φύλο, στην ηλικία των 6, τα 4/5 του δείγματος ταύτιζε την ευφυΐα με το ανδρικό φύλο (edition.cnn.com, 2017), που εξηγεί τη χαμηλή προτίμηση αργότερα των κοριτσιών σε μαθήματα επιστημών και τεχνολογίας.

Το μισθολογικό χάσμα συνδέεται επίσης και με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της γυναικείας ανεργίας. Καθώς η χαμηλή γυναικεία εργατική αποζημίωση σημαίνει αδυναμία διεκδίκησης στον εργασιακό χώρο, ερμηνεύει παράλληλα την μεγαλύτερα ποσοτικά γυναικεία ανεργίας, καθώς οι χαμηλοί μισθοί ανταποκρίνονται σε χαμηλότερες θέσεις ανεργίας, που είναι και αυτές που καταργούνται πρώτες στην περίπτωση αρνητικής οικονομικής συγκυρίας.

1.2.2 Σύγκρουση Οικογενειακών και Επαγγελματικών Ρόλων

Ένας σοβαρός παράγοντας στην ανάσχεση των προσπαθειών των γυναικών για επαγγελματική ισότητα και ανέλιξη είναι η συχνή σύγκρουση επαγγελματικού και

οικογενειακού βίου των γυναικών. Στη συντριπτική πλειοψηφία την ανατροφή των παιδιών ή η φροντίδα οικογενειακών προσώπων αναλαμβάνουν οι γυναίκες που υποχρεώνονται είτε να διακόψουν την εργασία τους, ή να αναζητήσουν περισσότερο ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Αυτή η αποχή μπορεί να είναι προσωρινή ή να εξελιχθεί σε μόνιμη, αλλά ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι η επιστροφή τους στην εργασία μπορεί να γίνει με αρκετά δυσμενείς συνθήκες, ενώ ο μέσος μισθός των γυναικών κατά την επιστροφή τους στην εργασία χαμηλότερος αυτού προ της παύσης και ότι αυτή η διαφορά αυξάνεται σε ευθεία σχέση με το διάστημα απουσίας (Mincer & Ofek, 1982). Θα πρέπει να αναφέρουμε εδώ ότι το φαινόμενο αυτό δεν αποτελεί ακριβώς ανισότητα κατά των γυναικών, καθώς οι ίδιες τάσεις μείωσης του μέσου μισθού μετά από μία μακρά αποχή από την εργασία, εμφανίζονται για όλους τους μακροχρόνια ανέργους. Αυτό που αποτελεί όμως ανισότητα κατά των γυναικών είναι το γεγονός ότι η προσωρινή αποχή των γυναικών από την εργασία είναι δεδομένη, καθώς επομίζεται το βάρος της βιολογικής κοινωνικής αναπαραγωγής. Θα πρέπει όμως να αναγνωριστούν και οι αντικειμενικοί παράγοντες της μείωσης του μέσου μισθού που πηγάζουν από την απαξίωση των γνώσεων (καθώς το εργασιακό περιβάλλον και οι απαιτήσεις του μεταβάλλονται) και την επιπλέον δαπάνη χρόνου συμπλήρωσης του ανθρώπινου κεφαλαίου, ώστε να ανακτήσουν την παραγωγικότητα και αποδοτικότητά τους. Αν και οι γνώσεις και τρόποι εργασίας μεταβάλλονται σε κάθε περίπτωση, όσοι βρίσκονται εντός του εργασιακού χώρου, προσαρμόζονται και μαθαίνουν σταδιακά χωρίς να αυξάνεται το διοικητικό κόστος για την εκπαίδευσή τους. Συνεπώς οι γυναίκες που θα επιχειρήσουν την επιστροφή τους στην εργασία θα πρέπει να αντιμετωπίσουν το δίλημμα μεταξύ εργασίας με μείωση των αποδοχών ή της ανεργίας (Mavromaras & Rudolf, 1997).

Μία άλλη θεωρία που επιχειρεί την αιτιολόγηση της μείωσης των αποδοχών των γυναικών που επιστρέφουν στην εργασία, μετά από παύση για την ανατροφή των παιδιών τους, είναι η μικρότερη παραγωγικότητά τους εξαιτίας της εξάντλησης από την παράλληλη εργασία και τις οικιακές/οικογενειακές υποχρεώσεις (Becker 1991). Η ίδια θεωρία υποστηρίζει ότι οι ίδιες οι γυναίκες επιστρέφοντας στην εργασία θα επιλέξουν επαγγέλματα με περισσότερο ελαστικές εργασιακές σχέσεις, λιγότερες εργασιακές απαιτήσεις.

Μία εξίσου ενδιαφέρουσα θεωρία υποστηρίζει ότι δεν είναι αναγκαία ατιοκρατική σχέση της μητρότητας με τη μείωση των μισθών, αλλά να λειτουργεί και αντίστροφα, δηλαδή οι χαμηλοί μισθοί και προοπτικές να οδηγούν στην μητρότητα

ειδικά κατά την έναρξη του εργασιακού βίου. Όταν δηλαδή δεν παρουσιάζονται θετικές εργασιακές προοπτικές ορισμένες γυναίκες, ειδικά αυτές με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης και δεξιοτήτων, θα προτιμήσουν την τεκνοποιία, είτε ως περισσότερο ορθολογική επιλογή, είτε υπό την ανησυχία της φθίνουσας γονιμότητας (Budig and England,2001).

1.2.3 Κάθετη και Οριζόντια Κατάτμηση της Αγοράς Εργασίας

Στην αγορά εργασίας παρατηρείται μία κατάτμηση σε τρεις διαστάσεις με ξεχωριστά χαρακτηριστικά για τα δύο φύλα. Η κάθετη κατάτμηση που απαντάται και ως γυάλινη οροφή αναφέρεται στη συχνότερη μεγάλη συγκέντρωση γυναικών στις ιεραρχικά χαμηλές θέσεις και η υποεκπροσώπησή τους σε υψηλότερες βαθμίδες. Η οριζόντια κατάτμηση ή γυάλινος τοίχος αναφέρεται στη συγκέντρωση των γυναικών στα λεγόμενα γυναικεία επαγγέλματα, σύμφωνα με τα κανονικοποιημένα κοινωνικά έμφυλα πρότυπα. Το κολλώδες πάτωμα είναι όρος που αναφέρεται στις δυσκολίες ανέλιξης των γυναικών σε ανώτερες και ανώτατες διοικητικές θέσεις (Ντερμανάκης, 2005).

Τα τρία αυτά φαινόμενα είναι αποτέλεσμα της έμφυλης ανισότητας στον εργασιακό χώρο, αλλά και η αιτία αναπαραγωγής της, δημιουργώντας έναν φαύλο κύκλο. Εξαρχής ο γυάλινος τοίχος δρα διασχιστικά, υπονομεύοντας τις δυνατότητες των γυναικών να αναλάβουν θέσεις σε εργασιακούς χώρους με μακρά ανδροκρατική παράδοση. Η ύπαρξη των «γυναικείων επαγγελμάτων» δημιουργεί μία νέα αγορά εργασίας, μία παράλληλη αγορά εργασίας που σπάνια θα μοιράζεται «χώρο» με την κοινή αγορά εργασίας και που συνολικά χαρακτηρίζεται από έλλειψη προοπτικών, δυναμισμού, σταθερότητας και συνήθως έχει χαμηλότερες απολαβές. Ανάμεσα στα αίτια του φαινομένου είναι η ιστορική και κοινωνική καθυστέρηση της εισόδου των γυναικών σε συγκεκριμένους χώρους εργασίας, όπου συνεχίζει να αναπαράγεται η ανδρική στάση (Νερμανάκης 2005), καθώς είναι ακόμα και σήμερα είναι δύσκολο να φανταστεί άνδρες και γυναίκες σε επαγγέλματα που παραδοσιακά έχουν τυποποιηθεί με έμφυλα πρότυπα. Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής συνδέεται με τα παραπάνω και με παγιωμένες συμπεριφορές στην αγορά εργασίας, καθώς όπως θα δούμε και στο

επόμενο κεφάλαιο, η γυναικεία εργασία ήταν ιστορικά περισσότερο πειθαρχημένη και λιγότερο πιθανό να διεκδικήσει καλύτερους όρους, καθώς αντιμετωπιζόταν ως προσωρινή, για την συμπλήρωση του οικογενειακού εισοδήματος (βλ. κεφάλαιο 3). Ως αποτέλεσμα είναι λιγότερο σύνηθης η γυναικεία επαγγελματική ανέλιξη και σίγουρα η ισότιμη αμοιβή τους, ακόμα και όταν κατορθώσουν να ξεπεράσουν την γυάλινη οροφή.

Στην κεντρική και Βόρεια Ευρώπη παρατηρείται η τάση σταδιακής αναγνώρισης των διαφορετικών –και επιθυμητών- χαρακτηριστικών της εργασίας των γυναικών και γυναίκες έχουν αρχίσει να ανέρχονται στα μεσαία διοικητικά επίπεδα, αν και αρκετά λιγότερο συχνά στις υψηλές διευθυντικές θέσεις. Στις χώρες του Νότου παρατηρείται αντίθετα μία μεγαλύτερη καθυστέρηση, που απαντά στις περισσότερες παραδοσιακές οικογενειακές δομές και κοινωνική αναπαραγωγή.

Όπως ήδη αναφέρθηκε η «γυάλινη οροφή» καταλήγει να αναπαράγει τις έμφυλες ανισότητες στην εργασία και τις διακρίσεις κατά των γυναικών με τρόπο που οι γυναίκες συχνά υποτάσσονται και δεν διεκδικούν επαγγελματική εξέλιξη ανάλογη με αυτήν των ανδρών συναδέλφων τους (Φώκιαλη, 2007).

1.2.4 Άμεσες Έμφυλες Διακρίσεις στην εργασία

Οι αναπτυξιακές μεταβολές της παγκόσμιας οικονομίας από την πρωτογενή στη δευτερογενή και αργότερα στη μεταβιομηχανική εποχή, έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στην ανάδειξη της γυναικείας συνεισφοράς στην οικονομία, κατάρριψη παραδοσιακών ιδεών για το ρόλο του φύλου, στην γυναικεία χειραφέτηση και στην ιδέα ότι οι γυναίκες μπορούν να λειτουργήσουν οικονομικά και παραγωγικά εξίσου με τους άνδρες σε μία ισότιμη και μη ανταγωνιστική σχέση. Αυτή η ιδέα όμως παραμένει σε θεωρητικό επίπεδο, καθώς οι γυναίκες συνεχίζουν να υφίστανται αρκετές διακρίσεις, άλλες πρόδηλες και άλλες που διακριτικά επιδρούν στην αναπαραγωγή έμφυλων στερεότυπων.

Κύριος παράγοντας διάκρισης αποτελούν οι μη οικονομικοί παράγοντες των «προσωπικών προκαταλήψεων/προτιμήσεων», κατά την οποία πελάτες ή/και εργοδότες/εργαζόμενοι εκφράζουν την προτίμησή τους στην αποφυγή της συνεργασίας με άτομα που έχουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά όπως το φύλο (Becker 1971). Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή υπάρχουν προκαταλήψεις που αφορούν στην χαμηλή παραγωγικότητα των γυναικών σε σχέσεις με τους άνδρες, το οποίο αιτιολογεί την πρόσληψη γυναικών με μισθό μικρότερο των ανδρών συναδέλφων της, ώστε να αποζημιωθεί ο εργοδότης για την απώλεια παραγωγής. Σημειωτέον ότι αναφερόμαστε στον εισαγωγικό μισθό, όταν δεν ακόμα υπάρχει εικόνα των επαγγελματικών ικανοτήτων των γυναικών και συνεπώς η μικρότερη αμοιβή τους μπορεί να χαρακτηριστεί ως αυθαίρετη προκατάληψη. Ανάλογη διάκριση μπορεί να προκύψει και από προκαταλήψεις των πελατών των εταιρειών, καθώς ο εργοδότης θα καταβάλει προσπάθεια να προσλαμβάνει άτομα τα οποία θεωρεί ότι θα διατηρούν καλύτερη επικοινωνία με τους πελάτες του και μπορεί να αποτελέσει αρχή διάκρισης όχι μόνο κατά του φύλου, αλλά και εθνοτήτων.

Μία ακόμα διάκριση προκύπτει από την λεγόμενη στατιστική διάκριση, που προκύπτει από ελλείψεις σε θέματα πληροφόρησης στην αγορά εργασίας. Στη στατιστική διάκριση, οι εργοδότες αλλά και οι πελάτες κρίνουν ένα άτομο σε σχέση με το ιστορικό (ή με την αντίληψη που έχουν οι ίδιοι) ολόκληρης ομάδας. Εάν για παράδειγμα οι γυναίκες δείχνουν χαμηλότερη παραγωγικότητα σε έναν οικονομικό κλάδο, οποιαδήποτε γυναίκα αιτηθεί εργασία στον κλάδο, θα αντιμετωπιστεί αυτόματα σαν να ανήκει στη γενική πλειοψηφία. Καταλήγουν δηλαδή οι εργοδότες, λόγω ελλειπούς πληροφόρησης για τον αιτούντα, να κρίνουν τους εργαζόμενους σε ομάδες και όχι σε βάσεις αποδοτικότητας του ατόμου (Κοντάκος 2007).

Η συνέπεια των παραπάνω διακρίσεων είναι η υπερεκπροσώπηση των γυναικών σε ορισμένους κλάδους και επαγγέλματα με χαμηλότερες προοπτικές εξέλιξης - βαθμολογικής ή μισθολογικής και υψηλότερο κίνδυνο ανεργίας και μακροχρόνιας ανεργίας.

1.3 Συμπεράσματα Κεφαλαίου

Από τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό ότι οι παράγοντες της ανισότητας αλληλοεπιδρούν και υπάρχει αλληλεξάρτηση μεταξύ της αιτίας και του αποτελέσματος της ανισότητας.

Έτσι η γυναικεία ανεργία καταλήγει να είναι πολυεπίπεδα αλληλένδετη ταυτόχρονα με ανισότητες που προκύπτουν από τον «γυάλινο τοίχο και οροφή», το «κολλώδες πάτωμα», τους βιολογικούς περιορισμούς που επιβάλλουν παρωδική απουσία από τα εργασιακά της καθήκοντα εκτός του οίκου και τις λοιπές διακρίσεις/προκαταλήψεις οι οποίες στοχοποιούν τις γυναίκες.

Εάν υφίστανται αναγνωρισμένες διακρίσεις στο χώρο της εργασίας, αντιμετωπίζουν εξίσου σοβαρές ανισότητες και κατά τη διάρκεια της ανεργίας, τόσο αναφορικά με την επισφάλεια της θέσης τους όσο και με τους συμβιβασμούς που θα πρέπει να κάνει για να επιστρέψει σε εργασιακό καθεστώς. Δηλαδή αντιμετωπίζει μεγαλύτερο κίνδυνο ανεργίας, και χειρότερες προοπτικές επιστροφής στην εργασία από τους άνδρες.

Κεφ. 2^ο: Συγκριτική Ανάλυση των όρων Γυναικείας Εργασίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη μέχρι τα μέσα του 20^ο Αιώνα

Η ανισότητα που παρατηρείται στην αντιμετώπιση των δύο φύλων παρατηρείται εξίσου και στον εργασιακό χώρο και δεν αποτελεί μοντέρνα κατασκευή, αλλά διαχρονική πραγματικότητα που εξηγείται από τις έμφυλες οικονομικές και κοινωνικές σχέσεις. Παρατηρείται λοιπόν το παράδοξο της πολλαπλής γυναικείας εργασίας που όμως δεν αμοιβεται, υποαμοιβεται, αλλά σε κάθε περίπτωση παραγνωρίζεται.

Στις παραδοσιακές αγροτικές κοινωνίες, οι γυναίκες προσφέρουν εργασία στον οικογενειακό οικογενειακό κλήρο, ασχολούνται με τα του οίκου, ανατρέφουν τα παιδιά και φροντίζουν τους ηλικιωμένους, χωρίς να περιμένουν αμοιβή για τον καρπό της εργασίας τους που θεωρείται η συνεισφορά τους στην οικογενειακή οικονομική μονάδα. Μέχρι και τον 20^ο αιώνα. Οι κοινωνικοί έμφυλοι ρόλοι επέβαλαν τους άνδρες ως αρχηγούς της οικογενειακής οικονομικής μονάδας και οι γυναίκες απείχαν και θεσμικά, καθώς μέχρι τον 20^ο αιώνα οι γυναίκες δεν είχαν δικαιώματα δικαιοπραξίας, το οποίο ουσιαστικά σήμαινε την νομική ανικανότητα διαχείρισης της περιουσίας τους ή την δημιουργία επιχείρησης (Λυμπεράκη, 2004; Ηλιόπουλος 2011).

Στην βιομηχανική εποχή και ειδικά τον 20^ο αιώνα οι γυναίκες εισέρευσαν μαζικά στην εργασία με την έναρξη του 1^{ου} Παγκοσμίου Πολέμου, καθώς αυξήθηκαν οι ανάγκες για εργατικό δυναμικό τη στιγμή που εκατομμύρια ανδρών βρίσκονταν στο μέτωπο. Η επιστροφή των αντρών με τη λήξη του πολέμου, έφερε μία σύγκρουση (που θα επαναληφθεί στο τέλος του Β' Παγκοσμίου, αλλά και με τη λήξη του πολέμου του Βιετνάμ στις ΗΠΑ), καθώς η κρατούσα κοινωνική και πολιτική θέση ήταν η απόσυρση των γυναικών από τον εργασιακό βίο και η αντικατάστασή τους από άνδρες στα επαγγέλματα που είχαν καταλάβει στο μεταξύ (Μακαρούνα, 2007). Οι γυναίκες αντιστάθηκαν και δημιουργήθηκαν μεγάλα φεμινιστικά κινήματα με αίτημα τη διατήρηση του δικαιώματος στην εργασία, ειδικά αφού χιλιάδες γυναίκες δεν είχαν πλέον ανδρική συμπαράσταση ως αποτέλεσμα του πολέμου.

Τέτοιοι αποκλεισμοί θα γίνουν εντονότεροι σε ολόκληρη την Ευρώπη (Ιταλία, Γερμανία, Γαλλία, Ολλανδία, Ην. Βασίλειο κλπ) την περίοδο της κρίσης της

δεκαετίας του 2910, όταν η ανδρική ανεργία είχε πάρει έντονες κοινωνικές διαστάσεις. Ο αποκλεισμός αυτός στράφηκε προς τις έγγαμες γυναίκες, οι οποίες – θεωρητικά μέσω του γάμου τους- είχαν λύσει το βιοποριστικό τους πρόβλημα και η περαιτέρω εργασία τους γινόταν «εις βάρος» της οικογενειακής και κοινωνικής αναπαραγωγής.

Στις ευρωπαϊκές οικονομίες που κατέβαλαν προσπάθειες για την εκβιομηχανοποίησή τους, οι γυναικείοι (αλλά και οι παιδικοί) πληθυσμοί χρησιμοποιήθηκαν για την εξεύρεση φθηνής εργατικής δύναμης (Tilly και Scott, 1989)³. Αν και η γυναικεία συνεισφορά στο σύνολο των εργασιών της οικογενειακής οικονομικής μονάδας, σε κάθε χώρα η σημασία της γυναικείας εργασίας στην οικονομία γίνεται αντιληπτή διαφορετικά όταν αυτή εξέρχεται της οικογενειακής εστίας.

