

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ



ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ
ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ**

**Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ
ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ**

Τραχανά Καλλιόπη

Διπλωματική Εργασία που υποβλήθηκε στο Τμήμα Ναυτιλιακών
Σπουδών του Πανεπιστημίου Πειραιώς ως μέρος των απαιτήσεων για την
απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στην Ναυτιλία

Πειραιάς

Σεπτέμβριος 2014

ΔΗΛΩΣΗ ΑΥΘΕΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Το άτομο το οποίο εκπονεί την Διπλωματική Εργασία φέρει ολόκληρη την ευθύνη προσδιορισμού της δίκαιης χρήσης του υλικού, η οποία ορίζεται στην βάση των εξής παραγόντων: του σκοπού και χαρακτήρα της χρήσης (εμπορικός, μη κερδοσκοπικός ή εκπαιδευτικός), της φύσης του υλικού, που χρησιμοποιεί (τμήμα του κειμένου, πίνακες, σχήματα, εικόνες ή χάρτες), του ποσοστού και της σημαντικότητας του τμήματος, που χρησιμοποιεί σε σχέση με το όλο κείμενο υπό copyright, και των πιθανών συνεπειών της χρήσης αυτής στην αγορά ή στη γενικότερη αξία του υπό copyright κειμένου .

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Η παρούσα Διπλωματική Εργασία εγκρίθηκε ομόφωνα από την Τριμελή Εξεταστική Επιτροπή που ορίστηκε από τη ΓΣΕΣ του Τμήματος Ναυτιλιακών Σπουδών Πανεπιστημίου Πειραιώς σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στην Ναυτιλία.

Τα μέλη της Επιτροπής ήταν:

-
-
-

Η έγκριση της Διπλωματικής Εργασίας από το Τμήμα Ναυτιλιακών Σπουδών του Πανεπιστημίου Πειραιώς δεν υποδηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να απευθύνω θερμές ευχαριστίες στον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Θαλασσινό Ελευθέριο για την καθοδήγηση του και την άμεση και ουσιαστική βοήθεια που μου παρείχε κατά την διάρκεια της εκπόνησης αυτής της διπλωματικής εργασίας.

Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω την οικογένεια μου για την απεριόριστη συμπαράσταση καθ' όλη την διάρκεια των σπουδών μου.

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Πίνακας Περιεχομένων

<i>Πίνακας Διαγραμμάτων - Πινάκων.....</i>	<i>9</i>
<i>ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....</i>	<i>11</i>
<i>ABSTRACT.....</i>	<i>12</i>
<i>ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ.....</i>	<i>17</i>
<i>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο.....</i>	<i>19</i>
<i> ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ</i>	
<i> ΓΥΝΑΙΚΩΝ.....</i>	<i>19</i>
1.1 ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ, ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ.....	19
1.2 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ -	
ΟΜΟΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΤΙΣ ΧΡΟΝΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ.....	28
1.3 ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ	32
1.4 Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ.....	39
1.4.1 ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ	
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	41
1.4.2. ΕΜΠΟΔΙΑ ΚΑΙ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ.....	44
1.4.3 ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	48
<i>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο.....</i>	<i>50</i>
<i> ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑ.....</i>	<i>50</i>
2.1 ΤΑ ΙΔΙΑΙΤΕΡΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ	
ΚΑΙ ΤΩΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ.....	50
2.2 ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑ.....	53
2.3 ΝΑΥΤΙΛΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	54

2.3.1 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΥΝΕΒΑΛΑΝ ΣΤΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΟΚΤΗΤΟΥ ΣΤΟΛΟΥ	55
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο	59
ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	59
3.1 ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ.....	59
3.1.1 ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΗΝΩΜΕΝΩΝ ΕΘΝΩΝ: Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ.....	60
3.1.2 Η ΟΔΗΓΙΑ 2006/54/ΕΚ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ.....	62
3.1.3 ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	64
3.2 ΓΥΑΛΙΝΗ ΟΡΟΦΗ	66
3.2.1 ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΓΥΑΛΙΝΗ ΟΡΟΦΗ.....	67
3.2.2 ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ	70
3.3 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ BECKER	75
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο	79
ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΗΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑ	79
4.1 WISTA INTERNATIONAL.....	79
4.1.1. WISTA HELLAS	81
4.2 IMO – WOMEN IN DEVELOPMENT PROGRAMME.....	82
4.3 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΟ ΚΛΑΔΟ	83
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο	89
ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	89
5.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	89
5.2. ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΠΕΡΙ ΦΥΛΕΤΙΚΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ.....	90
5.3. ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΠΕΡΙ ΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ.....	91
5.4. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΦΥΛΕΤΙΚΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ	91

5.5. ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ: ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΚΑΙ ΤΑΣΕΙΣ.....	93
5.6. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ	96
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο.....	100
ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ.....	100
6.1. ΔΙΜΕΤΑΒΛΗΤΗ ΑΝΑΛΥΣΗ – ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ CHI – SQUARE.....	100
6.2. ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΗΛΙΚΙΑΣ ΜΕ ΑΛΛΕΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ.....	101
6.3 ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΝΤΙΛΗΨΕΩΝ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΕΝΤΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	102
6.4. ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΝΤΙΛΗΨΕΩΝ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ.....	103
6.5. ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΜΕ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑ.....	104
6.6. ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΜΕ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΝΕΛΙΞΗ	104
6.7. ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΜΕ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	105
6.8. ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ	106
6.8.1. ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΤΗΝ ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΕΝΤΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	107
6.8.2. ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΤΙΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΕ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ.....	108
6.8.3 ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΠΟΥ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΑΝΑΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ.....	109
6.8.4 ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΙΑ ΤΟΝ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟ ΤΗΣ ΚΑΤΟΧΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΘΕΣΗΣ ΑΠΟ ΓΥΝΑΙΚΑ	110
6.8.5 ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΙΑ ΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΟΥ ΘΕΩΡΟΥΝ ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ - MANAGERS	110
6.8.6 ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΜΦΑΣΗ ΠΟΥ ΔΙΝΕΙ Ο ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ.....	111
6.8.7 ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΜΦΑΣΗ ΠΟΥ ΔΙΝΕΙ Ο ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ.....	112

6.8.8 ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	113
.....
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο	114
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	114
7.1. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	114
7.2. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ.....	119
7.3. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ	119
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	120
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 – ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	125
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 - ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ	136

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Πίνακας Διαγραμμάτων - Πινάκων

Διάγραμμα 1 - Εξέλιξη Ποσοστού Ανεργίας κατά μήνα 2010 - 2012.....33

Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή, Δελτίο Τύπου, «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Μάρτιος 2012», Πειραιάς, 7 Ιουνίου 2012

Πίνακας 1 - Απασχολούμενοι, Άνεργοι, οικονομικά μη ενεργοί και ποσοστά ανεργίας: Μάρτιος 2007 – 2012..... 34

Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή, Δελτίο Τύπου, «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Μάρτιος 2012», Πειραιάς, 7 Ιουνίου 2012

Πίνακας 2 - Ποσοστό Ανεργίας κατά φύλο: Μάρτιος 2007 – 2012..... 35

Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή, Δελτίο Τύπου, «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Μάρτιος 2012», Πειραιάς, 7 Ιουνίου 2012

Πίνακας 3 – Ποσοστά Ανεργίας Ανδρών – Γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση: 2007 – 2012..... 35

Πηγή: Επεξεργασία από:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/main_tables

Διάγραμμα 2 – Παγκόσμια επίπεδα ανεργίας αντρών και γυναικών 2002 – 2017..... 36

Πηγή: International Labour Organization, 2012 Global Employment Trends for Women, Geneva

Διάγραμμα 3 – Περιοχές με τις χαμηλότερες και τις υψηλότερες διαφορές στα ποσοστά ανεργίας μεταξύ αντρών και γυναικών στις διάφορες περιοχές, 2000 – 2012..... 37

Πηγή: International Labour Organization, 2012 Global Employment Trends for Women, Geneva

Πίνακας 4 - Στατιστικά Στοιχεία για την θέση των γυναικών στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση.69

Πηγή: Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Γενική Γραμματεία Ισότητας, Εθνικό Πρόγραμμα για την ουσιαστική ισότητα των δύο φύλων, 2010 - 2013

Κατάλογος Πινάκων - Διαγραμμάτων Ερευνητικού Μέρους

Πίνακας 1 – Συγκεντρωτικά αποτελέσματα για την αντίληψη περί της δράσης των δυο φύλων σε ποσοστά.....	91
Πίνακας 2 - Συγκεντρωτικά αποτελέσματα του ρόλου διάφορων ομάδων για τις πολιτικές ισότητας των δυο φύλων σε ποσοστά.....	92
Πίνακας 3 - Συγκεντρωτικά αποτελέσματα της σημαντικότητας των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις σε ποσοστά	94
Πίνακας 4 - Συγκεντρωτικά αποτελέσματα της σημαντικότητας των λόγων που οδηγούν τις γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις σε ποσοστά.....	95
Πίνακας 5 - Συγκεντρωτικά αποτελέσματα του αντίκτυπου που έχει ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση σε ποσοστά.....	96
Πίνακας 6 - Συγκεντρωτικά αποτελέσματα της σημαντικότητας των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που παρακολουθούν οι γυναίκες σε ποσοστά	97
Πίνακας 7 - Συγκεντρωτικά αποτελέσματα της έμφασης που δίνει ο ναυτιλιακός τομέας σε ποσοστά.....	98
Πίνακας 8 - Συγκεντρωτικά αποτελέσματα των παροχών που αναμένουν οι γυναίκες σε ποσοστά.....	99

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία πραγματοποιήθηκε προκειμένου να αναλύσει ζητήματα που σχετίζονται με την γυναικεία εργασία και επιχειρηματικότητα στον τομέα της ναυτιλιακής βιομηχανίας.

Για την σύνταξη και ολοκλήρωση της παρούσης μελέτης ακολουθήθηκε τόσο η δευτερογενής όσο και η πρωτογενής έρευνα. Καταρχάς πραγματοποιήθηκε συλλογή δευτερογενών δεδομένων μέσα από εκτεταμένη βιβλιογραφική επισκόπηση, και χρησιμοποιήθηκαν κατά κόρον βιβλιογραφικές πηγές αλλά και ποικιλία πηγών από το διαδίκτυο.

Έπειτα ακολούθησε η πρωτογενής έρευνα και πραγματοποιήθηκε ανάλυση των πρωτογενών δεδομένων που συλλέχθηκαν μέσω του Στατιστικού πακέτου SPSS 19. Αφού διαμορφώθηκε η φόρμα του SPSS για την κατάλληλη καταχώρηση των απαντήσεων των ερωτηματολογίων ακολούθησε η διερεύνηση των αποτελεσμάτων. Αναλυτικά, πραγματοποιήθηκε περιγραφική ανάλυση ώστε να εξεταστούν οι βασικές μεταβλητές της ανάλυσης και να εξαχθούν κάποια πρώτα συμπεράσματα σχετικά με την ενδεχόμενη ύπαρξη ανισοτήτων σε μισθολογικά ζητήματα στις γυναίκες εργαζόμενες στο ναυτιλιακό τομέα. Έπειτα έγιναν συσχετίσεις μεταξύ διαφόρων μεταβλητών για να φανεί αν υπάρχει σχέση μεταξύ τους και τι είδους σχέση.

Λέξεις - Κλειδιά

- Γυναικεία επιχειρηματικότητα
- Γυναικεία εργασία
- Ναυτιλία

ABSTRACT

The present thesis was undertaken in order to explore issues related to women's work and entrepreneurship in the shipping industry.

The preparation and completion of this study was followed with both secondary and primary research. At first, secondary data were collected through extensive literature review. Several bibliographic sources and a variety of web pages were used.

In the second part, the primary research was followed and the analysis, through the statistical package SPSS 19, of collected primary data. Having stood the form of SPSS for proper recording of the questionnaires, then, the investigation results followed. In more detail, the descriptive analysis was used in order to examine the basic variables of the analysis and, moreover, to draw some preliminary conclusions about the possible existence of wage inequalities against women in maritime sector. After, several correlations between different variables were made so as to examine if there is and what kind of relationship between them.

Key - Words

- Women's Entrepreneurship
- Women's Work
- Shipping Industry

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η επαγγελματική απασχόληση των γυναικών συνδέεται στενά με τις διαδικασίες εκβιομηχάνισης και τις σύγχρονες επικρατούσες κοινωνικές αντιλήψεις και τα καταναλωτικά πρότυπα. Συνεπώς, η γυναικεία απασχόληση παρουσιάζει πολλές ιδιαιτερότητες και εναλλαγές από εποχή σε εποχή και από χώρα σε χώρα. Επίσης, έχει άμεση σχέση με την ιστορική εξέλιξη του θεσμού της οικογένειας και τις δομές της, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί στο πέρασμα των χρόνων.

Μέσα στην έννοια της γυναικείας απασχόλησης συμπεριλαμβάνεται και η έννοια της επιχειρηματικότητας, η οποία για πολλά χρόνια ήταν προνόμιο των ανδρών. Γενικά η επιχειρηματικότητα συνδέεται άμεσα με την ικανότητα του ατόμου, είτε μεμονωμένα είτε στο πλαίσιο κάποιου οργανισμού, να αναγνωρίζει τις ευκαιρίες και να εκμεταλλεύεται, προκειμένου να επιτύχει προστιθέμενη αξία ή να έχει οικονομικό όφελος. Δεν πρόκειται για μια ασαφή και αόριστη έννοια, αλλά αντιθέτως για τον πιο κρίσιμο συντελεστή παραγωγής στις σύγχρονες κοινωνίες.

Η παρούσα διπλωματική πραγματεύεται ζητήματα που σχετίζονται με την γυναικεία απασχόληση και επιχειρηματικότητα στην σύγχρονη κοινωνία. Η ανάλυση αυτή επεκτείνεται και στην ιδιαίτερη αγορά της ναυτιλίας, δηλαδή στην ενασχόληση των γυναικών στον ναυτιλιακό κλάδο και την ανάληψη επιχειρηματικών δράσεων. Ήταν προϊόν ενδιαφέροντος προκειμένου να εξεταστεί κατά πόσο η επιχειρηματική δράση των γυναικών έχει αλλάξει μέσα στο πέρασμα των χρόνων καθώς και να μελετηθούν οι διακρίσεις των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Η μεθοδολογική προσέγγιση αποτελεί βασικό συστατικό για την ποιότητα της έρευνας. Για την σύνταξη και ολοκλήρωση της παρούσης μελέτης ακολουθήθηκε τόσο η δευτερογενής όσο και η πρωτογενής έρευνα. Καταρχάς πραγματοποιήθηκε συλλογή δευτερογενών δεδομένων μέσα από εκτεταμένη βιβλιογραφική επισκόπηση, και χρησιμοποιήθηκαν κατά κόρον βιβλιογραφικές πηγές αλλά και ποικιλία πηγών από το διαδίκτυο. Έπειτα ακολούθησε η πρωτογενής έρευνα.

Η συλλογή των απαραίτητων, προς ανάλυση, στοιχείων πραγματοποιήθηκε με τη χρήση ερωτηματολογίων. Συντάχθηκε ένα δομημένο ερωτηματολόγιο το οποίο απευθύνονταν σε γυναίκες οι οποίες απασχολούνται στην ναυτιλία. Σκοπός του ερωτηματολογίου ήταν να διερευνήσει κατά πόσο οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες με διακρίσεις και ανισότητες σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Για την συλλογή

του δείγματος των γυναικών, απευθυνθήκαμε στην WISTA, με την ανταπόκριση να είναι ικανοποιητική αλλά επίσης ζητήθηκε βοήθεια από γνωστούς προκειμένου για την προώθηση των ερωτηματολογίων σε γυναίκες που εργάζονται στην ναυτιλία. Η δειγματολογική μέθοδος που ακολουθήθηκε ήταν κατά κύριο λόγο μέσω mail και σε λιγότερο βαθμό μέσω της επιτόπιας συνέντευξης. Σε γενικές γραμμές, ωστόσο, θα πρέπει να ειπωθεί ότι η ανταπόκριση των γυναικών στο αίτημα μας για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, κρίθηκε περιορισμένη. Το δείγμα μας αποτελείται από 60 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια.

Για την πληρέστερη παρουσίαση των ζητημάτων που διερευνά η μελέτη κρίθηκε απαραίτητη η τμηματοποίηση της σε δύο κύριες κατηγορίες, στην παρουσίαση των δευτερογενών δεδομένων και στην ανάλυση των πρωτογενών δεδομένων.

Το πρώτο τμήμα της μελέτης είναι επιμέρους χωρισμένο σε τέσσερα κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο αποτελεί υπό μίαν έννοια εισαγωγικό κεφάλαιο μέσω του οποίου θα εντυπώσουμε στις έννοιες της επιχειρηματικότητας καθώς και της γυναικείας επιχειρηματικότητας και θα παρακολουθήσουμε την εξέλιξη τους μέσα στο πέρασμα των χρόνων. Η ομάδα έργου του Κέντρου Ερευνών του Πανεπιστημίου Πειραιώς υπό την αιγίδα του καθηγητή Θεόδωρου Κατσανεβα, στα πλαίσια του προγράμματος Interreg III B/ Archimed – WBC εξάγει ορισμένα πολύ ενδιαφέροντα συμπεράσματα σχετικά με την επιχειρηματικότητα και την απασχόληση των γυναικών.

Στον 20^ο και 21^ο αιώνα, συντελείται μαζική εισβολή των γυναικών στον χώρο εργασίας. Παρόλα αυτά, οι γυναίκες συμμετέχουν με μικρότερα ποσοστά από τους άντρες στο εργατικό δυναμικό και μαστίζονται από υψηλότερη ανεργία. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει και σχετικό Δελτίο Τύπου της Εθνικής Στατιστικής Αρχής που παρουσιάζει υψηλότερα ποσοστά ανεργίας των γυναικών έναντι των ανδρών. Η παρατήρηση αυτή δίνει το έναυσμα για την διερεύνηση των χαρακτηριστικών της γυναικείας επιχειρηματικότητας καθώς των εμποδίων και των δυσκολιών προκειμένου για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δράσης από πλευράς γυναικών. Η ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας βρίσκεται στο επίκεντρο των συζητήσεων τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η ανάληψη δράσεων για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας αποτελεί πρωτεύοντα στόχο ώστε να γίνει πραγματικότητα η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Το δεύτερο κεφάλαιο είναι αφιερωμένο στην ναυτιλία. Ως εκ τούτου, αναφέρονται τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ναυτιλιακής βιομηχανίας καθώς και η

έννοια της επιχειρηματικότητας στον ναυτιλιακό κλάδο. Στην συνέχεια του παρόντος κεφαλαίου αναλύονται ζητήματα που σχετίζονται με την ναυτιλιακή επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα και οι παράγοντες που συνέβαλαν στην ανάπτυξη του ελληνόκτητου στόλου.

Το τρίτο κεφάλαιο επικεντρώνεται στις διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Παρά το γεγονός ότι, νομοθετικά τουλάχιστον, η ισότητα των δύο φύλων, τόσο σε γενικό πλαίσιο όσο και σε θέματα που αφορούν την εργασία, είναι κατοχυρωμένη, ωστόσο, η πραγματικότητα έρχεται να φέρει άλλα δεδομένα. Οι γυναίκες καλούνται να έρθουν αντιμέτωπες με ανισότητες εις βάρος τους είτε σε ζητήματα που αφορούν την επιλογή του επαγγέλματος και την μετέπειτα σταδιοδρομία τους είτε σε θέματα που αφορούν στις μισθολογικές τους απολαβές. Τα ζητήματα αυτά περιγράφονται μέσω της έννοιας της "γυάλινης οροφής". Επιπλέον, η θεωρία του Becker έρχεται να προστεθεί σε αυτό και εισαγάγει την έννοια της ροπής για τις διακρίσεις. Η έννοια αυτή ουσιαστικά μεταφράζει την ιδέα της φυλετικής προκατάληψης στη γλώσσα των οικονομικών.

Το τελευταίο κεφάλαιο της βιβλιογραφικής επισκόπησης της παρούσης μελέτης, εστιάζεται αποκλειστικά στην γυναικεία παρουσία στον ναυτιλιακό κλάδο. Για πολλά χρόνια η γυναικεία παρουσία στην ναυτιλία συνδέονταν αποκλειστικά με αυτή της γυναίκας του ναυτικού. Ωστόσο, αυτό είναι κάτι το οποίο έχει αλλάξει ριζικά. Διάφοροι διεθνείς οργανισμοί είτε έχουν ιδρυθεί είτε έχουν ασχοληθεί με αυτό το ζήτημα. Η WISTA International (και η WISTA Hellas - για την Ελλάδα) είναι ένας διεθνής οργανισμός για τις γυναίκες που κατέχουν θέσεις διοικητικού επιπέδου εμπλεκόμενες επαγγελματικά με τον ναυτιλιακό κλάδο και άλλα συναφή επαγγέλματα. Σε συνάρτηση με αυτό, ο IMO (ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός - International Maritime Organization) έχει επίσης προωθήσει προγράμματα (Women In Development) για την ενίσχυση και προώθηση της γυναικείας απασχόλησης στην ναυτιλία. Τέλος, διερευνάται το κατά πόσο οι γυναίκες που ασχολούνται με την ναυτιλία έρχονται αντιμέτωπες με διακρίσεις και ανισότητες έναντι των ανδρών συναδέλφων τους.

Στο δεύτερο μέρος της παρούσης μελέτης πραγματοποιείται ανάλυση των πρωτογενών δεδομένων που συλλέχθηκαν μέσω του Στατιστικού πακέτου SPSS 19. Αφού διαμορφώθηκε η φόρμα του SPSS για την κατάλληλη καταχώρηση των απαντήσεων των ερωτηματολογίων ακολούθησε η διερεύνηση των αποτελεσμάτων. Αναλυτικά, πραγματοποιήθηκε περιγραφική ανάλυση ώστε να εξεταστούν οι βασικές μεταβλητές της ανάλυσης και να εξαχθούν κάποια πρώτα συμπεράσματα σχετικά με την

ενδεχόμενη ύπαρξη ανισοτήτων σε μισθολογικά ζητήματα στις γυναίκες εργαζόμενες στο ναυτιλιακό τομέα. Έπειτα έγιναν συσχετίσεις μεταξύ διαφόρων μεταβλητών για να φανεί αν υπάρχει σχέση μεταξύ τους και τι είδους σχέση. Οι συσχετίσεις έγιναν μέσω του ελέγχου για κατηγορικές μεταβλητές χ^2 – test Monte Carlo. Στις περιπτώσεις που υπήρχε συσχέτιση ακολούθησε και η ανάλυση της επικείμενης συσχέτισης. Τέλος έγινε παραγοντική ανάλυση σε όλες τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου και διατηρήθηκαν μόνο οι ερωτήσεις που ήταν κατάλληλες και που έδειχναν ισχυρή ομαδοποίηση.

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ

Σκοπός της έρευνας είναι να διερευνηθεί η ύπαρξη ή όχι κάποια μορφής διακρίσεων στις γυναίκες εργαζόμενες στο ναυτιλιακό τομέα (wage discrimination) καθώς και ο βαθμός ικανοποίησης των γυναικών από το εργασιακό τους περιβάλλον και τα παρεχόμενα προνόμια.

Για την επίτευξη της έρευνας κρίθηκε αναγκαίο να χρησιμοποιηθεί η εμπειρική μέθοδος, στην οποία γίνεται έλεγχος των υποθέσεων, προκειμένου να διαπιστωθούν οι σχέσεις μεταξύ των διαφόρων μεταβλητών. Επομένως είναι απαραίτητος και χρήσιμος ο καθορισμός των υποθέσεων στις οποίες θα βασιστεί η έρευνα. Οι υποθέσεις αποτελούν προτάσεις που προκύπτουν από την θεωρία και έχουν στόχο να συνδέσουν τη θεωρητική επισκόπηση με τα αποτελέσματα της έρευνας. Μέσα από τις στατιστικές αναλύσεις, επιβεβαιώνονται ή απορρίπτονται οι ερευνητικές υποθέσεις και εξάγονται τα συμπεράσματα.

Αναλυτικά οι υποθέσεις της έρευνας είναι οι ακόλουθες:

Υπόθεση πρώτη

Οι γυναίκες είναι αντιμέτωπες με ζητήματα διακρίσεων στο εργασιακό τους περιβάλλον.

Υπόθεση δεύτερη

Η διοίκηση των ναυτιλιακών εταιρειών λαμβάνει αποτελεσματικά μέτρα αντιμετώπισης των ανισοτήτων μεταξύ των δυο φύλων.

Υπόθεση τρίτη

Δεν υπάρχει πλήρη ενημέρωση από όλους τους εργαζόμενους (άντρες και γυναίκες) σχετικά με τα προγράμματα και τις πολιτικές της εταιρείας για την καταπολέμηση των φυλετικών διακρίσεων

Υπόθεση τέταρτη

Οι γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις αντιμετωπίσουν έντονο χρονικό περιορισμό και δημιουργείται σύγκρουση ρόλων.

Υπόθεση πέμπτη

Η εξέλιξη των γυναικών στην ιεραρχία οφείλεται στην επίπονη εργασία τους και στις ικανότητες τους.

Υπόθεση έκτη

Στοιχεία που πρέπει να έχει κάποιος για να προσληφθεί σε μια ναυτιλιακή θέση είναι οι γνώσεις, τα οικονομικά προσόντα και τα εποπτικά προσόντα.

Υπόθεση έβδομη

Η γνώση των εταιρικών πολιτικών συσχετίζεται με το χρόνο παραμονής στο εργασιακό περιβάλλον.

Υπόθεση όγδοη

Η ηλικία σχετίζεται με την εργασιακή εξέλιξη των γυναικών εργαζομένων

Υπόθεση ένατη

Η εργασιακή ασφάλεια για τη θέση που κατέχουν οι γυναίκες εργαζόμενες συσχετίζεται θετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση

Υπόθεση δέκατη

Οι γυναίκες δέχονται κυρίως διακρίσεις σεξουαλικής ιδιαιτερότητας.

Υπόθεση ενδέκατη

Οι ναυτιλιακές εταιρείες δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαίδευση των εργαζομένων τους.

Υπόθεση δωδέκατη

Η εργασιακή εξέλιξη των εργαζομένων συνδέεται άμεσα με την εργασιακή τους ασφάλεια και την εργασιακή τους ικανοποίηση

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

1.1 ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ, ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Ο Βασιλειάδης (2008) στο άρθρο του «Επιχειρηματικότητα: Αρχικές Προσεγγίσεις» βασιζόμενος σε μια πληθώρα πηγών αναφέρει ότι το πρόβλημα για τη δημιουργία ενός εννοιολογικού σκελετού για την επιχειρηματικότητα είναι ο ίδιος ο ορισμός της (Shane και Venkataraman, 2000). Ο Venkataraman (1997) αναφέρει ότι επιχειρηματικότητα είναι η προσεκτική ανάλυση της διαδικασίας ανακάλυψης ευκαιριών, της αξιολόγησης και της αξιοποίησής τους. Οι Stevenson και Jarillo, (1990) υποστηρίζουν ότι είναι η διαδικασία υλοποίησης επιχειρηματικών ευκαιριών υπό συνθήκες περιορισμένης διαθεσιμότητας πόρων παρατηρώντας, αναλύοντας και ανακαλύπτοντας κάτι καινούριο (Πετράκης & Μπουρλετίδης, 2004) και μειώνοντας την αβεβαιότητα (Busenitz & Burney, 1997).

Οι περισσότεροι ερευνητές συμφωνούν στο ότι η επιχειρηματικότητα περιλαμβάνει εκτός των άλλων τη διαδικασία ανακάλυψης και αξιοποίησης επιχειρηματικών ευκαιριών, την ανάπτυξη της καινοτομίας, την εξεύρεση τρόπων μείωσης της αβεβαιότητας για την επίτευξη κέρδους, το επιχειρηματικό πλεονέκτημα, τα προσωπικά χαρακτηριστικά του επιχειρηματία, την κοινωνία και επιχειρηματικότητα, το επιχειρηματικό και οικονομικό περιβάλλον (Πετράκης, 2004).

Υπάρχουν δύο (2) είδη επιχειρηματικότητας. Η επιχειρηματικότητα που προκύπτει από τα στελέχη υφιστάμενης επιχείρησης και ονομάζεται ενδοεπιχειρηματικότητα (intrapreneurship) και η επιχειρηματικότητα που αφορά τη δημιουργία και ανάπτυξη νέας επιχείρησης (start up) από μεμονωμένο άτομο που ονομάζεται επιχειρηματίας (Πετράκης, 2004) και είναι το άτομο που δημιουργεί καινούρια αξία (καινοτομία ή επιχείρηση) (Bruyat και Juliet, 2000).

Με τον όρο Επιχειρηματικότητα εννοείται η προσπάθεια μετατροπής της πρωτοβουλίας σε αποτέλεσμα και από αυτή τη διαδικασία να προκύψει οικονομικό

κέρδος. Περιλαμβάνει σαν βήματα την καινοτομία, την ηγεσία, τη διαχείριση και την ανάπτυξη της πρωτοβουλίας.

Στην Ελλάδα θεωρείται από επιχειρηματικούς και οικονομικούς κύκλους αναγκαίο να γίνει προσπάθεια ένταξής της στην εκπαίδευση, με το σκεπτικό πως βοηθάει στην ανάπτυξη της παιδείας, της οικονομίας και της κοινωνίας. Υπάρχουν οργανισμοί που προάγουν την επιχειρηματικότητα σε ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο όπως το JCI (Junior Chamber International), η JADE, η EUROPEAN και άλλοι. Νέες μορφές επιχειρηματικότητας είναι η κοινωνική επιχειρηματικότητα κ.α.¹

Ιστορικά, η επιχειρηματικότητα άρχισε να αναπτύσσεται κατά την βιομηχανική επανάσταση και με το πέρας των χρόνων εξελίσσεται². Η βιομηχανική επανάσταση άρχισε από την Βρετανία και εξελίχθηκε σε δύο φάσεις την Α' Βιομηχανική Επανάσταση (1780-1800) και την Β' Βιομηχανική Επανάσταση (1850- 1870) φέρνοντας αλλαγές και ριζικές ανακατατάξεις στην οικονομία και κοινωνία της Ευρωπαϊκής Ηπείρου μέσω της εκμηχάνισης της παραγωγής, διαμορφώνοντας μία κοινωνία του κεφαλαίου, εδραιώνοντας την πλουτοκρατία και οδηγώντας τις ευρωπαϊκές κοινωνίες από την αγροτική στη βιομηχανική μορφή τους.

Αν και ο όρος βιομηχανική επανάσταση παραπέμπει σε μία απότομη και γρήγορη αλλαγή, στην πραγματικότητα αφορά μία διαδικασία τεχνολογικής ανάπτυξης συνεχή στον χρόνο, αργή τους προηγούμενους αιώνες αλλά ραγδαία και επαναστατική τον 19ο αιώνα. Η εφαρμογή καινοτομιών στην παραγωγή (ατμός), η διαμόρφωση ενός ευνοϊκού πολιτικού πλαισίου, οι αλλαγές στην οργάνωση της παραγωγής την συγκεκριμένη χρονική περίοδο επέτυχαν τον πολλαπλασιασμό της παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών.

Σύμφωνα με τον Church (2005) η εκβιομηχάνιση είναι αποτέλεσμα αποφάσεων που έλαβαν άτομα συνδυάζοντας πόρους, τρόπους, μορφές χρήσης σε τομείς που αφορούσαν την παραγωγή, το εμπόριο, την αστική ανάπτυξη. Αυτό το επιχειρηματικό πνεύμα συνοψίζει τον ρόλο του επιχειρηματία.

Σε κοινωνικό επίπεδο η βιομηχανική επανάσταση προκάλεσε την διαμόρφωση της αριστοκρατίας του πλούτου. Σε πολιτικό επίπεδο επικράτησε ο φιλελευθερισμός, η διαμόρφωση του εργατικού συνδικαλισμού ενώ παράλληλα έγινε δυνατή η επίτευξη

¹<http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%B7%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1>

² Χρήστος Μπούρας, Επιχειρηματικότητα: Μία ιστορική προσέγγιση σε μία αντικοινωνική δραστηριότητα, <http://christosb.blogspot.gr/2007/05/blog-post.html>

κοινωνικών διεκδικήσεων όπως η δημόσια και δωρεάν παιδεία και τα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας.

Σε επιχειρηματικό επίπεδο η περίοδος από την έναρξη της Β' Βιομηχανικής Επανάστασης και μέχρι την έναρξη του Α' Παγκοσμίου πολέμου διαμορφώνονται οι κατάλληλες οικονομικές συνθήκες για να εμφανιστεί η έννοια της επιχειρηματικότητας ως οικονομική δραστηριότητα. «Η περίοδος 1850-1914 γνώρισε την πρωτοφανή εισροή με την συγκρότηση μετοχικών εταιρειών και συνασπισμών, όπως τα καρτέλ και τα τραστ, υπό την πίεση του χρηματοπιστωτικού συστήματος» (Γαγανάκης, 1999).

