

Μελέτες για το φύλο

Το Φύλο  
της  
Κοινωνικής  
Πολιτικής

Μαρία Στρατηγάκη

ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ 

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<i>Ευχαριστίες</i> .....	11
<i>Εισαγωγή</i> .....	13
<b>1 ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΚΡΑΤΟΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ</b> .....	21
1.1 Καταπίεση των γυναικών και έμφυλες κοινωνίες .....	22
1.2 Φεμινιστικές κριτικές του κράτους πρόνοιας .....	34
1.3 Έμφυλα καθεστώτα ευημερίας .....	41
1.4 Η κοινωνική πολιτική ως δημόσια πολιτική .....	48
<b>2 ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ, ΑΝΑΠΑΡΑΓΩΓΗ, ΜΗΤΡΟΤΗΤΑ</b> .....	55
2.1 Θεωρητικές προσεγγίσεις της οικογένειας .....	56
2.2 Κοινωνική μητρότητα και νέες τεχνολογίες αναπαραγωγής .....	67
2.3 Έμφυλες διαστάσεις της οικογένειας στην Ελλάδα .....	75
<b>3 ΦΡΟΝΤΙΔΑ, ΟΙΚΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΥΠΟΔΟΜΕΣ</b> .....	87
3.1 Έμφυλοι ρόλοι στη φροντίδα και την οικιακή εργασία .....	88
3.2 Πολιτικές για τη «συμφιλίωση» εργασίας και οικογένειας .....	95
3.3 Κοινωνικές υποδομές φροντίδας στην Ελλάδα .....	101
3.4 Χρονικές διευκολύνσεις για τους εργαζόμενους γονείς στην Ελλάδα .....	108
<b>4 ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ</b> .....	117
4.1 Ζητήματα απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα .....	118
4.2 Κοινωνική κατασκευή του φύλου των θέσεων εργασίας .....	125
4.3 Φτώχεια και ανισότητες στις αμοιβές και τις συντάξεις .....	133
4.4 Θεσμικό πλαίσιο της ισότητας στις εργασιακές σχέσεις και την κοινωνική ασφάλιση .....	138
4.5 Ενεργές πολιτικές για την απασχόληση των γυναικών .....	144

<b>5</b>	<b>ΒΙΑ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ</b> .....	151
5.1	Φεμινιστικές θεωρήσεις, μορφές και διεθνείς ορισμοί .....	152
5.2	Συζυγική βία, κακοποίηση .....	159
5.3	Σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας .....	164
5.4	Εμπορία και διακίνηση γυναικών με σκοπό τη σεξουαλική εκμετάλλευση .....	169
5.5	Βιασμός .....	175
5.6	Πολιτικές για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών στην Ελλάδα .....	180
<b>6</b>	<b>ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ</b> .....	189
6.1	Φύλο, φυλή και εθνική καταγωγή .....	190
6.2	Οικονομικές μετανάστριες στον ευρωπαϊκό νότο .....	194
6.3	Μετανάστριες οικιακές βοηθοί και φροντίδα στην Ελλάδα .....	200
6.4	Πολιτικές για την κοινωνική ένταξη των μεταναστριών .....	207
	<i>Συμπεράσματα</i> .....	215
	<i>Παράρτημα:</i> 1. Επίσημα κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης .....	223
	2. Νόμοι και Προεδρικά Διατάγματα .....	228
	<i>Βιβλιογραφία:</i> I. Ελληνόγλωσση .....	231
	II. Ξενόγλωσση .....	249

## Αμειβόμενη εργασία και κοινωνική ασφάλιση

---

**Ο** κατά φύλο καταμερισμός της εργασίας στις σύγχρονες κοινωνίες κατασκευάζεται όχι μόνο μέσα στην οικογένεια αλλά και μέσω της οργάνωσης της παραγωγής και της αγοράς εργασίας. Οι διαχωρισμοί της ανθρώπινης εργασίας σε «εργασία» και «μη εργασία», σε αμειβόμενη και μη αμειβόμενη και σε «ανδρική» και «γυναικεία»<sup>1</sup> χαρακτηρίζουν την κοινωνική οργάνωση της εργασίας σε όλες τις σύγχρονες κοινωνίες. Οι διαχωρισμοί αυτοί αντανακλώνται στη δομή, οργάνωση και λειτουργία της αγοράς εργασίας, στα κριτήρια κοινωνικής και οικονομικής αξιολόγησης των θέσεων εργασίας, στους μηχανισμούς καθορισμού των μισθών και των αμοιβών, καθώς επίσης και στις αρχές που διέπουν τα συστήματα κοινωνικής προστασίας και ασφάλισης. Άμεσο αποτέλεσμα αυτών των διαχωρισμών είναι τα διαφορετικά *εργασιακά πρότυπα* ανδρών και γυναικών και οι διαφορετικές και άνισες θέσεις των φύλων στην αγορά εργασίας, αλλά και παράλληλα στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή.