Στην Ελλάδα όπου οι παραδοσιακές κοινωνικές απόψεις για τον έμφυλο ρόλο της γυναίκας ήταν ισχυρές, οι εργάτριες άρχισαν να αυξάνονται από την περίοδο των Βαλκανικών Πολέμων με σημεία καμπής τόσο την έναρξη του Α' Παγκοσμίου Πολέμου όσο και την εισροή των προσφύγων το 1922 (καθώς στο μεγαλύτερο μέρος τους οι πρόσφυγες αποτελούνταν από γυναίκες και παιδιά και ο αρχηγός της οικογένειας ήταν συχνά γυναίκα). Στην κοινωνία παρέμεναν αρκετοί ιδεολογικοί αποκλεισμοί και για λίγα μόνο επαγγέλματα υπήρχε ανεκτικότητα για την γυναικεία εργασία, όπως δασκάλες και μαίες.

Ακόμα και τότε όμως λειτουργούσαν οι ιδεολογικοί αποκλεισμοί του γυναικείου φύλου (με εξαίρεση ορισμένους τύπους εργασίας που ήταν κοινωνικά αποδεκτοί όπως π.χ. οι δασκάλες) (Αβδελά 1987, Λιάκος 1993). Καθώς απουσίαζε η έννοια της κανονικής εργασίας της γυναίκας και η κοινωνική της ανέλιξη μέσω αυτής, οι γυναίκες αναμενόταν να εργαστούν υποβοηθητικά προς την οικογένειά τους και για το σκοπό της συγκέντρωσης της προίκας τους. Η εργασία τους δηλαδή ήταν ευκαιριακή και μέχρι το γάμο τους (Παπαστεφανάκη 2006).

Εξαιτίας του υποβαθμισμένου οικονομικού και κοινωνικού τους ρόλου, οι περισσότερες γυναίκες παρέμεναν αποκλεισμένες και από τη Μέση Εκπαίδευση στην Ελλάδα των αρχών του 20^{ου} αιώνα, καθώς αφορούσε όσες μπορούσαν να

³ Στις επαρχίες της Αγγλίας οι γυναίκες σταδιακά αποσύρθηκαν από αγροτικές εργασίες από τον 19^ο αιώνα. Αντίθετα θα παραμείνουν στη Γαλλία εξαιτίας του μικρότερου αγροτικού κλήρου που διαθέτει ο μέσος Γάλλος αγρότης. Και στις δύο περιπτώσεις οι γυναίκες θα αποτελούν το μεγαλύτερο μέρος της εργασίας στην οικιακή υπηρεσία (υπηρέτριες) και τη μεταποίηση (ανιδείκτη εργασία σε εργοστάσιο).

ανταπεξέλθουν στα έξοδα φοίτησης σε ιδιωτικά παρθεναγωγεία, καθώς το πρώτο δημόσιο γυμνάσιο θηλέων στην Ελλάδα ιδρύθηκε το 1917. Αντιλαμβανόμαστε λοιπόν ότι η ανώτερη και η ανώτατη γυναικεία εκπαίδευση απευθυνόταν στις γυναίκες που προέρχονταν από τα μεσαία και τα ανώτερα στρώματα και με σκοπό την εκπαίδευση κυρίως για την διαχείριση του οίκου, αλλά και κάποιες αποδεκτές εργασίες (πχ δασκάλες και ιατροί από τον μεσοπόλεμο). Εδώ θα πρέπει να αναφερθεί ότι τα κορίτσια και οι γυναίκες παρέμεναν συχνά αποκλεισμένες και από τη βασική εκπαίδευση, καθώς η κοινωνική ανέλικη μέσω της εκπαίδευσης ήταν σε σύγκρουση με τους παραδοσιακούς τους ρόλους.

Στην Ευρώπη όπως και στην Ελλάδα, οι στατιστικές και οι έρευνες της εποχής αγνούσαν τη συνολική αξία της οικιακής, αλλά και της επαγγελματικής εργασίας των γυναικών που περιελάμβανε τη διατήρηση της οικογενείας ως οικονομική μονάδα, τη συνοχή της, της περίθαλψη (σε άτομα 2-3 γενεών), την αγροτική εργασία κλπ. Στο καπιταλιστικό σύστημα παραγωγής όμως αναγνωρίζεται πως μέρος μόνο της εργασίας είναι μισθωτή και πως ένα μεγάλο τμήμα της είναι άμισθη, συνεισφορά για την συντήρηση του νοικοκυρίου και την εύρυθμη λειτουργία της παραγωγικής διαδικασίας (Balibar και Wallestein, 2002), ενώ έχει αναδειχθεί και η σημασία της «φθηνής» γυναικείας και παιδικής εργασίας στην συμπλήρωση του οικογενειακού εισοδήματος (Saxohouse και Wright, 1984). Μόλις την δεκατία του 1930 θα αρχίσουν να δημοσιεύονται μελέτες στις ΗΠΑ για τη σημασία του ρόλου των γυναικών στην οικονομία της, ενώ θα αναγνωριστεί και η οικιακή ενασχόληση ως γυναικεία οικονομική συμβολή στην οικογένεια (Pidgeon και Mettert, 1939)

Κατά τη δεκαετία του 1920 στην Ελλάδα οι γυναίκες βρίσκουν εργασία κυρίως στη μεταποίηση, βοηθώντας την ανάπτυξη της κλωστοϋφαντουργίας, που με τη φθηνή εργασία που χρησιμοποιούσαν, κατέστη ο κυριότερο βιομηχανικός κλάδος της χώρας. Τα επίσημα στοιχεία της απογραφής του 1930 αναφέρουν ότι η εγχώρια βιομηχανία απασχολούσε 233.000 άτομα και η μεταποίηση κάλυπτε 47.000 θέσεις εργασίας που στην πλειοψηφία τους ήταν γυναίκες

Στην Αγγλία το 1915 το ποσοστό των οικονομικά ενεργών γυναικών έφθανε το 30%, που απασχολούνταν κυρίως ως υπηρέτριες, ένα επάγγελμα που τις εκπαίδευε παράλληλα για την ανάληψη του οικογενειακού τους ρόλου μετά το γάμο, όταν και αποσύρονταν από την εργασία τους (Pedersen 1995), καθώς μόλις 9% συνέχισαν να απασχολούνται.

Την ίδια εποχή στη Γαλλία οικονομικά ενεργό ήταν το 37% των γυναικών με περισσότερο ενεργό ρόλο σε όλους τους οικονομικούς τομείς. Αντίθετα όμως με την Αγγλία (και την Ελλάδα) ήταν μεγάλο το ποσοστό των γυναικών που επέλεξαν και συνέχιζαν να εργάζονται μετά το γάμο τους, που έφτανε το 49% (Pedersen, 1995), ενώ αποτελούσαν το 61% του συνολικού εργατικού δυναμικού στην κλωστοϋφαντουργία.

Οι έντονες διαφοροποιήσεις μεταξύ Αγγλίας, Γαλλίας και Ελλάδας αναφορικά με την γυναικεία εργασία αναδεικνύει και τις διαφορετικές ιδεολογίες σχετικά με τους έμφυλους ρόλους. Ενώ στην Γαλλία η γυναικεία εργασία αντιμετωπίζεται από τους κοινωνικούς φορείς ως φυσιολογική, στην Αγγλία και την Ελλάδα (και παρά τη σχετική δύναμη των φεμινιστικών κινημάτων) η γυναικεία εργασία δεν μπορεί να ασκείται με ανταγωνιστικούς όρους με την ανδρική. Αντίθετα αποτελεί ένα φαινόμενο που θα πρέπει να αντιμετωπιστεί και να αποσυρθεί η γυναίκα ολοκληρωτικά από την εργασία, εάν κάτι τέτοιο είναι εφικτό.

Στην Ελλάδα οι επίσημες στατιστικές της περιόδου δεν είναι σε θέση να αποτυπώσουν την πραγματική εικόνα της γυναικείας εργασίας και παρατηρείται έντονη υποκαταγραφή της για μία σειρά από λόγους. Η απουσία έμμισθων σχέσεων, οι περιορισμοί στην έγγεια ιδιοκτησία, η δεδομένη συνεισφορά των γυναικών στις αγροτικές και επαγγελματικές εργασίες οδήγησαν στην υποκαταγραφή της γυναικείας εργασίας, παρά την συνεχώς αυξανόμενη επιρροή τους στον τριτογενή τομέα σε υπαλληλικές θέσεις (καταστήματα, τηλεφωνεία, κλπ) (Ρηγίνος 1984).

Αυτή η τάση ακολούθησε την ανάλογη πορεία της γυναικείας εργασίας στην Ευρώπη, όπου μεταπολεμικά το 1956, το 54% των διοικητικών υπαλλήλων ήταν γυναίκες. Μετά την απόσυρση των γυναικών από την βιομηχανία και την εξέλιξη της οικονομίας, άρχισαν να καταλαμβάνουν χαμηλές θέσεις διοικητικών εργασιών.

2.1 Γυναικεία απασχόληση και οικονομικές πρακτικές στα μέσα του 20^{ου} αιώνα

Στην ενότητα αυτή θα αναπτύξουμε τα χαρακτηριστικά της γυναικείας εργασίας στην Ελλάδα των μέσων του 20^{ου} αιώνα σε ένα ιστορικό και συγκριτικό πλαίσιο, καθώς και τους κύριους τομείς απασχόλησής τους, όπως αυτά αναδεικνύονται μέσα

από τις πηγές. Για τον λόγο αυτό θα αντλήσουμε στοιχεία από ανάλογες έρευνες που αφορούν την υπόλοιπη ηπειρωτική Ευρώπη, ώστε μέσω της σύγκρισης να εξάγουμε συμπεράσματα σχετικά με την ύπαρξη ομοιομορφίας στον επωμισμό των κοινωνικών ρόλων που προκύπτουν από το φύλο.

2.1.1 Οι υπηρέτριες

Κατά τη διάρκεια του Ευρωπαϊκού 19^{ου} αιώνα, έως και τα μέσα του 20^{ου}, ανθούσε η μετανάστευση μικρών κοριτσιών και νεαρών γυναικών της περιφέρειας προς τα αστικά κέντρα για να απασχοληθούν ως υπηρέτριες στα σπίτια αστών. Περισσότερο από το 90% των υπηρετριών στην Αγγλία, τη Γαλλία και το Βερολίνο κατάγονταν από μικρά χωριά και ήταν σπάνιο να εργάζονται στον τόπο καταγωγής τους (Fuchs και Moch, 2002).

Η εξέλιξη όμως της βιομηχανικής κοινωνίας δημιούργησε παράλληλα τις συνθήκες απελευθέρωσής τους από την οικιακή εργασία. Από τη μία το αυξανόμενο κόστος ζωής, επέβαλε τη μείωση του υπηρετικού προσωπικού (ή την αντικατάστασή τους με ημερομίσθιες παραδουλεύτρες)⁴ (Tilly και Scott, 1984), ενώ από την άλλη οι καλύτεροι μισθοί του εργοστασιακού μεροκάματου, λειτούργησε ως πόλος έλξης για τις γυναίκες που επιθυμούσαν την χειραφέτηση και ανεξαρτοποίησή τους. Μην παραγνωρίζουμε ότι την ίδια περίοδο, όπως έχει ήδη αναφερθεί, δημιουργούνται και θέσεις εργασίας ως διοικητικοί υπάλληλοι, ή/και ειδικευμένων εργατριών/τεχνιτριών που απορρόφησαν και αυτές με τη σειρά τους μεγάλο αριθμό εργαζομένων γυναικών. Η ιδέα της εργασίας ως οικιακής υπηρέτριας θα αφορούσε πια τις φτωχότερες κοπέλες που ερχόμενες από την περιφέρεια δεν θα είχαν άλλες επιλογές προστατευμένου περιβάλλοντος εργασίας (Tilly και Scott, 1989).

Η γυναικεία εργασία προκαλεί καχυποψία στην Ελληνική κοινωνία και παρά το γεγονός ότι το επάγγελμα της υπηρέτριας αποτελούσε τη μόνη διέξοδο εργασίας για εκατονάδες χιλιάδες γυναίκες σε ολόκληρη την Ευρώπη, θεωρείτο απαξιωμένο κοινωνικά και υπολήψιμο ηθικά, ενώ θεωρήθηκε ότι συνδεόταν με την «κρυφεία πορνεία» δημιουργώντας το κοινωνικό στερεότυπο της υπηρέτριας αμφιβόλου ηθικής.

⁴ Με τον τρόπο αυτό οι αστικές οικογένειες μείωναν το κόστος της οικιακής υπηρεσίας, καθώς δεν ήταν πλέον υπεύθυνες για τη διατροφή και διαμονή τους και δεν χρειάζονταν μεγαλύτερα σπίτια για δωμάτια υπηρετικού προσωπικού.

Οι συνηθέστεροι τρόποι πρόσληψης οικιακής υπηρέτριας ήταν αρχικά, όπως έχει ήδη αναφερθεί, μέσω οικογενειακής συμφωνίας με κάποια νέα της αγροτικής περιφέρειας ή μέσω της υιοθέτησης μωρών και νέων κοριτσιών από τα έκθετα των Βρεφοκομείων, πράξη που συνδέεται και με την πρακτική της φιλανθρωπίας (και όπου τα παιδιά μεγαλώνοντας αποπληρώνουν το ηθικό χρέος τους προς τους θετούς γονείς τους με την εργασία τους)

Ο μισθός τους συχνά δεν καταβάλλεται σε μηνιαία βάση, αλλά μπορεί να αποταμιεύεται ώστε να τον λάβουν κατά το γάμο τους ή όταν εγκαταλείψουν την οικία στην οποία υπηρετούν. Αρκετά συχνά μάλιστα ο μισθός τους υπολογίζεται όχι με το χρόνο υπηρεσίας τους, αλλά σε σχέση και με τον ζήλο και το ήθος που έχουν επιδείξει κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, που αναδεικνύει μία πατερναλιστική ηθικιστική σχέση του εργοδότη, που αντιλαμβάνεται τον ρόλο του ως υπεύθυνο ηθικής καθοδήγησης στα αστικά πρότυπα (Ηλιόπουλος 2011).

2.1.2 Οι εργάτριες

Ήδη από τα τέλη του 19^{ου} αιώνα παρατηρήθηκε μία στροφή της γυναικείας εργασίας προς τη βιοτεχνία και τη βιομηχανία, καθώς η παραγωγή ξεπερνά τα όρια του οίκου και γίνεται σε ελεγχόμενους χώρους με σκοπό την αύξηση της παραγωγής και της παραγωγικότητας. Στην Ελλάδα ήδη από τη δεκαετία του 1870 οι γυναίκες αποτελούσαν το 24% του συνολικού εργατικού δυναμικού στα εργοστάσια, ενώ σε κλάδους όπως η κλωστοϋφαντουργία αποτελούσαν τα $\frac{3}{4}$ των εργαζομένων (Παπαστεφανάκη 2009).

Πρόσφατες έρευνες καταδεικνύουν την μικρή ηλικία έναρξης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των κοριτσιών, αλλά και την έξοδό τους σε σύντομο χρονικό διάστημα. Εργάζονταν δηλαδή με σκοπό τη συγκέντρωση της προίκας τους και αργότερα αποσύρονταν (Παπαστεφανάκη, 2009).

Οι γυναίκες εκείνη την εποχή δεν αποτελούσαν μόνιμη εργατική δύναμη στα εργοστάσια, εξέρχονταν της εργασίας κατά το γάμο τους και εισέρχονταν εκ νέου περιστασιακά, όταν υπήρχε η ανάγκη συμπλήρωσης του οικογενειακού προϋπολογισμού. Για τον παραπάνω λόγο υπάρχει και διαφορετική στάση απέναντι στην ανεργία, καθώς κατά το μεσοπόλεμο η ανδρική ανεργία των εργατών ήταν 23%, για τις γυναίκες αντίθετα ήταν μόλις 10%, το οποίο δεν βασιζόταν στην υψηλότερη

ζήτηση της ανειδίκευτης εργασίας που προσέφεραν οι γυναίκες, αλλά ακριβώς στην εποχικότητα της προσφοράς της.

2.2. Η παιδική εργασία

Στην ενότητα αυτή θα ασχοληθούμε με την παιδική εργασία, καθώς μέσω αυτής θα κατανοήσουμε εις βάθος τους διαφορετικούς ρόλους που έχουν να παίζουν στην οικονομική και κοινωνική αναπαραγωγή τα δύο φύλα, αλλά ιδίως και των ομοιοτήτων που παρουσιάζει η παιδική και η γυναικεία εργασία στην τότε σύγχρονη κοινωνία. Τόσο η γυναικεία όσο και η παιδική εργασία, θεωρούνται και αμοίβονται ως ανειδίκευτη εργασία, απολαμβάνουν πολύ λιγότερα προνόμια, ενώ η γυναικεία ειδικευμένη εργασία συχνά αμοίβεται λιγότερο από αυτήν ενός εφήβου στο ίδιο αντικείμενο εργασίας.

Η χρήση της παιδικής εργασίας ιστορικά θεωρείται δεδομένη στα πλαίσια της παραδοσιακής αγροτικής οικονομίας, όπου τα παιδιά θα προσφέρουν ανάλογα με την ηλικία τους την εργασία τους στις αγροτικές εργασίες ώστε να υποβοηθήσουν το έργο της οικογενειακής οικονομικής μονάδας.

Η μεγάλη διαφοροποίηση ήρθε τον 20^ο αιώνα όταν κορίτσια και αγόρια θα εισρέουν στα αστικά κέντρα, ακολουθώντας τα ρεύματα της εσωτερικής μετανάστευσης προς τις πόλεις, με σκοπό την επαγγελματική αποκατάσταση (Ρηγίνος 1995).

Η γρήγορη εκβιομηχάνιση της οικονομίας της Ευρώπης στον 20^ο αιώνα, δημιούργησε τις συνθήκες για έναν νέο προσανατολισμό για την παιδική εργασία, καθώς οι καινούργιες μεγάλες βιομηχανίες είχαν λιγότερο ανάγκη ειδικευμένης εργασίας και υπήρχαν αρκετές εργασίες που θα μπορούσαν να τελεστούν από εργάτες χωρίς οποιαδήποτε ειδίκευση. Το παραπάνω είχε ως αποτέλεσμα τη χρήση άφθονης γυναικείας και παιδικής εργασίας που αφενώς ήταν φθηνότερη από την ανδρική που μισθολογικά θεωρείτο ειδικευμένη, αφετέρου ήταν περισσότερο πειθαρχημένη, καθώς κατέληγαν να εργάζονται στο εργοστάσιο παιδιά και γυναίκες χωρίς πολλές εναλλακτικές.

Πολλά παιδιά επίσης ασχολούνταν ως πλανόδιοι πωλητές ή υποδηματοκαθαριστές το οποίο έχει αποτυπωθεί γλαφυρά στη σύγχρονη λογοτεχνία και κινηματογράφο, όσο και σε μεταγενέστερες ταινίες νεορεαλισμού.