Στην συνέχεια, θα γίνει μία προσπάθεια με συνοπτικό τρόπο να παρουσιαστεί η επιχειρηματική δραστηριότητα των κατεξοχήν υποκειμένων της οικονομίας τα οποία και ώθησαν την βιομηχανική επανάσταση δηλαδή των βιομηχάνων, των εμπόρων και των τραπεζιτών. Δεδομένου δε του γεγονότος ότι η βιομηχανική επανάσταση αλλά και η επιχειρηματικότητα ορίσθηκε για πρώτη φορά στην Βρετανία συχνή θα είναι η αναφορά παραδειγμάτων από την χώρα αυτή.

Η μετάβαση από τον έμπορο στον επιχειρηματία – τομείς εμφάνισης της επιχειρηματικότητας.

Η Ευρωπαϊκή αστική τάξη του τέλους του 18ου αιώνα γνώρισε σημαντικές ανακατατάξεις «με κυριότερη εξέλιξη το σταδιακό μετασχηματισμό και την εντεινόμενη εσωτερική οικονομικο- κοινωνική διαφοροποίηση της» (Γαγανάκης, 1999).

Από τα τέλη του 18ου αιώνα η αστική τάξη έπαψε να αποτελεί μία συμπαγή κοινωνική τάξη δεδομένου ότι οι επαγγελματικές διαφοροποιήσεις των μελών της τόσο ως προς τον προσανατολισμό όσο και ως προς τον πλούτο προκάλεσαν και αντίστοιχες κοινωνικές διαφοροποιήσεις.

Το πιο δυναμικό τμήμα της αστικής τάξης το αποτελούσαν οι επιχειρηματίες αστοί με προεξέχοντες τους μεγαλέμπορους, τραπεζίτες και εφοπλιστές. Κατά την διάρκεια των δύο φάσεων της βιομηχανικής επανάστασης, και κυρίως την τελευταία, αν και ολιγομελείς και διεσπαρμένοι σε κάποιες σε κάποιες μεγαλουπόλεις – βιομηχανικά και εφοπλιστικά κέντρα (Γενεύη, Παρίσι, Λονδίνο, Αμστερνταμ, Μασσαλία, Μπορντό, Νάντη) οι επιχειρηματίες κατάφεραν να αποκτήσουν μεγάλη οικονομική ισχύ και να φέρουν τον κύριο έλεγχο του κατασκευαστικού τομέα.

Κάνοντας μία σύντομη ιστορική αναδρομή γίνεται διακριτό ότι στις παραμονές της βιομηχανικής επανάστασης η κύρια «βιομηχανική» δραστηριότητα στον Ευρωπαϊκό

χώρο ήταν το οικοτεχνικό σύστημα παραγωγής (ορισθέν από τους ιστορικούς ως και περίοδος πρωτο-βιομηχανικής) το οποίο λειτουργούσε σε στενή συνεργασία με την διαμόρφωση των δικτύων του ευρωπαϊκού εμπορίου. Δεδομένου δε ότι την κατοχή των βιοτεχνικών μέσων παραγωγής κατείχαν οι ίδιοι οι έμποροι είναι εμφανής η διαπίστωση ότι αυτοί αποτέλεσαν την κύρια δύναμη της βιομηχανικής επανάστασης. Στους εμπόρους – πρωτοπόρους της βιομηχανικής επανάστασης πρέπει να προστεθούν και ανεξάρτητοι τεχνίτες³ που ανέπτυξαν επιχειρηματική δραστηριότητα.

Τα πρώτα κεφάλαια για βιομηχανικές επενδύσεις προέρχονταν από τις μικρές αποταμιεύσεις των παλιών βιοτεχνών και των εμπόρων-βιοτεχνών και στην συνέχεια από την επανεπένδυση του κέρδους.

Επιχειρηματικότητα παρουσιάστηκε και στον αγροτικό τομέα. Στην Αγγλία δεν ήταν μόνο οι έμποροι που επένδυσαν στην βιομηχανία αλλά και αγρότες, διαχειριστές μικρών κυρίως ιδιοκτησιών, των οποίων «τα καλά διαχειριζόμενα κτήματα τους απέφεραν σημαντικά έσοδα, πολλοί από τους οποίους επένδυσαν μέρος των αντλούμενων κεφαλαίων σε βιομηχανικές εφαρμογές» (Γαγανάκης, 1999).

Δεδομένου δε του καθεστώτος της έγγειας ιδιοκτησίας στην Αγγλία πριν από τον 18ο αιώνα εδραιώθηκε ο ρόλος του γεωργού – επιχειρηματία ο οποίος λειτουργούσε καπιταλιστικά και σαν παραγωγός με σαφή προσανατολισμό την καπιταλιστική αγορά ενώ σαν πελάτης προχωρούσε σε επενδύσεις βελτιστοποίησης της παραγωγής μέσω της αγοράς εργαλείων και εξαρτημάτων από την αναδύμενη βιομηχανία και κυρίως την μεταλλουργία. Αρκετοί αγρότες ενοικίασαν γη από τους γαιοκτήμονες και προσέλαβαν άλλους αγρότες στους οποίους πλήρωναν έναν μισθό για να αυξήσουν την αγροτική παραγωγή και να μπορέσουν να πληρώσουν το ενοίκιο που απαιτούσε ο γαιοκτήμονας. Μετατράπηκαν σε επιχειρηματίες της γης, υπό την έννοια ότι, αν και δεν τους ανήκε η γη, οργάνωναν ως αφεντικά τις γεωργικές καλλιέργειες. Σταδιακά αγόρασαν εργαλεία (π.χ. θερμικά μηχανήματα), μερικές φορές και τον αγρό από τον γαιοκτήμονα, και έγιναν έτσι κεφαλαιοκράτες (δηλαδή ιδιοκτήτες κεφαλαίου – παραχθέντων μέσων παραγωγής). Σύμφωνα με τα παραπάνω διαπιστώνεται ότι το ξεκίνημα της βιομηχανίας βασίστηκε στην αυτοχρηματοδότησή της παρά το γεγονός ότι στην Βρετανία δεν υπήρχε έλλειψη κεφαλαίων για επενδύσεις. Τα κεφάλαια αυτά δεν πήγαιναν στην βιομηχανία. Η σημαντικότερη δυσκολία ήταν ότι αυτοί που έλεγχαν το μεγαλύτερο μέρος του κεφαλαίου το 18ο αιώνα (γαιοκτήμονες, έμποροι, πλοιοκτήτες, κεφαλαιούχοι) δεν ήταν

³ Βιοτέχνες οι οποίοι αποκαλούνταν οι πρώτοι «βιομήχανοι».

πρόθυμοι να το επενδύσουν στις νέες βιομηχανίες. Ο Church (2005) αναφέρει ότι σε «δείγμα» 500 ηγετικών εργοστασιαρχών που έδρασαν κάποιο διάστημα μεταξύ του 1750 και του 1850 ελάχιστοι ήταν αριστοκράτες και ελάχιστοι πρώην εργαζόμενοι. Οι περισσότεροι επιχειρηματίες είχαν προέλθει από το εμπόριο και την πρωτο-βιομηχανία.

Οι πλούσιοι του 18ου αιώνα, αναλόγως του πρωτογενούς επαγγελματικού ενδιαφέροντος τους, ήταν πρόθυμοι να τοποθετήσουν τα χρήματά τους σε επιχειρηματικές προσπάθειες που κρίνονταν απαραίτητες για την ομαλή ανάπτυξη ολόκληρης της οικονομίας και θα ευνοούσαν και την δική τους επαγγελματική επιτυχία. Κατά συνέπεια οι μεγαλέμποροι επενδύουν κυρίως στις μεταφορές (διώρυγες, λιμενικές εγκαταστάσεις, δρόμους, κανάλια, και αργότερα σιδηροδρόμους) και οι γαιοκτήμονες στα ορυχεία από τα οποία αντλούσαν δικαιώματα ακόμη και όταν δεν τα εκμεταλλεύονταν οι ίδιοι.

Το δεύτερο μισό του 19ου αιώνα που ορίζεται και ως «η εποχή του κεφαλαίου» τα πράγματα αλλάζουν άρδην με την αποσύνδεση της αγροτικής παραγωγής από την βιομηχανική παραγωγή κυρίως μετά το 1850. Μετά το προαναφερθέν έτος οι επενδύσεις σε κεφαλαιουχικά αγαθά (άνθρακας, σίδηρος) ξεπέρασαν τις αντίστοιχες από την κατασκευή καταναλωτικών αγαθών με αποτέλεσμα την αύξηση της βιομηχανικής παραγωγής. Η ευρωπαϊκές αγορές πλέον καθορίζονται από τις αυξομειώσεις στον αριθμό των επιχειρήσεων και όχι από την αγροτική παραγωγή.

Από την παραπάνω παρουσίαση των πρωτοπόρων της βιομηχανικής επανάστασης εξάγεται το συμπέρασμα ότι η συσσώρευση του κεφαλαίου δεν ήταν αυτή που έπαιξε τον καθοριστικό ρόλο για την κατασκευή και την αγορά μηχανών και βιομηχανικών κτιρίων που ήταν απαραίτητα για την διαδικασία της βιομηχανικής επανάστασης στην πρώτη φάση της.

Επί παραδείγματι το πάγιο κεφάλαιο που ήταν απαραίτητο για την σημαντικότερη βιομηχανία της εποχής εκείνης, την βαμβακοβιομηχανία, ήταν αρκετά περιορισμένο. Τα κτίρια ήταν νοικιασμένα και τα μηχανήματα ήταν χαμηλού κόστους κατασκευασμένα από μερικούς εμπειρικούς τεχνίτες. Αντίθετα το κυκλοφορούν κεφάλαιο (πρώτες ύλες, μισθοί), ήταν πιο σημαντικό.

Ο μετασχηματισμός από την οικοτεχνία στην βιομηχανία – Η βαμβακοβιομηχανία πρωτοπορεί

Η βιομηχανική επανάσταση συνδέεται με το πέρασμα από τις προβιομηχανικές και πρωτοβιομηχανικές μορφές εργασίας του οικοτεχνικού συστήματος στο νέο σύστημα οργάνωσης της παραγωγής που επιβάλλει το σύστημα του εργοστασίου.

Κατά το οικοτεχνικό σύστημα παραγωγής οι αγρότες - τεχνίτες είτε παράγουν για την τοπική αγορά σε ένα πλαίσιο μόνιμης εργασίας είτε στον ελεύθερο χρόνο κατά τη διάρκεια της νεκρής εποχής επεξεργάζονται κατ' οίκον με ίδια ή νοικιασμένα εργαλεία την πρώτη ύλη που έπαιρναν από εμπόρους και την παρέδιδαν πάλι επεξεργασμένη πάλι στους εμπόρους αυτούς, οι οποίοι εξελίσσονταν σε εργοδότες. Το οικοτεχνικό σύστημα αποτελεί ενδιάμεσο στάδιο βιομηχανικής ανάπτυξης και μπορεί να προσλάβει αναρίθμητες μορφές, κάποιες από τις οποίες πλησιάζουν αρκετά στο εργοστασιακό σύστημα.

Η μετεξέλιξη των οικοτεχνιών αποτέλεσε το εργοστασιακό σύστημα παραγωγής δηλαδή η συγκέντρωση εργατών αρχικά (manufacture) και μηχανών στον ίδιο χώρο που εργάζονται κάτω από την επίβλεψη του εργοδότη. Η βιομηχανία που προσφερόταν για πρωτοπόρο βιομηχανική επανάσταση την βαμβακουργία. Τα βαμβακερά και τα μείγματα (βαμβάκι και λινάρι) ήταν φθηνότερα από το μαλλί, με αποτέλεσμα να κατακτήσουν μια περιορισμένη αλλά χρήσιμη εσωτερική αγορά. Σε συνθήκες σαν και αυτές το κέρδος εκείνου που πρώτος θα έριχνε στην αγορά τα περισσότερα βαμβακερά υφάσματα ήταν αστρονομικό. Αρκεί βέβαια να κατορθώνε να μονοπωλήσει ολόκληρη ή σχεδόν ολόκληρη την αγορά για αρκετό διάστημα. Αυτό ακριβώς πέτυχε η βρετανική βαμβακουργία με την βοήθεια της επιθετικής πολιτικής της κυβέρνησης.

Συνεπώς το βαμβάκι άνοιγε αστρονομικές κατά τα φαινόμενα προοπτικές ώστε να ωθήσει τους επιχειρηματίες να συμμετάσχουν στην περιπέτεια της βιομηχανικής επανάστασης. Φυσικά προσέφερε και τις συνθήκες που θα επέτρεπαν την ανάπτυξη αυτή. Οι νέες εφευρέσεις που έφεραν επανάσταση στην επεξεργασία του βαμβακιού -η κλωστική μηχανή και αργότερα ο μηχανικός αργαλειός-ήταν αρκετά απλές και φτηνές και αντιστάθμιζαν αμέσως το κόστος τους με την εξασφάλιση μεγαλύτερης απόδοσης. Η εγκατάσταση τους μπορούσε να γίνει και τμηματικά, εφόσον υπήρχε ανάγκη, από άτομα που ξεκινούσαν με λίγα δανεικά χρήματα, μια και αυτοί που έλεγχαν τον συσσωρευμένο πλούτο του 18ου αιώνα δεν ήταν ιδιαίτερα πρόθυμοι να επενδύσουν μεγάλα ποσά στη βιομηχανία. Στη συνέχεια η ανάπτυξη της βιομηχανίας μπορούσε να χρηματοδοτείται εύκολα από τα τρέχοντα κέρδη, διότι οι τεράστιες κατακτήσεις της στις αγορές, σε

συνδυασμό με ένα σταθερό πληθωρισμό τιμών, προσέφεραν φανταστικού ύψους ποσοστά κέρδους.

Παρ' όλα αυτά η πρόοδος της βαμβακοβιομηχανίας κάθε άλλο παρά ομαλή ήταν, και στη δεκαετία του 1830 καθώς και στις αρχές της δεκαετίας του 1840 εμφάνισε μεγάλα προβλήματα ανάπτυξης. Για να μπορέσει να προχωρήσει η βιομηχανική ανάπτυξη έπρεπε να περάσει σε μια άλλη φάση, στη δημιουργία βιομηχανίας κεφαλαιουχικών αγαθών (σιδηρουργία, χαλυβουργία, κατασκευή μηχανών). Σε συνθήκες όμως ελεύθερης αγοράς η εξαιρετικά μεγάλη επένδυση σε κεφάλαιο που απαιτείται για μια τέτοια ανάπτυξη αναλαμβάνεται πολύ πιο δύσκολα απ' ότι στην περίπτωση της βαμβακουργίας λόγω έλλειψης ζήτησης για τέτοια προϊόντα.

Στις αρχές του 18ου αιώνα η εξόρυξη του άνθρακα αποτελούσε ουσιαστικά μια πρωτόγονη σύγχρονη βιομηχανία που χρησιμοποιούσε τις πιο πρώιμες ατμομηχανές. Η τεράστια αυτή βιομηχανία μολονότι ίσως δεν αναπτυσσόταν αρκετά γρήγορα για πραγματικά μαζική εκβιομηχάνιση σημερινού τύπου, ήταν αρκετά μεγάλη για να δώσει κίνητρο στη βασική εφεύρεση που έμελλε να μετασχηματίσει τις βιομηχανίες κεφαλαιουχικών αγαθών που είναι ο σιδηρόδρομος. Από την άποψη της οικονομικής ανάπτυξης, η τεράστια ανάγκη των σιδηροδρόμων για σίδηρο, χάλυβα, άνθρακα, βαριά μηχανήματα, εργατικά χέρια, επενδύσεις σε κεφάλαια, ήταν πιο σημαντική διότι δημιούργησε τη μεγάλη ζήτηση προκειμένου να μετασχηματισθούν οι βιομηχανίες κεφαλαιουχικών αγαθών τόσο ριζικά όσο είχε μετασχηματισθεί η βαμβακουργία.

Τρόποι ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας

Η επιχειρηματική νοοτροπία για ανάληψη ρίσκου, μεγιστοποίηση του κέρδους και υιοθέτηση καινοτόμων ιδεών, στην Αγγλία αρχικά και μετά στην υπόλοιπη Ευρώπη είναι αυτό το χαρακτηριστικό που ώθησε στην Βιομηχανική επανάσταση. Ο βιομήχανος στην Αγγλία μπορούσε να αυξήσει την παραγωγή του γρήγορα με σχετικά φθηνές και απλές καινοτομίες ενώ το ευνοϊκό οικονομικό και κοινωνικό γίνεσθαι με το μονοπώλιο σχεδόν του παγκοσμίου εμπορίου από την Αγγλία του επέτρεπε να έχει υψηλές οικονομικές απολαβές.

Την δεκαετία του 1850 οι κεφαλαιούχοι της εποχής παρακινήθηκαν από την μεγιστοποίηση του προσδοκώμενου κέρδους στην νέο-διαμορφωμένη καπιταλιστική οικονομία (να αγοράζει δηλαδή στη φθηνότερη αγορά και να πουλά στην ακριβότερη)

και με στήριγμα την αρχικά ουδέτερη στάση των κυβερνήσεων αποδύθηκαν σε μία έντονη κερδοσκοπική δραστηριότητα σε υποσχόμενους τομείς με την προϋπόθεση ότι το κόστος εργασίας και το κόστος των πρώτων υλών θα έμενε χαμηλό. Η συσσώρευση κεφαλαίου (καπιταλισμός) οδήγησε σε έναν επενδυτικό κορεσμό με τις αντίθετες τελικά επιδιώξεις των κερδοσκόπων επενδυτών (μείωση κερδών με ταυτόχρονες αυξήσεις σε κόστος εργασίας και κόστος απόκτησης των δυσεύρετων πρώτων υλών) με συνέπειες την κατάρρευση επιχειρήσεων αλλά και τραπεζών που στήριξαν τις κερδοσκοπικές επενδύσεις.

Η εισχώρηση του επενδυτικού κεφαλαίου σήμανε και ανάκατατάξεις στην διοίκηση και οργάνωση τους με εντονότερη παρέμβαση των μετόχων – επενδυτών στην διαχείριση της περιουσίας αλλά και στην χάραξη της πολιτικής των επιχειρήσεων μειώνοντας την ανεξαρτησία των βιομηχάνων και δημιουργώντας αντιδράσεις.

Εκτός από τις μετοχικές επιχειρήσεις εμφανίζονται και οι ατομικές επιχειρήσεις που ενώ αντλούν εξωτερικό επενδυτικό κεφάλαιο η διεύθυνση παραμένει στα χέρια των συνεταιίρων – ιδιοκτητών. Και στις δύο περιπτώσεις η διαφορά έγκειται στον διαχωρισμό της ιδιοκτησίας από την διαχείριση και την διαμόρφωση μίας νέας γενιάς ειδικευμένων διαχειριστικών στελεχών. Γίνεται πλέον σαφής αναφορά στον επιχειρηματία – διευθυντή.

Συγκρότηση του θεσμικού πλαισίου

Απαραίτητη προϋπόθεση για την επιτυχία της βιομηχανικής επανάστασης ήταν η ρήξη με το πολιτικό και κοινωνικό πλαίσιο του παλαιού καθεστώτος και η δημιουργία ενός νέου κοινωνικού κλίματος μέσα στο οποίο θα θεσμοθετηθούν οι αναγκαίες νομικές προϋποθέσεις για την ανάπτυξη του ελεύθερου ανταγωνισμού και της επιχείρησης.

Ουσιαστικά γίνεται αναφορά για το πέρασμα από την εξουσία των προνομίων στην εξουσία του χρήματος. Οι συνθήκες αυτές είχαν εκπληρωθεί στην Βρετανία κατά ένα μεγάλο μέρος όπου υπήρχε ευνοϊκό πολιτικό πλαίσιο για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας. «Κατά τον 18ο αιώνα η δράση των Βρετανών επιχειρηματιών σπανίως προσέκρουε σε κρατικές ρυθμίσεις και περιορισμούς» (Church, 2005) σε αντίθεση με άλλες χώρες της Ευρώπης όπου υπήρχε έντονη η κρατική επιρροή μέσω των δασμών, των προνομίων και των επιδοτήσεων. Το ιδιωτικό κέρδος και η οικονομική ανάπτυξη θεωρούνταν ως οι ύψιστοι στόχοι της κυβερνητικής πολιτικής. Η περίοδος 1850-1880 υπήρξε μία ευνοϊκή περίοδος για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας σε μία παγκόσμια αγορά που σηματοδεύτηκε από την χαλάρωση των

προστατευτικών μέτρων (δασμοί, τέλη) και την εισαγωγή σε μία εποχή παγκόσμιου ελεύθερου εμπορίου που εξέφρασε τις επιταγές του κυρίαρχου φιλελευθερισμού.

Επιπλέον η απελευθέρωση του εμπορίου στις Ευρωπαϊκές χώρες οδήγησαν στην απελευθέρωση των συναλλαγών που στηρίχθηκε από τους βιομήχανους του μεγάλους κτηματίες και τους τραπεζίτες και αποδύθηκαν σε έναν αγώνα για την κατάκτηση της διεθνούς αγοράς.

Διαμορφώθηκαν οι ζώνες ελεύθερου εμπορίου που προωθήθηκαν από διεθνείς εμπορικούς οίκους όπως εξαγωγείς κρασιών, μεταξιού. Μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1870 ο κρατικός παρεμβατισμός ήταν μικρός αλλά οι οικονομικές κρίσεις (η κρίση λόγω των τιμών των σιτηρών αναγκάζοντας τους σιδηροβιομήχανους της Γερμανίας να συγκροτήσουν ομάδα πίεσης), οι κοινωνικές ανακατατάξεις και επαναστατικές εκρήξεις ανάγκασαν τις κυβερνήσεις στην λήψη προστατευτικών μέτρων. Ταυτόχρονα ομάδες όπως αυτήν των σιδηρο-βιομηχάνων της Γερμανίας εξελίχθηκαν σε συνδικαλιστικό όργανο των βιομηχάνων μέσω του οποίου θεσμικά μπορούσαν να ασκήσουν έντονη πίεση στις κυβερνήσεις για την υιοθέτηση των θέσεων τους.

Σημαντική σε θεσμικό πλαίσιο υπήρξε και η εξομάλυνση των δυσκολιών των νομισματικών συναλλαγών. Οι διεθνής συναλλαγές διευκολύνθηκαν και από τον προσδιορισμό των συναλλαγματικών ισοτιμιών των νομισμάτων με την υιοθέτηση του χρυσού κανόνα, δηλαδή της σύνδεσης των νομισμάτων τους με τα αποθέματα χρυσού.

Ο ρόλος τους χρήματος και των τραπεζών

Στις αρχές του 19ου αιώνα ο κρατικός δανεισμός έδωσε ώθηση στους σχετικά νεοσύστατους οίκους όπως οι Ολλανδοί Hope, οι Γερμανο-Εβραίοι Rothchild, οι Άγγλοι Baring να εδραιωθούν ως δανειστές αλλά και χρηματοδότες κρατικών μηχανισμών. Το επενδυτικό κεφάλαιο εισρέει πλέον στην Ευρωπαϊκή βιομηχανία με την έκρηξη της εποχής των σιδηροδρόμων στην δεκαετία του 1840. Οι τραπεζίτες στήριζαν οικονομικά την ανάπτυξη του σιδηροδρόμου και προσδοκούσαν ευρύτερη πιστωτική σχέση με τις εθνικές κυβερνήσεις. Η δεκαετία του 1850 είχε αρκετές οικονομικές κρίσεις που εξανάγκασαν τα πιστωτικά ιδρύματα σε ασφαλή σχέση με τις ευρωπαϊκές κυβερνήσεις μέσω κρατικών ομολογιών. Η δεκαετία του 1860 απελευθέρωσε την επενδυτική επίθεση των τραπεζών μέσω της θέσπισης της αρχής της «περιορισμένης ευθύνης» για τις μετοχικές εταιρείες. Οι τράπεζες εκ νέου άρχισαν να δραστηριοποιούνται έντονα επενδυτικά σε τομείς βιομηχανία, διεθνές

εμπόριο, δημόσια έργα και σιδηρόδρομους χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν αποτύγχαναν κιάλας (περιπτώσεις Ισπανίας και Ρωσίας όπου οι επενδύσεις στηρίχθηκαν σε ξένο επενδυτικό κεφάλαιο).

Την δεκαετία του 1870 ο χρηματοπιστωτικός τομέας, με την συνδρομή νομοθετικών μεταρρυθμίσεων, μετεξελίχθηκε με την εδραίωση μετοχικών πιστωτικών ιδρυμάτων στηριγμένων σε βιομηχανικά κεφάλαια (περίπτωση Deutsche Bank και Georg Von Siemens) στην θέση των παλαιών εμπορικών τραπεζών.

Η βιομηχανική επανάσταση εκφρασμένη σε δύο διαφορετικές περιόδους επέφερε δομικές αλλαγές σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο με βασικά χαρακτηριστικά α) τον μετασχηματισμό της αστικής τάξης σε βιομηχανική τάξη κεφαλαιοκρατών, β) την ισχυροποίηση της αστικής τάξης, γ) την διαμόρφωση ενός νέου αριστοκράτη, του επιχειρηματία δ) τη συγκρότηση της βιομηχανικής τάξης.

Η επιχειρηματικότητα έχει έναν σημαντικό ρόλο στην εκβιομηχάνιση που προχώρησε στα έτη 1750-1914 με διαφορετικούς και ποικίλους ρυθμούς στις διάφορες χώρες της Ευρώπης με προεξέχουσα την Αγγλία. Η μετεξέλιξη της οικοτεχνίας, η ανάπτυξη της βαμβακουργίας και σταδιακά η ανάπτυξη της μεταλλουργίας, της εξόρυξης άνθρακα και της κατασκευής σιδηροδρόμων είναι δραστηριότητες οι οποίες στηρίχθηκαν στην δραστηριοποίηση μικρών εμπόρων και βιοτεχνών που αρχικά επένδυσαν λίγα για να κερδίσουν αρκετά. Όπου ευνόησε το θεσμικό πλαίσιο η ανάπτυξη ήταν και μεγαλύτερη, γεγονός που ώθησε και τους πλούσιους τους 18ου και του 19ου αιώνα να επενδύσουν.

1.2 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ - ΟΜΟΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΤΙΣ ΧΡΟΝΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ⁴.

α. Προβιομηχανική εποχή (μέχρι τις αρχές του 19ου αιώνα)

Στην προβιομηχανική εποχή τόσο στην Ευρώπη όσο και στη χώρα μας, ο χώρος εργασίας συνέπιπτε με το χώρο κατοικίας, με αποτέλεσμα η απασχόληση τόσο του άνδρα όσο και της γυναίκας να μη διαφέρουν σημαντικά.

⁴ ΕΝΟΤΗΤΑ ΙΙΙ: ΙΣΟΤΗΤΑ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΖΩΗ- ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ 2¹⁵ ΕΒΔΟΜΑΔΑΣ

Οι γυναίκες είχαν ως πρωταρχική και βασική τους απασχόληση την ανατροφή των παιδιών και τις καθημερινές οικιακές εργασίες, ενώ ταυτόχρονα βοηθούσαν και στις αγροτικές ασχολίες της οικογενειακής εκμετάλλευσης . Η θέση τους μάλιστα, αν και υποδεέστερη των ανδρών, παρουσιάζεται ιδιαίτερα δυναμική, αφού η εργασία τους θεωρείται εξίσου σημαντική και παραγωγική και μοιράζεται μεταξύ οικίας, αγροτικής επιχείρησης και εμπορικής δραστηριότητας.

Ειδικά στην Ελλάδα, αυτό που παρατηρείται στο πλαίσιο της προβιομηχανικής οικογένειας είναι η ύπαρξη μιας σχετικής εναρμόνισης και συνταύτισης των οικιακών και παραγωγικών εργασιών, ενώ η εργασία των γυναικών, είτε στο σπίτι, είτε στην αγροτική εκμετάλλευση είτε στην οικοτεχνία, στο εμπόριο, δε διαφοροποιείται από αυτή των ανδρών. Αντίθετα, η προσφορά τους αναγνωρίζεται σημαντικά και αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο του ρόλου των γυναικών. Επομένως, την περίοδο αυτή οικογένεια και οικιακή οικονομία αποτελούν τους ρυθμιστικούς παράγοντες των κοινωνικών ρόλων, ενώ η απασχόληση των γυναικών εξαρτάται από τις εκάστοτε ανάγκες της οικογένειας και δε θεωρείται ως μη παραγωγική .

Τότε, η μισθωτή εργασία, ήταν αρκετά περιορισμένη, εφόσον δεν υπήρχε ακόμη σημαντικός βαθμός συγκέντρωσης κεφαλαίου και ούτε τα μεγέθη των μονάδων παραγωγής ήταν τέτοια, ώστε να απασχολούν πολλά εργατικά χέρια πέρα από των ιδιοκτητών τους και των μελών της οικογένειάς τους.

β. Μετ. τη βιομηχανική επανάσταση (Αρχές έως τα μέσα του 19^{ου} αιώνα)

Μετά τη βιομηχανική επανάσταση, ήδη απ. το 19ο αιώνα, η οικογένεια παύει να λειτουργεί ως μονάδα παραγωγής και κατανάλωσης (αυτάρκης μονάδα) και γίνεται μόνο μονάδα κατανάλωσης.

Ειδικά στη χώρα μας είναι η εποχή της εσωτερικής και εξωτερικής μετανάστευσης, της αστικοποίησης και της εγκατάλειψης της υπαίθρου, που μετέβαλε τις γυναίκες από παραγωγούς σε απλούς καταναλωτές και περιόρισε τις δυνατότητές τους για απασχόληση.

Μέσα στο νέο αυτό κοινωνικό - οικονομικό πλαίσιο η «παραγωγική» εργασία των μελών της οικογένειας μετατίθεται έξω από το σπίτι, κυρίως για τους άνδρες. Στην Ελλάδα το νέο πρότυπο απασχόλησης της γυναίκας είναι η οικιακή απασχόληση και η

φροντίδα των παιδιών, μια απασχόληση όμως που δε μετράει σαν εργασία, δεν αμείβεται και για αυτό είναι σα να μην υπάρχει.

γ. Μετά την ταχύτατη οικονομική ανάπτυξη στη Δύση το 1960

Μετά το 1960, η ταχύτατη οικονομική ανάπτυξη στη Δύση επηρεάζει την κοινωνικό - οικονομική κατάσταση στην Ελλάδα και συντελεί στη διεύρυνση των δυνατοτήτων συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Στη διεύρυνση αυτή συνηγορεί και η επικράτηση των νέων καταναλωτικών προτύπων, που στοχεύουν στην αύξηση των δαπανών των οικογενειών σε συνδυασμό με την τόση μεγιστοποίηση της ευημερίας του νοικοκυριού.

Κατά συνέπεια, για την ικανοποίηση αυτής της σύγχρονης ανάγκης των οικογενειών, η γυναίκα στην Ευρώπη αλλά και στη χώρα μας καλείται να συνεισφέρει οικονομικά στο νοικοκυριό, έτσι, δημιουργούνται οι οικογένειες «διπλής σταδιοδρομίας» με «αδιαφοροποίητους συζυγικούς ρόλους» και με πιο ουσιαστική συμμετοχή και προσφορά του άνδρα στην οικιακή σφαίρα. Με αυτόν τον τρόπο, ο γυναικείος ρόλος αναβαθμίζεται (π.χ. η γυναίκα έχει δικό της εισόδημα και επομένως, είναι οικονομικά ανεξάρτητη) και η συμμετοχή της στην αγορά εργασίας αυξάνεται.

Συνεπώς, από τη δεκαετία του 1960 στη χώρα μας ξεκινά μια μικρή επανάσταση των γυναικών με οικονομικές και κοινωνικές προεκτάσεις. Η μαζική είσοδος των γυναικών στη μισθωτή εργασία σήμανε ουσιαστικά την αφετηρία για τη χειραφέτηση της γυναίκας και οδήγησε σε διαρθρωτικές αλλαγές στο χώρο της οικονομίας, της οικογένειας και της κοινωνίας. Ειδικότερα, στον τομέα της απασχόλησης, η θέση της γυναίκας αλλάζει ριζικά, η γυναίκα εργάζεται περισσότερο προσπαθώντας να αντεπεξέλθει στο διπλό ρόλο της οικιακής και έξω οικιακής απασχόλησης. Παράλληλα, η είσοδός της στην αγορά εργασίας βελτιώνει την οικογενειακή και οικονομική της θέση και αλλάζει τον κοινωνικό της ρόλο τόσο στο χώρο της δημόσιας όσο και της ιδιωτικής σφαίρας, αφού τώρα οι ευθύνες και οι υποχρεώσεις βαραίνουν και τους δύο συζύγους.