Στο κεφάλαιο αυτό εξετάζονται οι θεωρητικοί προβληματισμοί και σχολιάζονται τα εμπειρικά δεδομένα που αφορούν τέσσερις όψεις των έμφυλων ανισοτήτων στην αμειβόμενη εργασία και την κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα. Στην πρώτη ενότητα (4.1) αναλύονται οι δυσκολίες πλήρους *διαχωρισμού των χώρων απασχόλησης και οικογένειας*, κυρίως για τις γυναίκες, δυσκολίες που προδιαγράφουν τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση της *οικογενειακής επιχείρησης*, στην οποία συγχέονται οι εργασιακές και οι οικογενειακές σχέσεις. Στη δεύτερη ενότητα (4.2) εξετά-

---

1. Αντίστοιχοι, αλλά όχι απαραίτητα ταυτιζόμενοι, διαχωρισμοί είναι οι εξής: «εργασία στον ιδιωτικό / δημόσιο χώρο», «οικογένεια / αγορά εργασίας», «παραγωγική / αναπαραγωγική εργασία», «πλήρης / μερική απασχόληση», «σχεδιασμός / χρήση τεχνολογίας», γύρω από τους οποίους διαμορφώνονται τα εργασιακά πρότυπα ανδρών και γυναικών.

ζεται ο έμφυλος χαρακτήρας της αγοράς εργασίας και η σημασία του *διαχωρισμού των θέσεων εργασίας σε «γυναικείες» και «ανδρικές»*. Έμφαση δίνεται στο ρόλο της οργάνωσης της εργασίας και της *τεχνολογίας* στη διαμόρφωση του φύλου των επαγγελματιών. Στην τρίτη ενότητα (4.3) διερευνώνται οι οικονομικές ανισότητες, που οφείλονται στα διαφορετικά εργασιακά πρότυπα των ανδρών και των γυναικών, με έμφαση στις *αμοιβές* και τις *συντάξεις*. Άμεση συνέπεια των ανισοτήτων αυτών αποτελεί ο έντονα «γυναικείος» χαρακτήρας της *φτώχειας*. Στην τέταρτη ενότητα (4.4) αποτιμάται η αποτελεσματικότητα του *θεσμικού πλαισίου* για την ίση μεταχείριση και των *ενεργών πολιτικών* που στοχεύουν στην ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και στη μείωση των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων στην απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση.

#### 4.1 Ζητήματα απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα

Παρά τη μεγάλη αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση τις τελευταίες δύο δεκαετίες, το ποσοστό απασχόλησής τους παραμένει ακόμη χαμηλό, περίπου στο 46,2% σε σύγκριση με το 56,3% της ΕΕ των 25 το 2005, ενώ η απασχόληση των ανδρών είναι 74,5% σε σύγκριση με το αντίστοιχο 71,2%. Επιπλέον, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών το 2006 είναι 15,5%, δηλαδή κατά 6 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο απ' ό,τι το μέσο ποσοστό της ΕΕ των 25 (9,6%) και περισσότερο από διπλό συγκριτικά με των ανδρών, που είναι 6,4%.<sup>2</sup>

Μεγάλο μέρος της εργασίας των γυναικών απαξιώνεται οικονομικά και κοινωνικά, πολλές γυναίκες εξαρτώνται άμεσα από την οικονομική δραστηριότητα του συζύγου και οι όροι ένταξής τους στην αγορά εργασίας είναι υποδεέστεροι αυτών των ανδρών (αμοιβές, συνθήκες εργασίας, προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης κ.λπ.). Αποτέλεσμα αυτών είναι να οξύνονται οι ανισότητες των φύλων στην κοινωνική ασφάλιση και να αυξάνονται οι κίνδυνοι φτώχειας για τις γυναίκες. Για την κατάσταση αυτή ευθύνονται σε μεγάλο βαθμό οι ιδιαιτερότητες της απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα, όπως, για παράδειγμα, η μεγάλη έκταση των οικογενειακών επιχειρήσεων που δημιουργούν επικαλύψεις των εργασιακών με τις οικογενειακές σχέσεις.