Η σταδιακή απομάκρυνση των παιδιών από τις ανθυγιεινές συνθήκες εργασίας στην βιομηχανία δεν ξεκίνησε από την ευαισθητοποίηση για τα ανθρώπινα δικαιώματα, αλλά αντίθετα από την πολεμική ατμόσφαιρα της περιόδου, καθώς στατιστικές στην Ευρώπη έδειχναν ότι είχε αυξηθεί ο το ποσοστό της ακαταλληλότητας των νέων για στράτευση και σε εκθέσεις αναφερόταν το πώς αυτό ερχόταν σε σύγκρουση με τις εκάστοτε εθνικές ανάγκες συγκρότησης ικανού σε αριθμό και ικανοπόλεμου στρατού.

Αν και στην Ελλάδα η υποχρεωτική εκπαίδευση είχε αποτρεπτικό χαρακτήρα για την παιδική εργασία στη βιομηχανία, οι κακές οικονομικές συνθήκες του μεσοπολέμου αύξησαν τη συμβολή του παιδικού μισθού στο οικογενειακό εισόδημα (Ρηγίνος 1986), ενώ οι πολεμικές προετοιμασίες του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, αλλά και οι βαριές ανθρώπινες απώλειες κατά τη διάρκειά του, θα σπρώξουν ακόμα περισσότερα παιδιά και γυναίκες να καλύψουν τις θέσεις εργασίας.

Παρά το γεγονός ότι υπήρχαν νόμοι ήδη από το 1912 που καθόριζαν το 14^ο έτος της ηλικίας ως το ελάχιστο για την ανάληψη εργασίας, υπήρχαν πολλές εξαιρέσεις και δεν υπήρχε και ο ανάλογος μηχανισμός ελέγχου της τήρησης των νόμων αυτών, καθώς υπήρχαν χιλιάδες εργαστήρια που βασιζόνταν στην παιδική εργασία υπό την κάλυψη της «μαθητείας». Μελετητές του φαινομένου της παιδικής εργασίας κατά το πρώτο μισό του 20^{ου} αιώνα συμφωνούν ότι η μέση ηλικία εισαγωγής των παιδιών στην εργασία ήταν τα 11 χρόνια (και σε ακραίες τιμές τα 7-8) (Φουντανόπουλος 2002), το οποίο έρχεται και σε συμφωνία με αντίστοιχα στοιχεία για την Αγγλία όπου η μέση ηλικία έναρξης εργασίας ήταν τα 14. Για τα νεαρά κορίτσια που το συνηθέστερο υπάγγελμα ήταν αυτό της υπηρέτριας η μέση ηλικία έναρξης ήταν τα 10 χρόνια, ενώ τα αγόρια κατευθύνονταν συνήθως στην εκμάθηση τέχνης, σε αγροτικές εργασίες και τη βιοτεχνία.

Πέρα από την ηλικία εισόδου στην εργασία εντυπωσιακά είναι και τα στοιχεία που καταδεικνύουν τις συνθήκες εργασίας των παιδιών, όπου ακολουθούσαν το ωράριο των ενηλίκων σε πολύ δύσκολες συνθήκες εργασίας.

2.3 Συμπεράσματα Κεφαλαίου

Μέχρι τα μέσα του 20^{ου} αιώνα οι γυναίκες παρέμεναν κατ'ουσία αποκλεισμένες από τη δημόσια εκπαίδευση και την πλειοψηφία των εργατικών χώρων, ενώ αφορούσε τα πιο φτωχά στρώματα όπου η οικογένειά τους δεν ήταν σε θέση να συμπληρώσει διαφορετικά το οικογενειακό εισόδημα. Η γυναικεία εργασία παραμένει εποχιακή με σκοπό, εκτός από την συμπλήρωση του οικογενειακού εισοδήματος, την συγκέντρωση της προίκας και σταματά κατά κανόνα μετά το γάμο.

Για τις περισσότερο εύπορες και μορφωμένες νεαρές γυναίκες τα μοναδικά επαγγέλματα που έχαιραν κοινωνικής αποδοχής ήταν αυτά της δασκάλας, της νοσοκόμας και της ιατρού.

Η μακρά πολεμική περίοδος που γνώρισε η Ελλάδα, η συνεχής εισροή προσφύγων, αλλά και τα εμφυλιοπολεμικά πάθη, αύξησαν το γυναικείο εργατικό δυναμικό στη μεταποίηση (δευτερογενή κλάδο της οικονομίας), καθώς και τις υπηρεσίες, ενώ ο κλάδος των προσωπικών υπηρεσιών (υπηρέτριες) συνέχισε να συγκεντρώνει μεγάλο τμήμα των εργαζομένων γυναικών. Βεβαίως οι γυναίκες, όπως και τα παιδιά, δεν σταμάτησαν ποτέ να συνεισφέρουν στην αγροτική παραγωγή (συχνά μάλιστα και σε μεγαλύτερη ένταση από τους άνδρες), αλλά η απουσία καταγεγραμμένων έμμισθων σχέσεων (οι γυναίκες θα εργάζονταν δίπλα στα παιδιά στα χωράφια, χωρίς αμοιβή για τις ίδιες) οδήγησε στην μεγάλη υποκαταγραφή των εργαζομένων γυναικών στην ύπαιθρο και τα απογραφικά στοιχεία της περιόδου αγνοούν την αξία της γυναικείας εργασίας -εντός και εκτός του οίκου- στο σύνολο της οικονομίας (εργασίες που περιλαμβάνουν τη διατήρηση της οικογενειακής οικονομικής μονάδας).

Η αγροτική περιφέρεια τροφοδοτεί τα αστικά κέντρα με τα πληθυσμια πλεονάσματά της και η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων γυναικών στη βιομηχανία ή την οικιακή υπηρεσία, προέρχονται από χωριά της ενδοχώρας. Μεταπολεμικά η βιομηχανία και οι υπηρέτριες αποτελούν το 60% των εργαζομένων γυναικών στα αστικά κέντρα. Η γυναικεία εργασία χαρακτηρίζεται από πρωίμη είσοδο και έξοδο, γιατί η εργατική ενασχόληση θα προσαρμόζεται στις ανάγκες της οικογενειακής μονάδας. Παρά το γεγονός ότι γυναίκες αναλαμβάνουν ίδιους ρόλους στην βιομηχανική εργασία με τους άνδρες, η γυναικεία εργασία θα θεωρείται

ανειδίκευτη, χαμηλά αμοιβόμενη και περισσότερο πειθαρχημένη (καθώς αποτελεί οικονομική διέξοδο για τα φτωχότερα στρώματα). Η γυναικεία ανεργία θα είναι κατά πολύ χαμηλότερη της ανδρικής, περισσότερο εξαιτίας του ευκαιριακού/συγκυριακού της χαρακτήρα, καθώς οι γυναίκες εξέρχονται νωρίς από τον εργασιακό στίβο.

Οι υπηρέτριες θεωρούνται επάγγελμα θεωρείται κοινωνικά υποβαθμισμένο και ξεκινούν συχνά την υπηρεσία από την παιδική ηλικία και εργάζονταν σε συνθήκες στις οποίες δεν υπήρχε διαχωρισμός επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου. Η πρόσληψή στα σπίτια των αστικών κέντρων γίνονταν με συμφωνία με οικογένειες από την αγροτική περιφέρεια, ή με υιοθεσία παιδιών από τα Ορφανοτροφεία της εποχής που αποτελούσε συνηθισμένη φιλανθρωπική πρακτική των μεσαίων και ανωτέρων αστικών στρωμάτων.

Κεφ. 3^ο: Σύγχρονες Εξελίξεις στην Ανεργία σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Επίπεδο (ΕΕ-19, ΕΕ-28)

Ανεργος ορίζεται από την Eurostat⁵ όποιος είναι μεταξύ 15-74 χωρίς εργασία κατά τη διάρκεια της έρευνας, είναι διαθέσιμος να ξεκινήσει εργασία στις ερχόμενες 2 εβδομάδες και που έχει ενεργητικά αναζητήσει εργασία τις τελευταίες 4 εβδομάδες. Το ποσοστό ανεργίας υπολογίζεται ως ποσοστό των ανέργων (όπως περιγράφηκε παραπάνω) προς το εργατικό δυναμικό. Το ποσοστό ανεργίας λειτουργεί ως ένας σημαντικός δείκτης με κοινωνικές και οικονομικές διαστάσεις. Η αυξανόμενη ανεργία σημαίνει μείωση εισοδήματος για τα άτομα, αυξημένες πιέσεις για επέκταση της δημόσιας δαπάνης σε προνοιακά επιδόματα και μείωση των φορολογικών εσόδων. Από μία καθαρά οικονομική σκοπιά η ανεργία μπορεί να ειπωθεί ως μία μη επαρκώς χρησιμοποιούμενη εργασιακή δυνατότητα.

Το ποσοστό ανεργίας θεωρείται ένας παράγοντας που διαφοροποιείται με αρκετή καθυστέρηση. Όταν υπάρχει οικονομική πτώση, συνήθως απαιτούνται αρκετοί μήνες μέχρι την επανάκαμψη του δείκτη της ανεργίας, καθώς όταν η οικονομία αρχίσει και πάλι ανωδική πορεία, υπάρχει κλίμα δυσπιστίας και οι εργοδότες παραμένουν διστακτικοί στην πρόσληψη καινούργιου προσωπικού. Η πρόσφατη οικονομική κρίση πράγματι αντέστρεψε την πορεία που είχε επιτευχθεί στην ΕΕ από το 2000 και στον Ευρωπαϊκό Νότο η επιστροφή στην οικονομική κανονικότητα στην αγορά εργασίας δεν έχει ακόμα επιτευχθεί.

Στο κεφάλαιο αυτό θα αναλυθούν τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία ανεργίας στην Ε.Ε., την Ευρωζώνη και τα Κράτη Μέλη της ΕΕ⁶. Για το σκοπό της αξιολόγησης των δεδομένων και για λόγους ευχέρειας σύγκρισης θα εξεταστούν οι μακροχρόνιες εξελίξεις ανεργίας από το 2000⁷. Η εξέταση της εξέλιξης των μακροοικονομικών δεικτών της ανεργίας μας δίνει επίσης την ευκαιρία να εξεταστεί και η κυκλική πορεία της ανεργίας, που σε μεγάλο βαθμό στηρίζεται στον οικονομικό και επιχειρηματικό κύκλο. Βεβαίως υπάρχουν και άλλοι σημαντικοί παράγοντες που γίνονται αντιληπτοί, ειδικά σε μία περίοδο έντονης οικονομικής αστάθειας, όπως είναι οι εθνικές εργασιακές πολιτικές και οι δημογραφικές εξελίξεις. Αν και το κύριο αντικείμενο της εργασίας αυτής αφορά στις δυσκολίες εισόδου των γυναικών στον

⁵ Σύμφωνα με τις Οδηγίες που εξέδωσε η International Labour Organization

⁶ Απρίλιος του 2017

⁷ Σημειώνεται ότι διαθέσιμα στοιχεία στις βάσεις δεδομένων της Eurostat και της ILO ξεκινούν από το 1999

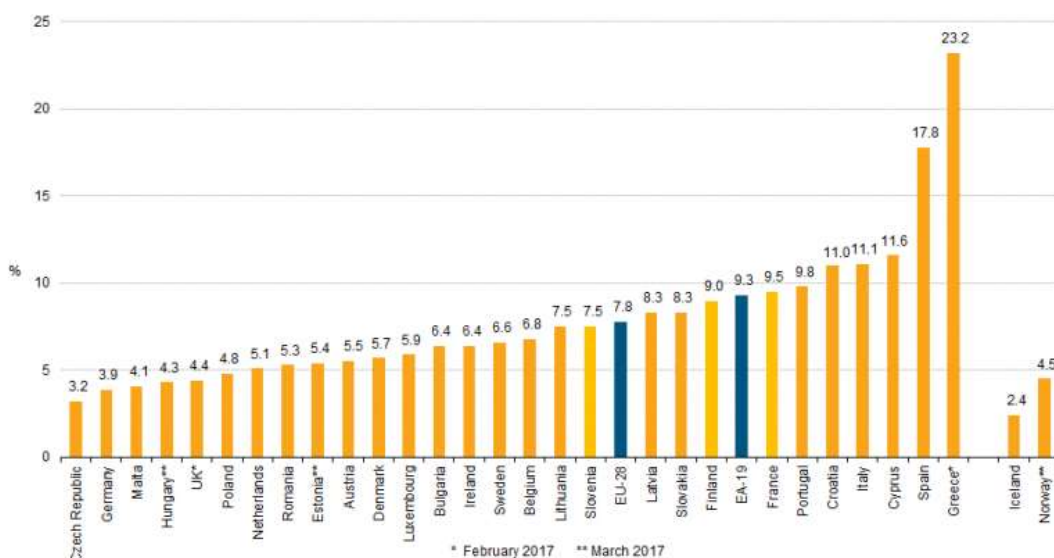
εργασιακό στίβο και το έμφυλο εργασιακό χάσμα, θα ήταν αδύνατο να εξαχθούν αποτελέσματα για το βαθμοπρόσβασης στη γυναικεία ανεργία, χωρίς να δούμε το γενικότερο εργασιακό πλαίσιο στο οποίο θα μετρηθεί η διαφοροποίηση των ποιοτικών και ποσοτικών δεδομένων της γυναικείας εργασίας.

Η Eurostat υπολογίζει ότι 19,121 εκατομμύρια άνδρες και γυναίκες στην Ε.Ε. των 28 (εκ των οποίων 15,040 κατοικούσαν στην ευρωζώνη ΕΕ-19) ήταν άνεργοι τον Απρίλιο του 2017. Συγκρινόμενοι με τον αριθμό των ανέργων κατά τον Μάρτιο του ίδιου χρόνου παρουσιάστηκε μείωση κατά 253.000 στην ΕΕ-28 και κατά 233.000 στην Ευρωζώνη. Εάν επιχειρήσουμε μάλιστα μία σύγκριση με τα στοιχεία του Απριλίου του 2016, θα παρατηρήσουμε πτώση της ανεργίας σε απόλυτους αριθμούς κατά 2,225 εκατομμύρια στην ΕΕ-28 και κατά 1,529 εκατομμύριο στην Ευρωζώνη.

Το ποσοστό ανεργίας της Ευρωζώνης αφού ληφθούν υπόψη τα στοιχεία της εποχικότητας του φαινομένου ήταν 9,3 % τον Απρίλιο του 2017, ελαφρά μειωμένος σε σχέση με το 9,4 % του Μαρτίου 2017, αλλά αρκετά βελτιωμένος με τον Απρίλιο του περασμένου έτους όταν είχε εξελιχθεί σε 10,2%. Αντίστοιχα για την Ε.Ε. των 28 Κρατών μελών η ανεργία ήταν 7,8% τον Απρίλιο του 2017 και ακολούθησε ανάλογη πτωτική πορεία, καθώς τον Μάρτιο του 2019 μετρήθηκε σε 7,9% και μειώθηκε κατά περίπου μία μονά σε σχέση με τον Απρίλιο του 2016 που ήταν 8.7 %.

Στο γράφημα που ακολουθεί βλέπουμε τους γενικούς δείκτες ανεργίας σε αύξουσα σειρά στις χώρες της Ε.Ε. των 28, αλλά και των Κρατών Μελών που συμμετέχουν στην Ευρωζώνη ΕΕ-19. Κάποιες πρώτες γενικές παρατηρήσεις αφορούν την παραδοσιακή διαφορά στα επίπεδα ανεργίας Βορράς και Μεσογείου και αφορούν, τόσο οικονομικά, όσο και κοινωνικά χαρακτηριστικά των κοινωνιών. Οι Βόρειες χώρες έχουν μεγαλύτερο βαθμό βιομηχανικής συγκέντρωσης και βιομηχανοποίησης, το οποίο δημιουργεί περισσότερες θέσεις ανειδίκευτης εργασίας. Οι μεσογειακές χώρες αντίθετα, λόγω διαφορετικής ιστορικής εξέλιξης που οφείλεται στη διαφορετική γεωμορφολογία (μεγάλο τμήμα τους αποτελείται από ορεινές περιοχές με μικρή προσβασιμότητα, πολυνησιωτικότητα, κλπ), κλίματος (λιγότερες βροχές που δημιουργούν συγκριτικό μειονέκτημα για καπιταλιστικού τύπου ανάπτυξη της πρωτογενούς παραγωγής) και κοινωνικών συνθηκών (μικροί αγροτικοί κλήροι που δεν επέτρεψαν την πλήρη εκβιομηχάνιση των χωρών, με την απελευθέρωση των πλεονάζοντων αγροτικών πληθυσμών για να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό των εργοστασίων των πόλεων) παρουσιάζουν πάντοτε υψηλότερα ποσοστά ανεργίας.

Γράφημα 1: Ποσοστά Ανεργίας στα Κράτη Μέλη της ΕΕ-19, ΕΕ-28, Απρίλιος 2017



Πηγή: Eurostat, Απρ. 2017

Το παραπάνω σαφώς δεν αιτιολογεί τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας σε Ελλάδα και Ισπανία, τα οποία είναι αποτέλεσμα όχι μόνο της βαθιάς πρόσφατης κρίσης, αλλά κυρίως εξαιτίας της μεγάλης διάρκειας της κρίσης στις χώρες αυτές. Να θυμίσουμε ότι σύμφωνα με τη Eurostat η Ισπανία αποτελούσε τον πρωταθλητή της Ευρωπαϊκής ανεργίας ήδη από τη δεκαετία του 90' και οξύνθηκε περαιτέρω με την στεγαστική κρίση στις αρχές της πρώτης δεκαετίας του 21^{ου} αιώνα. Στην Ελλάδα οι πρώτοι κραδασμοί της οικονομικής κρίσης ήταν ορατοί ήδη από το 2007 και οι δημοσιονομικές προσαρμογές –λιτότητα- στις οποίες προχώρησε η κυβέρνηση τα τελευταία 6 χρόνια δεν έχουν προηγούμενο σε καμία δυτική χώρα και είχαν ως αποτέλεσμα την αποσταθεροποίηση την εγχώρια αγορά εργασίας

Επίσης παρατηρούμε ότι η ανεργία στην ΕΕ-19 ήταν εντονότερη από την μετρημένη ανεργία της ΕΕ-28, που οφείλεται εν μέρει και στην διαφορετική ένταση της κρίσης για τις χώρες που είχαν απωλέσει τη δυνατότητα άσκησης ανεξάρτητης νομισματικής πολιτικής και Κεϋνσιανών πολιτικών, οι οποίες είχαν κατορθώσει να βγάλουν την Ευρώπη από δύο μεγάλες κρίσεις στο παρελθόν (Μεγάλο Κραχ 1928-1932, Πετρελαϊκές κρίσεις 1971-1975). Θα είναι πολύ ενδιαφέρον να παρακολουθήσουμε και τον μελλοντικό ρυθμό εξέλιξης της ανεργίας στο Ηνωμένο Βασίλειο, μετά την απόφασή του να αποσυρθεί από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Αν και

παρέμεινε πιστή στη χρήση του εθνικού της νομίσματος, θεώρησε ότι τα κόστη από την πρόσδεσή της στην ΕΕ ήταν μεγαλύτερα από τα οφέλη για την οικονομία της.