Κατά συνέπεια συνοψίζοντας μπορούμε να ισχυριστούμε πως οι σημαντικότεροι παράγοντες που συνετέλεσαν στην αύξηση της γυναικείας απασχόλησης μετά το 1960, είναι οι εξής:

- Οι τεχνολογικές αλλαγές που διευκολύνουν τη γυναίκα στις οικιακές εργασίες, περιορίζοντας 'έτσι το χρόνο οικιακής απασχόλησης.
- Οι αυξανόμενες κοινωνικές παροχές του κράτους πρόνοιας, που με τη δημιουργία των κατάλληλων υποδομών (νηπιαγωγεία, παιδικούς σταθμούς κ.τ.λ.) επιτρέπουν στις εργαζόμενες μητέρες να συνδυάσουν αποτελεσματικότερα την εργασία με την οικογένεια.
- Η σταδιακή μεταβολή των αντιλήψεων των ατόμων για τους ρόλους των δύο φύλων (διακήρυξη της ισότητας), η οποία αναβαθμίζει το γυναικείο ρόλο και βελτιώνει την κοινωνική και επαγγελματική της θέση. Την ανέλιξη αυτή και την ισχυροποίηση του γυναικείου φύλου ακολούθησε και η μείωση του αριθμού των παιδιών, αφού τώρα η γυναίκα αναζητά την καταξίωσή της στον εργασιακό χώρο και επιδιώκει επαγγελματική καριέρα από το να παραμένει εγκλωβισμένη στην φροντίδα του σπιτιού, των παιδιών και της οικογένειας.
- Το υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο καθώς και η επαγγελματική κατάρτιση και εξειδίκευση των γυναικών. Η μόρφωση καθιστά τις γυναίκες περισσότερο δυναμικές και ενεργές, έτοιμες να διεκδικήσουν μία θέση στην αγορά εργασίας και να τύχουν ίσων ευκαιριών με τους άνδρες.

Όπως ειπώθηκε, ήδη η συμμετοχή των περισσότερων γυναικών στην απασχόληση οφείλεται στα κοινωνικά στερεότυπα, στην οικονομική εξέλιξη και στην αλλαγή της καταναλωτικής συμπεριφοράς.

Επιπλέον, μελέτες έχουν δείξει ότι η γυναικεία συμμετοχή στην αγορά εργασίας εξαρτάται και από τα ατομικά τους χαρακτηριστικά ή αλλιώς, από τα εφόδια που διαθέτουν, π.χ. μελέτες δείχνουν ότι γυναίκες με καλύτερο επίπεδο εκπαίδευσης ή εξειδίκευσης και οι οποίες προέρχονται από μεσαιά κοινωνικά στρώματα, εργάζονται πιο συχνά και εγκαταλείπουν πολύ πιο δύσκολα την εργασία τους.

Η εικόνα που παρουσιάστηκε παραπάνω αντικατοπτρίζει το γενικό πλαίσιο και τις τάσεις της κάθε εποχής. Είναι γνωστό πως οι σημαντικές οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές δεν συντελούνται βραχυχρόνια, ούτε οι παραδοσιακές αντιλήψεις ανατρέπονται και αλλάζουν τόσο εύκολα.

Απαιτείται χρόνος για τη δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών και υποδομών. Επομένως, η ταύτιση των συζυγικών ρόλων και η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν συνεπάγεται ταυτόχρονα και ισότητα σε όλα τα επίπεδα.

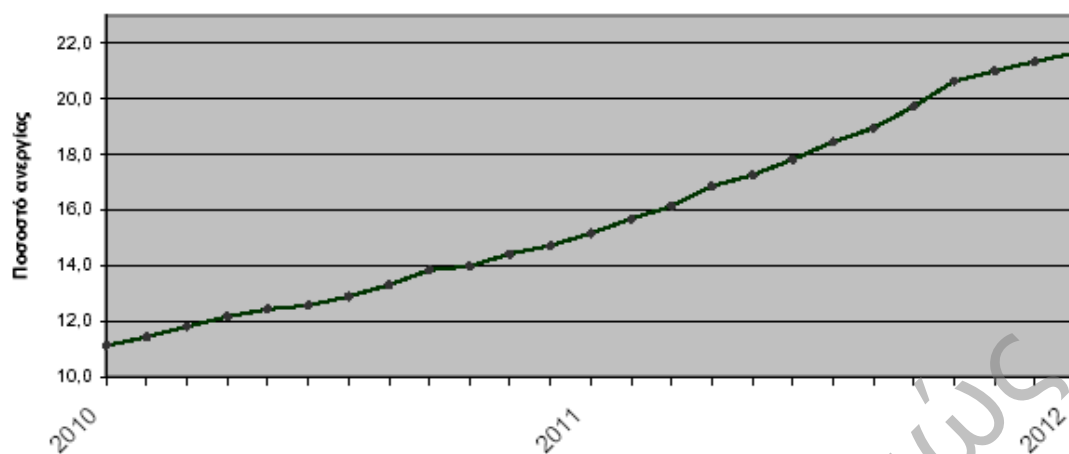
1.3 ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ⁵ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ

Η επαγγελματική απασχόληση των γυναικών συνδέεται στενά με τις διαδικασίες της εκβιομηχάνισης και τις σύγχρονες επικρατούσες κοινωνικές αντιλήψεις και τα καταναλωτικά πρότυπα. Συνεπώς, η γυναικεία απασχόληση παρουσιάζει πολλές ιδιαιτερότητες και εναλλαγές από εποχή σε εποχή και από χώρα σε χώρα. Επίσης, έχει άμεση σχέση με την ιστορική εξέλιξη του θεσμού της οικογένειας και τις δομές της, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί με το πέρασμα των χρόνων, αφού η γυναικεία απασχόληση φαίνεται να συνδέεται άμεσα με τα γεγονότα του κύκλου ζωής τους. Άλλωστε, οικογένεια και αγορά εργασίας στην ουσία ποτέ δεν αποτέλεσαν δύο «κόσμους χωριστούς» και «ξένους» μεταξύ τους. Οι διαδικασίες στο εσωτερικό του ενός επηρέαζαν και επηρεάζουν τα δρώμενα στο εσωτερικό του άλλου. Κατά συνέπεια, η σχέση ανάμεσα στα τρία επίπεδα – κράτος, οικογένεια και αγορά εργασίας – καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από την εσωτερική τους δυναμική και αποκτά χαρακτηριστικά που υποδηλώνουν μεταξύ τους μια σχέση ανταγωνιστική και συνάμα μία σχέση αλληλεξάρτησης.

Αυτό που μπορεί να ειπωθεί είναι ότι η γυναικεία απασχόληση παρουσιάζεται μειωμένη σε σχέση με την αντρική. Τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών είναι σαφώς υψηλότερα από αυτά των αντρών. Σχετικό Δελτίο Τύπου της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής που δημοσιεύτηκε την 7^η Ιουνίου 2012 το επιβεβαιώνει.

⁵ ΕΝΟΤΗΤΑ ΙΙΙ: ΙΣΟΤΗΤΑ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΖΩΗ- ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ 2^{ης} ΕΒΔΟΜΑΔΑΣ

Διάγραμμα 1 - Εξέλιξη Ποσοστού Ανεργίας κατά μήνα 2010 - 2012



Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή, Δελτίο Τύπου, «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Μάρτιος 2012», Πειραιάς, 7 Ιουνίου 2012

Βάσει του παραπάνω Διαγράμματος μπορεί να ειπωθεί ότι η ανεργία τα τελευταία χρόνια στην χώρας μας αυξάνεται με γοργούς ρυθμούς και αποτελεί πλέον μάλιστα για την χώρα. Αυτό βέβαια είναι και αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης στην οποία έχει εισέλθει η Ελλάδα. Προκειμένου για μια πιο σαφή εικόνα της ανεργίας και των απασχολούμενων ατόμων για την οποία γίνεται λόγος, παρουσιάζεται ο Πίνακας που ακολουθεί.

Πίνακας 1 - Απασχολούμενοι, Άνεργοι, οικονομικά μη ενεργοί και ποσοστά ανεργίας:
Μάρτιος 2007 – 2012 ⁶

	Μάρτιος					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Απασχολούμενοι	4.472.573	4.548.611	4.505.399	4.440.403	4.186.039	3.843.905
Άνεργοι	423.369	388.549	444.619	573.812	780.375	1.075.081
Οικονομικά μη ενεργοί	3.426.680	3.399.629	3.360.679	3.296.226	3.333.393	3.372.144
Ποσοστό ανεργίας	8,6	7,9	9,0	11,4	15,7	21,9

Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή, Δελτίο Τύπου, «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Μάρτιος 2012», Πειραιάς, 7 Ιουνίου 2012

Ωστόσο, για τις ανάγκες της παρούσης μελέτης κρίνεται απαραίτητο να εξεταστεί όχι μόνο η ανεργία και η απασχόληση σε γενικό επίπεδο αλλά να παρουσιαστούν τα δεδομένα εκείνα που παρουσιάζουν τις διαφορές στην απασχόληση ανάμεσα στα δύο φύλα. Για τον λόγο αυτό παρουσιάζεται ο Πίνακας που ακολουθεί.

⁶ Απασχολούμενοι: τα άτομα ηλικίας 15 ετών και άνω τα οποία την εβδομάδα αναφοράς είτε εργάστηκαν έστω και μία ώρα με σκοπό την αμοιβή ή το κέρδος, είτε εργάστηκαν στην οικογενειακή επιχείρηση, είτε δεν εργάστηκαν αλλά είχαν μια εργασία ως μισθωτοί ή επιχείρηση από την οποία απουσίαζαν προσωρινά.

Άνεργοι: τα άτομα ηλικίας 15 – 74 ετών που δε χαρακτηρίστηκαν ως απασχολούμενοι (σύμφωνα με τον προηγούμενο ορισμό), ήταν άμεσα διαθέσιμοι για εργασία και είτε αναζητούσαν ενεργά εργασία τις τελευταίες 4 εβδομάδες είτε είχαν βρει μια εργασία που θα αναλάμβαναν μέσα στους επόμενους τρεις μήνες.

Οικονομικά μη ενεργοί: τα άτομα που δε χαρακτηρίζονται απασχολούμενοι ή άνεργοι.

Πίνακας 2 - Ποσοστό Ανεργίας κατά φύλο: Μάρτιος 2007 – 2012

Φύλο	Μάρτιος					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Άρρενες	5,4	5,2	6,4	8,8	13,2	18,9
Θήλειες	13,3	11,8	12,6	15,2	19,2	25,8
Σύνολο	8,6	7,9	9,0	11,4	15,7	21,9

Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή, Δελτίο Τύπου, «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Μάρτιος 2012», Πειραιάς, 7 Ιουνίου 2012

Είναι απόλυτα σαφές, με βάση τον παραπάνω πίνακα ότι η ανεργία είναι εκείνη που μαστίζει περισσότερο τις γυναίκες. Ακόμα και πριν την περίοδο της κρίσης, κατά τα έτη 2007 – 2008 η ανεργία των γυναικών ήταν σαφώς υψηλότερη από αυτή των αντρών. Από το 2009 που άρχισαν τα πρώτα σημάδια της οικονομικής κρίσης στην χώρας μας, τα ποσοστά αυτά συνεχίζουν να αυξάνονται, γεγονός που οδηγεί στο συμπέρασμα ότι, ακόμα και την διάρκεια της οικονομικής κρίσης, οι γυναίκες είναι εκείνες που έρχονται περισσότερο αντιμέτωπες με την ανεργία.

Ωστόσο, σε ευρωπαϊκό επίπεδο τα δεδομένα δεν παρουσιάζουν σημαντικές διαφοροποιήσεις με την έννοια ότι η ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ο Πίνακας που ακολουθεί παρουσιάζει του λόγου το αληθές.

Πίνακας 3 – Ποσοστά Ανεργίας Ανδρών – Γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση: 2007 – 2012

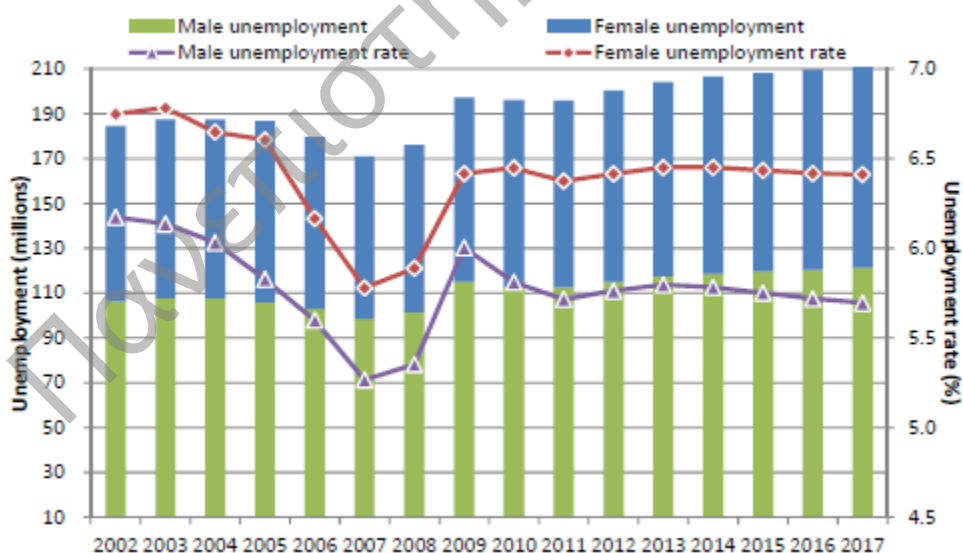
ΕΤΟΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
2007	6,6%	7,9%	7,2%
2008	6,6%	7,6%	7,1%
2009	9,1%	8,9%	9,0%
2010	9,7%	9,6%	9,7%
2011	9,6%	9,8%	9,6%
2012	10,4%	10,5%	10,5%

Πηγή: Επεξεργασία από:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/main_tables

Επιπλέον, η εικόνα που περιγράφηκε παραπάνω δεν παρουσιάζεται διαφοροποιημένη σε παγκόσμιο επίπεδο. Διεθνώς, οι γυναίκες είναι εκείνες που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία. Σε γενικές γραμμές, από το 2002 – 2007 το ποσοστό ανεργίας των γυναικών ανέρχονταν στο 5,8% ενώ εκείνο των αντρών στο 5,3%. Η οικονομική κρίση, που πλέον έχει πάρει παγκόσμιες διαστάσεις, αύξησε το χάσμα αυτό από το 0,5% στο 0,7% και κατέστρεψε ουσιαστικά 13 εκατ. θέσεις γυναικών⁷. Το Διάγραμμα που ακολουθεί δείχνει τα παγκόσμια επίπεδα ποσοστά ανεργίας ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες σε παγκόσμιο επίπεδο.

Διάγραμμα 2 – Παγκόσμια επίπεδα ανεργίας αντρών και γυναικών 2002 – 2017



Πηγή: International Labour Organization, 2012 Global Employment Trends for Women, Geneva

⁷ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_195445/lang--en/index.htm

Σύμφωνα με την Έκθεση του ILO υπάρχουν διάφοροι λόγοι που οδηγούν σε αυτό το χάσμα στα ποσοστά της ανεργίας ανάμεσα στα δύο φύλα: οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου που αποτελούν χαρακτηριστικό της γυναικείας απασχόλησης, οι διαφορές στο μορφωτικό επίπεδο και ο διαχωρισμός στην αγορά εργασίας⁸.

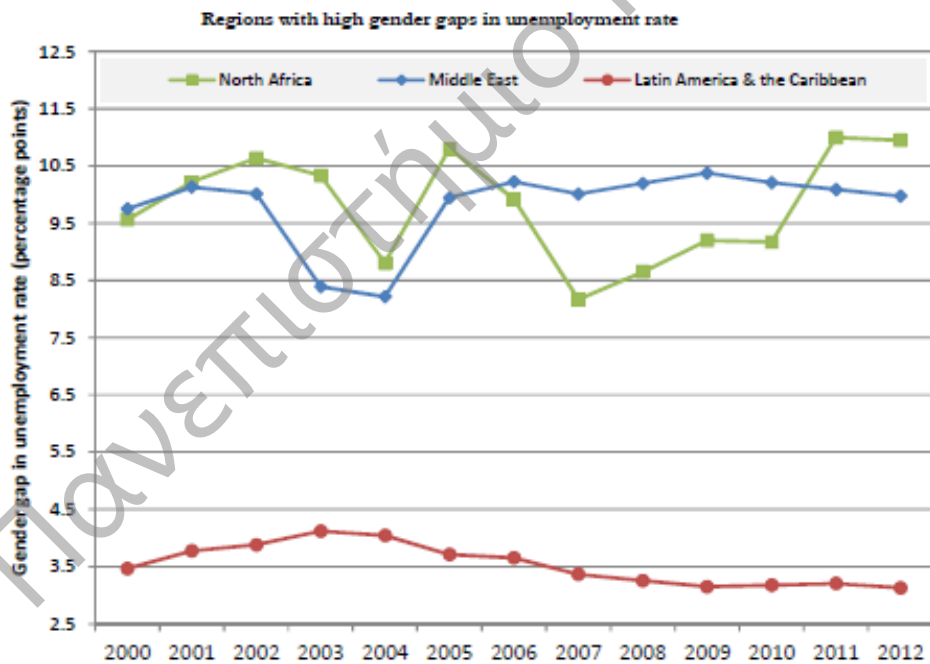
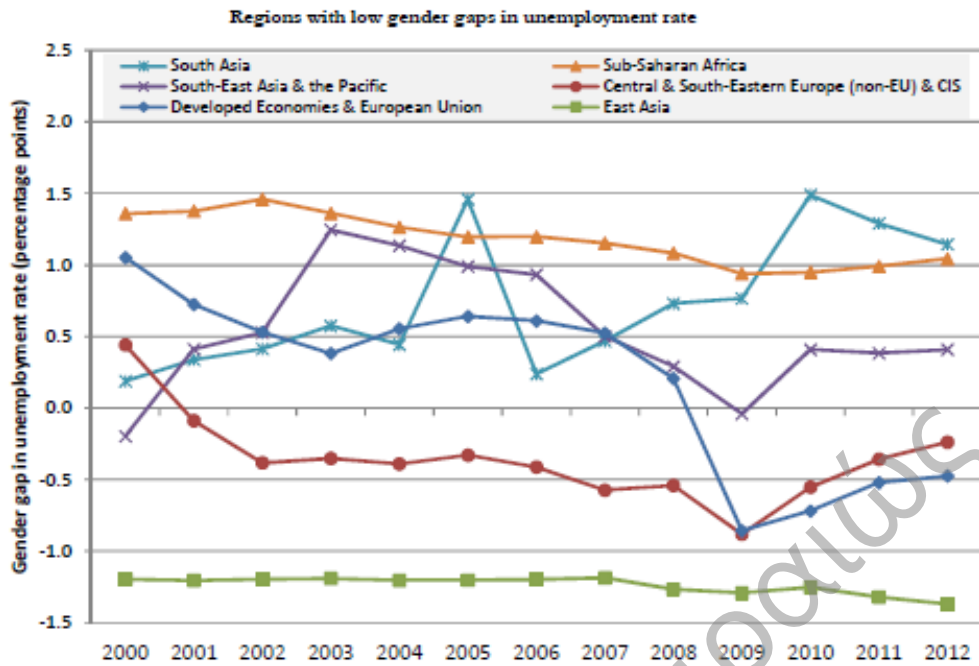
Ένας ακόμα παράγοντας που είναι υπεύθυνος για τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας στις γυναίκες είναι αυτός που σχετίζεται με τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Με άλλα λόγια, οι γυναίκες είναι περισσότερο πιθανό, σε σχέση με τους άντρες, να αποδεσμευθούν από την εργασία και αργότερα να επανενταχθούν λόγω των οικογενειακών τους υποχρεώσεων. Οι διακοπές στην σταδιοδρομία των γυναικών προκειμένου για την ανατροφή του παιδιού τους είναι επίσης πιθανό να οδηγήσουν στην απαξίωση των δεξιοτήτων ή μειωμένη απασχόληση.

Τέλος, ο διαχωρισμός εργασίας ο οποίος αναφέρεται στα διαφορετικά πρότυπα ανάμεσα στην αντρική και γυναικεία απασχόληση, μπορεί επίσης να αποτελέσει αιτία αύξησης του χάσματος της ανεργίας ανάμεσα στα δύο φύλα. Ο αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης ή οι τεχνολογικές αλλαγές μπορεί να προκαλέσουν αυξομειώσεις του χάσματος αυτού.

Εν συνεχεία θα παρουσιαστούν επιγραμματικά οι περιοχές εκείνες που παρουσιάζουν τα μεγαλύτερα και τα μικρότερα χάσματα σε ποσοστά ανεργίας στις διάφορες περιοχές. Το πρώτο διάγραμμα παρουσιάζει τις περιοχές με τα μικρότερα χάσματα στα ποσοστά ανεργίας μεταξύ των δύο φύλων ενώ αντίστοιχα το δεύτερο τις περιοχές εκείνες που παρουσιάζουν τις υψηλότερες διαφορές των ποσοστών ανεργίας των δύο φύλων.

Διάγραμμα 3 – Περιοχές με τις χαμηλότερες και τις υψηλότερες διαφορές στα ποσοστά ανεργίας μεταξύ αντρών και γυναικών στις διάφορες περιοχές, 2000 – 2012

⁸ Εκτενή αναφορά στον διαχωρισμό στην αγορά εργασίας θα γίνει σε επόμενο κεφάλαιο.



Πηγή: International Labour Organization, 2012 Global Employment Trends for Women, Geneva

Σε γενικές γραμμές μπορεί να ειπωθεί, σύμφωνα με την Έκθεση του ILO, ότι στις χώρες που χαρακτηρίζονται από χαμηλού και μεσαίου εισοδήματος τα επιδόματα

ανεργίας και κοινωνικής ασφάλισης είναι περιορισμένα. Με τον τρόπο αυτό, όταν ο άντρας, ως προστάτης της οικογένειας έρθει αντιμέτωπος με την ανεργία αναμένεται την καθοριστική μείωση των εσόδων του νοικοκυριού και θα οδηγήσει στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο ανθρώπινο εργατικό δυναμικό. Η Αργεντινή, το Περού και το Μεξικό σε προηγούμενες περιπτώσεις οικονομικής ύφεσης βίωσαν το φαινόμενο αυτό που είναι γνωστό ως προστιθέμενη επίδραση εργαζομένων (Added worker effect)⁹.

Από την άλλη πλευρά στις χώρες με υψηλά εισοδήματα, τα δεδομένα αυτά διαφοροποιούνται. Οι επιπτώσεις στην μείωση των εσόδων λόγω της αυξανόμενης ανεργίας είναι υποτονικά λόγω των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Επιπλέον, οι μορφωμένες γυναίκες αποθαρρύνονται από την μείωση του μισθού του και απομακρύνονται από την αγορά εργασίας.

1.4 Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Η ομάδα έργου του Κέντρου Ερευνών του Πανεπιστημίου Πειραιώς υπό την αιγίδα του καθηγητή Θεόδωρου Κατσανέβα, στα πλαίσια του προγράμματος Interreg III B/ Archimed – WBC εξάγει ορισμένα πολύ ενδιαφέροντα συμπεράσματα σχετικά με την επιχειρηματικότητα των γυναικών και τα οποία θα παρουσιαστούν παρακάτω.

Στον 20^ο και 21^ο αιώνα, συντελείται μαζική εισβολή των γυναικών στον χώρο εργασίας. Παρόλα αυτά, οι γυναίκες συμμετέχουν με μικρότερα ποσοστά από τους άντρες στο εργατικό δυναμικό και μαστίζονται από υψηλότερη ανεργία.

Θα πρέπει να ειπωθεί ότι σε γενικές γραμμές οι γυναίκες υπερτερούν στις θεωρητικές, παιδαγωγικές σπουδές, φιλοσοφίας, δασκάλων, νηπιαγωγών, ψυχολογίας, ιστορίας, αρχαιολογίας, καλών τεχνών, υγείας και πρόνοιας και νομικής σε αντίθεση με τους άντρες που κυριαρχούν σε σχολές μηχανολογίας, κατασκευών τεχνολογίας και πληροφορικής. Οι μεν πρώτες σχολές αφορούν ειδικότητες με χαμηλή ζήτηση και αποδοχές ενώ από την άλλη πλευρά οι δεύτερες επιλογές εκπαίδευσης αφορούν σε ειδικότητες με υψηλή ζήτηση στην αγορά εργασίας και κατ' επέκταση με υψηλότερες

⁹ Ο όρος «προστιθέμενη επίδραση εργαζόμενου» ορίζεται ως μια προσωρινή αύξηση της προσφοράς εργασίας των παντρεμένων γυναικών των οποίων οι σύζυγοι έχουν γίνει άνεργοι.

αποδοχές. Σε γενικές γραμμές, οι γυναίκες υπερτερούν σε επαγγέλματα γραφείου και παροχής υπηρεσιών όπου η ζήτηση είναι αμφιλεγόμενη.

Στην πλειοψηφία τους απασχολούνται σε θέσεις ευέλικτης, μερικής και προσωρινής απασχόλησης ενώ παράλληλα υπερκπροσωπούνται σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης, υποεκπροσωπούνται σε θέσεις υψηλής ειδίκευσης και στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Επιπλέον, καλύπτουν μεγάλο μέρος των θέσεων εργασίας στην παραοικονομία και αμείβονται λιγότερο από τους άντρες.

Ωστόσο, για τις γυναίκες που έχουν καταφέρει να ανέλθουν σε μεσαίες και υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας η κατάσταση παρουσιάζεται διαφορετική και σαφέστερα πιο βελτιωμένη ενώ μειώνεται η ανισότητα όταν αναφερόμαστε σε επαγγέλματα κύρους και γοήτρου.

Ανάμεσα στα δύο φύλα παρουσιάζονται διαφορές και ανισότητες. Κατά μέσο όρο η αμοιβή των γυναικών ανέρχεται στο 75% της αμοιβής των αντρών με σημαντικές αποκλίσεις ανάμεσα στους διάφορους κλάδους. Στον τουρισμό τα πράγματα είναι διαφοροποιημένα εφόσον οι γυναίκες προτιμούνται από τους άντρες και οι αμοιβές τους εμφανίζονται υψηλότερες από αυτές των αντρών.

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα ανέρχεται σε ποσοστά της τάξης του 10 – 15% έναντι του 20 – 25% στην Ευρώπη στο σύνολο των επιχειρήσεων. Οι διαπιστώσεις της έρευνας ήταν οι εξής:

- Το 61,1% των γυναικείων επιχειρήσεων δημιουργήθηκε τα τελευταία δέκα χρόνια.
- Οι περισσότερες γυναίκες (66,8%) δήλωσαν ότι για την ίδρυση της επιχείρησής τους χρησιμοποίησαν δικά τους κεφάλαια ή δανείστηκαν χρήματα από το οικογενειακό τους περιβάλλον (33,6%)
- Τα κέρδη τους ήταν κάτω του μετρίου, δηλαδή περίπου 2,5%
- Πάνω από το 58% των γυναικών επιχειρηματιών είναι απόφοιτες ΑΕΙ ή ΑΤΕΙ
- Η μέση γυναίκα επιχειρηματίας είναι παντρεμένη με παιδιά (66,4% του συνόλου).
- Η κατανομή της γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι: στην γεωργία (19,7%) στο εμπόριο (25%), στα ξενοδοχεία και εστιατόρια (14%) και στην διαχείριση ακίνητης περιουσίας (14%)
- Σημαντικός αριθμός γυναικών επιλέγει μικρής κλίμακας επιχειρηματικές δράσεις όπως καθαριστήρια, κομμωτήρια, περίπτερα, μικρά μπακάλικα, ζαχαροπλαστεία, είδη ένδυσης, επίπλου και διακόσμησης.

- Δηλώνουν ότι επηρεάστηκαν για την ίδρυση της επιχείρησής τους από: το πατρικό πρότυπο (19,7%), την μητέρα (7,1%), προηγούμενους προϊστάμενους (8,7%), από εκπαιδευτικούς (6,3%), από συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού (2,4%), από τα ΜΜΕ (2,4%) και από το φιλικό περίγυρο (6,3%)
- Η συντριπτική πλειοψηφία δηλώνει ότι ο ρόλος στο σπίτι συγκρούεται με τον επαγγελματικό ρόλο ενώ παράλληλα αναφέρουν ότι η μητρότητα δύσκολα συνδυάζεται με υψηλό επαγγελματικό στόχο.
- Οι γυναίκες γίνονται επιχειρηματίες για τους εξής λόγους: την ανάγκη βελτίωσης της οικονομικής τους κατάστασης, την ανάγκη για ανεξαρτησία και το ενδιαφέρον για το αντικείμενο.

1.4.1 ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ¹⁰

Την τελευταία δεκαετία, έχουν εκπονηθεί αρκετές μελέτες με σκοπό τη διερεύνηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Οι περισσότερες από αυτές στοχεύουν στη διατύπωση συμπερασμάτων, προκειμένου να γίνουν γνωστά τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της και οι παράγοντες που την επηρεάζουν, καθώς και να παρουσιαστεί η ανάγκη εφαρμογής αναπτυξιακών πολιτικών για την ενίσχυση της. Εξάλλου, η επιχειρηματική δραστηριότητα των γυναικών αποτελεί σημαντικό πολιτικό στόχο και «η διάσταση του φύλου οφείλει να διαπερνά με τρόπο ενεργό και από όλες τις πολιτικές που αφορούν στην απασχόληση και στην επιχειρηματικότητα, όχι επειδή είναι κοινοτική και εθνική επιταγή, αλλά επειδή πράγματι οι γυναίκες φέρουν μεγαλύτερο βάρος στην κατανομή της ανεργίας και αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας».

Ενώ, λοιπόν, οι σύγχρονες ελληνικές επιχειρήσεις αντιμετωπίζονται ως κύριος άξονας οικονομίας, μέχρι πρόσφατα η επιχειρηματικότητα δεν είχε διερευνηθεί λαμβάνοντας υπόψη τη διάσταση του φύλου. Ειδικότερα, δεν είχε δοθεί έμφαση στα κατά πόσο ο παράγοντας φύλο λειτουργεί ανασταλτικά ή ενισχυτικά στην αντιμετώπιση των προκλήσεων της αγοράς ή αν επιδρά στις μεθόδους παραγωγής που επιλέγονται και τις

¹⁰ΚΕΘΙ, 2008, Αξιολόγηση των αναπτυξιακών πρωτοβουλιών που υποστηρίζουν τις γυναίκες στη συμμετοχή τους στην τοπική ανάπτυξη

στρατηγικές που χρησιμοποιούνται. Στο πλαίσιο, λοιπόν, μιας ευρύτερης κριτικής που πηγάζει από την αμφισβήτηση της αναγκαιότητας για μελέτη των φαινομένων με την οπτική του φύλου, είναι απαραίτητο να διευκρινιστεί ότι η γυναικεία επιχειρηματικότητα πρέπει να εξετάζεται χωριστά γιατί: α) η γυναικεία επιχειρηματικότητα, την τελευταία δεκαετία, αποτελεί μια ανεκμετάλλευτη πηγή οικονομικής ανάπτυξης. Οι γυναίκες επιχειρηματίες παρέχουν διαφορετικές προσεγγίσεις σε διοικητικά και οργανωτικά θέματα, ενώ προσεγγίζουν διαφορετικά τις επιχειρηματικές ευκαιρίες και β) οι ενέργειες στρατηγικής σκοπιμότητας που αφορούν στην ανάπτυξη της επιχείρησης λαμβάνονται από την/τις ιδιοκτήτρια/ιες. Ο ορισμός των συγκεκριμένων προϋποθέσεων καθίσταται απαραίτητος για την «πραγματική» καταγραφή των γυναικείων επιχειρήσεων, καθώς μεγάλος είναι ο αριθμός των επιχειρήσεων, όπου οι συνέταιροι διαφορετικού φύλου ή – σε περιπτώσεις οικογενειακών επιχειρήσεων – η γυναίκα καταγράφεται ως ιδιοκτήτρια για φορολογικούς λόγους, ενώ στην ουσία ο άνδρας λαμβάνει τις αποφάσεις στρατηγικής σημασίας και ασκεί επιχειρηματική δραστηριότητα.

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα παρουσιάζει διαφορές ως προς αυτή των ανδρών. Το φαινόμενο αυτό εξηγείται, καθώς η γνώση που αναπαράγεται μέσω της επιχειρηματικότητας αποκτάται μέσα από προσωπικές εμπειρίες. Ειδικότερα, οι κοινωνικοί ρόλοι και οι θέσεις ανδρών και γυναικών διαφοροποιούν τις προσωπικές εμπειρίες για το κάθε φύλο και επομένως, τον τρόπο που αντιμετωπίζουν, εκμεταλλεύονται και αξιοποιούν τις επιχειρηματικές ευκαιρίες. Από τα βασικά συμπεράσματα που προκύπτουν από μελέτες για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, παρατηρείται ότι οι γυναικείες επιχειρήσεις έχουν μικρότερη διάρκεια και μικρότερο μέγεθος από τις αντίστοιχες των ανδρών και συγκεντρώνονται σε παραδοσιακούς κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας.