2. Βλ. European Commission, 2006. Για συγκρίσεις μεταξύ των χωρών της ΕΕ βλ. Jill Rubery, Mark Smith & Colette Fagan, 1999.

### Ασαφείς διαχωρισμοί και συσσώρευση ρόλων

Τα διαχωριστικά όρια ανάμεσα στην οικογένεια και την αγορά εργασίας μετακινούνται ανάλογα με το φύλο των εργαζομένων. Οι γυναίκες είναι αυτές που καλούνται να δραστηριοποιηθούν και στους δύο χώρους, ενώ οι άνδρες εργάζονται κυρίως στην αγορά εργασίας και αναπαύονται απολαμβάνοντας τις υπηρεσίες φροντίδας των συζύγων τους, δηλαδή αναπαράγουν την εργατική δύναμη κατά τον μαρξιστικό όρο. Η «υποχρέωση» των γυναικών να εργαστούν και στους δύο αυτούς «κόσμους» δημιουργεί συγκρούσεις ανάμεσα στους χώρους, τους χρόνους και τα καθήκοντα της εργασίας. Οι όροι με τους οποίους οι γυναίκες συμμετέχουν στην απασχόληση και οι απολαβές από αυτή (αμοιβή, ασφαλιστικά δικαιώματα, κοινωνική καταξίωση κ.λπ.) εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από την έκβαση αυτών των συγκρούσεων.

Η φεμινιστική θεωρία ανέδειξε τη σημασία της αλληλεπίδρασης των δύο διαχωρισμένων «κόσμων», της οικογένειας και της αγοράς εργασίας, στη διαμόρφωση τόσο των έμφυλων ιεραρχιών, όσο και των πεδίων δράσης για την ανατροπή τους.<sup>3</sup> Η αναγνώριση της αλληλεπίδρασης αυτής συνέβαλε καθοριστικά στην εξήγηση των τρόπων αναπαραγωγής των έμφυλων καταμερισμών εργασίας, αφού οι διαχωρισμοί στον έναν «κόσμο» αντανακλούν και συναρτώνται με τους διαχωρισμούς στον άλλο. Με άλλα λόγια, ο κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός της αγοράς εργασίας αποτελεί την άλλη όψη της διαφοροποίησης των ρόλων των φύλων μέσα στην οικογένεια. Ακόμα και οι αμειβόμενες εργασίες που θεωρούνται ότι αποτελούν προέκταση του ρόλου των γυναικών στο σπίτι (φροντίδα, εκπαίδευση, εξυπηρέτηση, ψυχολογική στήριξη κ.λπ.) αναλαμβάνονται κατά πλειονότητα από γυναίκες και αποκτούν έντονα «γυναικεία» χαρακτηριστικά.

Η έννοια της συμπληρωματικότητας των φύλων μέσα στην οικογένεια μεταφέρεται και στην αγορά εργασίας και νομιμοποιεί τη διάκριση «ανδρικών» / «γυναικείων» επαγγελμάτων και θέσεων εργασίας ως «φυσική» και κοινωνικά αναγκαία και ως εκ τούτου αδιαμφισβήτητη. Με αυτό τον τρόπο υποβαθμίζονται οι άνισες υλικές συνέπειες του επαγγελ-

3. Ανάμεσα σε πολλά άλλα έργα βλ. Ann Oakley, 1974, Veronica Beechey, 1979, σσ. 66-82, Heidi Hartmann, 1979, σσ. 1-33 και Christine Delphy & Leonard Daniels, 1992.

ματικού διαχωρισμού στα δύο φύλα, αφού αυτός αποδίδεται στη διαφορετική κοινωνική αξιολόγηση του χώρου και του χρόνου εργασίας και της προσωπικής ζωής των ανδρών και των γυναικών.<sup>4</sup>