Μεταξύ των Κρατών Μελών της Ε.Ε., τα μικρότερα ποσοστά ανεργίας τον Απρίλιο του 2017 καταγράφηκαν στην Τσεχία (3,2%), τη Γερμανία (3,9%) και τη Μάλτα (4,1%), ενώ πρωταθλητές της ανεργίας και για το 2017 ήταν ο ηπειρωτικός Μεσογειακός Νότος με την Ελλάδα να έρχεται στην πρώτη θέση με 23,2% (Φεβ. 2017) και να ακολουθεί, αλλά με αρκετά βελτιωμένους δείκτες σε σχέση με το 2016, η Ισπανία με 17,8%. Το 2017 η ανεργία μειώθηκε σε 27 από τα 28 Κράτη Μέλη σε σχέση με το 2016, ενώ παρέμεινε σταθερή στην Φινλανδία. Οι μεγαλύτερες μειώσεις στην ανεργία παρατηρήθηκαν στην Κροατία (από 13,7% σε 11%), την Ισπανία (από 20,4% σε 17,8%) και την Ιρλανδία (από 8,4% σε 6,4%). Για να έχουμε ένα μέτρο σύγκρισης τα ανάλογα ποσοστά ανεργίας για τις ΗΠΑ ήταν 4,4% για τον Απρίλιο του 2017 και 5,0% τον Απρίλιο του προηγούμενου έτους.

3.1 Τελευταία Στοιχεία της Νεανικής Ανεργίας στην Ε.Ε.

Ένα ακόμα χαρακτηριστικό της ανεργίας είναι ότι αυτή αναπτύσσεται περισσότερο ανάμεσα στους νέους, κυρίως λόγω των χαρακτηριστικών της ανεργίας τριβής (βλ. αντίστοιχο υποκεφάλαιο), αλλά και της καθυστέρησης εισόδου στην αγορά εργασίας. Ένας περαιτέρω λόγος που έχει αρχίσει να αναδεικνύεται στο δημόσιο διάλογο, είναι η σταδιακή αποβιομηχανοποίηση της παραγωγής στην Ε.Ε. και η μεταστροφή στην τριτογενή οικονομία που οδηγεί σε υψηλότερα ποσοστά ανειδίκευτης ανεργίας⁸. Τον Απρίλιο 2017 3,746 εκατομμύρια νέων (κάτω των 25) είχαν δηλωθεί ως άνεργοι στην ΕΕ-28, εκ των οποίων 2,617 εκατομμύρια ήταν στην Ευρωζώνη. Σε σύγκριση με τον Απρίλιο του 2016 η ανεργία των νέων μειώθηκε κατά 600.000 στην ΕΕ-28 και 419.000 στην Ευρωζώνη (ΕΕ-19).

Τον Απρίλιο 2017 το ποσοστό της νεανικής ανεργίας ήταν 16,7% στην ΕΕ-28 και 18,7% στην Ευρωζώνη των 19, μειωμένη από το 19,0% και 21,4 % αντίστοιχα από τον Απρίλιο του 2016. Τα μικρότερα ποσοστά νεανικής ανεργίας εμφάνιζε τον Απρίλιο του 2017 η Γερμανία (6,8%), ενώ τα σκήπτρα συνεχίζει να κρατά ο Ευρωπαϊκός Νότος, με την Ελλάδα να παραμένει στην πρώτη θέση και στην ανεργία των νέων με 47,9% (Φεβ. 2017). Δεύτερη κατατάσσεται η Ισπανία με 39,3% και τρίτη η Ιταλία με 34,0% και τα αποτελέσματα φαίνονται σχηματικά στον πίνακα που ακολουθεί.

⁸ Υπενθυμίζεται ότι η νεανική ανεργία υπολογίζεται στις ηλικίες 15-24 και συνεπώς ένα μεγάλο τμήμα των νέων που εισέρχονται στην αγορά εργασίας δεν συνεχίζουν σε σπουδές ή επαγγελματική εκπαίδευση θεωρείται θεωρούνται ανειδίκευτοι.

Πίνακας 1: Νεανική Ανεργία (>25) στην Ε.Ε., Α' Εξάμηνο 2017

	Rates (%)					Number of persons (in thousands)				
	Απρ-16	Ιαν-17	Φεβ-17	Μαρ-17	Απρ-17	Απρ-16	Ιαν-17	Φεβ-17	Μαρ-17	Απρ-17
EA19	21,4	19,7	19,3	19	18,7	3 036	2 776	2 705	2 669	2 617
EU28	19	17,4	17,1	16,9	16,7	4 346	3 934	3 858	3 805	3 746
Belgium	20,8	18	18	18	:	79	69	69	69	:
Bulgaria	15,4	16,2	16,4	16,6	16,1	27	27	28	29	29
Czech Republic	10,2	8,4	9,1	9,1	9,1	34	27	30	30	30
Denmark	12	12,1	12	11,5	11,1	58	56	56	53	52
Germany	7,1	6,8	6,8	6,8	6,8	297	289	288	287	286
Estonia	12	12,5	14,3	14,7	:	7	8	9	9	:
Ireland	17,8	14,5	13,7	12,9	12	36	29	27	25	24
Greece	49,8	47,9	47,9	:	:	131	128	128	:	:
Spain	47,1	41,2	40,8	40,4	39,3	712	596	594	588	561
France	24,7	22,8	22,4	22,2	21,7	689	626	613	603	591
Croatia	31,7	26,3	26,3	26,3	:	55	46	46	46	:
Italy	37	37	34,8	34	34	585	574	530	525	516
Cyprus	28,5	29,6	29,6	29,6	:	10	12	12	12	:
Latvia	17,8	18,6	17,6	16	14,4	14	13	12	11	10
Lithuania	15,6	14,2	14,1	14,5	12,8	19	17	17	17	15
Luxembourg	19,3	18,6	18,7	18,5	18,5	4	4	4	4	4
Hungary	13,9	11,1	10,4	10,4	:	48	38	36	36	:
Malta	9,8	12,3	12,9	13,3	13,5	3	3	3	4	4
Netherlands	11,2	9,8	9,7	9,6	9,5	159	139	136	135	134
Austria	10,6	10,5	10,5	10,3	10,5	60	58	57	56	58
Poland	17,9	14,7	14,2	14,1	13,9	255	199	192	189	186
Portugal	29,6	25,3	24,3	22,9	23,7	109	93	89	83	88
Romania	20,8	20,4*	:	:	:	126	122*	:	:	:
Slovenia	15,2	13,7	13,7	13,7	:	10	10	10	10	:
Slovakia	23,3	19,5	19	18,6	18,2	48	41	40	40	39
Finland	21	20,3	20,2	20,2	20,2	67	66	66	66	66
Sweden	19	17,7	17,7	17,7	17,2	122	114	113	111	110
United Kingdom	13,1	11,9	11,9	:	:	585	526	527	:	:
Iceland	6,5	6,4	6,4	6,2	6,1	2	2	2	2	2
Norway	11,5	9,8	10,1	10,8	:	42	35	36	39	:

Πηγή: Eurostat, 2017,

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/6/6f/Extra_tables_Statistics_explained_31_05_2017.xlsx

3.2 Τασεις της Ανεργίας στην Ε.Ε.

Το 2000 περισσότεροι από 20,5 εκατομμύρια άνθρωποι ήταν άνεργοι στην ΕΕ-28, αριθμός που αντιστοιχούσε στο 9,2% του συνολικού εργατικού δυναμικού. Την εποχή εκείνη η ανεργία είχε συνολικά πτωτική τάση, καθώς στο δεύτερο τέταρτο του 2001, ο αριθμός των ανέργων είχε πέσει στα 19,6 εκατομμύρια και το ποσοστό της ανεργίας στο 8,7%. Από τότε ακολούθησε μία μακρά περίοδος αυξανόμενης ανεργίας και μέχρι το τέλος του 2004 ο αριθμός όσων αναζητούσαν εργασία είχε ανέλθει στα 21,2 εκατομμύρια, με το ποσοστό ανεργίας να φτάνει το 9,2%. Τα επίσημα στοιχεία της Eurostat αναφορικά με την ανεργία των Κρατών Μελών της ΕΕ, για την περίοδο 2004-2015, παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 2: Εξέλιξη της ανεργίας στην Ε.Ε., 2004-2015

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
EU-28	9.3	9.0	8.2	7.2	7.0	9.0	9.6	9.7	10.5	10.9	10.2	9.4
Euro area	9.3	9.1	8.4	7.5	7.6	9.6	10.2	10.2	11.4	12.0	11.6	10.9
Belgium	8.4	8.5	8.3	7.5	7.0	7.9	8.3	7.2	7.6	8.4	8.5	8.5
Bulgaria	12.1	10.1	9.0	6.9	5.6	6.8	10.3	11.3	12.3	13.0	11.4	9.2
Czech Republic	8.3	7.9	7.1	5.3	4.4	6.7	7.3	6.7	7.0	7.0	6.1	5.1
Denmark	5.5	4.8	3.9	3.8	3.4	6.0	7.5	7.6	7.5	7.0	6.6	6.2
Germany	10.4	11.2	10.1	8.5	7.4	7.6	7.0	5.8	5.4	5.2	5.0	4.6
Estonia	10.1	8.0	5.9	4.6	5.5	13.5	16.7	12.3	10.0	8.6	7.4	6.2
Ireland	4.5	4.4	4.5	4.7	6.4	12.0	13.9	14.7	14.7	13.1	11.3	9.4
Greece	10.6	10.0	9.0	8.4	7.8	9.6	12.7	17.9	24.5	27.5	26.5	24.9
Spain	11.0	9.2	8.5	8.2	11.3	17.9	19.9	21.4	24.8	26.1	24.5	22.1
France	8.9	8.9	8.8	8.0	7.4	9.1	9.3	9.2	9.8	10.3	10.3	10.4
Croatia	13.9	13.0	11.6	9.9	8.6	9.2	11.7	13.7	16.0	17.3	17.3	16.3
Italy	8.0	7.7	6.8	6.1	6.7	7.7	8.4	8.4	10.7	12.1	12.7	11.9
Cyprus	4.6	5.3	4.6	3.9	3.7	5.4	6.3	7.9	11.9	15.9	16.1	15.0
Latvia	11.7	10.0	7.0	6.1	7.7	17.5	19.5	16.2	15.0	11.9	10.8	9.9
Lithuania	10.9	8.3	5.8	4.3	5.8	13.8	17.8	15.4	13.4	11.8	10.7	9.1
Luxembourg	5.0	4.6	4.6	4.2	4.9	5.1	4.6	4.8	5.1	5.9	6.0	6.4
Hungary	6.1	7.2	7.5	7.4	7.8	10.0	11.2	11.0	11.0	10.2	7.7	6.8
Malta	7.2	6.9	6.8	6.5	6.0	6.9	6.9	6.4	6.3	6.4	5.8	5.4
Netherlands	5.7	5.9	5.0	4.2	3.7	4.4	5.0	5.0	5.8	7.3	7.4	6.9
Austria	5.5	5.6	5.3	4.9	4.1	5.3	4.8	4.6	4.9	5.4	5.6	5.7
Poland	19.1	17.9	13.9	9.6	7.1	8.1	9.7	9.7	10.1	10.3	9.0	7.5
Portugal	7.8	8.8	8.9	9.1	8.8	10.7	12.0	12.9	15.8	16.4	14.1	12.6
Romania	8.0	7.1	7.2	6.4	5.6	6.5	7.0	7.2	6.8	7.1	6.8	6.8
Slovenia	6.3	6.5	6.0	4.9	4.4	5.9	7.3	8.2	8.9	10.1	9.7	9.0
Slovakia	18.4	16.4	13.5	11.2	9.6	12.1	14.5	13.7	14.0	14.2	13.2	11.5
Finland	8.8	8.4	7.7	6.9	6.4	8.2	8.4	7.8	7.7	8.2	8.7	9.4
Sweden	7.4	7.7	7.1	6.1	6.2	8.3	8.6	7.8	8.0	8.0	7.9	7.4
United Kingdom	4.7	4.8	5.4	5.3	5.6	7.6	7.8	8.1	7.9	7.6	6.1	5.3
Iceland	3.1	2.6	2.9	2.3	3.0	7.2	7.6	7.1	6.0	5.4	5.0	4.0
Norway	4.3	4.5	3.4	2.5	2.5	3.2	3.6	3.3	3.2	3.5	3.5	4.4
Turkey	-	9.5	9.0	9.1	10.0	13.0	11.1	9.1	8.4	9.0	9.9	10.3
United States	5.5	5.1	4.6	4.6	5.8	9.3	9.6	8.9	8.1	7.4	6.2	5.3
Japan	4.7	4.4	4.1	3.8	4.0	5.1	5.0	4.6	4.3	4.0	3.6	3.4

- Data not available

Source: Eurostat (online data code: une_rt_a)

Πηγή: Eurostat, Ιαν. 2017

Το 2005 σήμανε την έναρξη μίας περιόδου με σταθερά μειούμενη ανεργία που διήρκησε μέχρι το πρώτο τέταρτο του 2008. Την περίοδο εκείνη η ανεργία στην ΕΕ-

28 έφτασε το ιστορικό της χαμηλό, με 16,2 εκατομμύρια ανέργους (6,8% ανεργία), πριν αυξηθεί απότομα κατά την αρχή της τελευταίας μεγάλης οικονομικής κρίσης.

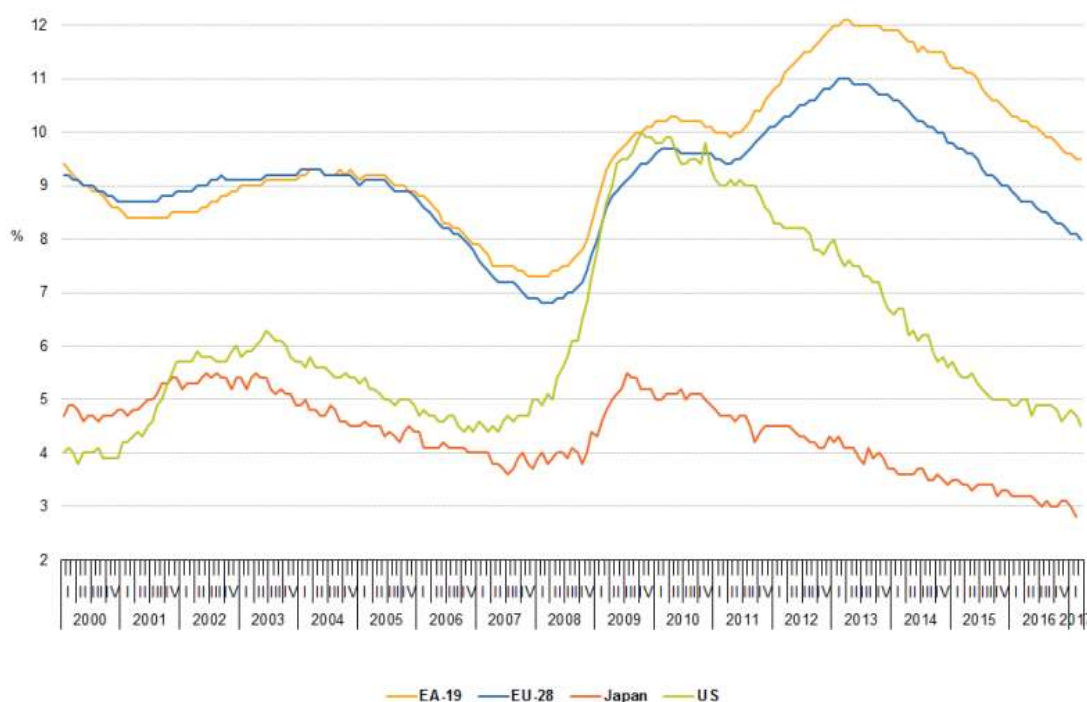
Μεταξύ του 2^{ου} τμήτρου του 2008 και των μέσων του 2010 το επίπεδο ανεργίας αυξήθηκε κατά 6,7 εκατομμύρια, με το ποσοστό ανεργίας να φτάνει το ιστορικό υψηλό του 9,7%, από το 2000. Η παρωδική πτώση της ανεργίας τα επόμενα τρία τέταρτα, δημιούργησε την ψευδαίσθηση της εξόδου από την κρίση, καθώς η αγορά εργασίας άρχισε να δείχνει σημεία σταθεροποίησης στην Ευρώπη των 28. Στην πραγματικότητα από το 2^ο τέταρτο του 2011 και έως το 2^ο τέταρτο του 2013 η ανεργία αυξήθηκε σταθερά μέχρι το ανώτατο όριο της που περιελάμβανε 26,5 εκατομμύρια ανέργους, στο ποσοστό ρεκόρ 11%. Από τότε ο μέσος δείκτης της ΕΕ-28 άρχισε να φθίνει έως το 9% στα τέλη του 2015. Θα πρέπει όμως να παρατηρήσουμε ότι αυτή η πτώση δεν ήταν ούτε ομοιογενής, αλλά ούτε και ισόποση μεταξύ των κρατών-μελών της Ε.Ε. Πράγματι ενώ οι δείκτες μειώθηκαν με ταχείς ρυθμούς στην Κεντρική και Βόρεια Ευρώπη, παρέμειναν υψηλοί και με σημάδια αύξησης στον Ευρωπαϊκό Νότο που χτυπήθηκε όχι μόνο σκληρότερα από την κρίση, αλλά και από Ευρωπαϊκές Οδηγίες και Μνημόνια Συνεργασίας με τους πιστωτές της, που οδήγησαν σε περαιτέρω απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Ο δείκτης ανεργίας της Ευρωζώνης (ΕΕ-19) ακολούθησε περίπου την ίδια πορεία με αυτόν της ΕΕ-28. Παρόλαυτα, μεταξύ του 2000 και των αρχών του 2004 ο δείκτης ανεργίας στην Ευρωζώνη ήταν μικρότερος από αυτόν που καταγράφηκε στην Ε.Ε. των 28. Αυτό ανατράπηκε, καθώς μεταξύ του 2005 και των αρχών του 2008, η ανεργία μειώθηκε ταχύτερα στα κράτη μέλη που δεν είχαν υιοθετήσει το Ευρώ (€). Όπως και στην ΕΕ-28, η ανεργία αυξήθηκε με σημαντικούς ρυθμούς (με εξαίρεση την περίοδο από τα μέσα του 2010 έως τα μέσα του 2011). Η ανεργία έφτασε στο ανώτατο όριο των 19,3 εκατομμυρίων κατά το 2^ο τέταρτο του 2013, προτού μειωθεί στο δεύτερο εξάμηνο του 2013 και κατά την πορεία του 2014 και 2015.

Στην άλλη πλευρά του Ατλαντικού η ανεργία το 2000 ήταν περίπου 4% στις ΗΠΑ, σημαντικά χαμηλότερη από αυτή της Ε.Ε και παρέμεινε χαμηλότερη μέχρι τις αρχές του 2008, όταν η ανεργία άρχισε να αυξάνεται ταχύτατα. Στις αρχές του 2009 τα ποσοστά ανεργίας στις ΗΠΑ, ήταν συγκρίσιμα με αυτά της Ε.Ε. και μάλιστα τα ξεπέρασαν μέχρι τις αρχές του 2010. Από τότε ο δείκτης ανεργίας στις ΗΠΑ κατέρχεται διαρκώς και έφτασε το 5% στα τέλη του 2015.