Λαμβάνοντας υπόψη τις προαναφερθείσες παραμέτρους και προϋποθέσεις, οι έρευνες που αφορούν στην επιχειρηματική δραστηριότητα καταλήγουν ότι «η παρουσία των γυναικών που δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά είτε ως εργοδότες είτε ως αυτοαπασχολούμενες είναι κατά πολύ μικρότερη από την αντίστοιχη των ανδρών, παρά τη σημαντική πρόοδο που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια. Παρατηρείται, δηλαδή, απόσταση μεταξύ των φύλων (gender gap) ως προς την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας και σημαντική λόγοι για την έντονη αυτή διαφοροποίηση, εντοπίζονται στους κοινωνικούς ρόλους των δύο φύλων, που προσφέρουν διαφορετικές δυνατότητες πρόσβασης στη γνώση αλλά και οικονομικής εξέλιξης. Συγκεκριμένα, λιγότερο από το

30% των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων στην Ευρώπη διευθύνονται από γυναίκες και οι γυναίκες είναι υπεύθυνες μόνο για το 1/3 των νέων επιχειρήσεων που δημιουργούνται. Στην Ελλάδα η επιχειρηματικότητα των γυναικών κινείται στα ίδια επίπεδα με αυτή της Ευρώπης συνολικά, ωστόσο αξίζει να σημειωθεί ότι τα υποστηρικτικά μέτρα για την ενίσχυσή της αξιολογούνται πολύ χαμηλά.

Η χαμηλή έκταση της γυναικείας επιχειρηματικότητας γίνεται πιο ευδιάκριτη σε περιπτώσεις μεγάλων επιχειρήσεων, καθώς οι γυναίκες παρουσιάζονται πιο δραστήριες στον τομέα της δημιουργίας μικρών επιχειρήσεων (τόσο σε μέγεθος όσο και σε ηλικία) με λίγο προσωπικό και μικρά κέρδη. Ακόμη, δεδομένου ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να επωμίζονται το μεγαλύτερο μέρος των οικογενειακών υποχρεώσεων, διαθέτουν λιγότερο χρόνο για την απασχόληση τους και έτσι συχνά επιλέγουν τη μερική αυτό – απασχόληση ή την αυτό- απασχόληση στο σπίτι, καθώς η προσπάθεια για εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την ένταξη μιας ολοκληρωμένης επιχειρηματικής δραστηριότητας που σαφώς είναι πιο απαιτητική.

Τα κίνητρα των γυναικών για την έναρξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας συνιστούν έναν επιπλέον διαφοροποιητικό παράγοντα σε σύγκριση με αυτά των ανδρών. Ειδικότερα, στις περισσότερες περιπτώσεις γυναικών επιχειρηματιών η «ανάγκη» αποτέλεσε το πρωταρχικό κίνητρο (επιχειρηματικότητα «ανάγκης») καθώς για πολλές γυναίκες η δημιουργία μιας επιχείρησης είναι προτιμώμενη εναλλακτική λύση στο πρόβλημα της αναζήτησης δουλειάς στην αγορά εργασίας.

Από τα παραπάνω, προκύπτει ότι όντως η γυναικεία και ανδρική επιχειρηματικότητα διαφοροποιούνται σημαντικά ως προς τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους (κίνητρα, είδος και μέγεθος επιχειρήσεων κ.α). Ωστόσο, εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζει ο εντοπισμός των αιτιών που οδηγούν στην εν λόγω διαφοροποίηση, πολλά από τα οποία πηγάζουν από πολιτισμικές εξελίξεις και κοινωνικές αντιλήψεις (στερεότυπα για το ρόλο του φύλου). Βέβαια, αξίζει να σημειωθεί ότι η γυναικεία επιχειρηματικότητα επηρεάζεται άμεσα τόσο από τη θέση των γυναικών όσο και από το ρόλο της επιχειρηματικότητας μέσα στην κοινωνία.

1.4.2. ΕΜΠΟΔΙΑ ΚΑΙ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ¹¹

Η ενδυνάμωση και προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικής δραστηριότητας αποτελεί κεντρικό στόχο για την επίτευξη μιας πραγματικά αναπτυξιακής οικονομικής πολιτικής. Στο πλαίσιο λοιπόν αυτό, αναπτύσσονται θετικές δράσεις και πρωτοβουλίες σε ευρωπαϊκό αλλά και σε εθνικό επίπεδο για την προώθηση ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στην ανέλιξη στην επαγγελματική ιεραρχία και στην ανάληψη θέσεων ευθύνης, καθώς και για την παροχή υπηρεσιών με σκοπό τη διευκόλυνση των ανδρών και γυναικών για την εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Μέσα από την υλοποίηση θετικών δράσεων αλλά και την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων, γενικότερα, παρατηρείται μια τόνωση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, χωρίς όμως, η συμμετοχή των γυναικών στην επιχειρηματική δραστηριότητα να θεωρείται, σε καμία περίπτωση ακόμα, ισότιμη με την αντίστοιχη των ανδρών.

Η μελέτη του κοινωνικού ρόλου των δύο φύλων γενικότερα, αλλά και των έμφυλων περιορισμών που παρατηρούνται σε διάφορους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας ειδικότερα, έχουν οδηγήσει στην επισήμανση εμποδίων – ανασταλτικών παραγόντων για την ανάπτυξη γυναικείας επιχειρηματικότητας. Οι ορατοί – ή πιο συχνά - αόρατοι φραγμοί (invisible barriers)¹² πηγάζουν από στερεότυπες αντιλήψεις για την ικανότητα ανάπτυξης επιχειρηματικής δραστηριότητας από γυναίκες. Ειδικότερα, ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε «ανδρικά» και «γυναικεία», καθώς και η αντίληψη περί του ασυμβίβαστου της επιχειρηματικότητας με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, αλλά και τη «θηλυκή εικόνα» της γυναίκας, εξακολουθούν να αποτελούν χαρακτηριστικά φαινόμενα που αναδεικνύουν το συντηρητισμό της ελληνικής κοινωνίας σε πεδία της καθημερινής ζωής. Οι αντιλήψεις θέλουν τις γυναίκες πιο ικανές στη διεκπεραίωση γραφειοκρατικών εργασιών και του άνδρες στη διοίκηση και τη λήψη αποφάσεων, δεν έχουν εκλείψει. Συνεπώς, ο «εγκλωβισμός» των γυναικών σε στερεοτυπικούς ρόλους που αναπαράγονται από γενιά σε γενιά αποτελεί το γενικό πλαίσιο αποθάρρυνσης τους

¹¹ ΚΕΘΙ, 2008, Αξιολόγηση των αναπτυξιακών πρωτοβουλιών που υποστηρίζουν τις γυναίκες στη συμμετοχή τους στην τοπική ανάπτυξη

¹² «Οι συμπεριφορές και υποβόσκουσες σε αυτές παραδοσιακές αντιλήψεις, κανόνες και αξίες που εμποδίζουν την ενδυνάμωση και την πλήρη συμμετοχή των γυναικών στην κοινωνία» Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1998)

για την ανάπτυξη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, μέσα από το οποίο προκύπτουν επιμέρους – συγκεκριμένοι φραγμοί.

Ωστόσο, ιδιαίτερα «γόνιμη» πρόκληση είναι πιθανό να αποδειχθεί ότι η «σύσταση μιας επιχείρησης μπορεί, επίσης, να αποτελέσει πηγή προσωπικής ανάπτυξης σε ένα σύστημα, το οποίο εξακολουθεί να κυριαρχείται από τους άνδρες και όπου τα προσόντα των γυναικών δεν αναγνωρίζονται πλήρως».

Το 1986 χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά ο όρος «γυάλινη οροφή»¹³ (glass ceiling) με στόχο να περιγραφούν συμβολικά τα τεχνητά ή ορατά εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες κατά την επαγγελματική ανέλιξη τους στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων. Στην συνέχεια, η «γυάλινη οροφή» υιοθετήθηκε για να ορίσει γενικότερα «το αόρατο φράγμα, το οποίο προκύπτει από ένα περίπλοκο σύνολο δομών σε οργανώσεις όπου κυριαρχούν οι άνδρες και έχει ως αποτέλεσμα να παρεμποδίζεται η ανάθεση ανώτερων θέσεων σε γυναίκες».

Σε ότι αφορά τη γυναικεία επιχειρηματικότητα ο υπολογισμός του εύρους της «γυάλινης οροφής» βοηθά στην αποτύπωση του βαθμού δυσκολίας που συναντούν οι γυναίκες στην προώθηση της καριέρας τους, σε σύγκριση με τους άνδρες. Σύμφωνα με την έρευνα του Ντερμανάκη για το ΚΕΘΙ το 2004, το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» στη Ελλάδα εκδηλώνεται με ένταση στο χώρο των επιχειρήσεων και μάλιστα το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα εμφανίζεται ως το μεγαλύτερο στη Ευρωπαϊκή Ένωση. Συγκεκριμένα, προκύπτει ότι το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών σε επιχειρήσεις κινείται ακόμα σε χαμηλά επίπεδα και το ποσοστό αυτό, μάλιστα, μειώνεται σημαντικά όσο προχωράμε σε ανώτερες και ανώτατες μισθολογικά – ιεραρχικά θέσεις εργασίας. Από την ίδια έρευνα παρουσιάζεται ότι το εύρος της «γυάλινης οροφής» αυξάνεται ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Ειδικότερα, σε μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις από τις ανώτατες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων αναλογούν σε γυναίκες, αυτές καλύπτουν το 51% ενώ σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις το αντίστοιχο ποσοστό φτάνει το 30%.

Παράλληλα με την παρουσίαση και μελέτη του εύρους της «γυάλινης οροφής», έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον και η ανάλυση των επιμέρους εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες προκειμένου να αποτυπωθούν συνολικά τα αίτια υστέρησης της γυναικείας επιχειρηματικότητας συγκριτικά με αυτή των ανδρών. Η επιχειρηματική δραστηριότητα επηρεάζεται άμεσα από παράγοντες (εξωγενείς ή ενδογενείς), οι οποίοι διαμορφώνουν

¹³ Εκτενή αναφορά για την «γυάλινη οροφή» θα γίνει σε επόμενο κεφάλαιο της μελέτης

συνεχώς καινούργιες συνθήκες. Επομένως είναι πιθανό τα πρακτικά εμπόδια να μεταβάλλονται διαρκώς κατά την εξέλιξη της, από τη γέννηση της επιχειρηματικής ιδέας και το στήσιμο της επιχείρησης έως και τη διοίκηση και ανάπτυξη της.

Κύριος ανασταλτικός παράγοντας για την ανάπτυξη επιχειρηματικότητας από τις γυναίκες αποτελούν οι οικογενειακές υποχρεώσεις που περιορίζουν τις δυνατότητες για συνεχή έρευνα, δικτύωση, κατάρτιση και γενικά για δραστηριότητες που μπορούν να βοηθήσουν στην ανάπτυξη και βελτίωση της επιχείρησης. Ο αριθμός των γυναικών που αναζητούν ευέλικτες εργασιακές συνθήκες για την εξασφάλιση ελεύθερου χρόνου προκειμένου να φροντίσουν τα παιδιά τους είναι σαφώς μεγαλύτερος από αυτόν των ανδρών με συνέπεια να δυσχεραίνεται συνεχώς η θέση των γυναικών στην απασχόληση και να πλήττεται η οικονομική τους ανεξαρτησία. Η ανάγκη εξισορρόπησης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αναδεικνύεται πλέον ως σημαντική παράμετρος για τη δημιουργία ευέλικτης οικονομίας και παρόλο που έχουν προωθηθεί σχετικές πολιτικές και έχουν σχεδιαστεί καλές πρακτικές, το συγκεκριμένο ζήτημα, εξακολουθεί να αποτελεί εμπόδιο για τις γυναίκες. Στην περίπτωση μάλιστα των αυτό – απασχολούμενων γυναικών επιχειρηματιών, η εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής καθίσταται ακόμη πιο δύσκολη, καθώς ο χρόνος που καλούνται να διαθέσουν για το επάγγελμα τους είναι πολύ μεγαλύτερος από το χρόνο που διαθέτουν οι υπόλοιπες εργαζόμενες με πλήρες ωράριο.

Επιπλέον, η έλλειψη πρότυπων ρόλων (role models) στον επιχειρηματικό χώρο θεωρείται κύριος ανασταλτικός παράγοντας για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας από γυναίκες. Το φαινόμενο της αυτό –απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας ανατροφοδοτείται σε κάποιο σημείο από την επιχειρηματική νοοτροπία και αποτελεσματικότητα που προκύπτει από τα παραδοσιακά επιχειρηματικά πρότυπα. Για παράδειγμα, το γεγονός ότι τα παιδιά που έχουν γονείς αυτοαπασχολούμενους εμφανίζουν μεγαλύτερη κινητικότητα για ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας, παρουσιάζει με σαφήνεια τη σημασία των προτύπων για τη διαμόρφωση θετικής ή αρνητικής στάσης απέναντι στην επιχειρηματικότητα ως πιθανή μορφή απασχόλησης.

Εξίσου σημαντικό εμπόδιο για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας από τις γυναίκες μοιάζει να είναι ο βαθμός αυτοπεποίθησης τους, καθώς επηρεάζει σημαντικά τις επαγγελματικές τους επιλογές. Η επιχειρηματικότητα είναι στενά συνδεδεμένη με την αυτοπεποίθηση, καθώς η απόφαση της δημιουργίας και διοίκησης

μιας επιχείρησης συχνά χαρακτηρίζεται από αβεβαιότητα σχετικά με το βαθμό μελλοντικής επιτυχίας ή αποτυχίας. Στη Ελλάδα, μάλιστα στο ηλικιακό προφίλ των αυτοαπασχολούμενων γυναικών καταδεικνύει ότι οι περισσότερες Ελληνίδες αρχίζουν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα συνήθως με τη δημιουργία μικρών επιχειρήσεων ανάμεσα στο 40 – 55 έτη, αποτελεί ένδειξη έλλειψης αυτοπεποίθησης. Θεωρώντας όμως την εμπειρία και τη γνώση ως κύριους διαμορφωτικούς παράγοντες της αυτοπεποίθησης, έχει ενδιαφέρον να εξεταστεί η συσχέτιση μορφωτικού επιπέδου και επιλογής επαγγελματικής δραστηριότητας. Ειδικότερα, το γεγονός ότι οι γυναίκες με πολύ υψηλό μορφωτικό επίπεδο επιλέγουν άλλες επαγγελματικές δραστηριότητες από αυτές της αυτό-απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας, οδηγεί στο συμπέρασμα ότι χρειάζονται επιπλέον κίνητρα για να εισέλθουν στην επιχειρηματικότητα.

Ένα επιπλέον ζωτικής σημασίας πρόβλημα – εμπόδιο για την έναρξη και την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας αποτελεί η έλλειψη κεφαλαίου τόσο οικονομικού όσο και γνωστικού. Ειδικότερα, σε ότι αφορά το οικονομικό κεφάλαιο, οι γυναίκες δυσκολεύονται να το συγκεντρώσουν, αφενός επειδή οι οικογενειακές υποχρεώσεις υποχρεώνουν τη γυναίκα να εργαστεί σε κλάδους που παρέχουν χαμηλότερο εισόδημα και αφετέρου επειδή αποφεύγουν τις μεγάλες δανειακές υποχρεώσεις. Όμως ακόμα και όταν οι γυναίκες καταφέρνουν να συγκεντρώσουν κεφάλαιο, συνήθως το ύψος του (χαμηλής εντάσεως κεφάλαιο) τις οδηγεί σε δραστηριότητες με χαμηλές αναπτυξιακές δυνατότητες. Ωστόσο, είναι αξιοσημείωτο ότι «οι γυναίκες εμφανίζονται πιο πρόθυμες από τους άνδρες να αναλάβουν επιχειρηματικούς κινδύνους, όταν πρόκειται να προωθήσουν ένα νέο προϊόν ή να εισάγουν κάποια καινοτομία».

Τα πιο σημαντικά προβλήματα για τις γυναίκες και τις πηγές χρηματοδότησης εντοπίζονται στα εξής:

- δυσκολία άντλησης κεφαλαίων για την έναρξη της επιχείρησης ,
- οι εγγυήσεις που απαιτούνται για την ανάληψη δανείων είναι μεγαλύτερες από τις οικονομικές δυνατότητες των γυναικών,
- η χρηματοδότηση υφιστάμενων επιχειρήσεων είναι περιορισμένη, καθώς είναι μικρός ο βαθμός χρησιμοποίησης από τη γυναίκα άτυπων χρηματοδοτικών δικτύων, και
- οι σχέσεις των αυτοαπασχολούμενων με τους χρηματοδοτικούς οργανισμούς διέπονται από στερεοτυπικές αντιλήψεις με βάση το φύλο.

Τέλος, η έλλειψη γνωστικού κεφαλαίου αποτελεί βασικό εμπόδιο για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Βέβαια, κάνοντας λόγο για γνωστικό κεφάλαιο δεν εννοείται το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών, αλλά κυρίως τη μη επαρκή εξοικείωση των γυναικών στις νέες μεθόδους διοίκησης και παραγωγής. Ειδικότερα, η έλλειψη εξειδικευμένης κατάρτισης σε συνδυασμό με την ελλιπή πρόσβαση στην πληροφόρηση για προγράμματα, επιδοτήσεις και νέες μεθόδους διοίκησης και οργάνωσης επιχείρησης, αποτελούν παράγοντες που επιδρούν σημαντικά στην αποδυνάμωση της επιχειρηματικότητας των γυναικών. Ακόμα καθοριστικό ρόλο για την απόκτηση γνωστικού κεφαλαίου φαίνεται να διαδραματίζει και ο βαθμός εξοικείωσης με τη χρήση Νέων Τεχνολογιών, ένα ζήτημα που εξετάζεται διαρκώς από πολλές έρευνες και μελέτες, από τις οποίες προκύπτει σαφής υπεροχή των ανδρών.

1.4.3 ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα βρίσκεται στο επίκεντρο συζητήσεων προκειμένου για την ενίσχυση της τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Τέτοιους είδους δράσεις πραγματοποιούνται προκειμένου για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και μη διάκριση ενίσχυση συμμετοχής των γυναικών σε κέντρα λήψης αποφάσεων και σε θέσεις ευθύνης. Επίσης, προωθείται η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, η γυναικεία απασχόληση και η ισότητα των ευκαιριών ανάμεσα στα δύο φύλα. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η γυναικεία επιχειρηματικότητα ενισχύεται μέσω των προγραμμάτων ΕΣΠΑ.

Το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς 2007 - 2013 αποτελεί το έγγραφο αναφοράς για τον προγραμματισμό των Ταμείων της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε εθνικό επίπεδο για την περίοδο 2007-2013.

Εκπονήθηκε στο πλαίσιο της νέας στρατηγικής προσέγγισης για την Πολιτική Συνοχής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σύμφωνα με την οποία το ΕΣΠΑ «...εξασφαλίζει ότι η συνδρομή από τα Ταμεία συμβαδίζει με τις κοινοτικές στρατηγικές κατευθυντήριες γραμμές για τη συνοχή και προσδιορίζει το σύνδεσμο μεταξύ των κοινοτικών προτεραιοτήτων αφενός και του εθνικού προγράμματος μεταρρυθμίσεων αφετέρου»¹⁴.

¹⁴ <http://www.espa.gr/el/Pages/staticWhatIsESPA.aspx>

Η συζήτηση για το μέλλον της πολιτικής συνοχής μετά το 2013 ξεκίνησε με τη δημοσίευση της «5ης Έκθεσης για την Πολιτική της Συνοχής» της Ευρωπαϊκής Επιτροπής το 2010. Την έναρξη της διαπραγμάτευσης στα όργανα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου σηματοδότησε η πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το Πολυετές Δημοσιονομικό Πλαίσιο 2014-2020 στις 29 Ιουνίου 2011¹⁵.

Ήδη, κατά την περίοδο συγγραφής της μελέτης πραγματοποιείται μέσω του ΕΣΠΑ ένα πρόγραμμα για την προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Οι υποψήφιοι που ενδιαφέρονται προκειμένου να ανοίξουν την δική τους επιχείρηση, μπορούν να καταθέτουν τις επιχειρηματικές τους προτάσεις από 1 Μαρτίου 2013 έως και 29 Μαρτίου 2013. Αυτό αποτελεί μια ακόμα απόδειξη ότι η προώθηση και η ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας αποτελεί σημαντικό μέλημα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ωστόσο, αξίζει να ειπωθεί ότι και σε εθνικό επίπεδο αναλαμβάνονται τέτοιου είδους δράσεις που πραγματοποιούνται μέσω του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού.

¹⁵ <http://www.espa.gr/el/Pages/staticNewProgrammaticPeriod.aspx>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

2.1 ΤΑ ΙΔΙΑΙΤΕΡΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ¹⁶

Εξαιτίας του γεγονότος ότι στόχος της παρούσης μελέτης είναι να επικεντρωθεί στον ναυτιλιακό κλάδο, θεωρείται απαραίτητο να παρουσιαστούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ναυτιλιακής βιομηχανίας και το περιβάλλον μέσα στο οποίο δρουν και αναπτύσσονται οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις, ένα θεσμικό και οργανωτικό περιβάλλον το οποίο τις διαφοροποιεί από τις υπόλοιπους κλάδους και τις επιχειρήσεις τις ξηράς.

Δίχως αμφιβολία, ένα από τα βασικότερα χαρακτηριστικά της ναυτιλιακής βιομηχανίας (των βασικών κλάδων της) είναι ότι πρόκειται για μια διεθνοποιημένη αγορά. Η διεθνοποίηση αυτή δεν επήλθε τα τελευταία χρόνια, δηλαδή δεν είναι αποτέλεσμα διαφόρων εξελίξεων, αλλά είναι ένα φαινόμενο που έχει τις ρίζες του από πολύ παλιά. Όταν αναφερόμαστε τις διεθνοποιημένες επιχειρήσεις, τότε θεωρούμε ότι αυτές δεν υπόκεινται σε γεωγραφικούς περιορισμούς τόσο σε σχέση με τις συντελεστές παραγωγής όσο και σε σχέση με την πώληση των υπηρεσιών τις. Εξαιτίας του γεγονότος ότι οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις δραστηριοποιούνται στην διεθνοποιημένη αγορά, αυτό κατά συνέπεια δίνει την δυνατότητα άντλησης συντελεστών παραγωγής σε διεθνή βάση και κατά κανόνα προσφέρουν και τις υπηρεσίες τις σε διεθνή βάση.

Οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις αποτελούν επιχειρήσεις εντάσεως κεφαλαίου, με την έννοια ότι ο συντελεστής «κεφάλαιο», χρήζει ιδιαίτερης βαρύτητας για αυτές. Η αγορά κεφαλαίου, στην οποία απευθύνεται μια ναυτιλιακή επιχείρηση για να αντλήσει τα κεφάλαια τις, είναι διεθνής. Αυτό είναι συνάρτηση του γεγονότος ότι τα κεφάλαια για την χρηματοδότηση των ναυτιλιακών επιχειρήσεων είναι πολύ μεγάλα και κατ' επέκταση μπορούν να παρασχεθούν μόνο από εθνικές αγορές. Η βασικότερη πηγή χρηματοδότησης των ναυτιλιακών επιχειρήσεων είναι οι τράπεζες και τα συμβόλαια κλείνονται σε

¹⁶ Θεοτοκάς, Ι, (2000 – 2001), Εισαγωγή στις Ναυτιλιακές Σπουδές, Πανεπιστημιακές Σημειώσεις, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τμήμα Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών.

δολάρια. Ιδιαίτερη σημασία για την έκκριση κάποιας χρηματοδότησης έχει η αξιοπιστία του πλοιοκτήτη. Δύο αξιόπιστοι πλοιοκτήτες π.χ. τις Έλληνες και τις Νορβηγές, ανεξάρτητα από το μέγεθος του στόλου τους, μπορούν να αποκτήσουν χρηματοδότηση με τους όρους. Αυτό τις δεν μπορεί να συμβεί με τις επιχειρήσεις τις ξηράς, οποίες περιορίζονται από τις συνθήκες που επικρατούν στη εθνική αγορά, εκτός αν το μέγεθος και η αξιοπιστία τις, τις επιτρέψει να αντλήσουν κεφάλαια από την διεθνή αγορά. Και σε αυτή την περίπτωση τις υπάρχει κίνδυνος συναλλαγματικών διαφορών λόγω του δανεισμού που είναι σε συνάλλαγμα.

Μιλώντας για την αγορά παραγωγικών συντελεστών, μπορούμε να συμπεριλάβουμε και τον συντελεστή εργασία. Για μια βιομηχανία εντάσεων κεφαλαίου, τις είναι η ναυτιλιακή αγορά, ο συντελεστής εργασία είναι μικρής σχετικά βαρύτητας στον καθορισμό του τελικού κόστους. Ωστόσο, μπορεί να αντλείται από την διεθνή αγορά. Με αυτό τον τρόπο, μια ναυτιλιακή επιχείρηση, ανεξάρτητα από το που είναι εγκατεστημένη και ανεξάρτητα από το που δραστηριοποιούνται τα πλοία τις, έχει την δυνατότητα να αντλεί ναυτεργατικό δυναμικό με το χαμηλότερο δυνατό κόστος. Έτσι, τα πλοία τις μπορούν να επανδρώνονται από διάφορων εθνικοτήτων ναυτικούς ανάλογα με τις ανάγκες τις επιχείρησης.

Προς την κατεύθυνση αυτή, δηλαδή της παρουσίασης των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της ναυτιλιακής βιομηχανίας θα πρέπει να αναφέρουμε ότι καλύπτει παράγωγο ζήτηση. Αυτό σημαίνει ότι τα πλοία παράγουν μεταφορικές υπηρεσίες μόνο όταν υπάρχει ζήτηση για παραγωγή και κατανάλωση αγαθών. Η ζήτηση είναι δυνατόν να μεταβάλλεται λόγω διαφόρων παραγόντων, όπως μια πολιτική ή οικονομική κρίση, λόγω ενός πολέμου ακόμη και λόγω των διαφόρων καιρικών συνθηκών. Αυτή η μεταβολή της ζήτησης είναι δυνατόν να επηρεάζει και την ζήτηση για παραγωγή και παροχή μεταφορικών υπηρεσιών. Με βάση αυτό, μια ναυτιλιακή επιχείρηση, μπορεί για μια μικρή χρονική περίοδο να λειτουργεί με πολύ υψηλά κέρδη και για μια μεγάλη χρονική περίοδο να λειτουργεί με μικρά κέρδη ή ακόμη και με ζημιές. Ωστόσο, και στις δυο περιπτώσεις τα κόστος παραγωγής παραμένει τι ίδιο. Η περιορισμένη δυνατότητα πρόβλεψης της αγοράς σημαίνει ότι μια ναυτιλιακή επιχείρηση δεν μπορεί να προβλέψει ορθά και πρακτικά τα έσοδα της. Αυτό βέβαια μπορεί να αλλάξει αν χρονοναυλώσει τα πλοία της, γεγονός όμως που επηρεάζει και θέτει περιορισμούς στη επιλογή των στρατηγικών που εκείνη ακολουθεί. Είναι βέβαιο ότι αυτές οι ιδιαιτερότητες επηρεάζουν την οργάνωση, της διοίκηση και τις στρατηγικές που ακολουθούν οι ναυτιλιακές εταιρίες.

Η περιορισμένη δυνατότητα πρόβλεψης της αγοράς από τις ναυτιλιακές επιχειρήσεις συνδέεται και με την ευελιξία τους, όπου αποτελεί έναν τρόπο επίλυσης του προβλήματος αυτού. Όπως αναφέραμε παραπάνω, η μεταβλητότητα των αγορών μπορεί να οδηγήσει σε σύντομες περιόδους κερδοφορίας και σε μακροχρόνιες περιόδους αρνητικών αποδόσεων. Τα εργαλεία που έχει στην διάθεση της μια ναυτιλιακή επιχείρηση για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος διαφέρουν από αυτά που ακολουθεί μια επιχείρηση της ξηράς.

Η ναυτιλιακή επιχείρηση μπορεί να προχωρήσει στην υποβάθμιση του παράγοντας «ποιότητα υπηρεσίας» προκειμένου να αντιμετωπίσει τις δύσκολες περιόδους όπου η αγορά των ναύλων είναι χαμηλή και να μειώσει με αυτό τον τρόπο το κόστος της. Τέτοιες στρατηγικές είναι η αλλαγή της σημαίας, η απασχόληση φθηνότερου εργατικού δυναμικού στα πλοία ή η αναβολή κάποιων μη απαραίτητων επισκευών στα πλοία της. Ακόμη σε πολλές περιπτώσεις, φαινόμενο πολύ συνηθισμένο, μπορεί να προχωρήσει και σε παροπλισμό του ή των πλοίων της, περιμένοντας την άνοδο της αγοράς και την βελτίωση των τιμών των ναύλων προκειμένου να επανενεργοποιήσει το ή τα πλοία της και να διεκδικήσει απασχόληση. Κάτι τέτοιο είναι αδύνατο να γίνει από κάποια επιχείρηση της ξηράς.

Ένα ακόμη χαρακτηριστικό των ναυτιλιακών επιχειρήσεων, που της διαφοροποιεί από τις επιχειρήσεις της ξηράς, είναι το γεγονός ότι η παραγωγική μονάδα, δηλαδή το πλοίο, βρίσκεται και παράγει μακριά από την έδρα την επιχείρησης. Αυτό, περιπλέκει το διοικητικό έργο και δημιουργεί σημαντικούς περιορισμούς στη διοίκηση. Τα προβλήματα αυτά ξεπερνιούνται σιγά – σιγά με την εξέλιξη των τηλεπικοινωνιών όπου η επικοινωνία μεταξύ πλοίου – γραφείου βελτιώνεται όλο και περισσότερο.

Στην διεθνοποιημένη αγορά της ναυτιλιακής βιομηχανίας είναι δυνατόν μια ναυτιλιακή επιχείρηση να αγωνίζεται «ίσης όροι» τις επιχειρήσεις που έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά με αυτή. Έτσι, είναι δυνατόν να συνυπάρχουν επιχειρήσεις διαφόρων μεγεθών. Μπορεί να συναγωνίζονται επιχειρήσεις «κολοσσοί», οι οποίες διαχειρίζονται στόλο μεγάλης μεταφορικής ικανότητας, με επιχειρήσεις μοναχοβάπορες (που έχουν στη κατοχή τους ένα μόνο πλοίο). Κάτι τέτοιο όμως δεν παρατηρείται με τις επιχειρήσεις της ξηράς, οι οποίες ανταγωνίζονται επιχειρήσεις ίδιου μεγέθους.

Με βάση όλα τα παραπάνω μπορούμε να πούμε ότι οι ιδιαιτερότητες της ναυτιλιακής βιομηχανίας και των ναυτιλιακών επιχειρήσεων τις διαφοροποιούν από τους κλάδους και τις επιχειρήσεις της ξηράς, γι' αυτό και αποτελούν ιδιαίτερο αντικείμενο

εξέτασης και ανάλυσης σε σχέση με την οργάνωση, την διοίκηση και τις στρατηγικές που ακολουθούν οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις καθώς και το θεσμικό πλαίσιο στο οποίο υπόκεινται.

2.2 ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

Η αναφορά στην επιχειρηματικότητα, στην συγκεκριμένη περίπτωση, συνδέεται με την περιγραφή της μικρής επιχειρηματικής προσπάθειας και σαν τέτοια, εννοείται κάθε επιχείρηση που ανήκει σε ιδιώτες, δεν είναι κυρίαρχη στον τομέα της και δεν εφαρμόζει κάποια καινοτομική πρακτική. Ο ιδιοκτήτης της μικρής επιχείρησης θεωρείται το άτομο που ιδρύει και διευθύνει μια επιχείρηση, με βασικό στόχο την επιδίωξη των προσωπικών του στόχων. Η επιχείρηση είναι η βασική πηγή του εισοδήματος του, απορροφά τον περισσότερο χρόνο του και την πλειοψηφία των αποθεμάτων του και την αντιμετωπίζει σαν επέκταση της προσωπικότητας του.

Η ερμηνεία που δίνεται στον όρο επιχειρηματίας διαφοροποιεί και την ερμηνεία του όρου ιδιοκτήτης μικρής επιχείρησης. Αν ο επιχειρηματίας είναι αυτός που οργανώνει ένα επιχειρηματικό εγχείρημα και αναλαμβάνει κινδύνους για το σκοπό του κέρδους, τότε επιχειρηματίας και ιδιοκτήτης μικρής επιχείρησης ταυτίζονται. Είναι βέβαιο όμως ότι ιδιοκτήτης μικρής επιχείρησης και «επιχειρηματίας» δεν είναι το ίδιο. Η ικανότητα λειτουργίας μιας μικρής επιχείρησης απαιτεί διαφορετικά προσόντα και ικανότητες από αυτά που απαιτεί η ιδιότητα του επιχειρηματία. Το πρώτο απαιτεί διοικητικές ικανότητες ενώ το δεύτερο απαιτεί καινοτομικές ικανότητες. Οι επιχειρηματίες αναζητούν πάντα την αλλαγή, αντιδρούν σε αυτή και την εκμεταλλεύονται ως ευκαιρία. Βέβαια, αναγνωρίζεται ότι με εξαίρεση την ίδια τη λειτουργία της επιχείρησης ως έκφραση επιχειρηματικότητας, είναι σχετικά λίγοι οι ιδιοκτήτες επιχειρήσεων που εμφανίζονται να είναι συγχρόνως ιδιοκτήτες επιχειρηματίες και καινοτόμοι σε σημαντικό βαθμό. Υποστηρίζεται μάλιστα ότι οι ιδιοκτήτες μικρών επιχειρήσεων μπορούν να συγκριθούν περισσότερο με διοικητικά στελέχη, παρά με επιχειρηματίες (Θεοτοκάς).

2.3 ΝΑΥΤΙΛΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στο πλαίσιο που αναλύθηκε στην προηγούμενη ενότητα σχετικά με την διάκριση ανάμεσα στον ιδιοκτήτη επιχείρησης και στον επιχειρηματία, μπορεί να ειπωθεί ότι το σύνολο των Ελλήνων εφοπλιστών που ξεκίνησε μια μικρή – μοναχοβάπορη επιχείρηση, αναλαμβάνοντας κίνδυνο είναι και επιχειρηματίες (entrepreneur).

Βάσει αυτού, οι έλληνες εφοπλιστές θεωρούνται σαν entrepreneurs μόνο στον βαθμό που η επιχειρηματική τους δραστηριότητα συνδεόταν με καινοτομικές εφαρμογές. Παράδειγμα τέτοιων εφαρμογών αποτελεί η εισαγωγή mini bulk carrier από τον Γ.Π. Λιβανό τη δεκαετία του '60, η εισαγωγή των supertankers τη δεκαετία του '50 από τον Α. Ωνάση ή η επέκταση της εταιρείας Costamare σε νέες αγορές με αξιοποίηση της υπάρχουσας στρατηγικής και της βάσης πόρων που διέθετε. Η καινοτομία δεν συνδέεται μόνο με την εισαγωγή νέων προϊόντων ή νέων τεχνολογιών. Καινοτομία μπορεί να προκύψει και σε διοικητικό επίπεδο από τον συνδυασμό συντελεστών της παραγωγής που μέχρι την δεδομένη χρονική στιγμή δεν είχε εφαρμοστεί (Θεοτοκάς).

Όσον αφορά στους έλληνες εφοπλιστές, αυτές οι καινοτομικές δράσεις σίγουρα δεν αφορούν την πλειοψηφία. Ωστόσο, κρίνεται απαραίτητο να εξεταστούν για δύο λόγους, αφενός μεν για τις ανάγκες της παρούσης μελέτης και αφετέρου γιατί διεκδικούν στο σύνολο τους στοιχεία μοναδικότητας σε παγκόσμιο επίπεδο: Πως σε μια διεθνή βιομηχανία καταγράφεται σημαντικός αριθμός επιχειρήσεων με διάρκεια παρουσίας και διακριτό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στις διεθνείς αγορές, οι οποίοι προέρχονται από ένα συγκεκριμένο εθνικό χώρο, ο οποίος δεν εμφανίζει αντίστοιχες επιτυχίες σε άλλους τομείς οικονομικής δραστηριότητας.

Συγκεκριμένα, η Ελλάδα είναι ένα από τα ισχυρότερα και πιο σημαντικά ναυτικά κράτη του κόσμου και η εμπορική της ναυτιλία, μαζί με τον τουρισμό, αποτελούν τους στυλοβάτες της εθνικής οικονομίας.

Επί σειρά ετών, ο ελληνόκτητος στόλος κατέχει την πρώτη θέση παγκοσμίως. Σύμφωνα με τα ετήσια στατιστικά στοιχεία που δημοσιεύει η Ελληνική Επιτροπή Ναυτιλιακής Συνεργασίας του Λονδίνου, ο ελληνόκτητος στόλος με 4.161 πλοία άνω των 1.000 κοχ τον Φεβρουάριο του 2009 αντιπροσώπευε το 8,2% του παγκοσμίου στόλου σε αριθμό πλοίων, το 15,2% σε DWT και το 13,2% σε κόρους ολικής χωρητικότητας.

Επιπλέον, ο μέσος όρος ηλικίας του ελληνόκτητου στόλου το 2009 ήταν 11,9 χρόνια, ήτοι κατά ένα χρόνο μικρότερος της μέσης ηλικίας του παγκοσμίου στόλου. Η

εντυπωσιακή μείωση της μέσης ηλικίας του ελληνόκτητου στόλου, δεδομένου ότι πριν από εννέα χρόνια ήταν 20,3 χρόνια, οφείλεται στις μεγάλες επενδύσεις των Ελλήνων πλοιοκτητών σε νέα πλοία υψηλών προδιαγραφών.

Σημαντική είναι η παρουσία των Ελλήνων πλοιοκτητών στους τομείς δεξαμενοπλοίων και πλοίων ξηρού φορτίου χύδην που μεταφέρουν το μεγαλύτερο μέρος του παγκοσμίου εμπορίου¹⁷.

2.3.1 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΥΝΕΒΑΛΑΝ ΣΤΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΟΚΤΗΤΟΥ ΣΤΟΛΟΥ¹⁸

Η παρουσίαση της πορείας ανάπτυξης του ελληνόκτητου στόλου θα ξεκινήσει από την περίοδο μετά το τέλος του Δεύτερου Παγκοσμίου Πολέμου. Η χρονική αυτή στιγμή είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς η ελληνόκτητη ναυτιλία βρέθηκε σε μια κρίσιμη καμπή εξαιτίας των σημαντικών απωλειών που είχε κατά τη διάρκεια του Πολέμου.

Ο ελληνόκτητος στόλος είχε ενεργή συμμετοχή στην νίκη των συμμαχικών δυνάμεων κατά τη διάρκεια του Β' Παγκοσμίου Πολέμου. Τα ελληνόκτητα πλοία και οι έλληνες ναυτικοί που εργάζονταν σε αυτά λειτούργησαν σαν μεταφορείς συμμαχικών δυνάμεων. Οι απώλειες σε ανθρώπινο δυναμικό και πλοία ήταν μεγάλες. Η χωρητικότητα του στόλου από 1,8 εκ. κοχ το 1939 μειώθηκε στο 0,5 εκ. κοχ το 1946. Το 70% του αριθμού των πλοίων βυθίστηκε. Βρέθηκε έτσι σε μια εποχή ανασυγκρότησης της Ευρώπης, που η ζήτηση για θαλάσσιες μεταφορικές υπηρεσίες διαρκώς αυξάνονταν και οι ναύλοι ανέβαιναν, χωρίς πλοία. Στη κρίσιμη αυτή στιγμή, το ελληνικό κράτος μεσολάβησε και εγγυήθηκε για λογαριασμό των ελλήνων εφοπλιστών για την αγορά με ευνοϊκούς όρους – στο 1/3 της τιμής τους, 100 πλοίων τύπου Liberty και 7 δεξαμενοπλοίων T2, πλοίων που είχαν κατασκευαστεί στα ναυπηγεία των ΗΠΑ κατά τη διάρκεια του Πολέμου. Τα πλοία αυτά δίνονταν από τις ΗΠΑ με ευνοϊκούς όρους σε πλοιοκτήτες συμμαχικών δυνάμεων που είχαν απωλέσει πλοία κατά τη διάρκεια του Πολέμου.

¹⁷ <http://www.nee.gr/default.asp?t=GreekShipping>

¹⁸ Θεοτοκάς, Ι, 2000 – 2001, Εισαγωγή στις Ναυτιλιακές Σπουδές, Πανεπιστημιακές Σημειώσεις, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τμήμα Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών.

Με την απόκτηση των Liberties και των T2 οι Έλληνες πλοιοκτήτες κατάφεραν να δημιουργήσουν ένα στόλο νεότευκτων πλοίων, τα οποία διαχειρίστηκαν στη συνέχεια και τα οποία τους απέφεραν τεράστια κέρδη.

Η ανάπτυξη του ελληνόκτητου στόλου μεταπολεμικά υπήρξε θεαματική. Καθοριστική ήταν η συμβολή μιας σειράς παραγόντων ενδογενών και εξωγενών προς το περιβάλλον των ναυτιλιακών επιχειρήσεων. Στους εξωγενείς παράγοντες περιλαμβάνονται:

- Τα ελληνικά πληρώματα που ως συντελεστές της παραγωγής σε μια παραγωγική διαδικασία εντάσεως κεφαλαίου υποκατέστησαν στην ουσία τον σε ανεπάρκεια ευρισκόμενο συντελεστή κεφαλαίο.

Οι Έλληνες ναυτικοί αποτέλεσαν ίσως τον βασικότερο συντελεστή στον οποίο βάσισε την επιτυχία του ο ελληνόκτητος στόλος. Είχαν την ικανότητα και την τεχνογνωσία ώστε να μπορούν να καθιστούν αξιόπλοα πλοία, τα οποία άλλες ναυτιλίες θεωρούσαν τεχνολογικά απαξιωμένα και ασύμφορα. Με επισκευές στη θάλασσα, με πατέντες, με υπερωρίες για συντήρηση, οι ναυτικοί διατηρούσαν στη ζωή τα πλοία. Αυτό όχι πάντα σε ιδανικές συνθήκες και όχι με τις καλύτερες αμοιβές σε σχέση με άλλους συναδέλφους τους. Αυτή η τεχνογνωσία δε, έχει πρακτική μέχρι και σήμερα που ο στόλος έχει αναβαθμιστεί τεχνολογικά.

- Η υποστήριξη, άμεση και έμμεση του ελληνικού κράτους.

Το ελληνικό κράτος επεδίωκε πάντα τα συνεργασία της ναυτιλίας. Οι κύριοι λόγοι για αυτό ήταν το ναυτιλιακό συνάλλαγμα που εισέφερε στη χώρα από την λειτουργία της και η αίγλη και το κύρος που η ναυτιλία προσέδιδε στο κράτος στο εσωτερικό και στο εξωτερικό. Έτσι, η πολιτική του κράτους πάντα επικεντρωνόταν στην προσπάθεια προσέλκυσης πλοίων στο νηολόγιο και από κάποια στιγμή και μετά γραφείων στον Πειραιά. Η πολιτική αυτή του κράτους είναι γνωστή με τον όρο «επαναπατρισμός». Όπως σημαντική ήταν η παρέμβαση του κράτους στην περίπτωση της αγοράς των πλοίων Liberty και T2 για τα οποία έγινε λόγος παραπάνω.

- Η στήριξη των διεθνών χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων.
- Η ύπαρξη ευνοϊκών συνθηκών για την εφαρμογή και ευδοκίμηση των ενδογενών παραγόντων, όπως για παράδειγμα οι σημαίες ευκαιρίας και οι ατέλειες της αγοράς στον τομέα προσφοράς και ζήτησης και υπηρεσιών και πλοίων.

Στους ενδογενείς παράγοντες μπορούμε να συμπεριλάβουμε:

- Το οργανωτικό μοντέλο των επιχειρήσεων, η επιχειρηματική φιλοσοφία των ελλήνων πλοιοκτητών ο τρόπος που διοικούν τις επιχειρήσεις τους.

Η ιδιαιτερότητα της ελληνόκτητης ναυτιλίας στους τρόπους οργάνωσης και λειτουργίας των επιχειρήσεων τους, έχει συντελέσει στην ανάπτυξη της. Η νομική μορφή των εταιρειών, που συνήθως είναι management companies του κατά περίπτωση αριθμού των «πλοίων - εταιρειών» ιδιοκτησίας του πλοιοκτήτη διαχειριστή, δίνει τη δυνατότητα ελιγμού και ουσιαστικού περιορισμού των ευθυνών του πλοιοκτήτη – διαχειριστή απέναντι σε τρίτους, ενώ η μέθοδος οργάνωσης των εταιρειών αυτών πρακτόρων της μητρικής εταιρείας – πλοιοκτήτριας, συνήθως με έδρα τον Παναμά ή τη Λιβερία, συμβάλλει στην αποφυγή φορολογικών επιβαρύνσεων για τις επιχειρήσεις, και στη μείωση τελικά του συνολικού κόστους εκμετάλλευσης.

Οι ελληνόκτητες ναυτιλιακές επιχειρήσεις του Πειραιά, του Λονδίνου ή της Νέας Υόρκης έχουν κλειστή οργανωτική μορφή – συνήθως με το δυνατόν λιγότερο προσωπικό – στη διοίκηση των οποίων οι Έλληνες εφοπλιστές, στις περισσότερες περιπτώσεις, έχουν κυρίαρχο και άμεσο ρόλο. Οι μικρού και μεσαίου μεγέθους ναυτιλιακές επιχειρήσεις, έχουν διατηρήσει ακόμα εντονότερα τον οικογενειακό χαρακτήρα και το παραδοσιακό στυλ διοίκησης που δίνει έμφαση στη συμπίεση των στοιχείων κόστους, τρόπος διοίκησης που ακόμα και σήμερα αποτελεί πηγή βασικών ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων για αυτές. Ο συγκεκριμένος τρόπος οργάνωσης παρέχει ευελιξία και ταχύτητα στη λήψη αποφάσεων, που επιτρέπει την εκμετάλλευση των εκάστοτε δυνατοτήτων σε σχέση είτε με τις ναυλώσεις, είτε με τις αγοραπωλησίες πλοίων. Στις βασικές τους γραμμές, τα χαρακτηριστικά αυτά κυριαρχούν και στην περίπτωση των μεγάλων επιχειρήσεων.

- Τις επιχειρηματικές στρατηγικές των ελλήνων εφοπλιστών.

Στο σημείο αυτό θα γίνει αναφορά στη στρατηγική των αγοραπωλησιών πλοίων που εφάρμοσαν οι έλληνες εφοπλιστές προκειμένου να δειχθεί η σημασία του παράγοντα επιχειρηματική στρατηγική στην επιτυχία μιας επιχείρησης. Μια από τις βασικότερες πλευρές της στρατηγικής των Ελλήνων εφοπλιστών επικεντρώνεται στον έλεγχο των στοιχείων κόστους και στην αύξηση μέσω αυτού της ανταγωνιστικότητας των πλοίων τους. Η συγκυρία στις ναυλαγορές, προσδίδει ανάλογα αμυντικό ή επιθετικό χαρακτήρα

στη στρατηγική αυτή. Τα πλοία δεν αντιμετωπίζονται μόνο σαν παραγωγικές μονάδες αλλά και σαν εμπόρευμα per se.

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1 ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ

Στο σημείο αυτό κρίθηκε απαραίτητο να γίνει μια μικρή αναφορά στο ζήτημα της ισότητας των δύο φύλων. Ο σχολιασμός αυτός θα γίνει προκειμένου ναδειχθεί ότι κάτι το οποίο στις μέρες θεωρείται ως αυτονόητο, δεν ήταν πάντα έτσι. Χρειάστηκε να γίνουν πολλοί αγώνες ώστε να καταλήξουμε σήμερα να μιλάμε για την ισότητα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Η έννοια της ισότητας των δύο φύλων είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με το Φεμινιστικό Κίνημα.

Ο Φεμινισμός είναι μια συλλογή κοινωνικών θεωριών, πολιτικών κινήσεων και ηθικών φιλοσοφιών, σε μεγάλο βαθμό παρακινούμενη από ή αναφερόμενη σε εμπειρίες γυναικών, ιδιαίτερα σε σχέση με την κοινωνική, πολιτική και οικονομική τους κατάσταση. Ως κοινωνικό κίνημα, ο φεμινισμός εστιάζεται κατά πολύ στον περιορισμό ή εξάλειψη της φυλετικής ανισότητας και στην προώθηση των δικαιωμάτων, των συμφερόντων και των ζητημάτων των γυναικών στην κοινωνία.

Ο Φεμινιστικός πολιτικός ακτιβισμός συνήθως κάνει εκστρατείες σε θέματα όπως το δικαίωμα αυτοδιάθεσης του σώματος της γυναίκας και της αναπαραγωγικής της ικανότητας, η ενδοοικογενειακή βία, οι άδειες και τα επιδόματα μητρότητας, διεκδίκηση ίσων μισθών για την ίδια εργασία, η σεξουαλική παρενόχληση, οι διακρίσεις και η σεξουαλική βία. Τα θέματα που εξερευνώνται στον φεμινισμό περιλαμβάνουν την πατριαρχία, τα στερεότυπα (διακρίσεων λόγω φύλου και παραδοσιακών ρόλων των φύλων), την αντικειμενοποίηση, την προβολή της γυναίκας ως σεξουαλικό αντικείμενο και την καταπίεση.

Ο Φεμινισμός ως φιλοσοφία και κίνημα με την σύγχρονη έννοια μπορεί να χρονολογηθεί από τον Διαφωτισμό με στοχαστές όπως οι Λαίδη Mary Wortley Montagu και Μαρκήσιος de Condorcet, υπέρμαχοι της γυναικείας εκπαίδευσης. Η πρώτη επιστημονική κοινότητα για γυναίκες ιδρύθηκε στο Μίντελμπουργκ, μια πόλη στα νότια της Ολλανδικής Δημοκρατίας, το 1785. Την ίδια περίοδο έγιναν επίσης δημοφιλείς εφημερίδες για γυναίκες που εστίαζαν σε θέματα όπως η επιστήμη. Η “Υπεράσπιση των Δικαιωμάτων της Γυναίκας”

(A Vindication of the Rights of Woman) της Mary Wollstonecraft του 1792. Οι απαρχές του κινήματος του φεμινισμού, τοποθετούνται γύρω από τη Γαλλική Επανάσταση. Αρχικά, είχε την μορφή ενός τετραδίου παραπόνων (1789), το οποίο αργότερα εξελίχθηκε στην λεγόμενη Διακήρυξη Δικαιωμάτων των Γυναικών (1791).

Ο φεμινισμός έγινε ένα οργανωμένο κίνημα τον 19ο αιώνα καθώς όλο και περισσότεροι άνθρωποι άρχισαν να πιστεύουν πως οι γυναίκες υφίστανται άδικη μεταχείριση. Το φεμινιστικό κίνημα ριζώθηκε στο προοδευτικό κίνημα και ιδιαίτερα στο μεταρρυθμιστικό κίνημα του 19ου αιώνα. Το οργανωμένο κίνημα χρονολογείται από το πρώτο συνέδριο για τα δικαιώματα των γυναικών στο Seneca Falls, στη Νέα Υόρκη, το 1848.

Πολλές χώρες άρχισαν να παραχωρούν δικαίωμα ψήφου στις γυναίκες στα πρώτα χρόνια του 20ου αιώνα, ιδιαίτερα στα τελευταία χρόνια του Α΄ Παγκοσμίου Πολέμου και τα πρώτα χρόνια μετά τον πόλεμο¹⁹.

Τα παραπάνω γεγονότα αποτέλεσαν την αρχή για την νομιμοποίηση της ισότητας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Ωστόσο, δεν θα είναι παράτολμο να ειπωθεί ότι σε μερικές χώρες του κόσμου ο δρόμος προς την κατεύθυνση της ισότητας των δύο φύλων είναι ακόμα μακρύς. Επιπλέον, οι γυναίκες, ακόμα και σε ανεπτυγμένες χώρες καλούνται να αντιμετωπίσουν διακρίσεις έναντι των αντρών ειδικά όταν αυτό αφορά ζητήματα που σχετίζονται με την αγορά εργασίας. Στις επόμενες ενότητες θα γίνει λόγος για αυτό ακριβώς το θέμα.

3.1.1 ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΗΝΘΜΕΝΩΝ ΕΘΝΩΝ: Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ²⁰

Η Παγκόσμια Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων²¹ βεβαιώνει την αρχή της μη διακρίσεως και διακηρύσσει ότι όλα τα ανθρώπινα όντα γεννιούνται ελεύθερα και

¹⁹<http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A6%CE%B5%CE%BC%CE%B9%CE%BD%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82>

²⁰http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CF%80%CE%B9%CF%84%CF%81%CE%BF%CF%80%CE%AE_%CE%B5%CE%BE%CE%AC%CE%BB%CE%B5%CE%B9%CF%88%CE%B7%CF%82_%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CF%81%CE%AF%CF%83%CE%B5%CF%89%CE%BD_%CE%BA%CE%B1%CF%84%CE%AC_%CE%B3%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%B9%CE%BA%CF%8E%CE%BD

ίσα σε αξιοπρέπεια και δικαίωμα και ότι το κάθε ένα μπορεί να ωφεληθεί από όλα τα δικαιώματα και από όλες τις ελευθερίες που αναφέρονται σ' αυτήν, χωρίς καμία διάκριση, κυρίως ως διάκριση φύλου.

Προς την κατεύθυνση αυτή, στις 18 Δεκεμβρίου 1979 η Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ υιοθέτησε την "Σύμβαση εξάλειψης κάθε μορφής διακρίσεως κατά των γυναικών", κυριαρχικό στοιχείο της οποίας είναι η εξάλειψη ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων. Τη παραπάνω σύμβαση ακολούθησε "Προαιρετικό Πρωτόκολλο" με το οποίο παρέχεται στην Επιτροπή η δυνατότητα (αναγνώριση δικαιώματος) να εξετάζει ατομικές προσφυγές και να εκδίδει αντίστοιχα τις "διαπιστώσεις" (views), (αποφάσεις).

Η Επιτροπή Εξάλειψης Διακρίσεων Κατά Γυναικών ΕΕΔΚΓ (CEDAW) αποτελεί το νεότερο διεθνές δικαστήριο (στη κυριολεξία διεθνές δικαιοδοτικό όργανο) του ΟΗΕ και αποτελεί σήμερα Διεθνή Οργανισμό. Εδρεύει στη Νέα Υόρκη και συνεδριάζει δύο φορές το χρόνο, Ιανουάριο και Ιούλιο και για χρονική περίοδο περίπου τριών εβδομάδων.

Η Επιτροπή του διεθνούς αυτού διοικητικού οργάνου (CEDAW) απαρτίζεται από 23 εμπειρογνώμονες που ενεργούν με πλήρη ανεξαρτησία και ατομική ιδιότητα, δηλαδή όχι ως εκπρόσωποι των Χωρών που τους είχαν προτείνει. Τα μέλη της σήμερα είναι όλα γυναίκες πλην ενός Ολλανδού. Οι αρμοδιότητες της Επιτροπής είναι:

- Εξέταση ατομικών προσφυγών κατά Κρατών-μελών.
- Εξέταση των κρατικών εκθέσεων που υποβάλλουν τα Κράτη-μέλη της Σύμβασης καθώς και η έκδοση παρατηρήσεων (σχόλια - συμπεράσματα) επ' αυτών.
- Έκδοση "γενικών συστάσεων" που αφορούν ερμηνευτικές κατευθύνσεις νομολογίας.
- Λήψη αναλόγων μέτρων προς αποφυγή ανεπανόρθωτης ζημιάς των θυμάτων.
- Διενέργεια έρευνας επί καταγγελομένων για παραβιάσεις από τα Κράτη - μέλη.

²¹ Η Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα είναι μια διακήρυξη που υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνέλευση του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (A/RES/217, 10 Δεκεμβρίου 1948), περιγράφοντας την άποψή τους για τα βασικά ανθρώπινα δικαιώματα. Πηγή: http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%9F%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CF%85%CE%BC%CE%B5%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE_%CE%94%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CE%AE%CF%81%CF%85%CE%BE%CE%B7_%CE%B3%CE%B9%CE%B1_%CF%84%CE%B1_%CE%91%CE%BD%CE%B8%CF%81%CF%8E%CF%80%CE%B9%CE%BD%CE%B1_%CE%94%CE%B9%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CF%8E%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B1

3.1.2 Η ΟΔΗΓΙΑ 2006/54/EK ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ²²

Πριν γίνει λόγος για την παρούσα Οδηγία θα πρέπει να αναφερθεί η θεμελιώδης αρχή της ισότητας των ανθρώπων. Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2007/C 303/01), στο άρθρο 21 για την απαγόρευση των διακρίσεων αναφέρει ότι « 1. Απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.» ενώ στο άρθρο 23 για την ισότητα αντρών και γυναικών «Η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές»²³.

Στόχος της παρούσας οδηγίας είναι η απλοποίηση, ο εκσυγχρονισμός και η βελτίωση της κοινοτικής νομοθεσίας στον τομέα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης.

ΠΡΑΞΗ

Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση) [Επίσημη Εφημερίδα L 204 της 26.07.2006].

ΣΥΝΟΨΗ

Η ισότητα των δύο φύλων αποτελεί θεμελιώδη αρχή του ευρωπαϊκού δικαίου που βρίσκει εφαρμογή σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής, μέρος της οποίας είναι ο κόσμος της εργασίας.

Ισότητα στην απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας

Η παρούσα οδηγία απαγορεύει τις άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά:

²²http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10940_el.htm

²³ <http://eur-lex.europa.eu/el/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303EL.01000101.htm>

- την πρόσληψη, την πρόσβαση στην απασχόληση ή σε ελεύθερο επάγγελμα·
- την απόλυση·
- την επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη·
- την υπαγωγή σε οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών.

Επιπλέον, η Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) (άρθρο 157) απαγορεύει τη διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου σε θέματα αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. Η αρχή αυτή ισχύει επίσης στα συστήματα επαγγελματικής κατάταξης που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό των αμοιβών.

Παρά ταύτα, μπορεί να δικαιολογηθεί διαφορετική μεταχείριση των φύλων λόγω της φύσεως συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων, εφόσον τα μέτρα που λήφθηκαν είναι νόμιμα και αναλογικά.

Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν τους εργοδότες και τους επαγγελματίες εκπαιδευτές να καταπολεμούν τις διακρίσεις λόγω φύλου, ιδίως την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση.

Ισότητα στον τομέα της κοινωνικής προστασίας

Η μεταχείριση ανδρών και γυναικών είναι ίση στο πλαίσιο των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, ιδίως όσον αφορά:

- το πεδίο εφαρμογής και τους όρους υπαγωγής στα συστήματα αυτά·
 - τις εισφορές·
 - τον υπολογισμό των παροχών, συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων, των προϋποθέσεων διάρκειας και διατήρησης του δικαιώματος παροχών.
- Η εν λόγω αρχή ισχύει για το σύνολο του ενεργού πληθυσμού, συμπεριλαμβανομένων:
- των αυτοαπασχολούμενων. Ωστόσο, στην εν λόγω κατηγορία, τα κράτη μέλη δύνανται να εφαρμόζουν προβλέψεις διαφορετικής μεταχείρισης ιδίως όσον αφορά την ηλικία σύνταξης·
 - των εργαζομένων η δραστηριότητα των οποίων διακόπτεται λόγω ασθένειας, μητρότητας, ατυχήματος ή μη ηθελημένης ανεργίας·
 - των προσώπων που αναζητούν εργασία, των συνταξιούχων ή αναπήρων εργαζομένων, καθώς και όσων έλκουν δικαιώματα εξ αυτών.

Γονική άδεια

Κατά την εκπνοή της άδειας μητρότητας, πατρότητας και/ή υιοθεσίας, οι εργαζόμενοι δικαιούνται:

- να επιστρέψουν στην ίδια ή σε ισοδύναμη θέση απασχόλησης, με συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκές για αυτούς·
- να επωφελούνται από τις βελτιώσεις των συνθηκών εργασίας τις οποίες θα δικαιούνται κατά τη διάρκεια της απουσίας τους.

Προάσπιση των δικαιωμάτων

Τα κράτη μέλη οφείλουν να θεσπίσουν ένδικα βοηθήματα για τους εργαζομένους που ζημιώθηκαν από διακρίσεις, όπως διαδικασίες συνδιαλλαγής και δικαστικές διαδικασίες. Λαμβάνουν επίσης τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους κατά οποιασδήποτε δυσμενούς μεταχείρισης που θα συνιστούσε αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία εντός της επιχείρησης ή σε κίνηση δικαστικής διαδικασίας.

Τέλος, θεσπίζουν συστήματα κυρώσεων, δυνατότητες αποζημίωσης ή αντιστάθμισης κατά τρόπο ανάλογο προς την υποσθείσα ζημία.

Σε περίπτωση προσφυγής στη δικαιοσύνη, το βάρος της απόδειξης φέρει ο εναγόμενος για διακρίσεις, στον οποίο επιβάλλεται να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Προώθηση της ίσης μεταχείρισης

Τα κράτη μέλη ορίζουν τους φορείς που έχουν ως ρόλο την προώθηση, την ανάλυση και την εποπτεία της αρχής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και τη διασφάλιση τήρησης της κοινοτικής νομοθεσίας και την παροχή υποστήριξης στα θύματα διακρίσεων.

Επιπροσθέτως, οι επιχειρήσεις οφείλουν να προωθούν την αρχή της ισότητας των φύλων και να ενισχύουν το ρόλο των κοινωνικών εταίρων και των μη κυβερνητικών οργανώσεων.

3.1.3 ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στην Ελλάδα, η ισότητα των δύο φύλων κατοχυρώνεται αρχικά μέσω του Συντάγματος²⁴ της χώρας. Συγκεκριμένα στο Άρθρο 4 παρ.2 αναφέρεται ότι «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις.» ενώ στο Άρθρο 116 παρ.2 αναφέρεται ότι «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»²⁵.

Η Ελλάδα ως κράτος-μέλος Διεθνών Οργανισμών έχει αποδεχθεί και κυρώσει διακηρύξεις για τα ανθρώπινα δικαιώματα και Διεθνείς Συμβάσεις που έχουν σκοπό να βελτιώσουν τη θέση των γυναικών σε όλους τους τομείς της οικονομικής, πολιτικής, κοινωνικής και πολιτιστικής ζωής της χώρας. Σύμφωνα με το άρθρο 28 παρ. 1 του Συντάγματος του 1975, οι κανόνες του διεθνούς δικαίου, καθώς και οι διεθνείς συμβάσεις από την κύρωση τους με νόμο, αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εσωτερικού ελληνικού δικαίου και υπερισχύουν κάθε άλλης αντίθετης διάταξης νόμου.

Η Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών (CEDAW) υπογράφηκε από την Ελλάδα στα Ηνωμένα Έθνη στις 2 Μαρτίου 1982. Κυρώθηκε νομοθετικά από τη Βουλή στις 30 Μαρτίου 1983 και ίσχυσε ως νόμος του κράτους από τις 30 Απριλίου 1983. Στο πλαίσιο των υποχρεώσεων που απορρέουν αυτής της Σύμβασης, η Ελλάδα υποβάλλει κάθε τέσσερα χρόνια στην αρμόδια Επιτροπή του ΟΗΕ για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης κατά των γυναικών την Εθνική της Έκθεση. Η αντιπροσωπεύεται Ελληνική Κυβέρνηση δια του αρμόδιου κρατικού φορέα που είναι η Γενική Γραμματεία Ισότητας των δύο Φύλων²⁶.

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ) είναι ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς²⁷.

Ο Ν. 3488/2006 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας» ενσωματώνει την κοινοτική οδηγία 2002/73/ΕΚ. Η οδηγία 2002/73/ΕΚ τροποποιεί την οδηγία 76/207/ΕΟΚ για την ίση μεταχείριση των φύλων στην απασχόληση. Αναδιατυπώνονται δε όλες οι σχετικές με την

²⁴ Σύνταγμα 2001(ΦΕΚ 85/Α/18-4-2001)

²⁵ <http://www.isotita.gr/index.php/docs/c37>

²⁶ <http://www.isotita.gr/index.php/docs/165>

²⁷ <http://www.isotita.gr>

ίση μεταχείριση οδηγίες με την υπ' αριθμ. 2006/54/EK, η οποία πρόκειται να ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο. Επίσης, καταργείται κάθε διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση²⁸.

3.2 ΓΥΑΛΙΝΗ ΟΡΟΦΗ

Παρά το γεγονός ότι στο προηγούμενο σημείο του κεφαλαίου της παρούσας εργασίας κατέστη σαφές ότι, νομοθετικά τουλάχιστον, η ισότητα των δύο φύλων, τόσο σε γενικό πλαίσιο όσο και σε θέματα που αφορούν την εργασία, είναι κατοχυρωμένη, ωστόσο, η πραγματικότητα έρχεται να φέρει άλλα δεδομένα. Οι γυναίκες καλούνται να έρθουν αντιμέτωπες με ανισότητες εις βάρος τους είτε σε ζητήματα που αφορούν την επιλογή του επαγγέλματος και την μετέπειτα σταδιοδρομία τους είτε σε θέματα που αφορούν στις μισθολογικές τους απολαβές. Τα ζητήματα αυτά θα εξεταστούν παρακάτω.

Ο όρος «γυάλινη οροφή» χρησιμοποιείται για να δηλώσει το γεγονός ότι τις ανώτατες βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας καταλαμβάνουν σχεδόν αποκλειστικά άτομα μιας συγκεκριμένης δημογραφικής ομάδας (λευκοί ετεροσεξουαλικοί άνδρες). Η «οροφή» υπονοεί ότι άτομα εκτός της συγκεκριμένης δημογραφικής ομάδας μπορούν να ανέλθουν στην επαγγελματική ιεραρχία μέχρι ενός ορίου, είναι δε «γυάλινη» (διαφανής), επειδή τα όρια αυτά δεν είναι ορατά εκ πρώτης όψεως. Η γυάλινη οροφή λοιπόν δεν εμπεριέχει τα επίσημα/τυπικά εμπόδια ανόδου στην ιεραρχία, αλλά συνιστά διάκριση (discrimination) (Κουτσαβάκη Ακριβή).