Η αλληλεπίδραση των δύο «κόσμων» γίνεται ιδιαίτερα εμφανής στις περιπτώσεις στις οποίες τα διαχωριστικά όρια δεν είναι ρητά και θεσμικά κατοχυρωμένα, όπως συμβαίνει σε τρεις «γυναικείες» εργασιακές καταστάσεις που καταλαμβάνουν σημαντική θέση στην Ελλάδα: (α) την εργασία των γυναικών στον *αγροτικό χώρο*, (β) την εργασία των *συμβοηθούντων* και *μη αμειβόμενων μελών* στις οικογενειακές επιχειρήσεις, στη μεταποίηση και τις υπηρεσίες και (γ) την *κατ' οίκον αμειβόμενη εργασία* (φασόν). Και στις τρεις περιπτώσεις, τα όρια μεταξύ οικογένειας και αγοράς εργασίας και ανάμεσα στην αμειβόμενη και τη μη αμειβόμενη εργασία δεν είναι απολύτως διακριτά. Αυτοί οι ασαφείς διαχωρισμοί σε συνδυασμό με τις ελλιπείς θεσμικές ρυθμίσεις που τις ορίζουν δημιουργούν συχνά «παράδοξες» εργασιακές και ασφαλιστικές καταστάσεις. Τέτοιες είναι, για παράδειγμα, η αγρότισσα που έχει παντρευτεί τον «εργοδότη» της, η μητέρα του νεαρού επιχειρηματία που καταγράφεται ως «νοικοκυρά» παρά την καθημερινή παραγωγική εργασία της στην επιχείρηση του υιού της και, τέλος, η «ελεύθερη επαγγελματίας», της οποίας όμως ο πελάτης αποφασίζει το είδος και την τιμή του προϊόντος εργασίας της.<sup>5</sup>

Η *οικογενειακή αγροτική εκμετάλλευση* αντιμετωπίζεται θεσμικά ως μια οικογενειακή επιχείρηση με εργαζομένους τα μέλη της οικογένειας. Ο άνδρας είναι αρχηγός της εκμετάλλευσης και σύζυγος, ενώ η γυναίκα είναι σύζυγος και εργαζόμενη σε αυτή. Η αμοιβή της εργασίας τους αποτελεί το εξ αδιαιρέτου οικογενειακό εισόδημα. Συζυγική και εργασιακή σχέση βρίσκονται τόσο στενά συνδεδεμένες, ώστε η ανατροφή της μιας να σημαίνει και την ανατροφή της άλλης. Το γεγονός ότι η οικογενειακή εκμετάλλευση αποτελεί τη σχεδόν αποκλειστική μορφή εκμετάλλευσης στον αγροτικό χώρο στην Ελλάδα οδήγησε στην αναγνώριση της εργασίας των αγροτισσών ως στατιστικά μετρήσιμης απασχόλησης,

4. Για συνολτική αποτίμηση των σχετικών αναλύσεων βλ. Ντίνα Βαΐου & Μαρία Στρατηγάκη, 1989, σσ. 15-24.

5. Περισσότερα για το ζήτημα των οικογενειακών επιχειρήσεων και της σύγχυσης ανάμεσα στις οικογενειακές σχέσεις και τις εργασιακές σχέσεις στη Νότια Ευρώπη βλ. Costis Hadjimichalis & Dina Vaiou, 1990.

υπό τον όρο «συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας». Ο χαρακτηρισμός αυτός υποδηλώνει σαφώς ότι το μέρος του αγροτικού εισοδήματος που αναλογεί στην αγροτική εργασία των γυναικών δεν θεωρείται αμοιβή, αλλά προκύπτει ως αποτέλεσμα της συζυγικής σχέσης.<sup>6</sup>

Στις οικογενειακές επιχειρήσεις του δευτερογενούς και τριτογενούς τομέα πολλές γυναίκες δεν απολαμβάνουν ούτε καν τη στατιστική αναγνώρισή τους ως απασχολουμένων, αφού η οικογενειακή επιχείρηση στη μεταποίηση και το εμπόριο δεν είναι θεσμοθετημένη ως ιδιαίτερο είδος επιχείρησης. Η επαγγελματική δραστηριότητα των γυναικών συζύγων, μητέρων ή θυγατέρων των, συνήθως, ανδρών επιχειρηματιών δεν καταγράφεται ούτε αναγνωρίζεται, αφού θεωρείται ότι εκτελείται στο πλαίσιο της οικογενειακής σχέσης ως προέκταση της οικιακής εργασίας. Ενώ αυτή αποτελεί σαφώς παραγωγική εργασία και συμβάλλει στην οικονομική ανάπτυξη, ως προς τα δικαιώματα αμοιβής και κοινωνικής ασφάλισης παραμένει άτυπη. Παρέχεται στον ιδιωτικό χώρο στον οποίο αναπτύσσονται προσωπικές και οικογενειακές σχέσεις εμπιστοσύνης, αλληλοβοήθειας αλλά και εξάρτησης. Όταν θελήσουν ή αναγκαστούν, λόγω αλλαγής της οικογενειακής σχέσης, να αποχωρήσουν από τη συγκεκριμένη επιχείρηση και να αναζητήσουν αλλού εργασία, οι γυναίκες αυτές στερούνται κάθε κοινωνική προστασία. Συχνά δεν διαθέτουν τα απαραίτητα τυπικά προσόντα και ούτε αναγνωρίζονται η εργασιακή εμπειρία και οι επαγγελματικές δεξιότητες που απόκτησαν στην οικογενειακή επιχείρηση.<sup>7</sup>