Στην Ιαπωνία μεταξύ 2000 και 2014 τα ποσοστά ανεργίας ήταν αρκετά χαμηλότερα από αυτά της ΕΕ, με έκταση μεταξύ 3,4% (2014) και 5,4% (2009).

Γράφημα 2: Εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας σε ΕΕ-19, ΕΕ-28, ΗΠΑ, Ιαπωνία (2000-2017)

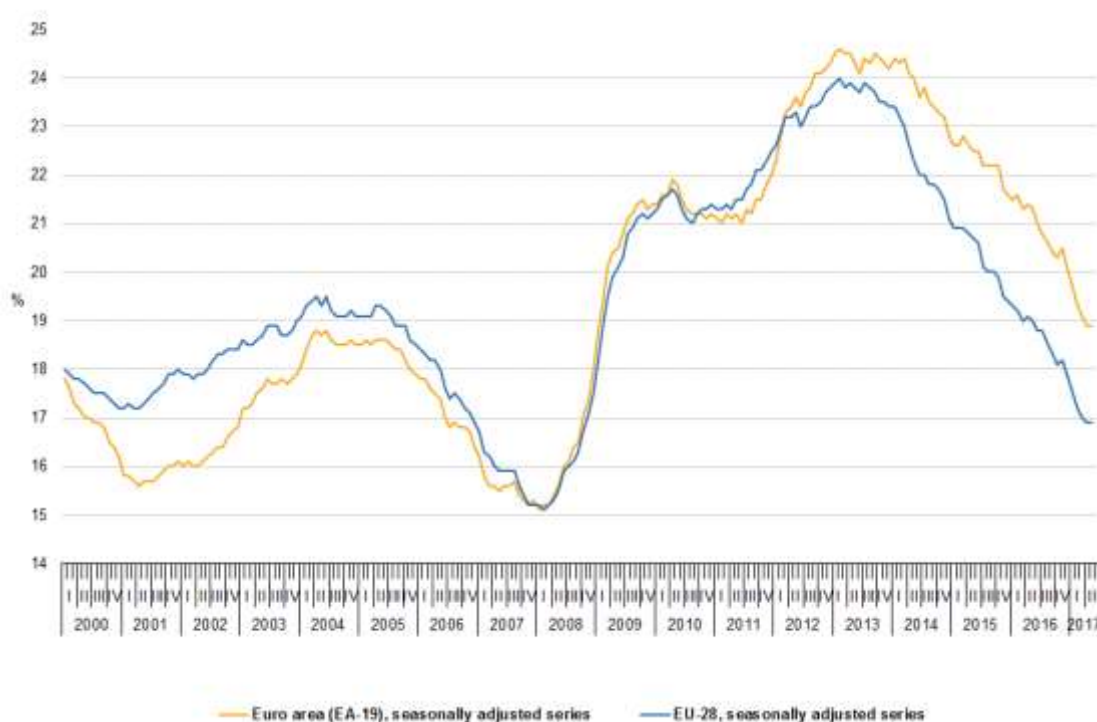


Πηγή: ILO, International Labour Organization, Mar. 2017

3.3 Εξέλιξη της νεανικής ανεργίας στην Ε.Ε., 2000-2017

Τα ποσοστά της νεανικής ανεργίας παραδοσιακά είναι γενικά αρκετά υψηλότερα, έως και διπλάσια από τα ποσοστά ανεργίας για όλες τις ηλικίες. Αναφορικά με το συνολικό πληθυσμό, η ανεργία των νέων μεταξύ 2005 και 2007 έφτασε το ελάχιστο σημείο της (15,1%) στο 1^ο τέταρτο του 2008. Η πρόσφατη οικονομική κρίση όμως χτύπησε πολύ περισσότερο τους νέους. Από το 2^ο τέταρτο του 2008, η ανεργία των νέων πήρε ανοδική πορεία (με ανώτατο σημείο το 23,9% το 1^ο τέταρτο του 2013) μέχρι το 2015 όταν και κατήλθε στο 19,7%. Η νεανική ανεργία ήταν παραδοσιακά υψηλότερη στην ΕΕ-28 από την Ευρωζώνη των 19, μεταξύ του 2000 και του 2007. Από τότε και μέχρι το 3^ο τέταρτο του 2010 τα ποσοστά τους είχαν πλησιάσει πολύ, αλλά έκτοτε η ανεργία κινείται εντονότερα στην ΕΕ-19. Στα μέσα του 2012 η νεανική ανεργία στην περιοχή της Ευρωζώνης ξεπέρασε αυτή της ΕΕ-28 και η διαφορά συνέχισε να αυξάνεται έως και το 2017, όπου μειώθηκε απλά η διαφορά αυτή.

Γράφημα 3: Ποσοστά εποχικά ομαλοποιημένης νεανικής Ανεργίας, ΕΕ-28, ΕΕ-19, Ιαν/2000-Μάι/2017



Πηγή: Eurostat, 2017, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Youth_unemployment_rates,_EU-28_and_EA-19,_seasonally_adjusted,_January_2000_-_May_2017_.png

Τα υψηλά ποσοστά νεανικής ανεργίας αναδεικνύουν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι νέοι στην εύρεση εργασίας. Από την άλλη αυτό δεν σημαίνει υποχρεωτικά ότι το τμήμα των ανέργων ηλικίας 15-24 είναι μεγάλο, καθώς πολλά άτομα αυτής της ηλικιακής ομάδας σπουδάζουν στην δευτεροβάθμια, μεταδευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση, και κατά συνέπεια, δεν εργάζονται αλλά ούτε ψάχνουν για απασχόληση⁹. Στην Ελλάδα το ποσοστό των σπουδαζόντων νέων είναι αρκετά υψηλό, καθώς παρατηρείται υψηλή ζήτηση για τριτοβάθμια (Unesco 2017). Επίσης για χώρες όπως η Ελλάδα η υποχρεωτική στράτευση αφαιρεί ένα μεγάλο τμήμα από το εργατικό δυναμικό, καθώς κατά τη διάρκεια της θητείας των νέων δεν προσμετρούνται στο εργατικό δυναμικό.

Για τους παραπάνω λόγους τα ποσοστά ανεργίας των νέων υπολογίζονται με βάση μία διαφορετική θεώρηση που υπολογίζει το μερίδιο των ανέργων στο συνολικό πληθυσμό τους. Ο παρακάτω πίνακας δείχνει ότι η αναλογία ανέργων νέων στην ΕΕ είναι αρκετά χαμηλότερος από τα αντίστοιχα ποσοστά νεανικής ανεργίας. Βεβαίως η

⁹ Συνεπώς δεν ανήκουν στο εργατικό δυναμικό από το οποίο και υπολογίζεται το ποσοστό ανεργίας

ανεργία έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια εξαιτίας των απόνερων της κρίσης του 2008 που κάνει ακόμα αισθητή την παρουσία της στην αγορά εργασίας, καθώς το οικονομικό κλίμα δεν προσφέρεται για επενδύσεις.

Συνολικά η νεανική ανεργία στην ΕΕ-28 ήταν περισσότερο από διπλή της γενικής ανεργίας το 2015. Με ποσοστό 20,3% περισσότεροι από έναν στους πέντε νέους που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό δεν είχε απασχόληση. Στην Ευρωζώνη το ποσοστό αυτό ήταν ακόμα υψηλότερο και έφτανε το 22,4%. Το ποσοστό ανεργίας των νέων ήταν υψηλότερο από αυτό όσων ανήκαν στην ηλικιακή κατηγορία 25-74 σε όλα τα Κράτη-Μέλη. Σε Ελλάδα (49.8 %), Ισπανία (48.3 %), Κροατία (43.0 %) και Ιταλία (40.3 %) η ανεργία των νέων ήταν ιδιαίτερα υψηλή. Η Γερμανία αντίθετα (7.2 %) ήταν το μόνο Κράτος Μέλος όπου το ποσοστό της νεανικής ανεργίας ήταν μικρότερο από 10%.

Πίνακας 3: Αναλογία και ποσοστά νεανικής ανεργίας στην Ε.Ε., 2013-2015

	Youth unemployment rate				Youth unemployment ratio		
	2013	2014	2015	2015Q4*	2013	2014	2015
EU-28	23.7	22.2	20.3	19.6	9.9	9.2	8.4
Euro area	24.4	23.7	22.4	21.9	9.9	9.5	8.8
Belgium	23.7	23.2	22.1	25.4	7.3	7.0	6.6
Bulgaria	28.4	23.8	21.6	22.4	8.4	6.5	5.6
Czech Republic	18.9	15.9	12.6	11.4	6.0	5.1	4.1
Denmark	13.0	12.6	10.8	10.2	8.1	7.8	6.7
Germany	7.8	7.7	7.2	6.4	4.0	3.9	3.5
Estonia	18.7	15.0	13.1	16.2	7.4	5.9	5.5
Ireland	26.8	23.9	20.9	18.9	10.6	8.9	7.6
Greece	58.3	52.4	49.8	49.0	16.5	14.7	12.9
Spain	55.5	53.2	48.3	46.2	21.0	19.0	16.8
France	24.9	24.2	24.7	25.9	9.0	8.7	8.9
Croatia	50.0	45.5	43.0	43.8	14.9	15.3	14.3
Italy	40.0	42.7	40.3	39.9	10.9	11.6	10.6
Cyprus	38.9	36.0	32.8	29.5	14.9	14.5	12.4
Latvia	23.2	19.6	16.3	19.0	9.1	7.9	6.7
Lithuania	21.9	19.3	16.3	13.3	6.9	6.6	5.5
Luxembourg	16.9	22.3	16.6	19.7	4.0	6.0	6.1
Hungary	26.8	20.4	17.3	15.3	7.3	6.0	5.4
Malta	13.0	11.7	11.8	10.6	6.9	6.1	6.1
Netherlands	13.2	12.7	11.3	11.1	9.1	8.6	7.7
Austria	9.7	10.3	10.6	11.3	5.7	6.0	6.1
Poland	27.3	23.9	20.8	20.2	9.1	8.1	6.8
Portugal	38.1	34.7	32.0	32.8	13.3	11.9	10.7
Romania	23.7	24.0	21.7	.	7.1	7.1	6.8
Slovenia	21.6	20.2	16.3	18.1	7.3	6.8	5.8
Slovakia	33.7	29.7	26.5	26.2	10.4	9.2	8.4
Finland	19.9	20.5	22.4	18.2	10.3	10.7	11.7
Sweden	23.6	22.9	20.4	16.3	12.8	12.7	11.2
United Kingdom	20.7	16.9	14.6	13.1	12.1	9.8	8.6
Iceland	10.7	10.0	8.8	7.5	8.3	7.7	7.1
Norway	9.1	7.9	9.9	9.1	5.2	4.3	5.5
Switzerland
Turkey	17.1	18.0	18.6	19.2	6.6	7.3	7.7
United States	15.5	13.4	11.6	10.4	.	.	.
Japan	6.8	6.3	5.6	4.9	.	.	.

. data not available

* The quarterly youth unemployment rate is seasonally adjusted.

Πηγή: ILO 2017, Eurostat 2017
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Youth_unemployment_rates,_EU-28_and_EA-19,_seasonally_adjusted,_January_2000_-_May_2017_.png

3.4 Τάσεις της ανδρικής και της γυναικείας ανεργίας

Παραδοσιακά οι γυναίκες επηρεάζονται περισσότερο από την ανεργία από όσο οι άνδρες. Το 2000 το ποσοστό της γυναικείας ανεργίας στην ΕΕ-28 ήταν γύρω στο 10%, ενώ των ανδρών ήταν μικρότερη του 8%. Μέχρι το 2003 το χάσμα των φύλων αναφορικά με την ανεργία είχε μειωθεί σε 1,4% και παρέμεινε σταθερό μέχρι το 2007. Το 2008 τα ποσοστά είχαν περίπου εξισωθεί, αλλά από τις αρχές της κρίσης το 2009 η ανδρική ανεργία ήταν υψηλότερη. Η ανδρική ανεργία ξεκίνησε να μειώνεται εκ νέου το 2010, ενώ η γυναικεία παρέμεινε σταθερή, με αποτέλεσμα η ανδρική ανεργία να πέσει εκ νέου κάτω από τη γυναικεία το 2011. Από το 2012 τόσο η ανδρική όσο και η γυναικεία ανεργία αυξήθηκαν μέχρι τα μέσα του 2013 (όπου και έφτασαν στα υψηλότερα ποσοστά τους- 10,9% για τους άνδρες και 11% για τις γυναίκες). Από τα τέλη του 2013 και μέχρι τα τέλη του 2015 (τελευταίο έτος που ανακοινώθηκαν στοιχεία από τη Eurostat και την ILO) τόσο η ανδρική όσο και η γυναικεία ανεργία άρχισε να φθίνει στα 8,9% και 9,2% αντίστοιχα.

Σύμφωνα και με τα δημοσιευμένα στοιχεία που παρατίθενται στον παρακάτω πίνακα, το 2007 στην Ελλάδα η ανδρική ανεργία ήταν 5,3% και η γυναικεία 12,9%, όταν η μέση ανεργία στην ΕΕ-28 ήταν 6,7% και 8,5% αντίστοιχα. Παρατηρούμε δηλαδή όχι μόνο μία σημαντική διαφοροποίηση ανάμεσα στα δύο φύλα (διαφορά - 7,6%), αλλά και το ότι ενώ η ανδρική ανεργία είναι κάτω από τη μέση Κοινοτική, η γυναικεία ανεργία αντίθετα ήταν κατά πολύ μεγαλύτερη από το αντίστοιχο ποσοστό της ΕΕ.

Το 2015 όπου παρατηρείται η θεαματική αύξηση ανεργίας και στα δύο φύλα, συνεχίζει να υπάρχει μεγάλο χάσμα στα ποσοστά τους. Το 2015 είναι το έτος όπου στο μεγαλύτερο τμήμα των Κρατών Μελών της Ε.Ε. έχει επιστρέψει στην οικονομική κανονικότητα και παρατηρείται αύξηση των οικονομικών μεγεθών που οδηγεί και σε εξομάλυνση της αγοράς εργασίας. Η μέση ανδρική ανεργία στην ΕΕ-28 διομορφώθηκε στο 9,3% και η γυναικεία στο 11%. Στην Ελλάδα όμως η ανδρική είναι στο 21,8%, ενώ η γυναικεία στο 28,9. Παρατηρείται δηλαδή εκτός από μεγάλο χάσμα ανεργίας ανάμεσα στις διαφορετικές γενεές (όπως αναλύθηκε σε προηγούμενη ενότητα), παρατηρείται και η ίδια ένταση στο χάσμα ανεργίας μεταξύ των δύο φύλων. Το 2015 το έμφυλο χάσμα στην ανεργία κυμαινόταν από -7,1 στην Ελλάδα, έως +3,2 στην Ιρλανδία.

Πίνακας 4: Μέση Ανδρική και Γυναικεία Ανεργία στην Ε.Ε., 2007, 2015

	Male		Female		< 25 years	25-74 years
	2007	2015	2007	2015	2015	2015
EU-28	6.6	9.3	7.9	9.5	20.3	8.3
Euro area	6.7	10.7	8.5	11.0	22.4	9.8
Belgium	6.7	9.1	8.5	7.8	22.1	7.3
Bulgaria	6.5	9.8	7.4	8.4	21.6	8.4
Czech Republic	4.2	4.2	6.7	6.1	12.6	4.5
Denmark	3.4	5.9	4.2	6.4	10.8	5.3
Germany	8.4	5.0	8.7	4.2	7.2	4.4
Estonia	5.4	6.2	3.8	6.1	13.1	5.6
Ireland	5.0	10.9	4.3	7.7	20.9	8.4
Greece	5.3	21.8	12.9	28.9	49.8	23.4
Spain	6.4	20.8	10.7	23.6	48.3	20.2
France	7.6	10.8	8.5	9.9	24.7	8.9
Croatia	8.8	15.7	11.4	17.0	43.0	13.8
Italy	4.9	11.3	7.8	12.7	40.3	10.0
Cyprus	3.4	15.1	4.6	14.8	32.8	13.2
Latvia	6.5	11.1	5.6	8.6	16.3	9.3
Lithuania	4.2	10.1	4.3	8.2	16.3	8.5
Luxembourg	3.4	5.9	5.1	7.2	16.6	5.5
Hungary	7.1	6.6	7.7	7.0	17.3	6.0
Malta	5.8	5.5	7.9	5.2	11.8	4.4
Netherlands	3.3	6.5	5.2	7.3	11.3	6.1
Austria	4.5	6.1	5.3	5.3	10.6	5.0
Poland	9.0	7.3	10.3	7.7	20.8	6.4
Portugal	8.7	12.4	9.6	12.9	32.0	11.1
Romania	7.2	7.5	5.2	5.8	21.7	5.6
Slovenia	4.0	8.1	5.9	10.1	16.3	8.4
Slovakia	10.0	10.3	12.8	12.9	26.5	10.2
Finland	6.5	9.9	7.2	8.8	22.4	7.6
Sweden	5.9	7.5	6.5	7.3	20.4	5.6
United Kingdom	5.5	5.5	5.0	5.1	14.6	3.8
Iceland	2.3	3.9	2.3	4.1	8.8	3.0
Norway	2.6	4.7	2.5	4.0	9.9	3.5
Turkey	:	:	:	:	18.6	8.6
United States	4.7	5.4	4.5	5.2	11.6	4.3
Japan	3.9	3.6	3.7	3.1	5.6	3.2

: data not available

Source: Eurostat (une_rt_a)

Τα παραπάνω συνοψίζονται και στον παρακάτω πίνακα, ο οποίος μας δίνει και επιπλέον στοιχεία του χάσματος της ανεργίας ανάμεσα στα δύο φύλα και προσθέτει και στοιχεία έμφυλης διαφοροποίησης των ποσοστών της μακροχρόνιας ανεργίας στον οποίο παρατηρούμε ότι ακόμα και η μακροχρόνια ανεργία χτυπούσε συχνότερα τις γυναίκες τουλάχιστον έως το 2011, όταν και εξομαλύνθηκαν τα ποσοστά.

Τα αίτια της σύγκλισης αυτής βρίσκονται σε διάφορες πολιτικές και δράσεις στην Ε.Ε. που στόχευαν στο να δώσουν περισσότερες ευκαιρίες σε γυναίκες και ευπαθείς ομάδες του γενικού πληθυσμού, μέσω εκπαιδευτικών και επιχειρηματικών επιδοτήσεων και προγραμμάτων.