Ως «γυάλινη οροφή» λοιπόν ορίζονται τα τεχνητά ή αόρατα εμπόδια που οδηγούν στην υποαντιπροσώπηση των γυναικών στις ανώτατες βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας. Ο όρος «γυάλινη οροφή» υιοθετήθηκε το 1986 από τους Carol Hymowitz και Timothy Schellhardt σε άρθρο της Wall Street Journal, με στόχο να περιγράψουν αυτά τα εμπόδια (βασισμένα σε απόψεις και προκαταλήψεις) που επιβραδύνουν ή σταματούν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων. Ο υπολογισμός του εύρους της «γυάλινης οροφής» αποτυπώνει το βαθμό δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες προκειμένου να καταφέρουν να

²⁸ <http://www.isotita.gr/index.php/docs/c99>

προωθήσουν την καριέρα τους σε επίπεδα αντίστοιχα με αυτά των ανδρών συναδέλφων τους (Ντερμανάκης, 2004).

3.2.1 ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΓΥΑΛΙΝΗ ΟΡΟΦΗ

Η άνιση αντιπροσώπευση ανδρών και γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις συνδέεται άμεσα με τον διαχωρισμός των επαγγελμάτων που αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό εργασίας. Ως διαχωρισμός στην εργασία (labor market segregation) ορίζεται η συγκέντρωση των γυναικών και των ανδρών σε διαφορετικές μορφές και διαφορετικά επίπεδα οικονομικής δραστηριότητας και απασχόλησης, με τις γυναίκες να περιορίζονται σε ένα στενότερο πεδίο επαγγελμάτων σε σχέση με τους άνδρες (οριζόντιος διαχωρισμός) και σε εργασίας χαμηλότερης βαθμίδας (κάθετος διαχωρισμός) (Στρατηγάκη, 2008).

Ο οριζόντιος διαχωρισμός με βάση το φύλο αναφέρεται στην συγκεντρωση εργαζομένων γυναικών σε ορισμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας (Αλιπράντη – Μαράτου, ΚΕΘΙ, 2008). Κατά τον οριζόντιο διαχωρισμό παρατηρείται υποσυγκέντρωση του αντρικού πληθυσμού σε κάποια επαγγέλματα και του γυναικείου σε άλλα. Ο οριζόντιος διαχωρισμός εργασίας αποτελεί ουσιαστικά μια κοινωνική διαφοροποίηση και βασίζεται στην στερεοτυπική αντίληψη για την ύπαρξη «αντρικών» και «γυναικείων» επαγγελμάτων, καθορίζει συχνά την επαγγελματική επιλογή και εξέλιξη των ατόμων, ενώ από την άλλη πλευρά ενισχύει την ύπαρξη έμφυλων στερεοτύπων. Η υπερσυγκέντρωση των γυναικών συναντάται συνήθως σε επαγγέλματα που θεωρούνται υποτιμημένα (ανεξάρτητα από την σημασία τους στην εθνική οικονομία) ή δεν παρουσιάζουν καμία κινητικότητα.

Ο κάθετος διαχωρισμός με βάση το φύλο αφορά στην συγκέντρωση ή την υποαντιπροσώπευση γυναικών/ ανδρών σε ορισμένα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας (Αλιπράντη – Μαράτου, ΚΕΘΙ, 2008). Εν συνεχεία, ο κάθετος διαχωρισμός σημαίνει πως οι άνδρες διαθέτουν υψηλότερο μερίδιο συμμετοχής στα υψηλά και μεσοαία αμοιβόμενα επαγγέλματα ενώ οι γυναίκες στα χαμηλά αμοιβόμενα. Επίσημαίνεται ότι είναι επίσης μεγάλο το ποσοστό των γυναικών, σε αντίθεση με αυτό των ανδρών, που απασχολούνται σε οικογενειακές επιχειρήσεις ως βοηθοί με λιγότερες

ώρες απασχόλησης, με χαμηλότερες αμοιβές συχνά χωρίς ασφάλιση και φυσικά χωρίς προοπτικές εξέλιξης.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε Έκθεση της το 2011 με τίτλο «Καταπολέμηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση» επιβεβαιώνει τον διαχωρισμό των επαγγελματιών κατά φύλο. Στην εν λόγω Έκθεση αναφέρεται ότι οι γυναίκες και οι άνδρες απασχολούνται σε διαφορετικές θέσεις εργασίας και σε διαφορετικούς τομείς.

Οι γυναίκες και οι άνδρες εργάζονται σε διαφορετικές δουλειές και συχνά σε διαφορετικούς τομείς. Μόνο στους τομείς υγείας και κοινωνικής εργασίας, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 80 % όλων των εργαζομένων. Οι τομείς στους οποίους υπερτερούν οι γυναίκες έχουν χαμηλότερους μισθούς από αυτούς όπου κυριαρχούν οι άνδρες.

Δεδομένου ότι οι γυναίκες φέρουν το βάρος της μη αμειβόμενης εργασίας και της φροντίδας των παιδιών, τείνουν να εργάζονται λιγότερες ώρες. Επίσης, γενικά εργάζονται σε τομείς και επαγγέλματα όπου οι θέσεις εργασίας είναι συμβατές με τις οικογενειακές ευθύνες τους. Ως επακόλουθο, οι γυναίκες έχουν περισσότερες πιθανότητες να εργάζονται με μερική απασχόληση, να απασχολούνται σε χαμηλόμισθες εργασίες και να μην αναλαμβάνουν διευθυντικές θέσεις.

Παράλληλα, η Έκθεση αναφέρει ότι η γυναικεία παρουσία σε ανώτερες και ανώτατες θέσεις είναι μικρή. Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στην πολιτική και την οικονομία. Οι γυναίκες αποτελούν μόνο το 33 % των διευθυντών και 29 % των επιστημόνων και μηχανικών σε όλη την Ευρώπη. Ακόμα και στους τομείς εκείνους στους οποίους υπερτερούν οι γυναίκες, υποεκπροσωπούνται στις ανώτατες θέσεις. Οι γυναίκες αποτελούν μόνο το 12 % των μελών διοικητικών συμβουλίων στις μεγαλύτερες εισηγμένες εταιρείες σε όλη την ΕΕ και μόνο το 3 % των προέδρων διοικητικών συμβουλίων.

Ο πίνακας που ακολουθεί παρουσιάζει συγκεντρωτικά δεδομένα αναφορικά με τις διακρίσεις με τις οποίες έρχονται αντιμέτωπες οι γυναίκες. Όπως παρατηρείται εμπεριέχει και στοιχεία αναφορικά με τον διαχωρισμό των επαγγελματιών.

Πίνακας 4 - Στατιστικά Στοιχεία για την θέση των γυναικών στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Είδος αναφοράς	Ελλάδα		Ευρωπαϊκή Ένωση		Πηγή
	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	
Απασχόληση (%) ανά φύλο ηλικίας 15-64 ετών (Μάιος 2010)	48,9%	73,5%	58,6%	70,7%	Eurostat, Labour Force Survey
Απασχόληση (%) ανά φύλο ηλικίας 15-24 ετών (Μάιος 2010)	18,1%	27,7%	33,1%	37,2%	
Απασχόληση (%) ανά φύλο ηλικίας 25-54 ετών (Μάιος 2010)	62,2%	88,4%	71,7%	84,6%	
Απασχόληση (%) ανά φύλο ηλικίας 55-64 ετών (Μάιος 2010)	32,0%	64,3%	44,6%	61,95%	
Ανεργία (%) ανά φύλο ηλικίας 15-74 ετών (Ιούνιος 2010)	15,7%	9,7%	10,2%	9,9%	
Ανεργία (%) ανά φύλο ηλικίας 15-24 ετών (Ιούνιος 2010)	40,4%	25,5%	19,5%	20,7%	
Ανεργία (%) ανά φύλο 25-74 ετών (Ιούνιος 2010)	13,8%	8,6%	9,2%	8,7%	
Μακροχρόνια ανεργία (%) ανά φύλο (2009)	6,0%	2,4%	3,1%	2,9%	
Διαφορά αρσενικής (%) (2008)	22,0%		17,5%		
Ποσοστά ανενεργών και μερικώς απασχολούμενων γυναικών εξαιτίας της έλλειψης υπηρεσιών φροντίδας για παιδιά και υπερόμοια άτομα (Ιουλίου 2009)	68,5%	-	26,7%	25,9%	
Κάλυψη φροντίδας παιδιών ηλικίας 0-3 ετών (Ο στόχος της Βαρκελώνης είναι 33%) (2005)	7,0%		24,0%		European Commission (2005)
Κάλυψη φροντίδας παιδιών ηλικίας 3 ετών έως την ηλικία υποχρεωτικής εκπαίδευσης (Ο στόχος της Βαρκελώνης είναι 90%) (2005)	60,0%		82,4%		Reconciliation of work and private life, comparative review of thirty European countries
Κατανομή ανά φύλο των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (%) (2009)	59,0%	41,0%	59,0%	41,0%	Education Statistics
Ανεργία (%) ανά φύλο με διδακτορικό ή μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών (2009)	9,7%	5,8%	4,8%	3,7%	
Συμμετοχή (%) ανά φύλο στα Εθνικά Κοινοβούλια	17,3%	82,7%	26,0%	74,0%	European Commission, Database on women and men in decision-making
Συμμετοχή (%) ανά φύλο σε ανώτατες θέσεις στελεχών στις επιχειρήσεις (2008)	29,0%	71,0%	32,5%	67,5%	
Συμμετοχή (%) ανά φύλο στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών στο χρηματιστήριο (2009)	5,0%	95,0%	11,0%	89,0%	http://ec.europa.eu/social/publications

Πηγή: Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Γενική Γραμματεία Ισότητας, Εθνικό Πρόγραμμα για την ουσιαστική ισότητα των δύο φύλων, 2010 - 2013

Μερικά από τα σημεία που παρουσιάζει ο πίνακας έχει γίνει ξανά λόγος. Ωστόσο, προκειμένου να υπάρξει μια ολοκληρωμένη άποψη σχετικά με τις ανισότητες εις βάρος των γυναικών, παρουσιάστηκαν εκ νέου. Επιγραμματικά μπορεί να ειπωθεί ότι οι γυναίκες υποαπασχολούνται έναντι των ανδρών τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και στην Ελλάδα ενώ παράλληλα είναι εκείνες που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία. Αξίζει να σταθούμε στα στοιχεία εκείνα που αναφέρονται στην εκπροσώπηση των γυναικών σε ανώτερες και ανώτατες θέσεις. Η διαφορά συμμετοχής των δύο φύλων σε

τέτοιου είδους θέσεις είναι τεράστια. Είναι ελάχιστο το ποσοστό των γυναικών που καταλαμβάνουν ανώτερες ή ανώτατες θέσεις εργασίας. Αυτό γίνεται παρά το γεγονός ότι υπάρχουν περισσότερες γυναίκες απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Τέλος, ένα σημείο άξιο λόγου είναι το μισθολογικό χάσμα για το οποίο θα γίνει εκτενής αναφορά παρακάτω. Η διαφορά αμοιβής κυμαίνεται στο 22% για την Ελλάδα και στο 17,5% για την Ευρωπαϊκή Ένωση.

3.2.2 ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ

Σε προηγούμενα σημεία της παρούσης μελέτης έχει γίνει λόγος ότι παρά το γεγονός ότι η ισότητα των δύο φύλων αποτελεί, νομοθετικά τουλάχιστον, κατοχυρωμένο δικαίωμα των γυναικών, ωστόσο, στην πραγματικότητα τα δεδομένα παρουσιάζονται διαφοροποιημένα. Ήδη έχει παρουσιάσει η έννοια της «γύαλινης οροφής» και του διαχωρισμού των επαγγελματιών τα οποία, δυστυχώς μέχρι και σήμερα βρίσκουν εφαρμογή.

Εφόσον οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες με ανισότητες στην αγορά εργασίας έναντι των ανδρών, είναι βέβαιο ότι βιώνουν και ανισότητες αναφορικά με τις απολάβες τους. Δεδομένου του γεγονότος ότι οι γυναίκες, στην πλειοψηφία τους, απασχολούνται σε θέσεις μερικής απασχόλησης ή σε κατώτερες θέσεις εργασίας συγκριτικά με αυτές των ανδρών, γίνεται σαφές ότι θα υπάρχει μεταξύ τους μισθολογική διαφορά. Ωστόσο, εδώ γίνεται λόγος για κάτι διαφορετικό. Στην περίπτωση που μια γυναίκα και ένας άνδρας εκτελούν την ίδια εργασία και παρόλα αυτά αμείβονται διαφορετικά.

Το μισθολογικό χάσμα (gender pay gap) αναφέρεται στην ανισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας. Παρά το νομικό πλαίσιο που κατοχυρώνει την ισότητα των αμοιβών τόσο στην Ελλάδα όσο και την Ευρωπαϊκή Ένωση το πρόβλημα είναι υπαρκτό και μάλιστα διευρύνεται με το πέρασ της ηλικίας, γεγονός που συναρτάται με τη μεγαλύτερη συγκέντρωση των γυναικών σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης²⁹.

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων παρουσιάζεται ως ποσοστό των αποδοχών των ανδρών και εκφράζει τη διαφορά ανάμεσα στο μέσο όρο των ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών ανδρών και γυναικών εργαζομένων. Οι ακαθάριστες αποδοχές είναι ημερομίσθια ή μισθοί που καταβάλλονται απευθείας σε έναν εργαζόμενο προτού γίνει

²⁹http://www.thefylis.uoa.gr/fylopedia/index.php/%CE%A6%CF%8D%CE%BB%CE%BF_%CE%BA%CE%B1%CE%B9_%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1

οποιαδήποτε παρακράτηση για φόρο εισοδήματος και εισφορές κοινωνικής ασφάλειας. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, τα στοιχεία για τις διαφορές των αμοιβών των δύο φύλων βασίζονται στη μεθοδολογία της Έρευνας για τη Διάρθρωση των Εισοδημάτων (SES).

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων αναφέρεται επισήμως ως το «μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων», επειδή δεν λαμβάνει υπόψη όλους τους παράγοντες που επηρεάζουν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, όπως οι διαφορές στην εκπαίδευση, η πείρα στην αγορά εργασίας, οι ώρες εργασίας, το είδος της θέσης εργασίας, κ.λπ. Ακόμα και όταν λαμβάνονται υπόψη αυτοί οι παράγοντες, ποσοστό μεγαλύτερο από το ήμισυ του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων παραμένει ανερμήνευτο.

Η χρήση των ωριαίων αποδοχών ως βάση για τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων μπορεί επίσης να συγκαλύπτει συγκεκριμένες διαφορές των αποδοχών που δεν καταγράφονται όπως η καταβολή επιμίσθιου, οι αποδοχές βάσει απόδοσης ή οι εποχικές καταβολές (Εκθεση Ευρωπαϊκής Επιτροπής, 2011).

Σχετικά με τις διαφορές μισθών ανδρών και γυναικών, μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, τα στοιχεία δείχνουν ότι οι διαφορές των μισθών είναι σαφώς εντονότερες στον ιδιωτικό τομέα. Σε γενικές γραμμές ο ΟΗΕ έχει υπολογίσει ότι παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες εκτελούν το 66% της συνολικής εργασίας σε όλο τον κόσμο, τους χορηγείται το μόνο το 10% του συνόλου των εισοδημάτων παγκοσμίως και είναι ιδιοκτήτες του 1% του συνόλου των περιουσιών στον κόσμο. Με άλλα λόγια οι άντρες εκτελούν το 34% της εργασίας, ενώ τους χορηγείται το 90% των εισοδημάτων και είναι ιδιοκτήτες του 99% των περιουσιών (Μαράκη, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων).

Το μισθολογικό χάσμα βρίσκει εφαρμογή και στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Κατά μέσο όρο, οι γυναίκες στην ΕΕ κερδίζουν περίπου 17,5 % λιγότερα χρήματα την ώρα από τους άνδρες. Οι διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων ποικίλλουν ανά την Ευρώπη. Είναι κατώτερες από 10 % σε Βέλγιο, Πορτογαλία, Σλοβενία, Πολωνία, Μάλτα και Ιταλία, αλλά υπερβαίνουν το 25 % στην Αυστρία (Εκθεση Ευρωπαϊκής Επιτροπής, 2011)

Πιο συγκεκριμένα, στη Δανία οι μισθολογικές διαφορές κυμαίνονται από 4% έως 6%, στη Σουηδία στο 5%, στην Ιρλανδία στο 8%, ενώ στη Γερμανία και την Ιταλία κυμαίνονται, αντίστοιχα, από 6% έως 14% και 10% έως 15%.

Αντίθετα, έντονες διακρίσεις στον μισθολογικό τομέα υφίστανται οι εργαζόμενες γυναίκες στην Εσθονία, όπου το μισθολογικό κενό μεταξύ των γυναικών και των ανδρών συναδέλφων τους ανέρχεται στο 21% με 22%, στη Λετονία, όπου οι εργαζόμενες

γυναίκες αμείβονται κατά 21% έως 24% λιγότερο, αλλά και στην Κύπρο, όπου η μισθολογική ανισότητα στην εργασία έχει εκτοξευθεί στο 30%³⁰.

Παρότι το συνολικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων έχει περιοριστεί τα τελευταία δέκα χρόνια, σε ορισμένες χώρες το εθνικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων έχει ουσιαστικά διευρυνθεί. Οι ευκαιρίες των γυναικών για εξέλιξη στις θέσεις εργασίας τους και λήψη υψηλότερων αμοιβών επηρεάζονται επίσης από τις οικογενειακές ευθύνες τους. Το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται όταν οι γυναίκες έχουν παιδιά και όταν εργάζονται με μερική απασχόληση. Το 2010, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών με εξαρτώμενα τέκνα ήταν μόλις 65,6 % έναντι 90,3 % των ανδρών με παιδιά (Εκθεση Ευρωπαϊκής Επιτροπής, 2011).

Αλλά και στην Ελλάδα τα στοιχεία κάθε άλλο παρά καθησυχαστικά φαίνονται, καθώς, σύμφωνα με την έρευνα, οι γυναίκες αμείβονται 22% με 23% λιγότερο από τους άνδρες εργαζόμενους, ποσοστό μεγαλύτερο κατά περίπου έξι ποσοστιαίες μονάδες από τον ευρωπαϊκό μέσον όρο (17,5%)³¹.

Αυτό που θα πρέπει να τονιστεί είναι ότι το μισθολογικό χάσμα δεν δημιουργεί μόνο ανισότητες στο παρόν αλλά έχει μελλοντικές επεκτάσεις. Το γεγονός ότι οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες έχει αντίκτυπο κατά την διάρκεια του βίου τους. Αποτέλεσμα των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων είναι ότι οι γυναίκες κερδίζουν λιγότερα χρήματα στη διάρκεια του βίου τους, γεγονός που συνεπάγεται χαμηλότερες συντάξεις και κίνδυνο φτώχειας στην τρίτη ηλικία. Το 2005, το 21 % των γυναικών άνω των 65 διέτρεχε κίνδυνο φτώχειας σε σύγκριση με το 16 % των ανδρών (Εκθεση Ευρωπαϊκής Επιτροπής, 2011).

3.2.2.1 ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ: ΑΙΤΙΑ, ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΦΕΛΗ ΕΞΑΛΕΙΨΗΣ ΤΟΥ

Οι σημαντικότεροι προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων είναι:

³⁰ <http://www.ethnos.gr/entheta.asp?catid=23324&subid=2&pubid=11822977>

³¹ <http://www.ethnos.gr/entheta.asp?catid=23324&subid=2&pubid=11822977>

- Ο επαγγελματικός διαχωρισμός της απασχόλησης που συνδέεται με τις διαφορετικές επιλογές των δύο φύλων στα πεδία της εκπαίδευσης, της επιστήμης και της ειδίκευσης.
- Οι εργοδοτικές πρακτικές και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, που καθορίζουν τους βασικούς μισθούς επαγγελματιών και κλάδων και έχουν επηρεαστεί από τις κοινωνικές αντιλήψεις για την κατώτερη αξία της γυναικείας εργασίας σε σχέση με την ανδρική.
- Οι διαφορές φύλου στην εργασιακή εμπειρία, που δεν οφείλεται στο γεγονός ότι το γυναικείο εργατικό δυναμικό είναι πιο νεανικό από το ανδρικό, αλλά και στις διακοπές σταδιοδρομίας των γυναικών και τις μεγαλύτερες αποδόσεις της εργασιακής εμπειρίας στους άνδρες απ' ότι στις γυναίκες.

Συμπληρωματική επίδραση στις διαφορές αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα έχει και η πολιτική εισαγωγής στοιχείων ευελιξίας στο σύστημα εργασιακών σχέσεων, η οποία μπορεί, εκτός των άλλων επιπτώσεων, να επιφέρει και διεύρυνση στις διαφορές των αμοιβών ανάμεσα στα δυο φύλα, εφόσον στις ιδιωτικές επιχειρήσεις εφαρμόζονται λιγότερα ισότιμα κριτήρια. Η συρρίκνωση του μισθολογικού χάσματος προϋποθέτει μέτρα πολιτικής για τη μείωση του έμφυλου διαχωρισμού εργασίας, διευκόλυνση των γυναικών για τη συνέχιση της επαγγελματικής τους δραστηριότητας και ενθάρρυνσης τους για διεκδίκηση της επαγγελματικής εξέλιξης τα οποία περιλαμβάνουν:

- Ενημερωτικές καμπάνιες για το μισθολογικό χάσμα, τα αίτια δημιουργίας του και τους τρόπους αντιμετώπισης του.
- Κριτική εξέταση της μισθολογικής κατάταξης των γυναικείων επαγγελματιών (και επαγγελματικών κατηγοριών) σε σχέση με τα ανδρικά και μέτρα για τη μισθολογική τους αναβάθμιση.
- Εξέταση των αρχών που διέπουν τα συστήματα αμοιβής, προκειμένου να διαπιστωθεί εάν οδηγούν σε έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών.
- Εκπόνηση κώδικα καλής πρακτικής για τις επιχειρήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους σε ζητήματα ίσης αμοιβής.
- Υποστήριξη και δημοσιοποίηση υποθέσεων άμεσων και έμμεσων μισθολογικών διακρίσεων που φτάνουν στα δικαστήρια (Αμίτσης, Δήμου, Μολιώτη, Προφύρη, 2008).

Ωστόσο, το ερώτημα που δημιουργείται είναι «Ποια είναι τα οφέλη από την εξάλειψη των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων;». Η Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Δικαιοσύνη το 2011 δίνει τις παρακάτω απαντήσεις:

- Δημιουργείται πιο δίκαιη και ίση κοινωνία

Η μεγαλύτερη ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών θα επιφέρει οφέλη στην οικονομία και γενικότερα στην κοινωνία. Η εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων μπορεί να συμβάλει στη μείωση των επιπέδων φτώχειας και να αυξήσει τις αποδοχές των γυναικών καθ' όλη τη διάρκεια ζωής τους. Με αυτόν τον τρόπο, όχι μόνο αποφεύγεται ο κίνδυνος να περιέλθουν οι γυναίκες σε κατάσταση φτώχειας στη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής τους, αλλά επίσης μειώνεται ο κίνδυνος φτώχειας στη σύνταξη.

- Παρέχονται ποιοτικές θέσεις εργασίας

Οι γυναίκες έχουν αυξανόμενες προσδοκίες για την επαγγελματική ζωή τους και αν οι εταιρείες θέλουν να προσελκύσουν τα καλύτερα talenta, η ισότητα στην εργασία επιβάλλεται. Είναι σημαντικό να δημιουργηθούν ποιοτικές θέσεις εργασίας και εργατικό δυναμικό με ισχυρά κίνητρα. Με τη σειρά τους, οι ποιοτικές θέσεις εργασίας έχουν κρίσιμη σημασία για την καλλιέργεια θετικού περιβάλλοντος εργασίας όπου όλοι οι εργαζόμενοι θεωρούνται πολύτιμοι για την εργασία τους.

- Οφέλη για τις επιχειρήσεις, τους εργαζόμενους και την οικονομία

Οι εργοδότες μπορούν να αποκομίσουν οφέλη αν χρησιμοποιήσουν πιο αποτελεσματικά τις δεξιότητες και το talento των γυναικών, για παράδειγμα αξιοποιώντας τις δεξιότητες των γυναικών και εισάγοντας πολιτικές για μεγαλύτερη ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, την εκπαίδευση και την εξέλιξη σταδιοδρομίας.

Οι γυναίκες έχουν δεξιότητες και talenta που συχνά χρησιμοποιούνται ανεπαρκώς στο χώρο εργασίας και αν τα ξεδιπλώσουν μπορούν να βοηθήσουν τις εταιρείες να καταπολεμήσουν την έλλειψη δεξιοτήτων. Η αναγνώριση των γυναικών για την εργασία που κάνουν και η δίκαιη ανταμοιβή για τις δεξιότητες και το δυναμικό τους μπορούν να βελτιώσουν την απόδοση και αποτελεσματικότητα μιας επιχείρησης. Για παράδειγμα, ενθαρρύνοντας την πρόσληψη και διατήρηση του καλύτερου και πιο ταλαντούχου προσωπικού, μειώνοντας τις αδικαιολόγητες απουσίες και δημιουργώντας θετική εικόνα στους πελάτες.

Οι εταιρείες που καταρτίζουν σχέδια και στρατηγικές ισότητας στους χώρους εργασίας τους δημιουργούν τον καλύτερο χώρο όπου όλοι, άνδρες και γυναίκες, μπορούν να εργαστούν. Η ύπαρξη θετικού περιβάλλοντος εργασίας βοηθά τις επιχειρήσεις να προσελκύουν πελάτες, να βελτιώνουν την απόδοσή τους και να ενισχύουν την ανταγωνιστικότητά τους. Οι εργαζόμενοι που νιώθουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και εκτιμώνται για τα καθήκοντα που εκτελούν έχουν επίσης περισσότερες πιθανότητες να προβούν σε καινοτομίες και να είναι παραγωγικοί στη δουλειά τους.

- Αποφεύγονται οι αντιδικίες και οι καταγγελίες

Το να εξασφαλίζουμε ότι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας σε μια επιχείρηση σημαίνει ότι οι εργοδότες αποφεύγουν την υποβολή καταγγελιών για διακρίσεις και άδικες πρακτικές εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο, αποφεύγεται η σπατάλη χρόνου και χρημάτων για την αντιμετώπιση καταγγελιών και κάθε επακόλουθης αντιδικίας.

- Βάση οικονομικής ανάπτυξης και ανάκαμψης

Καθώς η Ευρώπη εξέρχεται από την τρέχουσα οικονομική κρίση, είναι σημαντικό να διατηρήσει στην επικαιρότητα το θέμα της ισότητας και της εξάλειψης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων. Η ισότητα των δύο φύλων έχει ζωτική σημασία για την επίτευξη ανάπτυξης της απασχόλησης, της ανταγωνιστικότητας και της οικονομικής ανάκαμψης. Έχει μεγάλη σημασία να μην πέσει σε δεύτερη μοίρα το θέμα της ισότητας επειδή γίνονται περικοπές σε όλη την αγορά εργασίας.

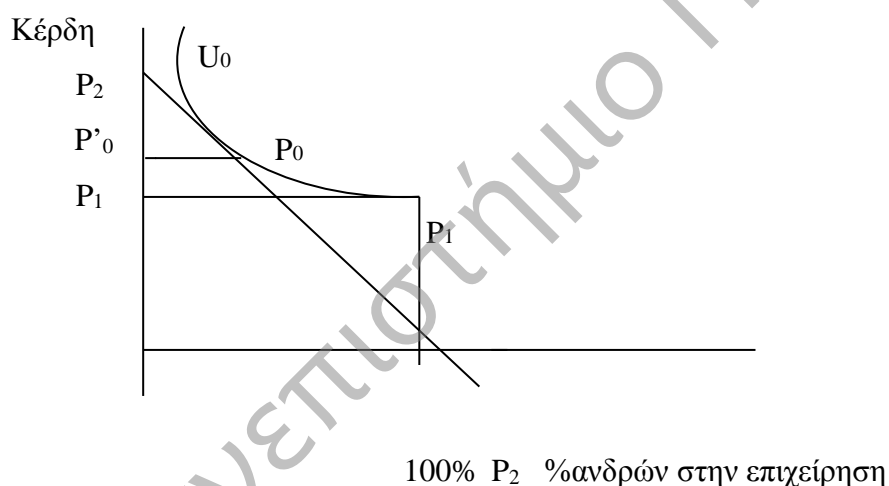
3.3 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ BECKER³²

Η σύγχρονη θεωρία για τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας εμφανίζεται με το έργο του G. Becker (1957) 'The Economics of Discrimination'. Η θεωρία βασίζεται στην έννοια της ροπής για διακρίσεις. Η έννοια αυτή ουσιαστικά μεταφράζει την ιδέα της φυλετικής προκατάληψης στη γλώσσα των οικονομικών. Έτσι λοιπόν, αν ένας εργοδότης είναι προκατειλημμένος με τους έγχρωμους (γυναίκες) εργαζόμενους, τότε η πρόσληψη ενός από αυτούς θα μειώσει την ωφέλεια του. Αν λοιπόν η πρόσληψη ενός από αυτούς κοστίζει w_B ανά ώρα, ο εργοδότης θα λειτουργήσει σαν να κοστίζει $[w_B (1+d)]$ όπου d είναι ένας θετικός αριθμός ο οποίος ονομάζεται συντελεστής διάκρισης. Ο συντελεστής διάκρισης δίνει την

³² Δρακόπουλος, Σ., Θεοδοσίου, Ι (2006)

ποσοστιαία ανατίμηση του κόστους για την πρόσληψη ενός\μιας έγχρωμου (γυναίκας) εργαζόμενου, η οποία οφείλεται στην προκατάληψη του εργοδότη. Όσο μεγαλύτερη είναι η προκατάληψη, τόσο μεγαλύτερη είναι και η απώλεια ωφέλειας από την πρόσληψη έγχρωμων (γυναικών) εργαζομένων και τόσο μεγαλύτερος ο συντελεστής διάκρισης.

Μερικοί εργοδότες μπορεί να έχουν διαφορετικό τύπο προκατάληψης όπως λ.χ να προτιμούν να προσλαμβάνουν έγχρωμους (γυναίκες) εργαζόμενους. Αυτός τύπος συμπεριφοράς ονομάζεται "νεποτισμός" και σημαίνει ότι το κόστος πρόσληψης των έγχρωμων (γυναικών) εργαζόμενων ισούται με $[w_B (1+d)]$ όπου d είναι τώρα ένας αρνητικός αριθμός (Goldberg, 1982). Αν λοιπόν οι συγκεκριμένοι εργοδότες προτιμούν να προσλαμβάνουν έγχρωμους (γυναίκες), τότε θα λειτουργούν σαν να κοστίζουν οι έγχρωμοι (γυναίκες) εργαζόμενοι λιγότερο από ότι στην πραγματικότητα. Αν $d = 0$, τότε δεν υπάρχει διάκριση και οι δύο ομάδες αμείβονται το οριακό τους προϊόν. Η διάκριση από την πλευρά του εργοδότη μπορεί να παρουσιασθεί και διαγραμματικά:

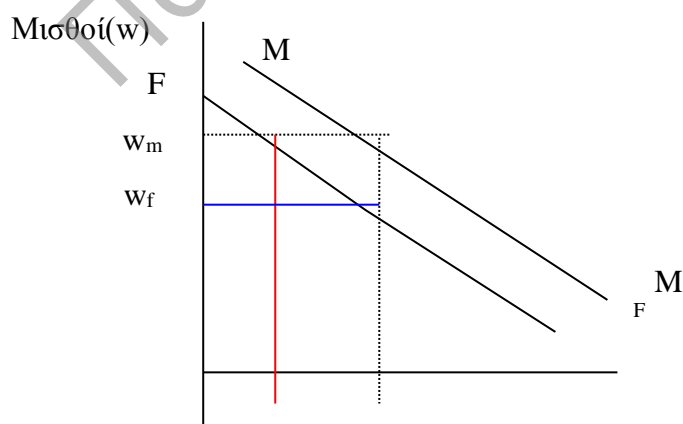


Η καμπύλη U_0 είναι η καμπύλη αδιαφορίας και η P_2 η γραμμή κερδών του εργοδότη. Όσο περισσότερη απότομη κλίση έχει η U_0 τόσο περισσότερο προκατειλημμένος είναι ο εργοδότης όταν προσλαμβάνει γυναίκες. Η προκατάληψη αυτή "τυφλώνει" τον εργοδότη που πιστεύει ότι μια ώρα μίσθωσης μιας γυναίκας θα του κοστίζει $[w_f (1+d)]$, ενώ στην πραγματικότητα θα του κόστιζε w_f . Αποτέλεσμα αυτού είναι η πρόσληψη μόνο ανδρών. Η ισορροπία δίδεται στο σημείο P_1 . Αν ωστόσο ο μισθός των ανδρών είναι μεγαλύτερος από εκείνου των γυναικών, τότε ο πολύ προκατειλημμένος εργοδότης θα πληρώνει υπερβολικά υψηλό μισθό για κάθε άντρα εργαζόμενο με συνέπεια τα κέρδη του να είναι μειωμένα. Για το λόγο αυτό, ο εργοδότης που δεν

επιθυμεί να προσλαμβάνει γυναίκες στην επιχείρησή του, όχι απλά προσλαμβάνει μόνο άντρες, αλλά επιπλέον προσλαμβάνει σχετικά λίγους, διότι η εργασία των τελευταίων είναι ακριβή. Συνεπώς το νέο σημείο ισορροπίας είναι πλέον το P_0 και τα χαμένα κέρδη του εργοδότη θα είναι ίσα με την διαφορά $P_2 P_0'$.