Το τρίτο είδος «γυναικείας» εργασίας που βρίσκεται στο μεταίχμιο των δύο «κόσμων» είναι η *εργασία κατ' οίκον* (φασόν). Αυτή αμειβεται με το κομμάτι, δηλαδή ανάλογα με την ποσότητα του παραγόμενου προϊόντος και όχι με το χρόνο της εργασίας. Η εργασία κατ' οίκον αφορά τόσο την παραγωγή βιομηχανικών προϊόντων, όσο και την παροχή υπηρεσιών και μεταβάλλεται ανάλογα με την εξέλιξη των τεχνολογιών παραγωγής και την κατά-

6. Ο οικογενειακός χαρακτήρας των αγροτικών εκμεταλλεύσεων έχει ερευνηθεί εκτενώς στην Ελλάδα. Βλ. Maria Stratigaki, 1988, Ισαβέλλα Γιδάρáκου, 1996, Isabella Gidarakou, Leonidas Kazakopoulos, Eleni Arachoviti & Dimitris Papadopoulos, 2000, Ισαβέλλα Γιδάρáκου, Ελένη Δημοπούλου & Λεωνίδας Καζακόπουλος, 2005, Κωνσταντίνα Σαφιλίου & Απόστολος Παπαδόπουλος, 2004.

7. Για τη θέση των γυναικών στις επιχειρήσεις στην Ελλάδα βλ. Σοφία Σκορδίλη, 2005, και Θεοδοσία Ανθοπούλου, 2005. Επίσης βλ. τη διεξοδική έρευνα των Κούλα Κασμάτη, Μαρία Θανοπούλου και Πάρις Τσάρτας, 1995, για τον κλάδο τουρισμού.



σταση της οικονομίας. Η μορφή αυτή απασχόλησης τείνει να μειώνεται στις αναπτυγμένες χώρες και να αυξάνεται στις αναπτυσσόμενες. Στην εργασία κατ' οίκον ο χώρος και ο χρόνος της οικιακής εργασίας και της αμειβόμενης απασχόλησης συμπίπτει και ταυτίζεται με το χώρο κατοικίας και τον προσωπικό χώρο της εργαζόμενης. Το γεγονός αυτό υποβαθμίζει τις συνθήκες εργασίας, αφού δεν τηρούνται οι προδιαγραφές υγιεινής και ασφάλειας των χώρων εργασίας, ενώ παράλληλα ο οικιακός χώρος στον οποίο ζουν και τα άλλα μέλη της οικογένειας επιβαρύνεται σημαντικά από τα υλικά παραγωγής (κόλλες, υφάσματα κ.λπ.). Επιπλέον, οι αποδοχές περιορίζονται, αφού η ποσότητα του παραγόμενου προϊόντος ή της παρεχόμενης υπηρεσίας και το ύψος των αμοιβών καθορίζονται μονομερώς από τους προμηθευτές των πρώτων υλών. Αυτοί είναι ταυτόχρονα και «πελάτες», εφόσον οι εργαζόμενες κατ' οίκον λειτουργούν τυπικά ως «ελεύθερες επαγγελματίες».<sup>8</sup>

Στις παραπάνω τρεις χαρακτηριστικές περιπτώσεις *χωρικής ή χρονικής σύμπτωσης της οικογένειας και της απασχόλησης* οι γυναίκες εργάζονται σε συνθήκες συνεχούς αντιπαράθεσης ανάμεσα στις υποχρεώσεις και τα καθήκοντα που απορρέουν από τρεις διαφορετικούς ρόλους: της συζύγου, της μητέρας και της απασχολούμενης. Αυτές οι εργαζόμενες έχουν περιορισμένες δυνατότητες σε σχέση με τις άλλες απασχολούμενες να αξιοποιήσουν τα πλεονεκτήματα που προσφέρει η αμειβόμενη εργασία (οικονομική ανεξαρτησία και εξατομικευμένη ασφαλιστική κάλυψη), για να αντικρούσουν την ανδρική εξουσία μέσα στην οικογένεια. Αντίστοιχα, έχουν λιγότερες ευκαιρίες να αντισταθούν στις σχέσεις εκμετάλλευσης στην απασχόληση, στηριζόμενες στη συναισθηματική και οικονομική ασφάλεια που μπορεί να προσφέρει ενδεχομένως η οικογένεια. Για το λόγο αυτό, πολλές εργαζόμενες προτιμούν να υφίστανται τα αυξημένα βάρη της συσσώρευσης των ρόλων στην οικογένεια και την απασχόληση παρά τους κινδύνους και τις απώλειες που θα είχαν αν περιορίζονταν στον έναν ή τον άλλο χώρο.<sup>9</sup>