Η μακροχρόνια ανεργία αποτελεί ένα από τα κύρια ζητήματα που επιθυμούν να επιλύσουν οι κρατικοί φορείς κάθε κράτους. Πέρα από τις οικονομικές και κοινωνικές προεκτάσεις στην προσωπική ζωή των ανέργων, η μακροχρόνια ανεργία

έχει σοβαρές επιπτώσεις στην κοινωνική συνοχή και μπορεί να αποτελεί τροχοπέδη στην οικονομική ανάπτυξη. Συνολικά 4.5% του εργατικού δυναμικού της ΕΕ-28 το 2015 παρέμενε άνεργο για περίοδο μεγαλύτερη του έτους, ενώ περισσότεροι από τους μισούς (2,8%) παρέμεναν άνεργοι για περίοδο μεγαλύτερη από 2 έτη. Συγκριτικά με το 2014, παρατηρήθηκε μία σημαντική μείωση της μακροχρόνιας ανεργίας,

Πίνακας 5: Ανδρική και Γυναικεία ανεργία και μακροχρόνια ανεργία στην Ε.Ε., 2006-2015

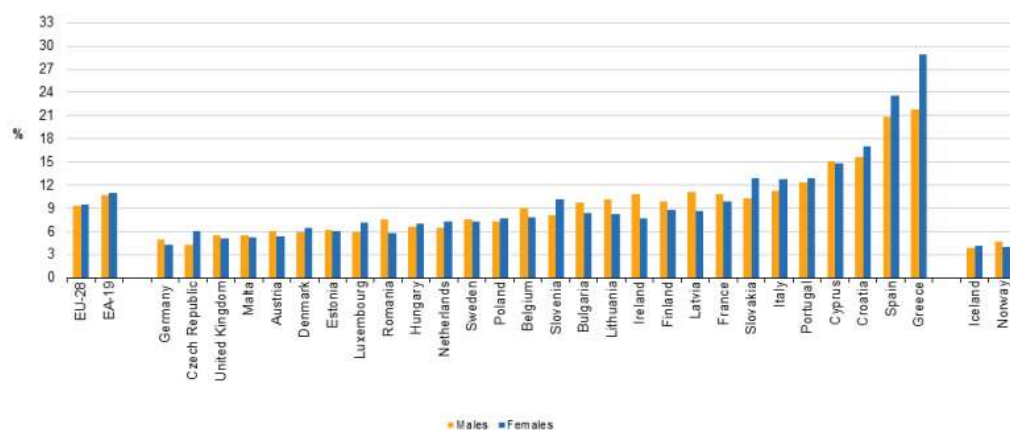
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Male	7.6	6.6	6.6	9.0	9.7	9.6	10.4	10.8	10.1	9.3
Female	9.0	7.9	7.5	8.9	9.6	9.8	10.5	10.9	10.3	9.5
Less than 25 years	17.7	15.9	15.9	20.3	21.4	21.7	23.3	23.7	22.2	20.3
Between 25 and 74 years	7.0	6.1	5.9	7.6	8.2	8.3	9.1	9.5	9.0	8.3
Long-term unemployment rate	3.7	3.0	2.6	3.0	3.8	4.1	4.6	5.1	5.0	4.5
Male	3.4	2.8	2.4	2.8	3.9	4.1	4.6	5.1	5.0	4.5
Female	4.0	3.3	2.8	3.1	3.7	4.1	4.6	5.1	5.0	4.5
Very long-term unemployment rate	.	1.8	1.5	1.5	1.8	2.2	2.5	2.9	3.0	2.8

(.) data not available

Πηγή: ILO, 2017

Στο γράφημα που ακολουθεί οπτικοποιούνται τα αποτελέσματα της ανεργίας ανάμεσα στα δύο φύλα στην Ε.Ε. κατά το 2015. Παρατηρούμε ότι στις χώρες του Μεσογειακού Νότου και τα Βαλκάνια το έμφυλο χάσμα είναι μεγαλύτερο, ενώ κατά τόπους διαφοροποιήσεις ατιολογούνται από τις διαφορετικές μορφές που έχει λάβει η εξωτερική μετανάστευση σε κάθε χώρα. Για παράδειγμα σε Λιθουανία, Βουλγαρία και Ρουμανία παρατηρήθηκαν έντονα γυναικεία μεταναστευτικά ρεύματα στο εξωτερικό κατά την τελευταία δεκαετία, που είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση του γυναικείου εργατικού πληθυσμού και εμφανίζουν συνεπώς μικρότερη γυναικεία ανεργία. Στις χώρες της Κεντρικής και Βόρειας Ευρώπης αντίθετα, εκτός του ότι παρατηρούνται πολύ μικρότερα ποσοστά ανεργίας στο συνολικό πληθυσμό, το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων είναι πολύ μειωμένο και το οποίο αιτιολογείται στον διαφορετικό τρόπο συγκρότησης των κοινωνιών αυτών. Συγκεκριμένα στις λιγότερο παραδοσιακές κοινωνίες είναι εδώ και δεκαετίες αποδεκτή η γυναικεία εργασία εκτός της οικογενειακής μονάδας, υπάρχουν προγράμματα στήριξης της οικογένειας και της μητρότητας και έχει επιτευχθεί η έμφυλη εργασιακή ισότητα.

Γράφημα 4: Ευρωπαϊκή Ανδρική και Γυναικεία Ανεργία, ΕΕ-19, ΕΕ-28, 2015



Σύμφωνα με την πρόσφατη έκθεση της ILO (ILO, 2017) η εκπαιδευτική επάρκεια παραμένει η καλύτερη ασφάλεια κατά της ανεργίας, η οποία αυξάνεται αντιστρόφως ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης που έχει επιτευχθεί. Το μέσο ποσοστό ανεργίας στην ΕΕ-28 για την ηλικιακή κατηγορία 25-64 που έχουν παρακολουθήσει γυμνασιακές σπουδές ήταν 17,4%, αρκετά υψηλότερη από αυτούς που είχαν ολοκληρώσει σπουδές στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (5,6%)

3.4.2. Έμφυλες Διαφοροποιήσεις στο χώρο της Εργασίας

Ένα ζήτημα συναφές με τις ανισότητες που παρατηρούνται αναφορικά με την γυναικεία ανεργία, και που έχει ήδη θιχθεί, είναι οι ανισότητες που προβάλλονται στην αγορά εργασίας. Στο σημείο αυτό είναι σκόπιμη η επιπλέον ανάλυση, ώστε να αναδειχθεί περισσότερο ένα πρόβλημα όχι μόνο από το σύμπτωμά του (που είναι η ανεργία), αλλά περισσότερο από τα αίτια, που είναι οι δημιουργημένες κοινωνικές δομές που ενισχύουν τον ανδρικό ρόλο σε βάρος του γυναικείου. Τον Ιούνιο του 2017 η ILO (ILO, 2017) δημοσιοποίησε την τελευταία μελέτη για την γυναικεία απασχόληση που περιλαμβάνει στατιστικά στοιχεία για την θέση των γυναικών στον εργασιακό χώρο, καθώς και για τις ανισότητες που παρατηρούνται εκεί. Στα συμπεράσματα της έρευνας αυτής προκύπτει ότι:

α) Η γυναικεία συμμετοχή στο **παγκόσμιο** εργατικό δυναμικό είναι 49,4% (χαμηλότερο κατά 26,7% από την ανδρική)

β) Στην **Ε.Ε.** το χάσμα αυτό έχει μειωθεί κατά 8,3% τα τελευταία 20 χρόνια. Το 2017 το χάσμα αυτό είναι 12,5% και αναμένεται η περαιτέρω μείωσή του

γ) Η γυναικεία συμμετοχή στην απασχόληση στην **Ε.Ε.** ήταν 51,3%.

δ) Διαφοροποιήσεις παρατηρούνται όμως και στο εργασιακό καθεστώς που αντιμετωπίζουν άνδρες και γυναίκες στην **ΕΕ-28**. Για διάφορους λόγους (μειωμένη πρόσβαση σε εκπαίδευση και αγορά εργασίας, μητρότητα, μη αμειβόμενη εργασία στον οικιακό χώρο) οι γυναίκες απασχολούνται αρκετά συχνότερα από τους άνδρες σε εργασίες μερικής απασχόλησης. Συγκεκριμένα οι γυναίκες εργάζονται με μερική απασχόληση σε ποσοστό 32,1%. Το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες είναι 8,9% .

ε) Η φτώχεια και οι παράγοντες που σχετίζονται με τον κίνδυνο φτώχειας στις αναπτυγμένες χώρες έχουν έντονη έμφυλα χαρακτηριστικά, με τις γυναίκες να κινδυνεύουν πολύ περισσότερο από τη φτωχοποίηση, ακόμα και όταν εργάζονται (που οφείλεται τόσο στην συχνότερη εργασία τους με μερική απασχόληση, όσο και εξαιτίας της μικρότερης αμοιβής που λαμβάνουν για την εργασία τους).

στ) Τα **διεθνή** ποσοστά κατανομής της απασχόλησης για το 2017 είναι τα παρακάτω:

–μισθωτή εργασία: άνδρες 54,4%, γυναίκες 55,4%

–εργοδότες : άνδρες 3,2%, γυναίκες 1,3%

–αυτοαπασχολούμενοι: άνδρες 37%, γυναίκες 28,4%

–συνεισφορά σε οικογενειακή επιχείρηση: άνδρες 5,5%, γυναίκες 14,9%

ζ) Τα αντίστοιχα **Ευρωπαϊκά ΕΕ-28** ποσοστά κατανομής της απασχόλησης για το 2017 είναι τα παρακάτω:

–μισθωτή εργασία: άνδρες 80,9%, γυναίκες 88,6%

–εργοδότες: άνδρες 5,9%, γυναίκες 2,4%

–αυτοαπασχολούμενοι: άνδρες 12,5%, γυναίκες 7,7%

–συνεισφορά σε οικογενειακή επιχείρηση: άνδρες 0,7%, γυναίκες 1,3%

η) Τα αντίστοιχα ποσοστά κατανομής της απασχόλησης για το 2017 στην **Ελλάδα** είναι τα παρακάτω:

–Προκύπτει χάσμα 16% στη συμμετοχή των δύο φύλων στο εργατικό δυναμικό: άνδρες 60,1%, γυναίκες 44,1%

–Παρουσιάζεται επίσης χάσμα αναφορικά με την ανεργία 9,6%: άνδρες 18,8% και γυναίκες 28,4%

–Χάσμα όμως εμφανίζεται και στη συνεισφορά των δύο φύλων σε οικογενειακές επιχειρήσεις που φτάνει το 3,3%: άνδρες 2,8%, γυναίκες 6,1%.

θ) Τα μέτρα που προτείνονται για μείωση των έμφυλων ανισοτήτων στην εργασία σε σύννομη είναι τα εξής:

–Θεσμοθετημένη ίση αμοιβή για ίση εργασία.

-Αντιμετώπιση του έμφυλου διαχωρισμού στην αγορά εργασίας και αλλαγή στερεότυπων και πρακτικών αναφορικά τα δύο φύλα, τους ρόλους τους τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό βίο.

-Εξάλειψη των διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης και για τα δύο φύλα.

-Υιοθέτηση πολιτικών για την διευκόλυνση και εναρμόνιση οικογενειακής/ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής

Προχωρώντας σε μία πρώτη ανάλυση και ερμηνεία των παραπάνω δεδομένων, θα λέγαμε ότι αν και έχει επιτευχθεί η θεσμική ισότητα των δύο φύλων, κάτι τέτοιο δεν παρατηρείται στις εργασιακές αμοιβές. Οι μισθολογικές ανισότητες είναι εμφανείς σε όλη την Ε.Ε., αλλά είναι περισσότερο έντονες στην Ελλάδα, όπου οι διαφορές στις συνολικές αποδοχές των δύο φύλων είναι **45,2%** (ο Ευρωπαϊκός μέσος είναι ΕΕ-28 **41,1%**). Ακόμα και η γυναικεία μέση ωριαία αμοιβή στην ΕΕ-28 είναι 16,3% χαμηλότερη από των ανδρών. Αυτό σημαίνει ότι με απλή ετήσια αναγωγή, οι γυναίκες εργάζονται με τρόπο που είναι σαν να μην αμοιβονται για 59 ημέρες το χρόνο!

Με τα δημοσιευμένα στοιχεία της Eurostat¹⁰ (Eurostat, 2017), η ανισότητα της μισθολογικής διαφοράς στην Ελλάδα είναι **15%**¹¹ και αναγνωρίζει τα τρία μεινεκτήματα των γυναικών στον εργασιακό χώρο:

-χαμηλότερες ωριαίες αποδοχές

-λιγότερες ώρες εργασίας σε έμμισθες θέσεις εργασίας

-χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης (διακοπή εργασίας για οικογενειακή φροντίδα).

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πρόσφατης έρευνας της Κομισιόν και της ILO, τα παραπάνω έχουν τη ρίζα τους στο α) ότι οι καλύτερα αμοιβόμενες θέσεις εργασίας καταλαμβάνονται κυρίως από άνδρες, β) οι άνδρες τυγχάνουν συχνότερα μισθολογικής προαγωγής (ειδικά στις ανώτατες θέσεις CEO- Διευθύνοντων Συμβούλων, οι γυναίκες αποτελούν μόλις το 3%), γ) οι γυναίκες παραδοσιακά αναλαμβάνουν συχνότερα άμισθα καθήκοντα (φροντίδα παιδιών, οικογένειας, νοικοκυριό), δ) εξαιτίας του παραπάνω οι γυναίκες αναλαμβάνουν συχνότερα θέσεις μερικής απασχόλησης ή διακόπτουν την σταδιοδρομία τους (τα οποία έχουν αντίκτυπο και στις μελλοντικές τους αμοιβές/συντάξεις), ε) ο έμφυλος διαχωρισμός

¹⁰ Βλέπε λοιπές ενότητες Κεφαλαίου 4

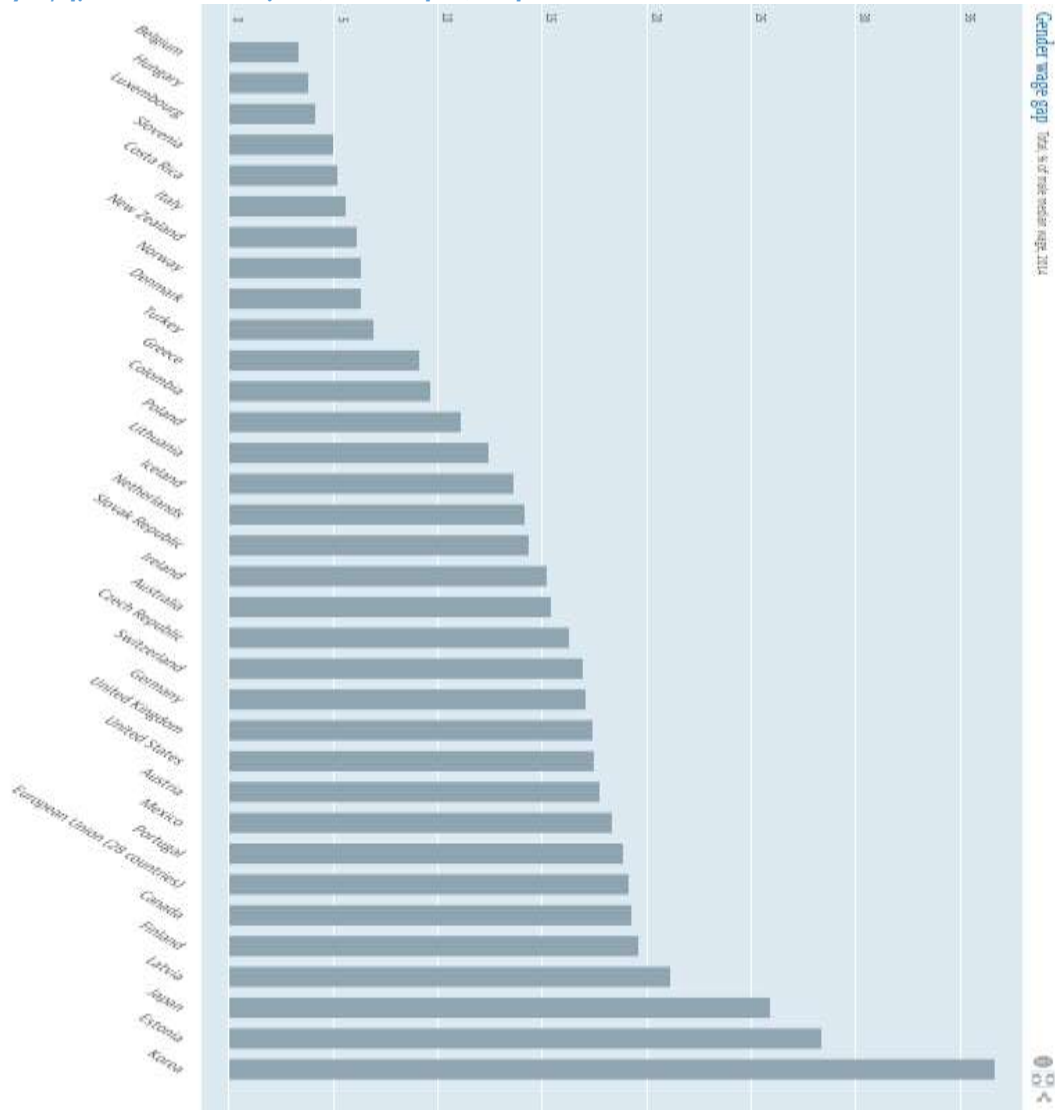
¹¹ Ενώ οι συνολικές αποδοχές που αναφέρονται παραπάνω εννοούν το εισόδημα του συνόλου ανδρών και γυναικών στην ΕΕ ανεξάρτητα επαγγέλματος, εδώ εννοείται το εισόδημα από μισθωτή εργασία ανδρών και γυναικών στην ΕΕ. Η διαφορά μέσω ετήσιων αποδοχών γυναικών και ανδρών

στην εκπαίδευση καταλήγει στην υποεκπροσώπηση των γυναικών σε αρκετά επαγγέλματα, καταλήγοντας σε επαγγέλματα με μικρότερες αποδοχές.

Για να συγκεκριμενοποιήσουμε όμως και τα τους τρόπους μείωσης της έμφυλης ανισότητας (που αναφέραμε παραπάνω), θα λέγαμε ότι θα πρέπει να προχωρήσουμε σε επαναρρύθμιση της αγοράς εργασίας με επαναφορά των συλλογικών διαπραγματεύσεων, την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, την προώθηση των πολιτικών των γονεϊκών αδειών ώστε να μην απαιτείται η διακοπή της εργασίας των γυναικών, την εφαρμογή ενός κώδικα πρακτικής στις επιχειρήσεις, την επαναξιολόγηση των δεξιοτήτων των δύο φύλων.

Στο γράφημα που ακολουθεί παρουσιάζονται τα στοιχεία που αφορούν στην έμφυλη ανισότητα αμοιβών στην ΕΕ για το 2014, όπου παρατηρούμε ότι η Ελλάδα είναι σε σχετικά καλή θέση. Δυστυχώς όμως σύμφωνα και με την Έκθεση του OECD, αυτό δεν έχει προκύψει από την άνοδο των αμοιβών της γυναικείας εργασίας, αλλά από την κατακόρυφη πτώση των μισθών ως συνέπεια της πρόσφατης κρίσης.