Είναι εύκολο να εφαρμόσουμε τον ορισμό της ροπής για διακρίσεις του Becker και σε άλλους τύπους οικονομικών αλληλεπιδράσεων όπου οι διακρίσεις γίνονται με βάση τη φυλή. Οι λευκοί εργάτες μπορεί να μην επιθυμούν να εργάζονται μαζί με έγχρωμους καθώς επίσης και λευκοί πελάτες μην επιθυμούν να αγοράζουν αγαθά από έγχρωμους πωλητές. Αν ο μισθός ενός προκατειλημμένου λευκού εργάτη ισούται με w_w θα λειτουργεί σαν ο μισθός του να ήταν $[w_w (1-d)]$ όταν εργάζεται μαζί με έναν έγχρωμο με $d > 0$. Ο λευκός λοιπόν θεωρεί ότι ο η αμοιβή του είναι μικρότερη από ότι πραγματικά είναι. Ομοίως αν ένας προκατειλημμένος λευκός πελάτης αγοράσει αγαθά από έναν έγχρωμο πωλητή, λειτουργεί σαν να μην είναι η τιμή του συγκεκριμένου αγαθού p δολάρια, αλλά $p(1+d)$. Ο συντελεστής διάκρισης αποδίδει σε χρηματικές μονάδες το κόστος προκατάληψης ανεξάρτητα από το αν η πηγή προκατάληψης είναι ο εργοδότης (διάκριση από την πλευρά του εργοδότη), ο εργαζόμενος (διάκριση από τον εργαζόμενο), ή ο πελάτης (διάκριση από τον πελάτη).

Τα τρία παραπάνω είδη διακρίσεων αναφέρονται στη λεγόμενη διάκριση προτίμησης (taste discrimination) του Becker η οποία υπολογίζεται σε όρους του πόσο λιγότερο πληρώνουν οι εργοδότες τα μέλη αυτών των κοινωνικών ομάδων (έγχρωμοι-γυναίκες) από ότι πληρώνουν τους άλλους εργαζόμενους που δεν ανήκουν σε αυτές (λευκοί-άνδρες). Επιπρόσθετα, η ύπαρξη της 'taste discrimination' μπορεί να παρασταθεί και διαγραμματικά ως εξής:



L_f L_m Απασχόληση (L)

Οι καμπύλες MM και FF δείχνουν την αξία του οριακού προϊόντος για άνδρες και γυναίκες χωρίς διάκριση αντίστοιχα. Η ύπαρξη της ‘taste discrimination’ θα σημαίνει για τις γυναίκες μετατόπιση της καμπύλης ζήτησης εργασίας προς τα κάτω και αριστερά με κλίση ίση με $-wd$. Διακρίνονται επίσης ακόμη δύο περιπτώσεις:

i. μετατόπιση της MM προς τα αριστερά και κάθετα στον άξονα των μισθών που σημαίνει ότι ο εργοδότης θα προσλαμβάνει τόσες γυναίκες όσο και άντρες με μισθό w_f

ii. μετατόπιση της MM προς τα αριστερά και οριζόντια στον άξονα των μισθών που σημαίνει ότι ο εργοδότης θα προσλαμβάνει μόνο L_f γυναίκες, ενώ θα αμείβει άνδρες και γυναίκες με μισθό w_m .

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΗΝ ΝΑΥΤΙΑΙΑ

4.1 WISTA INTERNATIONAL

Για πολλά χρόνια η σχέση της γυναίκας με την ναυτιλία ήταν αυτή της γυναίκας ναυτικού. Ακόμα και στις περιπτώσεις που η ενασχόληση της ήταν σε διοικητικό επίπεδο ενδόμυχας της επιχείρησης αυτό γίνονταν στην βάση μιας οικογενειακής επιχείρησης.

Η είσοδος της γυναίκας στην αγορά εργασίας δεν θα μπορούσε να αφήσει ανεπηρέαστο και τον ναυτιλιακό κλάδο. Ωστόσο, η ιδιαιτερότητα με τον ναυτιλιακό κλάδο είναι ότι φημολογείται ότι αποτελεί έναν κατεξοχήν ανδροκρατούμενο κλάδο. Από την άλλη η εργασία των γυναικών σε ναυτιλιακές επιχειρήσεις είναι δεδομένη. Για τον λόγο αυτό έχει δημιουργηθεί και ο οργανισμός της WISTA – Women’s International Shipping and Trading Association.

Η WISTA αποτελεί έναν διεθνή οργανισμό για την γυναίκες που κατέχουν θέσεις διοικητικού επιπέδου εμπλεκόμενες επγγελματικά με τον ναυτιλιακό κλάδο και άλλα συναφή επαγγέλματα. Στοχεύει στο να είναι ένας σημαντικός παράγοντας για την προσέλκυση περισσότερων γυναικών στη ναυτιλιακή βιομηχανία και στη στήριξη τους σε διευθυντικές θέσεις. Μέσα από τη δικτύωση, την εκπαίδευση και την εστιασμένη καθοδήγηση μπορεί να ενισχύσει επάρκεια των μελών της και να ενδυναμώσει την επαγγελματική τους επιτυχία. Ο οργανισμός αριθμεί 1.500 μεμονωμένα μέλη σε 34 Εθνικές WISTA Οργανώσεις, αριθμός που διαρκώς αυξάνεται³³. Αποστολή του Οργανισμού είναι³⁴:

- Η διευκόλυνση της ανταλλαγής επαφών, πληροφοριών και εμπειριών μεταξύ των μελών της.
- Η προώθηση και η διευκόλυνση της εκπαίδευσης των μελών της.

³³ <http://www.wista.net>

³⁴ <http://wista.net/index.php?id=8>

- Η προώθηση της συνεργασίας με άλλα συναφή ιδρύματα και οργανισμούς σε όλον τον κόσμο.

Το όραμα της οργάνωσης είναι να αναγνωρίζεται ως ένας αξιόπιστος ναυτιλιακός οργανισμός που εστιάζεται στην βελτίωση των επιπέδων στην ναυτιλιακή βιομηχανία και θα πρέπει:

- Να προσελκύει υψηλού επιπέδου εξειδικευμένα άτομα στην βιομηχανία
- Να προσελκύει υψηλού επιπέδου εξειδικευμένα άτομα στον οργανισμό
- Στην αναβάθμιση του επιπέδου των δεξιοτήτων μέσα από την εκπαίδευση και την ανταλλαγή γνώσεων

Η WISTA είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός που ιδρύθηκε από μια ομάδα των γυναικών στον τομέα της ναυτιλίας στο Λονδίνο. Ιδρύθηκε με την ιδέα να παρέχει ένα φόρουμ για την ανταλλαγή απόψεων για επαγγελματικά θέματα κοινού ενδιαφέροντος. Το 1974, στο Ηνωμένο Βασίλειο μια ομάδα γυναικών brokers (μεσίτες) που δραστηριοποιούνταν στην αγορά δεξαμενοπλοίων συναντήθηκαν για ένα μεσημεριανό χριστουγεννιάτικο γεύμα. Μετά από αυτό, αποφάσισαν να επαναλάβουν σε τακτική βάση την συνάντησή τους αυτή προκειμένου να ανταλλάσσουν απόψεις σχετικά με επαγγελματικά θέματα κοινού ενδιαφέροντος. Με το πέρασμα των χρόνων, διάφορες άλλες επαφές τους από το εξωτερικό κλήθηκαν να συμμετάσχουν στην συνεδρίαση της ομάδας αυτής και σταδιακά επεκτάθηκε σε όλη την Ευρώπη προκειμένου για την ένταξη των γυναικών και από άλλους τομείς της ναυτιλίας. Μέσα σε ένα σύντομο χρονικό διάστημα αποφάσισαν ότι θα πρέπει να δημιουργηθεί μια Ένωση και με τον τρόπο αυτό γεννήθηκε η WISTA. Οι συναντήσεις τους πήραν την μορφή συνεδρίου και το πρώτο διεξήχθη στο Αμβούργο της Γερμανίας και από τότε συναντώνται μια φορά ετησίως.

1981	Hamburg, Germany	1996	Athens, Greece
1982	Rotterdam, Netherlands	1997	Helsinki, Finland
1983	Le Havre & Paris, France	1998	New York, USA
1984	Stockholm, Sweden	1999	London & Dover, UK
1985	London, UK	2000	Gothenburg, Sweden
1986	Madrid, Spain	2001	Sardinia, Italy
1987	Oslo, Norway	2002	Oslo, Norway
1988	Lisbon, Portugal	2003	Durban & Cape Town, S. Africa

1989	Antwerp, Belgium	2004	Rotterdam, Netherlands
1990	Athens, Greece	2005	Hamburg, Germany
1991	Marseilles, France	2006	Singapore, Singapore
1992	Copenhagen, Denmark	2007	Copenhagen, Denmark
1993	Liverpool, UK	2008	New Orleans, USA
1994	Hamburg, Germany	2009	London, UK
1995	Genoa, Italy	2010	Athens, Greece

4.1.1. WISTA HELLAS

Η WISTA Hellas είναι ο οργανισμός που παρέχει υποστήριξη και διευκολύνει την ανταλλαγή επαφών και εμπειρίας, καθώς και προωθεί τη συνεχή εκπαίδευση, δίνει ευκαιρίες δικτύωσης και χρησιμεύει ως κέντρο για την ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των μελών της³⁵.

Η WISTA Hellas³⁶ ιδρύθηκε το 1993 και αποτελεί μέλος της WISTA International που ιδρύθηκε το 1974. Η οργάνωση στην Ελλάδα οργανώνει συνέδρια, συζητήσεις και παρουσιάσεις, σεμινάρια και κοινωνικές εκδηλώσεις. Μέσα από στενή επαφή των επιχειρήσεων και την φιλική σχέση μεταξύ των μελών της στοχεύει στο να προσφέρει:

- Επαγγελματική ανάπτυξη στα μέλη του
- Ευκαιρίες για την ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των μελών της και την υποστήριξη στον τομέα της ναυτιλίας
- Ενημέρωση σχετικά με τις εθνικές και διεθνείς εξελίξεις
- Ενθάρρυνση των νέων γυναικών προκειμένου να δουν την ναυτιλία ως ένα ελκυστικό χώρο όπου μπορούν να δοκιμάσουν τις ικανότητές τους και να σφυρηλατήσουν την προσωπικότητά τους.

³⁵ <http://wista.net/index.php?id=254>

³⁶ <http://users.otenet.gr/~wista-gr/about.htm>

4.2 IMO – WOMEN IN DEVELOPMENT PROGRAMME³⁷

Ο IMO (International Maritime Organization – Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός) είναι επίσης μέλος μιας προσπάθειας για την προώθηση της γυναικείας απασχόλησης στην ναυτιλία. Για τον IMO αυτό πραγματοποιείται μέσω ενός προγράμματος που ονομάζεται Women In Development Programme. Το πρόγραμμα αυτό έχει σκοπό να προωθήσει και να ενισχύσει την παρουσία της γυναίκας στην ναυτιλία τόσο επί του πλοίου όσο και σε επίπεδο ξηράς.

Ο IMO προχώρησε στην δημιουργία στρατηγικών για την ένταξη των γυναικών στον ναυτιλιακό τομέα το 1988 ενώ το 1989 άρχισε να εφαρμόζεται το πρόγραμμα Women In Development με στόχο την εστίαση στην ίση πρόσβαση και των δύο φύλων στην ναυτική εκπαίδευση. Ενθάρρυνση αποτέλεσε το υψηλό ποσοστό παρουσίας των γυναικών φοιτητών στο World Maritime University στο Malmö της Σουηδίας καθώς και στο International Maritime Law Institute στην Μάλτα. Το εν λόγω πρόγραμμα του IMO ξεκίνησε με τους εξής στόχους:

- Την ενσωμάτωση των γυναικών στις θαλάσσιες δραστηριότητες
- Την βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στη ναυτική εκπαίδευση και τεχνολογία
- Την αύξηση του ποσοστού των γυναικών που σε ανώτερο διοικητικό επίπεδο απασχολούνται στον ναυτιλιακό τομέα.
- Την προώθηση της οικονομικής αυτοδυναμίας των γυναικών, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης στην απασχόληση.

Ωστόσο το ερώτημα που δημιουργείται είναι γιατί οι γυναίκες; Σύμφωνα με τον IMO η θέση της γυναίκας στην κοινωνία και η συμμετοχή τους στις οικονομικές δραστηριότητες επηρεάζεται έντονα από θρησκευτικά και παραδοσιακά ζητήματα αλλά και τις μορφές καταμερισμού της εργασίας³⁸. Η μειωμένη συμμετοχή των γυναικών σε τεχνικές σχολές ενδεχομένως να έχει επιπτώσεις στον μετέπειτα ρόλο που θα διαδραματίσουν στην οικονομική δομή της χώρας. Έτσι, με αυτόν τρόπο, η ενίσχυση

³⁷ http://www.imo.org/blast/mainframe.asp?topic_id=406&doc_id=1082

³⁸ Αναφέρεται στον διαχωρισμό των επαγγελματιών για τον οποίο έγινε λόγος σε προηγούμενο σημείο της μελέτης.

της συμμετοχής των γυναικών στην οικονομία μιας χώρας θα ωφελήσει την κοινωνία ως σύνολο.

Σε ορισμένες χώρες, η ναυτιλιακή βιομηχανία προσφέρει σε πολλούς εργαζομένους, μια διέξοδο από την φτώχεια. Η απασχόληση στον τομέα της ναυτιλίας παρέχει πρόσβαση σε ξένο νόμισμα και ένα κανονικό μισθό έχοντας άμεσο αντίκτυπο στην οικονομική βιωσιμότητα των ναυτικών και των οικογενειών τους.

Δεν υπάρχει κανένα εγγενές λόγος για τον οποίο οι γυναίκες δεν θα πρέπει να συμμετέχουν και βέβαια να επωφεληθούν επαγγελματικά από την ναυτιλιακή βιομηχανία. Ωστόσο, ο κλάδος της ναυτιλίας θεωρείται παραδοσιακό ως ένας ανδροκρατούμενος κλάδος και αποτελούσε για πολλά χρόνια προνόμιο των ανδρών³⁹.

Για τις ανάγκες της παρούσης μελέτης θα δούμε τι αναφέρεται από το πρόγραμμα αυτό του IMO για τις γυναίκες που εργάζονται σε θέσεις γραφείου στην ναυτιλιακή βιομηχανία.

Οι γυναίκες που εργάζονται σε ναυτιλιακές επιχειρήσεις αντιπροσωπεύουν το 40% - 60% του προσωπικού στην διοίκηση, συμπεριλαμβανομένων της γραμματειακής υποστήριξης αλλά ο αριθμός των γυναικών στα ανώτερα διευθυντικά επίπεδα εξακολουθεί να είναι χαμηλή.

4.3 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΟ ΚΛΑΔΟ

Σε γενικές γραμμές τα συμπεράσματα που έχει δείξει η μέχρι τώρα έρευνα δείχνει ότι οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες με ανισότητες έναντι των ανδρών. Για παράδειγμα το μισθολογικό χάσμα κυμαίνεται στο 22% στην χώρας μας και στο 17,5% στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Στο σημείο αυτό θέλουμε να δούμε αν κάτι τέτοιο λαμβάνει χώρα και στον ναυτιλιακό κλάδο, έναν κλάδο που θεωρείται ως ανδροκρατούμενος. Πρέπει ωστόσο να λεχθεί ότι οι γυναίκες πλέον λαμβάνουν πανεπιστημιακή μόρφωση αναφορικά με τις ναυτιλιακές σπουδές και είναι βέβαιο ότι αναζητούν και διεκδικούν θέσεις εργασίας που ανταποκρίνονται στις ικανότητες τους και τις σπουδές τους.

³⁹ Μόνο το 1% ή 2% του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού των ναυτικών είναι γυναίκες.

Ο Σταύρος Αρβανίτης⁴⁰ (2006) στην διδακτορική του διατριβή μας δίνει σημαντικά στοιχεία για τις γυναίκες στην ναυτιλία και ειδικότερα για το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα κατά την περίοδο 1995 – 2002 . Το δείγμα του έτους αναφοράς 1995 περιλαμβάνει συνολικά 238 μισθωτούς σε ναυτιλιακές επιχειρήσεις (156 άνδρες και 82 γυναίκες) ενώ το αντίστοιχο το 2002 , 174 άτομα (91 άνδρες και 83 γυναίκες) Το κεντρικό ερώτημα που απασχόλησε την διατριβή ήταν: «ποιο είναι το μέγεθος των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις της χώρας και ποιοι οι παράγοντες που μπορούν να ερμηνεύσουν αυτές τις διαφορές;».

Η απάντηση στο διττό ερώτημα της διατριβής είναι:

- Το μισθολογικό χάσμα ανδρών – γυναικών στην Ελληνική Ναυτιλία μειώθηκε αισθητά την περίοδο 1995 – 2002, με αποτέλεσμα το 2002 να φθάνει το 11% (από το 33% το 1995), ενώ ταυτόχρονα οι γυναίκες εργαζόμενες ισχυροποίησαν σημαντικά τη θέση τους στην ναυτιλιακή αγορά, αφού έφθασαν να αμείβονται κατά μέσο όρο με το 89% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους (σε σχέση με το 67% που αμείβονταν το 1995). Επιπλέον το 68,17% των μισθολογικών διαφορών κατά το 1995, οφείλεται στις διαφορές ως προς τις ικανότητες των εργαζομένων (παραγωγικά χαρακτηριστικά/ ανθρώπινο κεφάλαιο), ενώ το 31,83% οφείλεται σε λόγους διάκρισης της αγοράς.

- Η εκπαίδευση, η εμπειρία και χαρακτηριστικά της θέσης των εργαζομένων στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις αποδείχθηκαν στατιστικά σημαντικοί παράγοντες των μισθών στην Ελληνική ναυτιλιακή αγορά και τις δύο υπό εξέταση χρονιές.

Επίσης ο συγγραφέας εξάγει κάποια σημαντικά συμπεράσματα μέσω της ανάλυσης των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τα ατομικά χαρακτηριστικά και τα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας. Αυτά παρουσιάζονται παρακάτω.

Ηλικία: κατά την εξεταζόμενη περίοδο, οι μισθολογικές διαφορές των εργαζομένων στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις της χώρας ηλικίας 45 – 54 και 25 – 34 ετών, μειώθηκαν σημαντικά (146% και 35% αντίστοιχα). Αξιοσημείωτο δε, χαρακτηρίζεται το γεγονός ότι κατά το 2002, οι γυναίκες εργαζόμενες σε ναυτιλιακές επιχειρήσεις, αμείβονταν 7% περισσότερο από τους άνδρες. Τόσο η κυρτότητα της καμπύλης των

⁴⁰ Αρβανίτης, Σ., (2002), Μισθοί και χάσμα αμοιβών ανδρών – γυναικών στην ελληνική ναυτιλία, Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Πειραιώς.

αμοιβών ως συνάρτηση της ηλικίας, όσο και η άνιση αντιπροσώπευση των δύο φύλων στις ηλιακές ομάδες φαίνεται να επαληθεύεται στην ελληνική ναυτιλία. Το εύρος της μισθολογικής εξέλιξης είναι συγκριτικά μεγαλύτερο στις γυναίκες απ' ότι στους άνδρες, ενώ αντίθετα, η ταχύτητα της μισθολογικής εξέλιξης είναι περίπου η ίδια και στα δύο φύλα.

Επίπεδο εκπαίδευσης: Σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης, η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι υψηλότερη από την αντίστοιχη των γυναικών, εκτός από την ωριαία αμοιβή των γυναικών απόφοιτων Λυκείου όπου κατά το έτος 2002 έχουν την ίδια ωριαία αμοιβή με τους άνδρες. Μεταξύ τω επιπέδων εκπαίδευσης, το χάσμα αμοιβών ανδρών – γυναικών, μειώθηκε δραστικά, εκτός από τους εργαζομένους με γνώσεις Δημοτικού όπου παραμένει σχεδόν σταθερό. Η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις βαθμίδες εκπαίδευσης διαφέρει σημαντικά και οι μισθωτοί με γνώσεις τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αποτελούν ένα σημαντικό τμήμα της συνολικής απασχόλησης, ενώ πρώτοι σε ποσοστό απασχόλησης είναι οι απόφοιτοι Δημοτικού. Αξιοσημείωτο θεωρείται το γεγονός ότι, οι γυναίκες απόφοιτες τεχνολογικής και πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, αμείβονται μόλις με 10% περισσότερο από τις συναδέλφους τους απόφοιτες Λυκείου. Γενικώς, στην περίπτωση της ελληνικής ναυτιλίας, η εκπαίδευση φαίνεται να αποδίδει αφού όσο υψηλότερο είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο των εργαζομένων, τόσο υψηλότερος είναι ο αριθμός μεταβολής των αμοιβών τους. Αντιθέτως, ο ρυθμός μεταβολής των αμοιβών καθίσταται αρνητικός για τις ηλικίες πριν την συνταξιοδότηση. Επίσης, παρατηρείται ότι, όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης, τόσο υψηλότερη είναι η μετασβολική επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο, που σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι σε ναυτιλιακές επιχειρήσεις κάνουν χρήση της εξειδικευμένης κατάρτισης που τους προσφέρουν οι εργοδότες τους.

Χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση: και στα δύο φύλα, η αύξηση του χρόνου υπηρεσίας στην επιχείρηση, συνοδεύεται από αύξηση της μέσης ωριαίας αμοιβής τους. Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα δεν υπάρχει για μισθωτούς με διάρκεια χρόνου υπηρεσίας στην επιχείρηση 4- 15 έτη. Αντιθέτως, υπάρχει διάκριση αμοιβών στον κλάδο ως προς δύο κατευθύνσεις: α) κατά των νεοεισερχόμενων γυναικών με χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση μέχρι τα 3 έτη όπου η μέση ωριαία αυτών έφθανε στο 80,8% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών και β) κατά των ανδρών, αφού οι γυναίκες με χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση πάνω από 16 χρόνια, αμείβονται κατά 17% περισσότερο από τους άνδρες. Σημαντική δε, θεωρείται η συσσώρευση της επαγγελματικής πείρας των

εργαζομένων ανδρών και γυναικών στην ίδια επιχείρηση. Ειδικότερα, κατά το 2002 οι γυναίκες όχι μόνο συσσωρεύουν ανθρώπινο κεφάλαιο ίσο με αυτό των ανδρών, τουναντίον και μετά από 15 έτη εμπειρίας στην ίδια ναυτιλιακή επιχείρηση, εξακολουθούν να επενδύουν και μάλιστα σε βαθμό μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών. Φαίνεται δε να τις ενδιαφέρει περισσότερο η καριέρα στην επιχείρηση και να αξιοποιούν άριστα τους ανθρώπινους πόρους της επιχείρησης, επενδύοντας σημαντικά σε «εξειδικευμένη κατάρτιση» στην επιχείρηση.

Μέγεθος επιχείρησης: κατά την εξεταζόμενη περίοδο, τόσο στις πολύ μικρές ναυτιλιακές επιχειρήσεις όσο και στις πολύ μεγάλες παρατηρείται σημαντική επιδείνωση του χάσματος (αύξηση) που φθάνει το 30% και 39% αντίστοιχα. Επίσης αξίζει να σημειωθεί ότι, στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις που απασχολούν 50 – 99 εργαζομένους τα χάσμα αμοιβών παραμένει υψηλό (34%) και σχεδόν αμετάβλητο, ενώ εξισορροπητικές τάσεις εμφανίζουν οι επιχειρήσεις που απασχολούν 100- 199 εργαζομένους, όπου οι μισθολογικές διαφορές έχουν σχεδόν εκλείψει αφού οι γυναίκες αμείβονται με το 98,7% του μέσου μισθού των ανδρών συναδέλφων τους.

Άσκηση ή μη καθηκόντων διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων: καθ' όλη την εξεταζόμενη περίοδο, η παρουσία των ανδρών σε θέσεις ευθύνης είναι μεγαλύτερη απ' ό,τι των γυναικών. Παρόλα αυτά, οι γυναίκες έχουν βελτιώσει τη θέση τους στον τομέα αυτό, με αποτέλεσμα το 2002 να έχει υπερδιπλασιαστεί ο αριθμός των γυναικών στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις που ασκούν καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων (από 7% το 1995 έφθασαν το 16% συμμετοχή το 2002). Η αύξηση στην αμοιβή για τις θέσεις ευθύνης, είναι αναλογικά μεγαλύτερη στις γυναίκες απ' ό,τι στους άνδρες. Τέλος, το μισθολογικό χάσμα ανδρών – γυναικών έχει διερευνηθεί όσον αφορά στις θέσεις ευθύνης κατά 9,4%, ενώ αντιθέτως έχει μειωθεί σημαντικά (κατά 35,8%) μεταξύ εργαζομένων χωρίς θέσεις ευθύνης.

Είδος ατομικής σύμβασης εργασίας: η κατανομή της απασχόλησης ανδρών – γυναικών ανάλογα με το είδος της ατομικής σύμβασης έχει διαφοροποιηθεί σημαντικά κατά την εξεταζόμενη περίοδο, με αποτέλεσμα το 2002 οι μισθωτοί εργαζόμενοι στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις που καλύπτονται από ατομική σύμβαση αορίστου χρόνου αποτελούν σχεδόν το σύνολο της μισθωτής απασχόλησης (περίπου 99% των ανδρών και γυναικών). Τέλος, κατά την περίοδο 1995 – 2002, το μισθολογικό χάσμα ανδρών – γυναικών έχει περιοριστεί σημαντικά όσον αφορά στην απασχόληση μισθωτών στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις τόσο με σύμβαση εργασίας αορίστου όσο και ορισμένου

χρόνου. Αξιοσημείωτο δε, μπορεί να χαρακτηριστεί το γεγονός ότι καθ' όλη την περίοδο αυτή, οι γυναίκες ορισμένου χρόνου όχι μόνο κάλυψαν την διαφορά αμοιβών που τους χώριζε με από τους άνδρες, αλλά τουναντίον, έφθασαν να αμείβονται μέχρι και 5,6% περισσότερο από άνδρες.

Μισθολογικά κλιμάκια αμοιβών: η γενικότερη βελτίωση της θέσης των γυναικών στις ναυτιλιακές επιχειρήσεις, επαληθεύεται και από το γεγονός της σημαντικής μετακύλισης εργαζομένων προς τα μεσαία και υψηλά κλιμάκια αμοιβών.

Η παραπάνω μελέτη αποτελούσε την πιο ολοκληρωμένη μελέτη για το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες, για την χρονική περίοδο 1995 και 2002 στον ναυτιλιακό τομέα. Σε γενικές γραμμές τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι το μισθολογικό χάσμα ήταν παρών το 1995 αλλά παρουσίασε μείωση το 2002. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι το μορφωτικό επίπεδο ήταν ανεξάρτητο, περισσότερο για τις γυναίκες παρά για τους άνδρες και αυτό ίσως επεξηγεί το γεγονός ότι το μισθολογικό χάσμα μειώθηκε. Η εργασιακή εμπειρία και η ηλικία μπορεί να αποτελούν δύο χαρακτηριστικά που ενδεχομένως να επεξηγούν την μείωση του μισθολογικού χάσματος. Η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην ελληνική ναυτιλιακή αγορά μπορεί να αιτιολογείται επαρκώς από τις κοινωνικές μεταρρυθμίσεις της δεκαετίας του '90 οι οποίες ελάττωσαν τις πρόωρες συνταξιοδοτήσεις για τις εργαζόμενες μητέρες (Arvanitis, S.E, Stamatopoulos, T.V., Thalassinos, E.I, 2011).

Εν συνεχεία θα παρουσιαστούν τα συμπεράσματα μιας διπλωματικής εργασίας που εκπονήθηκε το 2004 στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τμήμα Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών⁴¹. Επιγραμματικά τα συμπεράσματα της έρευνας είναι:

- Το ποσοστό των ανδρών εργαζομένων είναι υψηλότερο από αυτό των γυναικών
- Οι γυναίκες κατέχουν μεσαίες ή χαμηλόβαθμες θέσεις εργασίας.
- Οι μηνιαίες χρηματικές απολαβές των εργαζομένων, να πούμε ότι αυτές δεν παρουσιάζουν διαφοροποιήσεις. Οι άντρες και οι γυναίκες που κάνουν την ίδια ή παρόμοια εργασία, πληρώνονται το ίδιο.
- Οι γυναίκες παρόλο που καταρτίζονται και μορφώνονται λαμβάνουν χαμηλότερες θέσεις εργασίας από τους άνδρες. Αυτό κατά την άποψη των ναυτιλιακών επιχειρήσεων οφείλεται σε δύο λόγους. Ότι σε μερικά τμήματα οι γυναίκες δεν μπορούν να λάβουν υψηλόβαθμες θέσεις εξαιτίας της ιδιαιτερότητας του κλάδου.

⁴¹ Καζά, Β, (2004), Η θέση της γυναίκας στις ελληνικές ναυτιλιακές επιχειρήσεις, Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τμήμα Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών.

Δηλαδή απαιτούνται γνώσεις διαχείρισης του πλοίου (γνώσεις που κατέχουν οι ναυτικοί) ενώ σε μερικές περιπτώσεις απαιτείται η φυσική παρουσία στο μέρος όπου βρίσκεται το πλοίο. Αυτό για τις γυναίκες είναι δύσκολο αν αναλογιστεί κανείς το βάρος της ευθύνης της ανατροφής των παιδιών.

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

5.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι γυναίκες επιχειρηματίες στη ναυτιλία έχουν κυρίως ηλικία μεταξύ 31-40 ετών. Το 33,33% είναι κάτω των 30 ετών και το 15% είναι 41-50 ετών. Μόνο δυο γυναίκες είχαν ηλικία άνω των 50 ετών (3,33%). Συνεπώς οι γυναίκες του δείγματος μας είναι στην πιο παραγωγική τους ηλικία και μπορούν να εκφράσουν την εμπειρία τους και τη γνώμη τους σχετικά την ανισότητα των δυο φύλων ως προς τις μισθολογικές παροχές στον κατεξοχήν ανδροκρατούμενο χώρο της ναυτιλίας. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 1)

Σχετικά με την εθνικότητα τους, το σύνολο των γυναικών που απασχολούνται στη ναυτιλία είναι Ευρωπαϊές. Μόνο μια εργαζόμενη δεν είναι Ευρωπαϊά. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 2)

Η εκπαίδευση είναι ένα πολύτιμο εφόδιο για όλους τους εργαζομένους. Ειδικά στις μέρες μας όπου το περιβάλλον είναι πολύ ευμετάβλητο, η γνώση είναι στοιχείο που παρέχει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στους εργαζομένους. Αυτό ακριβώς αντιλαμβάνονται και οι γυναίκες του δείγματος μας, όπου κατά 45% έχουν ολοκληρώσει μεταπτυχιακές σπουδές, κατά 20% έχουν ολοκληρώσει Ανώτατη πανεπιστημιακή εκπαίδευση, κατά 11,67% έχουν επαγγελματική κατάρτιση από ιδιωτική σχολή, κατά 5% έχουν ολοκληρώσει Ανώτατη τεχνολογική εκπαίδευση και κατά 5% έχουν διδακτορική διατριβή. Μόνο το 13,33% δεν έχει κάποιο πιστοποιητικό τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και έχει σταματήσει στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 3)

Σχετικά με την οικογενειακή τους κατάσταση, το 50% των γυναικών είναι ανύπανδρες χωρίς παιδιά, έναντι του 30% που είναι παντρεμένες με παιδιά. επιβεβαιώνοντας το γεγονός ότι είναι πολύ δύσκολο να συνδυαστούν η επαγγελματική καριέρα και η οικογενειακή αφοσίωση. Το 13% είναι παντρεμένες χωρίς παιδιά, το 3,33% είναι ανύπαντρες με παιδιά και το υπόλοιπο 3,33% είναι διαζευγμένες. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 4) Τα αποτελέσματα συγκλίνουν στην υπόθεση ότι οι γυναίκες έχουν πολλαπλές υποχρεώσεις τόσο στην προσωπική τους ζωή όσο και στην

επαγγελματική τους, ώστε να συγκρούονται οι ρόλοι τους. Για αυτό για να καταφέρουν να ανταπεξέλθουν στο ναυτικό επάγγελμα, είτε δεν παντρεύονται είτε δεν κάνουν παιδιά.