8. Για μια πρώτη αποτίμηση του φαινομένου στην Ελλάδα βλ. Ντίνα Βαΐου, Μαρία Στρατηγάκη & Ζώγια Χρονάκη, 1991.

9. «Οι εργαζόμενες προσπαθώντας να υπηρετήσουν δύο αφεντάδες, τους συζύγους και τους εργοδότες, καταφέρνουν να ξεφύγουν από την ολική κυριαρχία καθενός από αυτούς. Η ελευθερία και η καταπίεση συνυπάρχουν και στην οικογένεια και στο χώρο δουλειάς και τα συμφέροντα των γυναικών βρίσκονται στην άρνησή τους να περιοριστούν σε κάποιο από τα δύο», βλ. Ντίνα Βαΐου & Μαρία Στρατηγάκη, 1989, σ. 22.

### Εργασιακά πρότυπα γυναικών στη μισθωτή εργασία

Η αλληλεπίδραση της οικογένειας και της απασχόλησης και η συσσώρευση των ρόλων των γυναικών εμφανίζονται και στην περίπτωση της *μισθωτής εργασίας των γυναικών*, που παρέχεται σε χώρους πλήρως διαχωρισμένους από την οικογένεια. Παρόλο που η μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας μεταπολεμικά θεωρήθηκε φαινόμενο κοινωνικού εκσυγχρονισμού και παράγοντας αλλαγών στην οικογένεια και την αγορά εργασίας, η μισθωτή εργασία δεν είναι απαλλαγμένη από παραδοσιακά στοιχεία.<sup>10</sup> Οι στάσεις και αντιστάσεις των γυναικών απέναντι στη μισθωτή εργασία, καθώς και τα κίνητρα που υπερίσχυαν κάθε φορά, εξελίχθηκαν σημαντικά από τη δεκαετία του 1950 μέχρι σήμερα, όπως έδειξαν οι σχετικές κοινωνικές έρευνες στην Ελλάδα.<sup>11</sup> Στην περίπτωση των εργατριών της Πειραιϊκής Πατραϊκής στα Μέγαρα, τη δεκαετία του 1950, το νεωτερικό στοιχείο της απασχόλησης ήρθε σε σύγκρουση με το παραδοσιακό κοινωνικό στοιχείο της απόλυτης προτεραιότητας που είχε η οικογένεια. Η έμφαση στην οικογένεια μπορεί να έλαβε νέα μορφή, δεν ανατράπηκε όμως η πρωταρχική θέση της, με αποτέλεσμα οι εργάτριες να αντιμετωπίσουν μια αντιφατική κατάσταση. Απαξιώθηκαν ως γυναίκες, επειδή απομακρύνθηκαν από το σπίτι και την οικογένεια για να εργαστούν στο εργοστάσιο, ενώ εκείνες το έκαναν με μοναδικό κίνητρο να συγκεντρώσουν χρήματα για την προίκα, η οποία θα τους πρόσφερε ευκαιρίες κοινωνικής κινητικότητας.<sup>12</sup>

Σε ένα άλλο παράδειγμα, στην περίπτωση των βιοτεχνιών της Νέας Ιωνίας στην αρχή της δεκαετίας του 1980, η απασχόληση των γυναικών έγινε κοινωνικά αποδεκτή μόνο όταν εγγράφηκε μέσα στην οικογενειακή στρατηγική μιας διαγενεακής οικονομικής και κοινωνικής κινητικότητας, δηλαδή συνδέθηκε με την επιθυμία να παρέχουν στα παιδιά τους τα απαραίτητα εφόδια για κοινωνική ανέλιξη. Οι γυναίκες θεωρούσαν ότι η απασχόλησή τους βελτίωνε όχι μόνο τις προοπτικές ανόδου του βιοτικού επιπέδου των παιδιών τους, αλλά και τις σχέσεις μέσα στην οικογένεια.<sup>13</sup>

10. Όπως τεκμηριώνεται στο Λουκία Μ. Μουσούρου, 1985.