Γράφημα 5 : Μισθολογικές Ανισότητες στην Ε.Ε. 2014



Πηγή: OECD, Gender Equality 2017, <http://www.oecd.org/gender/data/gender-wage-gap.htm>

Κεφ. 4^ο: Ευρωπαϊκές Στρατηγικές Καταπολέμησης της Ανεργίας

4.1 Αντιμετώπιση της Ανεργίας με έμφαση στην Γυναικεία Ανεργία

Η αντιμετώπιση της ανεργίας γενικότερα περνάει μέσα από προσπάθειες στρατηγικές και δράσεις ανάσχεσης του αρνητικού οικονομικού κλίματος, με στόχο την αντιστροφή της οικονομικής πορείας και της υφιστάμενης λιτότητας. Κάτι τέτοιο θα μπορούσε να είναι το αποτέλεσμα μίας ποιοτικής αναβάθμισης της μισθωτής εργασίας, της ενεργοποίησης των κοινωνικών, οικονομικών και παραγωγικών δυνάμεων εντός των συνόρων, αλλά και την ορθολογική χρήση εθνικών και ευρωπαϊκών πόρων.

Σε αυτό το πλαίσιο είναι ουσιώδης η αύξηση της απασχόλησης με αξιοποίηση πόρων για δημόσιες και κοινωνικές επενδύσεις σε υποδομές και υπηρεσίες του Δημοσίου, που θα έχουν τον διπλό αντίκτυπο της αύξησης της εργασίας (και του παραγόμενου πλούτου) και παράλληλα θα λειτουργήσουν προς την κατεύθυνση της οικονομικής ανάπτυξης, τόσο εξαιτίας της αύξησης του γενικού εισοδήματος (λόγω της αύξησης της εργασίας), όσο και εξαιτίας της καλύτερευσης των ποιοτικών χαρακτηριστικών της οικονομίας από την καλύτερευση των υποδομών. Επίσης σύμφωνα με τα Κεϋνσιανά οικονομικά σε περιόδους ύφεσης θα πρέπει το κράτος να αυξήσει τις δαπάνες του για να ενισχύσει την κατανάλωση. Συνεπώς θα μπορούσε να αυξήσει την απασχόληση σε τομείς που εμφανίζουν μεγάλη υποστελέχωση όπως η υγεία, η εκπαίδευση, η πρόνοια κλπ

Η αύξηση της απασχόλησης μπορεί επίσης να επιτευχθεί και σε συνέργια με τον ιδιωτικό τομέα αφού δοθούν τα ανάλογα κίνητρα για επενδύσεις προσανατολισμένες στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Τέτοια κίνητρα μπορεί να είναι μείωση επιτοκίων για επενδυτικούς σκοπούς, προώθηση της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών προϊόντων και επιχειρήσεων κ.α..

Σε έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (EC, 2012) αναφορικά με την καταπολέμηση της ανεργίας σε επίπεδο Κρατών Μελών έχουν γίνει αρκετές προτάσεις, που όμως έως τώρα έχουν μείνει σε συμβουλευτικό επίπεδο, τόσο γιατί δεν υπάρχει ενιαία Ευρωπαϊκή οικονομική πολιτική (πέραν των βασικών αρχών που αφορούν σε ελλείμματα και κυκλοφορία χρήματος), όσο και εξαιτίας της χρονίζουσας

ύφησης που έχει αποστερήσει από τα Κράτη Μέλη τα εργαλεία για την χρηματοδότησή τους.

Στην έκθεση αυτή αναφέρεται η συγκέντρωση νέων πόρων που θα πρέπει να διατεθούν για την χρηματοδότηση των Οργανισμών που ασχολούνται σε κάθε Κράτος Μέλος με εργασιακά θέματα και θέματα ανεργίας (πχ ΟΑΕΔ). Η χρηματοδότηση αυτή προτείνεται να συγκεντρωθεί μέσω της φορολόγησης των τίτλων του Δημοσίου, φορολόγηση ακίνητης περιουσίας, ασφαλιση κάθε εργαζομένου ημεδαπού ή αλλοδαπού, καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής και συμμετοχή στον προϋπολογισμό του ΟΑΕΔ από τον Κρατικό Προϋπολογισμό.

Ένα δεύτερο σημείο της Έκθεσης αναφέρεται στα μέτρα ενίσχυσης, αναδιάρθρωσης και εξυγίανσης της αγοράς εργασίας. Τα σημαντικότερα σημεία σε περίληψη περιλαμβάνουν τα παρακάτω:

- Κατάργηση υπερωριών και πολυαπασχόλησης για την δημιουργία θέσεων εργασίας για τους ανέργους.
- Εκσυγχρονισμό των υπηρεσιών που προσφέρουν οι Οργανισμοί Απασχόλησης, με σύνταξη μελετών χαρτογράφησης της αγοράς εργασίας και των τάσεων στην απασχόλησης, αλλά και τακτικούς ελέγχους για την πάταξη της αδήλωτης εργασίας
- Σύνδεση εκπαιδευτικών διαδικασιών κάθε βαθμίδας με την αγορά εργασίας και αξιολόγησης της σύνδεσης της κατάρτισης με τις κατά τόπους ανάγκες στην αγορά εργασίας.
- Προγράμματα επιδότησης εργασίας ευπαθών ομάδων και γεωγραφικών περιοχών με αυξημένα ποσοστά ανεργίας
- Προγράμματα που θα στοχεύουν στην παροχή κινήτρων για την ενίσχυση της γεωγραφικής κινητικότητας εργαζομένων και ανέργων.
- Καταπολέμηση των διακρίσεων κατά των γυναικών αναφορικά με την πρόσβαση στην εργασία, την εκπαίδευση, τις απολαβές και τις δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης

Ο τρίτος πυλώνας της Έκθεσης αφορά στην προστασία των ανέργων με δράσεις που περιλαμβάνουν την αύξηση του επιδόματος ανεργίας και διεύρυνσης του χρόνου καταβολής του, αλλά και δημιουργία υποδομών για την υποστήριξη των ανέργων.

Ο πέμπτος πυλώνας της έκθεσης αναφέρεται στην εκπαίδευση και το ρόλο της στη βελτίωση της θέσης των ανέργων, καθώς δημιουργούνται αρκετά προβλήματα

στα εργασικά από τις αλλαγές στις δομές, τις τεχνολογίες που δεν κατορθώνουν έγκαιρα να ενσωματωθούν στις τρέχουσες γνώσεις –το ανθρώπινο κεφάλαιο- των εργαζομένων (κάτι που αντιλαμβανόμαστε είναι πολύ δυσκολότερο για όσους έχουν διακόψει τις επαγγελματικές επαφές τους λόγω της ανεργίας). Η λύση στο παραπάνω πρόβλημα είναι διαμέσου της ανάδειξης της «συνεχούς μάθησης και εκμάθησης», που όμως θα πρέπει να γίνει με τρόπο που θα καταρρίπτει παράλληλα έμφυλα στερεότυπα και την περιθωριοποίηση. Η κατάργηση των έμφυλων ρόλων θα πρέπει να ξεκινήσει από τα πρότυπα που προβάλλονται στις βαθμίδες της τυπικής εκπαίδευσης (πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια), με διαφοροποίηση του περιεχομένου και του τρόπου διδασκαλίας των γενικών μαθημάτων και την υποστήριξη ενός επαγγελματικού προσανατολισμού που μεταξύ των στόχων του θα είναι και η άμβλυνση των ανισοτήτων των φύλων.

Έρευνα του ICAP από το 2000 (ICAP, 2000) που δυστυχώς δεν έχει επαναληφθεί για να είμαστε σε θέση να μετρήσουμε την εξέλιξη, έδειχνε ότι για τους μαθητές Γυμνασίου η κατοχή ηλεκτρονικού υπολογιστή ήταν 73% για τα αγόρια και 27% για τα κορίτσια, ενώ αντιστροφή ποσοστών υπήρχε και στους φοιτητές σχολών που προσελκύουν παραδοσιακά φοιτητές από το ένα φύλο. Για παράδειγμα στο Τμήμα Μηπιαγωγών οι γυναίκες καταλάμβαναν το 95% του συνόλου, ενώ στους Μηχανολόγους Μηχανικούς οι άντρες αποτελούσαν το 90%. Οι γυναίκες απορροφούνται πολύ συχνότερα σε Σχολές με μικρές προοπτικές αξιοποίησης του πτυχίου τους (Φιλοσοφική, Πάντειος), ενώ στις Σχολές Πληροφορικής και τις Πολυτεχνικές Σχολές που έχουν ευνοϊκές προοπτικές οι άντρες αποτελούν τη συντριπτική πλειοψηφία. Στην ίδια έρευνα γινόταν σαφές ότι οι άνδρες ασχολούνται με το σχεδιασμό της τεχνολογίας, ενώ οι γυναίκες με τις απλές μορφές εφαρμογής τους, καθώς οι προγραμματιστές κατά 90% αποτελούνται από άνδρες, ενώ οι καταχωρητές στοιχείων κατά 95% από γυναίκες

Αντιλαμβανόμαστε λοιπόν ότι ακόμα και στην περίπτωση που τα δύο φύλα έχουν πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, δεν έχουν τον ίδιο προσανατολισμό ή διεξόδους προς επαγγέλματα με μεγαλύτερη ζήτηση, ασφάλεια και χρηματική αποζημίωση. Θα πρέπει εδώ να προσθέσουμε ότι ακόμα και η επολογή των «γυναικείων σπουδών» δεν απηχεί σε καθαρά ατομικές επιλογές, αλλά αυτές διαμορφώνονται από τη συνολική κοινωνική συνείδηση αναφορικά με τους ρόλους που οφείλει ή μπορεί να αναλάβει το κάθε φύλο.

4.2 Πολιτικές και Δράσεις για την Ισότητα των Φύλων στην Οικονομία και την Εργασία στην ΕΕ

Η Ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι μία από τις Ιδρυτικές αξίες της ΕΕ και ξεκινάει το 1975 όταν η αρχή της «ίσης αμοιβής για ίση εργασία» εντάχθηκε στη Συνθήκη της Ρώμης (1975) (European Commission 2017))

. Οι κατακτήσεις της ΕΕ στην υποβοήθηση της Ισότητας γυναικών και ανδρών βοήθησε στην καλύτερευση των όρων διαβίωσης για πολλούς Ευρωπαίους πολίτες. Αν και η ανισότητα εξακολουθεί να υφίσταται, η ΕΕ έχει κάνει σημαντική πρόοδο στον τομέα αυτό τις τελευταίες δεκαετίες κυρίως εξαιτίας:

- Νομοθετικό πλαίσιο ίσης μεταχείρισης
- Ενσωμάτωση της έννοιας του φύλου σε πολιτικές και προγράμματα
- Ειδικές δράσεις για την ενδυνάμωση των γυναικών

Υπάρχουν αρκετά ενθαρρυντικά στοιχεία αναφορικά με τον αυξημένο αριθμό των γυναικών στην εργασιακή αγορά και την πρόοδό αναφορικά με την πορεία τους στην εκπαιδευτική διαδικασία. Παρόλαυτά έμφυλα χάσματα εξακολουθούν να υφίστανται στην εργασιακή αγορά, οι γυναίκες εξακολουθούν να αποτελούν πλειοψηφία σε εργασιακούς τομείς με χαμηλότερες απολαβές και την μειοψηφία σε θέσεις ευθύνης.

Η Στρατηγική Δέσμευση για την Ισότητα των Φύλων 2016-2019 (**Strategic engagement for gender equality 2016-2019**) (European Commission, 2016), εκδόθηκε τον Δεκέμβριο του 2015 και αποτελεί επέκταση ανάλογης έκδοσης της Κομισιόν «Στρατηγική για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών, 2010-2015» (**Strategy for equality between women and men 2010-2015**) (European Commission 2009). Η έκδοση αυτή θέτει το πλαίσιο των μελλοντικών εργασιών της Κομισιόν αναφορικά με την επίτευξη της Ισότητας των Φύλων.

Η Στρατηγική Δέσμευση για την Ισότητα των Φύλων εστιάζει στους παρακάτω 5 τομείς:

1. Αύξηση της γυναικείας παρουσίας στην εργασία και ίση οικονομική ανεξαρτησία
2. Μείωση της αμοιβής που έχει ως κριτήριο το φύλο, τα χάσματα σε εισόδημα και συντάξεις και κατά συνέπεια η καταπολέμηση της φτώχειας των γυναικών
3. Προώθηση της Ισότητας Γυναικών και Ανδρών στη λήψη αποφάσεων

4. Καταπολέμηση της Βίας με κριτήριο το Φύλο και η προστασία των θυμάτων
5. Προώθηση της Ισότητας των Φύλων και των δικαιωμάτων των Γυναικών σε διεθνές επίπεδο.

Η Στρατηγική Δέσμευση θέτει στόχους για κάθε έναν από τους παραπάνω τομείς και προωθεί 30 Δράσεις προς τους Στόχους αυτούς. Επαναφέρει την δέσμευση για την αναγνώριση του φύλου στην λήψη αποφάσεων. Η πολιτική της ισότητας των φύλων θα ενσωματωθεί σε όλες τις πολιτικές της ΕΕ, όπως και σε όλα τα προγράμματα που χρηματοδοτούνται από την Ε.Ε. Η πρόοδος σε κάθε τομέα θα καταγράφεται σε ετήσιες Εκθέσεις στην Ισότητα Γυναικών και Ανδρών (**Report on Equality between women and men**)¹².

4.2 Αντιμετώπιση της γυναικείας ανεργίας σε Ελλάδα και Ε.Ε.

Το ζήτημα της αντιμετώπισης των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της ανεργίας των γυναικών στην Ε.Ε. επιχείρησε να αντιμετωπίσει σε επίπεδο θεσμών το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο σε έκτακτη σύσκεψη που έγινε στη Λισσαβόνα το 2000 (ΕΕ, 2000) και τους στόχους του οποίου επικαιροποίησε το 2012 στο Λουξεμβούργο (ΕΕ, 2012). Στα συμπεράσματα των Συμβουλίων αυτών, τονίστηκε η ανάγκη της ενίσχυσης των προσπαθειών για την ισότητα των φύλων και η εξέταση όλων των συγκυριών που ενδέχεται να ασκούν πιέσεις στις αποφάσεις των γυναικών αναφορικά με την εργασία τους, καθώς αναγνωρίστηκαν τα πολύπλοκα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην εργασία, την επαγγελματική εξέλιξη, την αμοιβή της εργασίας τους και τις επιλογές ανάμεσα σε επαγγελματική ζωή και ανατροφή οικογένειας. Οι πολιτικές που δεσμεύτηκε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο να προωθήσει περιλαμβάνουν:

- Ενεργητικές πολιτικές στην αγορά εργασίας ανάλογα με το γυναικείο ποσοστό ανεργίας, όπου θα λαμβάνονται δράσεις σε κάθε περίπτωση που το επίπεδο ανεργίας των γυναικών αυξάνεται με διαφορετικό ρυθμό από το επίπεδο της γενικής ανεργίας
- Πολιτικές εξίσωσης των μισθών και εφαρμογή της αρχής της Ε.Ε. για ίση αμοιβής για την ίδια εργασία,

¹² European Commission, Justice and Consumers, 2016 http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=52696

- Ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας ως εναλλακτική στην μισθωτή εργασία¹³. Για το λόγο αυτό ένα μεγάλο τμήμα των προγραμμάτων χρηματοδότησης μέσω του ΕΣΠΑ ήταν αφιερωμένο στη γυναικεία επιχειρηματικότητα.

- Διευκόλυνση της πρόσβασης των γυναικών σε προγράμματα εκπαίδευσης και Δια Βίου Μάθησης, για την απόκτηση και αναβάθμιση των απαιτούμενων προσόντων του επαγγέλματός τους.

Παράλληλα στις Οδηγίες προς τα Κράτη- Μέλη αναφέρεται ρητά ότι αναλαμβάνουν την υποχρέωση υιοθέτησης πολιτικών ένταξης των γυναικών:

- Με την ανάπτυξη δικτύου συμβούλων για την ισότητα των δύο φύλων
- Δημοσίευση στατιστικών που αφορούν στην αποτίμηση των πολιτικών για την ισότητα των φύλων. Η κάθε χώρα-μέλος θα είναι υπεύθυνη για την ανάπτυξη συστήματος συλλογής, επεξεργασίας και διατήρησης δεδομένων, καθώς και εκπόνησης μελετών για την απασχόληση σε σχέση με το φύλο.

Επίσης οι χώρες μέλη και οι κατά τόπους κοινωνικοί εταίροι, οφείλουν να εξετάζουν ζητήματα υποεκπροσώπησης των γυναικών σε οικονομικούς τομείς και τη βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών σε αυτά. Οι χώρες-μέλη και οι κοινωνικοί εταίρους, όπου χρειάζεται:

- Εντείνουν τις προσπάθειες τους για τη μείωση της ψαλίδας στα ποσοστά ανεργίας μεταξύ γυναικών και ανδρών με την ενεργή υποστήριξη της αυξανόμενης απασχόλησης των γυναικών και εξετάζουν τον καθορισμό εθνικών στόχων σύμφωνα με τους στόχους που ετέθησαν στα συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισαβόνας

- Χαράσσουν πολιτικές ισορροπημένης εκπροσώπησης τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών σε όλους τους οικονομικούς και κοινωνικούς τομείς.

- Προωθούν μέτρα για την εξίσωση των αμοιβών στα δύο φύλα και τη μείωση της μισθολογικής ανισότητας κατά των γυναικών.

- Υποχρεώνονται να εξετάσουν ανά περίπτωση την εφαρμογή συμπληρωματικών μέτρων για τη μείωση της μισθολογικής ανισότητας και την προώθηση κινήτρων σε επιχειρήσεις και εργαζομένων αναφορικά με τη διακοπή της εργασίας, τις γονικές άδειες και την εργασία μειωμένου ωραρίου που θα μπορούν να εξυπηρετήσουν τα συμφέροντα των επιχειρήσεων και των γυναικών. Έχουν ήδη εκδοθεί οδηγίες από τα

¹³ Όπως έχει αναφερθεί οι γυναίκες σε Ευρωπαϊκό επίπεδο υπολείπονται κατά πολύ των ανδρών σε θέματα επιχειρηματικότητας και που αγγίζει έμμεσα και το θέμα της επιλογής Σχολής στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, όπου οι γυναίκες είναι απύσες από αρκετές Σχολές που προετοιμάζουν για ελεύθερο επάγγελμα όπως πχ πολιτικοί μηχανικοί

αρμόδια όργανα της ΕΕ και μέρος αυτών που αναφέρονται στα γυναικεία εργατικά δικαιώματα έχουν ενταχθεί και στο εθνικό Δίκαιο, αλλά παραμένει το ζήτημα της συγκρότησης φορέων που θα παρακολουθεί και θα ελέγχει για την εφαρμογή τους. Αναγνωρίζοντας ότι οι δεξιότητες όσων εισέρχονται εκ νέου στην αγορά εργασίας θα είναι σε ένα βαθμό παρωχημένες, έχουν ήδη αρχίσει προγράμματα εργασιακής επανένταξης και εκμάθησης νέων τεχνολογιών στον χώρο της εργασίας.