11. Η αμειβόμενη εργασία των γυναικών στην Ελλάδα διερευνήθηκε από πολλές σκοπιές και με διάφορες θεωρητικές προσεγγίσεις. Για συνοπτική παρουσίαση των ερευνών βλ. Μαρία Θανοπούλου, 1992, και Χριστίνα Αθανασιάδου, Γεωργία Μιμίκου & Στεφανία Πετροπούλου, 2001.

12. Γ' αυτή την πρωτοποριακή για την Ελλάδα έρευνα πεδίου βλ. Ioanna Lambiri, 1965.

13. Βλ. Τζένη Καβουνίδη, 1996.

Τη δεκαετία του 1990, η μισθωτή εργασία των γυναικών αποτελεί πλέον μια κοινωνικά αποδεκτή κατάσταση, η οποία μάλιστα επηρεάζει σημαντικά τις επιλογές των γυναικών σχετικά με τον αριθμό των παιδιών και τη σύνθεση της οικογένειας.<sup>14</sup> Οι ατομικοί κύκλοι οικογενειακής ζωής αλλάζουν, όταν η γυναίκα εργάζεται με αμοιβή και παράλληλα η επαγγελματική απασχόληση συνδέεται στενά με τον προσανατολισμό των γυναικών προς την οικογένεια. Οι αποφάσεις σχετικά με την οικογενειακή ζωή και την απασχόληση είναι αποτέλεσμα αποτίμησης κόστους και οφέλους, η οποία όμως δεν στηρίζεται αποκλειστικά σε οικονομικά κριτήρια. Χρησιμοποιούνται κριτήρια, όπως η ποιότητα των σχέσεων με το σύζυγο και το συγγενικό και κοινωνικό περιβάλλον, καθώς επίσης και οι ψυχικές και σωματικές επιβαρύνσεις από την καθημερινή σύγκρουση των καθηκόντων και των αισθημάτων ενοχής και ικανοποίησης.<sup>15</sup>

Στις αρχές της δεκαετίας του 2000 νεότερες έρευνες έδειξαν ότι οι γυναίκες αναγνωρίζουν ότι «επιλέγουν» ή «αναγκάζονται» να αποκτήσουν αμειβόμενη εργασία, κυρίως στον τριτογενή τομέα και σε οικογενειακές επιχειρήσεις του αγροτικού τομέα, ως μέρος των οικογενειακών στρατηγικών επιβίωσης. Η απασχόληση των γυναικών αυξάνεται συνεχώς λόγω βελτίωσης του εκπαιδευτικού επιπέδου τους, καθώς και εξαιτίας της επιθυμίας τους να βελτιώσουν την οικονομική θέση τους μέσα στην οικογένεια παρά την αυξημένη επιβάρυνση και κόπωση που αυτή συνεπάγεται. Αποτελεί πλέον αναγκαιότητα και αυτό δημιουργεί μια νέα δυναμική για την ανακατανομή των ρόλων μέσα στην οικογένεια. Όμως, ο ρυθμός αυτών των αλλαγών παραμένει πολύ πιο αργός από το ρυθμό εισόδου των γυναικών στη μισθωτή εργασία. Οι αλλαγές στη μορφή και τη δομή της οικογένειας φαίνεται να εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τις στάσεις των ανδρών και τις δημόσιες πολιτικές για την οικογένεια και την κοινωνική προστασία.<sup>16</sup>

Ανεξάρτητα από την εκάστοτε μορφή της, η αλληλεπίδραση της οικογένειας με την αγορά εργασίας διαμορφώνει καθοριστικά το *εργασιακό πρότυπο των γυναικών* στην Ελλάδα. Παρά τις σημαντικές οικονομικές, κοι-

14. Όπως έδειξαν έρευνες μεγάλης κλίμακας για την εξέλιξη της γονιμότητας και την απασχόληση των γυναικών. Βλ. Χάρη Συμεωνίδου, 1990 και 2000.

15. Με αυτή την έννοια η μαζική απασχόληση των γυναικών θεωρήθηκε φαινόμενο με μεγάλες επιπτώσεις στον κοινωνικό μετασχηματισμό της σύγχρονης Ελλάδας, όπως υποστηρίχθηκε διεξοδικά στο Λουκία Μ. Μουσοπούρου, 2005.