5. Συμπεράσματα

Η παρούσα μελέτη είχε ως αρχικό στόχο την μελέτη των διαφόρων παραγόντων που είναι σε θέση να επηρεάσουν τη γυναικεία ανεργία και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που αυτή παρουσιάζει. Στην πορεία της συγγραφής της χρειάστηκε να προσεγγίσουμε σχετικές με την ανεργία έννοιες αναφορικά με τις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στον εργασιακό χώρο. Καθώς όμως οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν τμήμα του πλέγματος των σχέσεων που αναπτύσσονται και αναπαράγονται σε μία κοινωνία, κατέστη σαφές πως η προσέγγισή μας δεν θα ήταν ολοκληρωμένη εάν δεν ήμασταν στη θέση να αναγνωρίσουμε τους διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους που αναγνωρίζουν οι σύγχρονες κοινωνίες ανάλογα με το φύλο. Για το λόγο αυτό έγινε μία αναδρομή στις απαρχές των έμμισθων σχέσεων στο χώρο εργασίας, καθώς και στους όρους της εργασιακής ένταξης των γυναικών και το πώς εξελίχθηκαν κατά τη διάρκεια του μεγαλύτερου μέρους του περασμένου αιώνα.

Οι γυναίκες που η συμβολή τους στην οικιακή αγροτική παραγωγή και οικοτεχνία αναγνωρίζεται πλέον από τους ιστορικούς του φαινομένου, ξεκίνησαν να παράγουν εκτός του οίκου, όταν η ίδια η οικονομία εξελίχθηκε από αγροτική σε βιομηχανική που επέφερε και τη σταδιακή αστικοποίηση η οποία τροφοδοτήθηκε από τα δημογραφικά πλεονάσματα της αγροτικής περιφέρειας. Ακολουθώντας τις εργασιακές ευκαιρίες που δίνονταν, οι γυναίκες ενίσχυσαν τα δημογραφικά αυτά ρεύματα συρρέοντας στις πόλεις, όπου αρχικά εργάζονταν κυρίως ως οικιακό υπηρετικό προσωπικό. Η εκβιομηχάνιση και η εξέλιξη της τεχνολογίας του 20^{ου} αιώνα επέφερε τέτοιες αλλαγές στην παραγωγική λειτουργία, όπου πλέον μπορούσαν αρκετές εργασίες να γίνονται από φθηνή και ανειδίκευτη εργασία. Επιπλέον οι πολεμικές επιχειρήσεις μέχρι τα μέσα του 20^{ου} αιώνα έκαναν δυσεύρετη την ανδρική εργασία. Σε αυτό το πλαίσιο οι γυναίκες εισήλθαν αθρόα και εργάστηκαν στη βιομηχανία και αποτέλεσαν μία φθηνή εργατική δύναμη, που όμως τους έδωσε το κίνητρο της χειραφέτησης και των αγώνων για κατάργηση των διακρίσεων σε βάρος τους. Το μεταπολεμικό μοντέλο οικονομικής ανάπτυξης είχε ως πυλώνα την ατομική κατανάλωση και τις υπηρεσίες, όπου οι γυναίκες έσπευσαν να εργαστούν ως πωλήτριες και ως γραμματείς/υπάλληλοι.

Αν και με τους παραπάνω ρυθμούς της εξέλιξης της γυναικείας εργασίας, πολλοί οραματίζονταν μία ενιαία αγορά εργασίας, με ίσα δικαιώματα για άνδρες και γυναίκες στις αρχές του 21^{ου} θα διαψεύδονταν από τις στατιστικές και τις έρευνες

πάνω στις εργασιακές σχέσεις, καθώς αν και όλοι οι παράγοντες που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε αυτοί έχουν κατακτηθεί, φαίνεται ότι οι παραδοσιακές νοοτροπίες και οι στερεοτυπικές συμπεριφορές είναι αρκετά δύσκολο να νικηθούν.

Παρατηρούνται λοιπόν τόσα εμπόδια αναφορικά με την γυναικεία εργασία, όπου θα λέγαμε ότι οι διακρίσεις εις βάρος τους δεν έχουν αντιμετωπιστεί, αλλά έχουν αλλάξει μορφή. Οι κοινωνικές προκαταλήψεις είναι ήδη εμφανείς από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση όπου τα παιδιά έρχονται σε επαφή με τους ρόλους που τους αναθέτει η κοινωνία, προωθώντας την ανδρική πρωτοβουλία και τιθασεύοντας τις γυναίκες στους λεγόμενους «γυναικείους ρόλους». Αυτή η τάση αναπαράγεται και στις υπόλοιπες βαθμίδες της εκπαίδευσης, με αποτέλεσμα μέσω της επίδρασης των κοινωνικών μηχανισμών να αποδέχονται τον κοινωνικά επιτρεπτό ρόλο τους. Αυτό αρχικά φαίνεται ως παράδοξο καθώς το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών διαρκώς διευρύνεται και αυξάνεται και ενώ οι γνώσεις τους και οι επαγγελματικές τους δεξιότητες αναγνωρίζονται κοινωνικά, αγνοούνται από την αγορά εργασίας.

Παρά το γεγονός ότι στην εποχή μας οι εισακτέοι στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι μοιρασμένοι ως προς τα δύο φύλα, δεν συμβαίνει το ίδιο και στις κατευθύνσεις της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με τις καλύτερες επαγγελματικές και μισθολογικές προοπτικές. Ως αποτέλεσμα έχουμε μία πρώτη διάκριση σε γυναικεία και ανδρικά επαγγέλματα, καθώς οι Σχολές Τεχνολογίας και Επιστημών κατακλύζονται από άνδρες, ενώ αντίθετα οι Σχολές θεωρητικής κατεύθυνσης απευθύνονται σχεδόν καθ' ολοκληρία σε γυναίκες. Αυτή όμως η διαφορά είναι θεμελιώδης στον τρόπο που θα διανέμεται ο πλούτος σε μία οικονομία, καθώς οι γυναίκες με ανάλογα προσόντα καταλήγουν να αναλαμβάνουν τις χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας, ενώ αντίθετα οι άνδρες έχουν συγκροτήσει ήδη το ανθρώπινο κεφάλαιο που θα μοιραστεί το μεγαλύτερο τμήμα του παραγόμενου προϊόντος.

Αυτές οι διαφορές στην εργασία των δύο φύλων αναπαράγουν και μεγενθύνουν και τις διαφορές τους στην ανεργία. Καθώς οι γυναίκες αποτελούν μία περισσότερο πειθαρχημένη εργασιακά ομάδα, είναι λιγότερο πιθανό να διεκδικήσουν βελτίωση των όρων εργασίας τους. Παράλληλα η χαμηλή τους εργασιακή θέση και η αδυναμία στην διεκδίκηση τις κάνει περισσότερο ευάλωτες στην ανεργία.

Στο παρελθόν η γυναικεία εργασία αντιμετωπιζόταν ως ένα περιστασιακό συμπλήρωμα του οικογενειακού εισοδήματος, ή ένας τρόπος για την αποταμίευση μέχρι το γάμο όταν και αναμενόταν να αποσυρθεί μόνιμα για να αναλάβει τη φροντίδα της οικογενειακής εστίας και των μελών της. Αυτή η νοοτροπία την οποία

είχαν ενστερνιστεί εν πολλοίς και οι γυναίκες τις έκανε περισσότερο ελαστικές σχετικά με τα δικαιώματα που απορρέουν από την προσφορά της εργασίας τους. Σήμερα όμως οι διεθνείς στατιστικές δείχνουν ένα ολοένα αυξανόμενο ποσοστό μονογονεϊκών οικογενειών και νοικοκυριών με αρχηγό γυναίκα, των οποίων το εισόδημα δεν είναι συμπληρωματικό σε αυτό της οικογενειακής μονάδας, αλλά το μοναδικό. Αντιλαμβανόμαστε ότι είναι απαράδεκτο να συνεχίζει η γυναικεία εργασία να αποτιμάται λιγότερο αιτιολογούμενο σε μία μορφή οικογένειας η οποία δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα για εκατοντάδες χιλιάδες νοικοκυρία.

Οι Στατιστικές που χρησιμοποιήσαμε επαληθεύουν απλά προηγούμενες μελέτες πάνω στην γυναικεία εργασία και ανεργία. Οι γυναίκες μπαίνουν πιο δύσκολα στην εργασία, αμοιβονται αρκετά λιγότερα από τους άνδρες συναδέλφους τους για την παροχή ίδιας εργασίας, είναι περισσότερο ευάλωτες στην ανεργία, έχουν μεγαλύτερα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας, ενώ είναι αρκετά δύσκολη και η εργασιακή τους επανένταξη μετά από ένα διάστημα απουσίας για την ανατροφή των παιδιών τους.

Θα έπρεπε να παρατηρηθεί βεβαίως ότι ένα τμήμα της μεγαλύτερης καταγραφόμενης γυναικείας ανεργίας μπορεί να αποτελεί μία καταναγκαστική επιλογή στην προσπάθεια των γυναικών να συνδυάσουν την επαγγελματικής και την οικογενειακή ζωή, με την παράλληλη απουσία ουσιαστικών εναλλακτικών στην αγορά εργασίας. Αν και οι περισσότεροι ελαστικές μορφές εργασίας αυξάνονται με τρόπο που θα μπορούσαν να αποδειχθούν εργασιακή διέξοδος για τις εργαζόμενες μητέρες, υπάρχουν εντούτοις πολλοί περιορισμοί σε μία αγορά εργασίας χωρίς ρύθμιση από τους Κρατικούς φορείς και χωρίς κίνητρα προσφοράς απασχόλησης συ γυναίκες που θα πρέπει να μοιράζουν το χρόνο τους μεταξύ εργασίας και οικογένειας.

Στο ζήτημα της ισότητας των δύο φύλων και την ισότητα στις εργασιακές σχέσεις, έχουν ασχοληθεί δεκάδες εθνικοί και Ευρωπαϊκοί φορείς, που αναγνωρίζουν τόσο τις αντικειμενικές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον εργασιακό τους βίο, όσο και τα εμπόδια που προέρχονται από κοινωνικές προκαταλήψεις. Έχουν αποφασισθεί και υλοποιηθεί σειρά παρεμβάσεων για τόσο για τη διευκόλυνση της εισόδου στην αγορά εργασίας (κατασταλτικός ρόλος), όσο και στην ενημέρωση και την προετοιμασία της κοινωνίας για την ισότιμη αποδοχή της γυναίκας (προληπτικός ρόλος), καθώς η ζητούμενη ισοτιμία θα αναγνωρίσει τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των φύλων, καταργώντας όμως ουσιαστικά την ιεράρχησή τους. Για το λόγο αυτό έχουν γίνει και μία σειρά νομοθετικές ρυθμίσεις σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, που στην πλειοψηφία τους αποτελούν πλέον μέρος του Δικαίου των Κρατών Μελών. Αυτού

του τύπου την ισότητα αναγνωρίζει άλλωστε και το Ελληνικό Σύνταγμα καθώς στα Άρθρα 4 και 116 (ΦΕΚ 85, 18/04/2001) αναφέρεται ότι «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις...Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών.»

Η εκπόνηση αυτής της εργασίας μου έδωσε την ευκαιρία να αντιληφθώ ως μελλοντική επαγγελματίας και ως γυναίκα, ότι τα κοινωνικά στερεότυπα που μεταφέρονται διαγενεακά άτυπα και άμεσα είναι αυτά που σε μεγάλο βαθμό περιορίζουν τις προσπάθειες για μεγαλύτερη και ουσιαστικότερη επικοινωνία των δύο φύλων. Στην πραγματικότητα ο κοινωνικός ρόλος του κάθε φύλου, είναι μία κατασκευή την οποία έχουμε την ευκαιρία και την υποχρέωση να επαναπρογραμματίσουμε προς όφελος της ουσιαστικής προώθησης των πανανθρώπινων αξιών και ίσως αυτό αποτελέσει την αρχή για μία συλλογική κοινωνική επαναδιαπραγμάτευση αναφορικά με την ανθρώπινη εκμετάλλευση και το τέλος της ανθρώπινης διαμάχης με τα χειρότερα ένστικτά της ανθρωπότητας.

Βιβλιογραφία

Ελληνική Βιβλιογραφία

- Αβδελά, Ε. (1987), «Μισθωτές σχέσεις και φυλετικός καταμερισμός της εργασίας: Οι γυναίκες δημόσιοι υπάλληλοι στην Ελλάδα, στο πρώτο μισό του 20ου αιώνα», *Μνήμων*, 11: 234-246
- ΕΕ, 2000, Έκτακτο Συμβούλιο της Λισσαβόνας: Προς την Ευρώπη της Καινοτομίας και της Γνώσης <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM:c10241>
- Λιάκος Α.(1993), Εργασία και Πολιτική στην Ελλάδα του Μεσοπολέμου, Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας και η Ανάδυση των Κοινωνικών Θεσμών, ΙΕΠΕΤΕ
- Παπαγεωργίου Γ. (1986), Η Μαθητεία στα Επαγγέλματα (16^{ος}- 20^{ος} αι.), ΙΑΕΝ Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς, Αθήνα
- Παπαστεφανάκη Λ. (2006), «Μισθωτή Εργασία», στο: Κώστας Κωστής και Σωκράτης Πετμεζάς (επιμ), Η Ανάπτυξη της Ελληνικής Οικονομίας κατά το 19^ο Αιώνα (1830-1914), Ιστορικό Αρχείο Alpha Bank, Αθήνα
- Παπαστεφανάκη Λ. (2009), Εργασία Τεχνολογία και Φύλο στην Ελληνική Βιομηχανία: Η Κλωστοϋφαντουργία του Πειραιά 1870-1940, Παν/κές Εκδόσεις Κρήτης, Ηράκλειο
- Ρηγίνος Μ. (1984), *Ενεργός Πληθυσμός και Διάρθρωση των Οικονομικών Δομών (1909-1936)*, Τα Ιστορικά, Τεύχος 2 σ. 371-398
- Ρηγίνος Μ. (1995), Μορφές Παιδικής Εργασίας στη Βιομηχανία και τη Βιοτεχνία 1870-1940, ΙΑΕΝ Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς, Κέντρο Νεοελληνικών Ερευνών Ε.Ι.Ε., Αθήνα
- Ρηγίνος Μ. (1986), *Οι Διακυμάνσεις των Βιομηχανικών Ημερομισθίων στην Ελλάδα, 1912-1936*, Τα Ιστορικά, Τεύχος 5 (Ιουν), σ. 151-176
- Σβώλου Μ. Δ. (1930), Ο Διώγμος Εξακολουθεί, Ο Αγώνας της Γυναίκας, Αθήνα
- Υπουργείο Εσωτερικών, Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, 2016-2020, Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα 2017 <http://old.isotita.gr/var/uploads/PUBLICATIONS/2017/ESDIF.pdf>
- Υπουργείο Εσωτερικών, Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, Ερευνητικό Κέντρο Ισότητας Φύλου, Η Έμφυλη Διάσταση της Ανεργίας: Απόψεις και Στάσεις των Νέων, 2017 http://old.isotita.gr/var/uploads/ANNOUNCEMENTS/2017/EKIF-SYNOPSIS_PRESS-REVISED%20-%20May%202022.pdf
- Φουντανόπουλος Κ. (1999), «Μισθωτή Εργασία» στο Χρήστος Χατηιωσήφ (επιμ) Ιστορία της Ελλάδας του 20^{ου} Αιώνα, Α1 Οι Απαρχές 1900-1922, Βιβλιόραμα
- Φώκιαλη Π.(επιμ.) (2007), Φύλο και Απασχόληση, Ατραπός
- ICAP (2000), Διαστάσεις της Γυναικείας Ανεργίας, Αθήνα 2000, <http://www.icap.gr>

Διεθνής Βιβλιογραφία

- Balibar E., Wallerstein I. (2002), Race Nation Class, Ambiguous Identities, Verso, London, New York
- Becker G., (1991), A Treatise on the Family, Harvard University Press,
<https://brunofviera.files.wordpress.com/2012/12/gary-becker-a-treatise-on-the-family.pdf>
- Budig M., England P.,(2001), The Wage Penalty for Motherhood, American Sociological Review, Vol. 66 No.2, 204-255
<http://courses.washington.edu/pbafadv/examples/TheWagePenaltyforMotherhood.pdf>
- European Commission, Justice, Building a European Area of Justice, Apr 2017,
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm
- European Commission, The Life of Women and Men in Europe: A Statistical Portrait, Jan 2017, <http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-statistical-books/-/KS-80-07-135>
- European Commission, Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019,
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf
- European Commission, Strategic Engagement for Gender Equality 2010-2015,
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf
- Eurostat, Sharp increase in unemployment in the EU - Issue number 53/2009, April 2010
<http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-statistics-in-focus/-/KS-SF-09-053>
- Eurostat, Euro area unemployment at 9.3%, April 2017,
<http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-press-releases/-/3-31052017-AP>
- Eurostat, Unemployment Statistics http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics
- Fuchs R. G. , Moch L.(1990), Pregnant, Single, and Far from Home: Migrant Women in Nineteenth-Century Paris, The American Historical Review, Vol. 95, No. 4, σ. 1007-1031
- ILO, World Employment Social Outlook , Trends for Women 2017, EU,
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_558032.pdf
- ILO, World Employment Social Outlook, Trends for Women 2017, International,
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557245.pdf
- Mavromaras K., Rudolf H., (1997), Wage Discrimination in the Re-employment Process.,Journal of Human Resources Vol. 32, No. 4, Fall 1997, pp. 812-860
- Mavromaras K., Rudolf H., (2000),Occupational Segregation and the Development of the Male-Female Wage Gap." Cahiers Economiques de Bruxelles (special issue devoted to the econometrics of Gender Wage Gaps).

- Mincer J., Ofek H., (1980), Interrupted Work Careers, NBER Working Paper No 479
<http://www.nber.org/papers/w0479>
- Mincer J., Ofek H., (1982), Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital,
https://www.researchgate.net/publication/46552484_Interrupted_Work_Careers_Depreciation_and_Restoration_of_Human_Capital
- OECD, Gender Equality, <http://www.oecd.org/gender/data/employment/>
- O'Reilly J., Fagan C., (1998), Part-time prospects: An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim, Psychology Press
- Pedersen S. (1995), Family Dependence and the Origins of the Welfare State, Britain and France 1914-1945, Cambridge University Press
- Pidgeon M. E., Mettert M. (1939), Employed Women and Family Support, U.S. Dept. of Labor, U.S. Government Printing Office, Washington DC.
- Saxohouse G. G., Wright G. (1984), "Two forms of cheap labour in textile history",
Research in Economic History, supp. 3, σ. 3-31
- Tilly L., Scott J. W.,(1989), Women, Work and Family, London, Routledge

Διαδικτυακοί Τόποι και Πηγές

- Υπουργείο Εσωτερικών- Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων www.isotita.gr
- European Institute for Gender Equality, <http://eige.europa.eu/>
- Eurostat <http://ec.europa.eu/eurostat/>
- International Labour Organization www.ilo.org
- OECD www.oecd.org
- UNICEF Ελληνική Εθνική Επιτροπή, www.unicef.gr
- UNICEF, UNHCR Greece, The UN Refugee Agency,
<https://www.unhcr.gr/prostasia/gynaikeis.html>
- Υπουργείο Εσωτερικών,
- ΟΗΕ, Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Γυναικών, www.unric.org