16. Βλ. Μαρία Στρατηγάκη, 2004β.

νωνικές και τεχνολογικές αλλαγές του β' μισού του 20ού αιώνα, η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από έντονους έμφυλους διαχωρισμούς, που έχουν αποτέλεσμα την υποδεέστερη θέση των γυναικών στην απασχόληση, τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, τις αμοιβές, τις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, το εύρος των εργασιακών επιλογών και το επίπεδο κοινωνικής ασφάλισης και προστασίας. Οι άνδρες εξακολουθούν να διαθέτουν υψηλό μερίδιο συμμετοχής στα υψηλά και μεσαία αμειβόμενα επαγγέλματα, ενώ οι γυναίκες συγκεντρώνονται στα χαμηλά αμειβόμενα, που αποτελούν περισσότερο από το 1/3 της γυναικείας μισθωτής εργασίας.

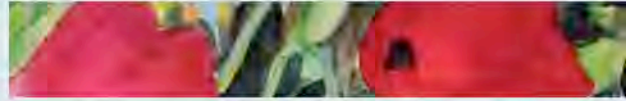
Ο ρυθμός μεταβολής της απασχόλησης στα υψηλά αμειβόμενα επαγγέλματα είναι υψηλότερος απ' ό,τι στα μεσαία και χαμηλά, γεγονός που ευνοεί τους άνδρες περισσότερο από τις γυναίκες, παρόλο που και εκείνες έχουν αυξήσει το μερίδιό τους σε αυτά.<sup>17</sup> Έχει υπολογιστεί ότι στο σύνολο των επιχειρήσεων που απασχολούν πάνω από 10 εργαζομένους οι γυναίκες αντιμετωπίζουν διπλή δυσκολία απ' ό,τι οι άνδρες να καταλάβουν αντίστοιχες θέσεις μισθολογικής ιεραρχίας. Δηλαδή ο γενικός δείκτης της *γυάλινης οροφής* είναι 2.<sup>18</sup> Ακόμα, διαπιστώθηκε ότι ο επαγγελματικός διαχωρισμός εντάθηκε κατά την τελευταία δεκαετία. Το 1993 θα απαιτούνταν να αλλάξουν επάγγελμα το 29,5% των ανδρών και των γυναικών, προκειμένου να εξαλειφθεί πλήρως το φαινόμενο του επαγγελματικού διαχωρισμού, ενώ το 2003 το αντίστοιχο ποσοστό έφτασε το 33,6%.<sup>19</sup>

---

17. Βλ. Μαρία Καραμεσίνη, 2002γ.

18. Βλ. Νίκος Ντερμανάκης, 2004.

19. Βλ. Νίκος Ντερμανάκης, 2005, σ. 4.



Στο βιβλίο εξετάζεται η έμφυλη συγκρότηση του κράτους πρόνοιας, των καθεστώτων ευημερίας και της κοινωνικής πολιτικής και ιδιαίτερα ο τρόπος με τον οποίο αυτή αποτυπώνεται τόσο σε «παραδοσιακά» πεδία κοινωνικής παρέμβασης, όπως η οικογένεια, η οργάνωση της φροντίδας, η φτώχεια, η αγορά εργασίας και η κοινωνική ασφάλιση, όσο και σε «σύγχρονα» πεδία, όπως η άσκηση βίας κατά των γυναικών και η οικονομική μετανάστευση.

Σε καθένα από τα πεδία αυτά σχολιάζονται με την οπτική του φύλου οι σημαντικότερες θεωρητικές προσεγγίσεις και εντοπίζονται εφαρμογές της κοινωνικής πολιτικής που επιβαρύνουν τις γυναίκες και παρεμποδίζουν την προώθηση της ισότητας των φύλων.

Αναλύονται ακόμα οι έμφυλες διαστάσεις των διεθνών, ευρωπαϊκών και εθνικών πολιτικών (συμπεριλαμβανομένης της ισχύουσας νομοθεσίας), οι οποίες έχουν ως στόχο την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών, την ανάπτυξη κοινωνικών υποδομών φροντίδας, το συνδυασμό εργασίας και οικογένειας, την κοινωνική ένταξη των μεταναστριών και την καταπολέμηση των μορφών ανδρικής βίας, όπως είναι η συζυγική βία και η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

ISBN 978-960-455-171-2



9 789604 551712

ΒΟΗΘ. ΚΩΔ. ΜΗΧ/ΣΗΣ 4171