Η διάρκεια παραμονής σε ένα εργασιακό περιβάλλον ή σε ένα συγκεκριμένο τμήμα συνδέεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση. Οι γυναίκες του δείγματος κατά 35% εργάζονται στο τμήμα τους για 6-10 έτη και κατά 30% εργάζονται μέχρι 5 έτη. Με χαμηλότερα ποσοστά ακολουθούν οι γυναίκες που εργάζονται για 11-15 έτη (16,67%), για 16-20 έτη (8,33%) και για πάνω από 20 έτη (10%). (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 5)

5.2. ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΠΕΡΙ ΦΥΛΕΤΙΚΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Στη συνέχεια οι γυναίκες ερωτήθηκαν σχετικά με το αν στο χώρο εργασίας τους έχουν περιέλθει στην αντίληψη τους κάποιας μορφής φυλετικών διακρίσεων. Κατά μέσο όρο, οι απαντήσεις τους ήταν αρνητικές ή δεν δήλωναν την ακριβή τους γνώμη λόγω πιθανής άγνοιας ή λόγω δισταγμού να απαντήσουν. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 11)

Πιο αναλυτικά, σχετικά με τις φυλετικές διακρίσεις (άντρας ή γυναίκα), το δείγμα είναι έντονα διχασμένο. Το 50% των γυναικών συμφωνούν ότι λόγω του φύλου τους δέχονται σε κάποιες περιπτώσεις άνιση μεταχείριση ενώ το 48,33% διαφωνεί. το 1,67% αρνείται να δηλώσει σαφή γνώμη. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 6) Έπειτα, το 73,33% δεν έχει παρατηρήσει διακρίσεις λόγω εθνικότητας, ενώ το 20% έχει παρατηρήσει. Το 6,67% δεν γνωρίζει ή δεν απαντά. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 7) Είναι πολύ αισιόδοξο ότι το 65% δεν έχει βιώσει διακρίσεις λόγω σεξουαλικής ιδιαιτερότητας σε σχέση με το 23,33% που έχει. Από την άλλη είναι υψηλό και το ποσοστό (11,67%) που δεν διατυπώνει άποψη σχετικά με τις συγκεκριμένες διακρίσεις. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 8) Ανάλογα είναι τα ποσοστά και σχετικά με τις διακρίσεις ως προς τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Το 66,67% διαφωνεί ότι έχουν υπάρξει τέτοιας μορφής διακρίσεις, το 11,67% συμφωνεί και το 21,67% δεν γνωρίζει. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 9) Σχετικά με άλλες διακρίσεις, αν και παραμένει σταθερό το ποσοστό των γυναικών (58,33%) που αρνείται την ύπαρξή τους, αυξάνεται αρκετά το ποσοστό που δεν θέλει να απαντήσει (36,67%). (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 10)

5.3. ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΠΕΡΙ ΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ

Προφανώς και γίνονται προσπάθειες για να αντιμετωπιστούν οι όποιες φυλετικές διακρίσεις, είναι σημαντικό όμως αν τελικά η επίδραση αυτών των προσπαθειών είναι θετική. Όπως αποδεικνύεται, κατά μέσο όρο, οι γυναίκες επιβεβαιώνουν την αποτελεσματικότητα των μέτρων αντιμετώπισης των ανισοτήτων μεταξύ των δυο φύλων. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 17)

Πιο αναλυτικά, ο πίνακας παρουσιάζει την ποσοστιαία γνώμη των γυναικών σχετικά με τη θετική, αρνητική ή ουδέτερη επίδραση των επιχειρησιακών δράσεων ως προς την παραγωγικότητα του προσωπικού, τις σχέσεις των δυο φύλων, την κατανόηση μεταξύ των εργαζομένων, τις εντάσεις ή διαμάχες μεταξύ των εργαζομένων και τα οικονομικά αποτελέσματα του τμήματος στο οποίο εργάζονται. (βλ. Παράρτημα 2, Διαγράμματα 12-16)

Πίνακας 1 – Συγκεντρωτικά αποτελέσματα για την αντίληψη περί της δράσης των δυο φύλων σε ποσοστά

	ΘΕΤΙΚΗ	ΑΡΝΗΤΙΚΗ	Δ.Γ/Δ.Α
Την παραγωγικότητα του προσωπικού	86,67%	1,67%	11,67%
Τις σχέσεις των δύο φύλων	75%	16,67%	8,33%
Την κατανόηση μεταξύ των εργαζομένων	75%	13,33%	11,67%
Τις εντάσεις και διαμάχες μεταξύ των εργαζομένων	58,33%	23,33%	18,33%
Τα οικονομικά αποτελέσματα τομέα/τμήματος	60%	13,33%	26,67%

5.4. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΦΥΛΕΤΙΚΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Σε αυτό το κομμάτι, οι γυναίκες ερωτήθηκαν αν γνωρίζουν την ύπαρξη κοινοποίησης των πολιτικών και των προγραμμάτων που έχουν σκοπό τον τερματισμό των διακρίσεων λόγω φύλου ή άλλων τύπου διακρίσεων σε όλους τους εργαζομένους στο τομέα εργασίας τους. Η συντριπτική πλειοψηφία του 91,67% δήλωσε ότι δεν το γνωρίζει. Μόνο το 8,33% φάνηκε να είναι σίγουρο ότι όλοι οι εργαζόμενοι γνωρίζουν τις

εταιρικές πολιτικές σχετικά με τις φυλετικές διακρίσεις. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 18)

Από τα 5 άτομα που γνωρίζουν τα προγράμματα αντιμετώπισης των φυλετικών διακρίσεων, ζητήθηκε να απαντήσουν τον τρόπο που επιτεύχθηκε αυτή η κοινοποίηση. Το 40% δήλωσε ότι η διάκριση των δυο φύλων αντιμετωπίστηκε μέσω ενημερωτικών δελτίων, εγκυκλίων και υπομνημάτων. Εξίσου το ίδιο ποσοστό (40%) απάντησε ότι γίνονται σεμινάρια με συμμετοχή ανδρών και γυναικών ώστε να διαχέεται η έννοια της ισότητας των δυο φύλων. Το 20% υποστήριξε ότι γίνονται υπηρεσιακές συνεδριάσεις. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 19)

Στις περιπτώσεις που οι πολιτικές αντιμετώπισης των διακρίσεων δεν είναι σε γραπτή μορφή εντολής από την ανώτερη διοίκηση, διερευνήθηκε ποιος υποστηρίζει αυτή την εξέλιξη. Κατά μέσο όρο, το προσωπικό από το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού ευθύνεται σε πολύ σημαντικό βαθμό για αυτήν την εξέλιξη. Αρκετά καθοριστικός είναι ο ρόλος των συνδικάτων, της ανώτατης διοίκησης και των μεσαίων στελεχών. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 26)

Πιο αναλυτικά, εμφανίζονται τα αποτελέσματα στον ακόλουθο πίνακα που παρουσιάζει με ποσοστά την γνώμη των ερωτηθέντων που ιεράρχησαν το ρόλο διαφόρων ομάδων σχετικά με τον τρόπο παρουσίασης των πολιτικών για την ισότητα των δυο φύλων. Η σημαντικότητα καθορίστηκε μέσω της κλίμακας Likert, όπου το (1) συμβόλιζε το χαμηλό επίπεδο σημαντικότητας και το (4) το υψηλό επίπεδο σημαντικότητας. (βλ. Παράρτημα 2, Διαγράμματα 20-25)

Πίνακας 2 - Συγκεντρωτικά αποτελέσματα του ρόλου διάφορων ομάδων για τις πολιτικές ισότητας των δυο φύλων σε ποσοστά

	Λίγο σημαντικό	Σημαντικό	Αρκετά σημαντικό	Πολύ σημαντικό
Τα μεσαία στελέχη	40%	20%	40%	0%
Η ανώτερη διοίκηση	20%	60%	0%	20%
Το προσωπικό από το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού	0%	0%	80%	20%
Οι ενώσεις εργαζομένων/συνδικάτα	0%	60%	40%	0%
Οι κυβερνητικοί εκπρόσωποι	40%	60%	0%	0%
Άλλοι παράγοντες	80%	20%	0%	0%

Τέλος, οι εργαζόμενοι που διατύπωσαν την αμφιβολία τους ότι δεν γνωρίζουν τις πολιτικές αντιμετώπισης των διακρίσεων, απάντησαν ότι αυτό οφείλεται: (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 27)

- Στην αδιαφορία της διοίκησης (41,82%)
- Στην έλλειψη ανεπτυγμένων πολιτικών (20%)
- Στην αδιαφορία των εργαζομένων (18,18%)
- Στο φόβο για τη δυσαρέσκεια των αντρών (10,91%)
- Στη σιωπηρή εφαρμογή των δράσεων κατά των διακρίσεων λόγω φύλου (9,09%)

5.5. ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ: ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΚΑΙ ΤΑΣΕΙΣ

Οι γυναίκες που κατέχουν διευθυντικές θέσεις αντιμετωπίζουν πολλές δυσκολίες με κυριότερο τον χρονικό περιορισμό. Έχουν πολλές περισσότερες υποχρεώσεις στον εργασιακό τομέα με αποτέλεσμα να μην μπορούν να συνδυάσουν τις υποχρεώσεις τους στην οικογένεια τους. Έτσι οξύνεται η σύγκρουση των ρόλων και οι γυναίκες σε διευθυντικά καθήκοντα καλούνται συχνά να αποφασίσουν μεταξύ καριέρας και οικογένειας. Παράλληλα, έχουν περιορισμένο προσωπικό χρόνο και είναι συνέχεια αγχωμένες. Επίσης αντιμετωπίζουν έντονα το φαινόμενο της εργασιακής στασιμότητας, καθώς οι ανώτατες διοικητικές θέσεις είναι ανδροκρατούμενες. Έτσι υπάρχουν λιγοστές ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 34)

Πιο αναλυτικά, εμφανίζονται οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε υψηλές διοικητικές θέσεις στον ακόλουθο πίνακα που παρουσιάζει με ποσοστά την γνώμη των ερωτηθέντων. Η σημαντικότητα των δυσκολιών καθορίστηκε μέσω της κλίμακας Likert, όπου το (1) συμβόλιζε το χαμηλό επίπεδο σημαντικότητας και το (4) το υψηλό επίπεδο σημαντικότητας. (βλ. Παράρτημα 2, Διαγράμματα 28-33)

Πίνακας 3 - Συγκεντρωτικά αποτελέσματα της σημαντικότητας των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις σε ποσοστά

	Λίγο σημαντικό	Σημαντικό	Αρκετά σημαντικό	Πολύ σημαντικό
Χρονικοί περιορισμοί	11,67%	21,67%	20%	46,67%
Ανεπαρκής προσωπικός χρόνος	10%	30%	28,33%	31,67%
Ασέβεια από άνδρες εργαζόμενους	25%	40%	18,33%	16,67%
Ασέβεια από γυναίκες εργαζόμενες	26,67%	36,67%	26,67%	10%
Λιγοστές ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη	23,33%	26,67%	11,67%	38,33%
Άλλες	90%	6,67%	1,67%	1,67%

Στη συνέχεια είναι απαραίτητο να παρουσιαστούν οι λόγοι για τους οποίους οι γυναίκες αναλαμβάνουν διοικητικές θέσεις εργασίας. Κατά μέσο όρο οι γυναίκες έχουν ιεραρχική ανέλιξη λόγω της επίμονης και αξιόλογης εργασίας τους. Ακολουθεί η υπεροχή των γυναικών στην ομαδική εργασία και την θετική, καινοτόμα δράση. Δεν υπάρχει περίπτωση να ανελιχθούν οι γυναίκες επειδή είναι ευαίσθητες ή επειδή επιδεικνύουν ερωτική – σεξουαλική συμπεριφορά προς τους ανωτέρους τους. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 41)

Πιο αναλυτικά, εμφανίζονται οι λόγοι που οδηγούν τις γυναίκες σε υψηλές διοικητικές θέσεις στον ακόλουθο πίνακα που παρουσιάζει με ποσοστά την γνώμη των ερωτηθέντων. Η σημαντικότητα των δυσκολιών καθορίστηκε μέσω της κλίμακας Likert, όπου το (1) συμβόλιζε το χαμηλό επίπεδο σημαντικότητας και το (4) το υψηλό επίπεδο σημαντικότητας. (βλ. Παράρτημα 2, Διαγράμματα 35-40)

Πίνακας 4 - Συγκεντρωτικά αποτελέσματα της σημαντικότητας των λόγων που οδηγούν τις γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις σε ποσοστά

	Λίγο σημαντικό	Σημαντικό	Αρκετά σημαντικό	Πολύ σημαντικό
Εργάζονται σκληρά και αξίζουν τη διοικητική θέση	5%	6,67%	23,33%	65%
Είναι φορείς θετικής δράσης	23,33%	35%	26,67%	15%
Είναι ευαίσθητες και δείχνουν κατανόηση	40%	51,67%	5%	3,33%
Είναι καλύτερες στην ομαδική εργασία	5%	45%	23,33%	26,67%
Φλερτάρουν με υψηλόβαθμα στελέχη	51,67%	28,33%	13,33%	6,67%
Άλλο	93,33%	3,33%	1,67%	1,67%

Οι γυναίκες απέκτησαν υπεύθυνη θέση κατά 56,41% μεταξύ 20-30 ετών, κατά 33,33% μεταξύ 31-40 ετών και κατά 10,26% μεταξύ 41-50 ετών. ((βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 42)

Οι γυναίκες για να καταφέρουν να αποκτήσουν την διοικητική θέση ή τη θέση ευθύνης στο τμήμα που εργάζονται ακολούθησαν κάποια στρατηγική, όπως δηλώνει το 57,5%. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 43) Η στρατηγική τους βασίστηκε κυρίως στη συνέπεια και την αποτελεσματικότητα στα εργασιακά τους καθήκοντα (54,17%), στο συνδυασμό δημόσιων σχέσεων, επαγγελματισμού και γνώσεων (37,5%) και λιγότερο στις εξειδικευμένες γνώσεις (8.33%). (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 44)

Ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει πολύ θετικό αντίκτυπο στους φίλους της, την οικογένεια της και τους άλλους εργαζόμενους στον τομέα εργασίας της. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 45)

Πιο αναλυτικά, εμφανίζονται οι απαντήσεις που έδωσαν οι γυναίκες αναφορικά με τον αντίκτυπο που έχει ο ρόλος τους ως διευθυντικό στέλεχος. (βλ. Παράρτημα 2, Διαγράμματα 46-48)

Πίνακας 5 - Συγκεντρωτικά αποτελέσματα του αντίκτυπου που έχει ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνα θέση σε ποσοστά

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Δ.Γ/Δ.Α
Θετικό αντίκτυπο σε άλλους εργαζομένους στον τομέα εργασίας	68,33%	11,67%	20%
Θετικό αντίκτυπο στα μέλη της οικογένειας	61,67%	25%	13,33%
Θετικό αντίκτυπο στους φίλους της	70%	11,67%	18,33%

5.6. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

Οι γυναίκες έχουν παρακολουθήσει εκπαιδευτικά προγράμματα ή σεμινάρια που σχετίζονται με διοικητικά ζητήματα. Κυρίως έχουν συμμετάσχει σε προγράμματα που αφορούν χρηματοοικονομικά θέματα, σε θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και σε θέματα επίλυσης συγκρούσεων και διαμεσολάβησης. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 49)

Πιο αναλυτικά, εμφανίζονται τα προγράμματα που έχουν παρακολουθήσει οι γυναίκες στον ακόλουθο πίνακα που παρουσιάζει με ποσοστά την γνώμη των ερωτηθέντων. Η σημαντικότητα των προγραμμάτων καθορίστηκε μέσω της κλίμακας Likert, όπου το (1) συμβόλιζε το χαμηλό επίπεδο σημαντικότητας και το (4) το υψηλό επίπεδο σημαντικότητας. (βλ. Παράρτημα 2, Διαγράμματα 50-55)

Πίνακας 6 - Συγκεντρωτικά αποτελέσματα της σημαντικότητας των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που παρακολουθούν οι γυναίκες σε ποσοστά

	Λίγο σημαντικό	Σημαντικό	Αρκετά σημαντικό	Πολύ σημαντικό
Κατάρτιση σε θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού	8,33%	36,67%	6,67%	48,33%
Προγράμματα που αφορούν θέματα ισότητας των δύο φύλων	21,67%	45%	18,33%	15%
Επίλυση συγκρούσεων και διαμεσολάβησης	8,33%	40%	28,33%	8,33%
Επίβλεψη/Εποπτεία	11,67%	56,67%	23,33%	8,33%
Προσλήψεις/Προαγωγές	21,67%	38,3%	26,67%	13,33%
Προγράμματα που αφορούν χρηματοοικονομικά θέματα	10%	28,33%	21,67%	40%

Οι γυναίκες αισθάνονται άνετα με την εφαρμογή πολιτικών και προγραμμάτων που αποσκοπούν στην εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου (78,33% θετικές απαντήσεις) αλλά δεν είναι επαρκώς ενημερωμένες για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στο χώρο της εργασίας τους. (26,67% θετικές απαντήσεις, 30% αρνητικές απαντήσεις και 43,33% δεν ξέρω –δεν απαντώ) (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 56)

Αναφορικά με τις διακρίσεις λόγω φύλου στον χώρο της εργασίας, τα αποτελέσματα είναι διχασμένα. Το 50% δεν έχει αντιμετωπίσει ποτέ διακρίσεις ενώ το 45% έχει. Από τις γυναίκες που έχουν βιώσει την εμπειρία των φυλετικών διακρίσεων, το 62,07% δεν είναι ικανοποιημένο από τον τρόπο χειρισμού του θέματος. Μόνο το 24,14% είναι ευχαριστημένες με τον τρόπο που επιλύθηκε το θέμα. (βλ. Παράρτημα 2, Διαγράμματα 57-58)

Παράλληλα το 59,62% των γυναικών δεν είναι ενημερωμένες σχετικά με το τι χρειάζεται να κάνουν εάν υποπέσουν σε οποιαδήποτε φυλετική διάκριση, αλλά πιστεύουν ότι μπορούν να διαχειριστούν διαφορετικά το χώρο της εργασίας τους σε σχέση με τους άνδρες εργαζομένους σε περίπτωση διάκρισης (61,67%). (βλ. Παράρτημα 2, Διαγράμματα 59-60)

Ο ναυτιλιακός τομέας κατά μέσο δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαίδευση και ανάπτυξη, στα χρηματικά κίνητρα, στις προδιαγραφές εργασίας και στα συστήματα αξιολόγησης. Πιο αναλυτικά, εμφανίζονται τα στοιχεία στα οποία δίνει προτεραιότητα ο ναυτιλιακός κλάδος στον ακόλουθο πίνακα που παρουσιάζει με ποσοστά την γνώμη των ερωτηθέντων. Η σημαντικότητα των προγραμμάτων καθορίστηκε μέσω της κλίμακας Likert, όπου το (1) συμβόλιζε το χαμηλό επίπεδο σημαντικότητας και το (4) το υψηλό επίπεδο σημαντικότητας. (βλ. Παράρτημα 2, Διαγράμματα 61-68)

Πίνακας 7 - Συγκεντρωτικά αποτελέσματα της έμφασης που δίνει ο ναυτιλιακός τομέας σε ποσοστά

	Λίγο σημαντικό	Σημαντικό	Αρκετά σημαντικό	Πολύ σημαντικό
Εκπαίδευση και ανάπτυξη	10%	30%	30%	30%
Προδιαγραφές εργασίας	10%	33,3%	38,33%	18,33%
Συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης	11,67%	38,33%	25%	25%
Μέθοδοι επιλογής διαφορών	28,33%	40%	21,67%	10%
Συστήματα προώθησης στελεχών	18,33%	45%	30%	6,67%
Πρόσθετες παροχές	25%	43,33%	21,67%	10%
Χρηματικά κίνητρα	13,33%	35%	16,67%	35%

Γενικά, οι γυναίκες εργαζόμενες στο ναυτιλιακό τομέα αναμένουν ότι θα έχουν ως παροχές: σύνταξη, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, επίδομα άδειας, ασφαλιστική κάλυψη και ετήσιο bonus. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 69)

Πίνακας 8 - Συγκεντρωτικά αποτελέσματα των παροχών που αναμένουν οι γυναίκες σε ποσοστά

ΤΥΠΟΣ ΠΑΡΟΧΗΣ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Σύνταξη	86,67%	13,33%
Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη	83,33%	16,67%
Επίδομα στέγασης	1,67%	98,33%
Μεταφορικά έξοδα	15%	85%
Επίδομα αδειάς	73,33%	26,67%
Επίδομα ασθένειας	35%	65%
Ασφαλιστική κάλυψη	53,33%	46,67%
Επίδομα τέκνων	28,33%	71,67%
Ετήσιο bonus	43,33%	56,67%
Αποταμιευτικά προγράμματα	13,33%	86,67%
Επίδομα εγκυμοσύνης	30%	70%
Επίδομα ανατροφής τέκνων	5%	95%

Είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι να νιώθουν εργασιακή ασφάλεια για να μπορούν να είναι παραγωγικοί και αποτελεσματικοί. Ταυτόχρονα είναι πολύ παρακινητικό να δίνονται δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, γιατί διαφορετικά τα άτομα θα νιώθουν στασιμότητα και θα γίνονται αντιπαραγωγικοί. Το 61,67% των γυναικών εργαζομένων θεωρεί ότι υπάρχει εργασιακή ασφάλεια στον τομέα εργασίας του και το 53,33% νιώθει ότι υπάρχουν προϋποθέσεις ανέλιξης τους στη διοικητική ιεραρχία. Αυτά τα στοιχεία αυξάνουν την ικανοποίηση που νιώθουν (76,67%) και είναι βασικός παράγοντας της θετικής τους απόδοσης στην εργασία και της καλής ψυχολογικής τους κατάστασης. (βλ. Παράρτημα 2, Διαγράμματα 70-72)

Τέλος διερευνήθηκε η γνώμη των εργαζομένων σχετικά με τις δεξιότητες που πρέπει να έχει ένας εργαζόμενος τα τελευταία χρόνια για να μπορέσει να ενταχθεί ομαλά και αποτελεσματικά στον ναυτιλιακό τομέα. Για όλους τους εργαζομένους, είτε Ευρωπαίους είτε μη Ευρωπαίους, είτε άνδρες είτε γυναίκες οι τρεις σημαντικότεροι παράγοντες πρόσληψης είναι (βλ. Παράρτημα 2, Διαγράμματα 73-76)

1. η κατοχή γνώσης,
2. τα οικονομικά προσόντα και
3. τα εποπτικά προσόντα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

6.1. ΔΙΜΕΤΑΒΛΗΤΗ ΑΝΑΛΥΣΗ – ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ CHI – SQUARE

Με την ανάλυση συσχετίσεων, που συνήθως καλείται διμεταβλητή συσχέτιση ελέγχουμε εάν κάποιες μεταβλητές συσχετίζονται με άλλες. Υπάρχει μία κάποια ποικιλία συντελεστών συσχέτισης. Ο συντριπτικά πιο κοινός από αυτούς, ο οποίος θα χρησιμοποιηθεί και στη συνέχεια, είναι ο συντελεστής συσχέτισης Pearson. Είναι ένα αριθμητικό μέτρο ή δείκτης του μεγέθους της συσχέτισης μεταξύ των δύο μεταβλητών. Οι τιμές που παίρνει κυμαίνονται από -1 έως +1.

Το πρόσημο “+” υποδηλώνει θετική συσχέτιση κάτι που πρακτικά σημαίνει ότι όταν οι τιμές μιας μεταβλητής αυξάνονται οι τιμές της συσχετιζόμενης με αυτή μεταβλητή επίσης αυξάνονται. Αντίστοιχα, το πρόσημο “-” υποδηλώνει αρνητική συσχέτιση. Συντελεστής συσχέτισης (ρ) = 1 σημαίνει τέλεια συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών ή με άλλα λόγια τα σημεία του γραφήματος διασποράς των δύο μεταβλητών προσαρμόζονται τέλεια σε μια ευθεία γραμμή. Αντίθετα συντελεστής συσχέτισης 0 σημαίνει απουσία συσχέτισης μεταξύ των δύο εξεταζόμενων μεταβλητών ή αναλόγως ότι τα σημεία του γραφήματος διασποράς είναι κατανομημένα τυχαία γύρω από οποιαδήποτε ευθεία σχεδιαστεί. (Σιάρδος, 2005)

Εφόσον οι συντελεστές συσχέτισης βασίζονται σε δείγματα δεδομένων, είναι σύνηθες να συμπεριλαμβάνεται κάποια δήλωση στατιστικής σημαντικότητας του συντελεστή συσχέτισης. Η στατιστική σημαντικότητα (Sig.) είναι μια δήλωση της πιθανότητας να προκύψει ένας συγκεκριμένος συντελεστής συσχέτισης για ένα δείγμα δεδομένων αν δεν υπάρχει συσχέτιση στον πληθυσμό από τον οποίο λήφθηκε (Σιάρδος, 2005). Αναλυτικά, οι στατιστικές υποθέσεις που ελέγχονται είναι:

H_0 : δεν υπάρχει σχέση μεταξύ 2 μεταβλητών

H_1 : υπάρχει σχέση μεταξύ 2 μεταβλητών

Κριτήριο απόρριψης: Απορρίπτω την H_0 αν $Sig < 0,05$

Κάτι επίσης πολύ σημαντικό είναι ότι η συσχέτιση δεν υποδεικνύει και αιτιότητα. Το θέμα αυτό καλύπτεται από την παλινδρόμηση, την απλή ή την πολλαπλή. Λόγω του

μικρού μεγέθους του δείγματος χρησιμοποιήθηκε το μη παραμετρικό τεστ του χ^2 (chi square), το Monte Carlo.

6.2. ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΗΛΙΚΙΑΣ ΜΕ ΑΛΛΕΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ

Όπως έδειξε η ανάλυση συσχέτισης, η ηλικία δεν αποτελεί καθοριστικό παράγοντα που να επιδρά στην μεταβολή των αντιλήψεων των γυναικών εργαζομένων σχετικά με την ανισότητα των φύλων, καθώς σε όλες τις περιπτώσεις δεν υπήρχε στατιστικά σημαντική σχέση ($\text{sig} > 0,05$) (βλ. Παράρτημα 2, Διαγράμματα 77-86).

Πιο αναλυτικά εξετάστηκε αν η ηλικία συσχετίζεται με τις ακόλουθες μεταβλητές:

- 1) «ηλικία» και «στο ναυτιλιακό τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας φυλετικές διακρίσεις», $\text{sig} = 0,491$
- 2) «ηλικία» και «στο ναυτιλιακό τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις σχετικά με την εθνικότητα», $\text{sig} = 0,355$
- 3) «ηλικία» και «στο ναυτιλιακό τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις σεξουαλικής ιδιαιτερότητας», $\text{sig} = 0,440$
- 4) «ηλικία» και «στο ναυτιλιακό τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις σε άτομα με ειδικές ανάγκες», $\text{sig} = 0,621$
- 5) «ηλικία» και «στο ναυτιλιακό τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας άλλες διακρίσεις», $\text{sig} = 0,277$
- 6) «ηλικία» και «οι προσπάθειες που γίνονται για να αντιμετωπιστούν φυλετικές ανισότητες και οι διακρίσεις έχουν θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο σε ότι αφορά την παραγωγικότητα», $\text{sig} = 0,649$
- 7) «ηλικία» και «οι προσπάθειες που γίνονται για να αντιμετωπιστούν φυλετικές ανισότητες και οι διακρίσεις έχουν θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο σε ότι αφορά τις σχέσεις των δυο φύλων», $\text{sig} = 0,778$
- 8) «ηλικία» και «οι προσπάθειες που γίνονται για να αντιμετωπιστούν φυλετικές ανισότητες και οι διακρίσεις έχουν θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο σε ότι αφορά την κατανόηση μεταξύ των εργαζομένων», $\text{sig} = 0,759$

- 9) «ηλικία» και «οι προσπάθειες που γίνονται για να αντιμετωπιστούν φυλετικές ανισότητες και οι διακρίσεις έχουν θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο σε ότι αφορά τις εντάσεις και τις διαμάχες μεταξύ των εργαζομένων», sig = 0,529
- 10) «ηλικία» και «οι προσπάθειες που γίνονται για να αντιμετωπιστούν φυλετικές ανισότητες και οι διακρίσεις έχουν θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο σε ότι αφορά τα οικονομικά αποτελέσματα του τομέα - τμήματος», sig = 0,45

6.3 ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΝΤΙΛΗΨΕΩΝ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΕΝΤΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Είναι σημαντικό για κάθε εργαζόμενο να νιώθει ότι υπάρχει η αίσθηση της ισότητας και του δικαίου στο περιβάλλον που απασχολείται. Διαφορετικά επηρεάζεται η ψυχολογία του, η παραγωγικότητα του, ο τρόπος εργασίας του και γενικότερα υπάρχουν πολλαπλές επιδράσεις.

Στην παρούσα έρευνα αναζητήθηκε αν υπάρχουν συσχετίσεις μεταξύ των αντιλήψεων για τις διακρίσεις. (βλ. Παράρτημα 2, Διαγράμματα 87-98)

Αναλυτικά, έγιναν οι ακόλουθοι έλεγχοι συσχετίσεων:

- 1) «Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας φυλετικές διακρίσεις» και «Μορφωτικό επίπεδο», sig = 0.777
- 2) «Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας φυλετικές διακρίσεις» και «Οικογενειακή κατάσταση», sig = 0,225
- 3) «Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις σχετικά με την εθνικότητα» και «Μορφωτικό επίπεδο», sig = 0.535
- 4) «Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις σχετικά με την εθνικότητα» και «Οικογενειακή κατάσταση», sig = 0,505
- 5) «Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις σεξουαλικής ιδιαιτερότητας» και «Μορφωτικό επίπεδο», sig = 0.689

- 6) «Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις σεξουαλικής ιδιαιτερότητας» και «Οικογενειακή κατάσταση», sig = 0,574
- 7) «Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις στα άτομα με ειδικές ανάγκες» και «Μορφωτικό επίπεδο», sig = 0.535
- 8) «Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις στα άτομα με ειδικές ανάγκες» και «Οικογενειακή κατάσταση», sig = 0,656
- 9) «Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας άλλες διακρίσεις» και «Μορφωτικό επίπεδο», sig = 0.895
- 10) «Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας άλλες διακρίσεις» και «Οικογενειακή κατάσταση», sig = 0,681
- 11) «Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί εργάζονται σκληρά και αξίζουν τη διοικητική θέση» και «Μορφωτικό επίπεδο», sig = 0.811
- 12) «Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί εργάζονται σκληρά και αξίζουν τη διοικητική θέση» και «Οικογενειακή κατάσταση», sig = 0.258

6.4. ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΝΤΙΛΗΨΕΩΝ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Ο χρόνος παραμονής στο εργασιακό περιβάλλον συσχετίζεται θετικά με την γνώση της κοινοποίησης ή μη των πολιτικών και των προγραμμάτων που δρουν κατασταλτικά στις διάφορες μορφές διακρίσεων. ($\rho=0,392$, sig= 0.03) (βλ. Παράρτημα 2, Διαγράμματα 99-100)

Όμοια υπάρχει ισχυρή θετική στατιστική συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών «ως γυναίκα αισθάνεστε επαρκώς ενημερωμένη για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στο χώρο εργασίας» και «έχετε ποτέ αντιμετωπίσει διακρίσεις λόγω φύλου στο χώρο εργασίας». ($\rho=0,545$, sig= 0.001) (βλ. Παράρτημα 2, Διαγράμματα 101-102)

Δεν υπάρχει κάποια στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της ενημέρωσης των γυναικών για τον τρόπο αντιμετώπισης περιστατικών διακρίσεων και της αντίληψης σχετικά με τον

τρόπο διαχείρισης τέτοιων περιστατικών. (sig= 0.716) (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 103)

6.5. ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΜΕ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Είναι σημαντικό να εξεταστεί αν η εργασιακή ασφάλεια επιδρά στο εργασιακό περιβάλλον για αυτό και έγιναν οι ακόλουθες συσχετίσεις: (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 104-106)

- 1) «νιώθετε ασφάλεια για τη θέση που κατέχετε στον τομέα εργασίας» και «νιώθετε ότι υπάρχουν προϋποθέσεις ανέλιξης στη διοικητική ιεραρχία», sig = 0.065
- 2) «νιώθετε ασφάλεια για τη θέση που κατέχετε στον τομέα εργασίας» και «ηλικία», sig = 0.104
- 3) «νιώθετε ασφάλεια για τη θέση που κατέχετε στον τομέα εργασίας» και «πόσο καιρό εργάζεστε σε αυτόν τον τομέα - τμήμα», sig = 0.131

Αποδείχτηκε ότι η εργασιακή ασφάλεια δεν μεταβάλλεται ανάλογα με την ηλικία, τον χρόνο εργασίας και τις προϋποθέσεις ανέλιξης.

6.6. ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΜΕ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΝΕΛΙΞΗ

Επαγγελματική ανάπτυξη (career development) ονομάζεται η εξελικτική πορεία του ατόμου, όσον αφορά στον προσανατολισμό του στο χώρο εργασίας και τις αποφάσεις του για το επάγγελμα, ή τα επαγγέλματα, που επιθυμεί να ακολουθήσει. Για να μπορούν οι εργαζόμενοι να εξελίσσονται σημαντικό ρόλο παίζει η υποκίνηση τους.

Εξετάστηκε κατά πόσον η εργασιακή εξέλιξη σχετίζεται με την ηλικία και το χρόνο εργασίας.

Η εργασιακή εξέλιξη σχετίζεται θετικά με την ηλικία ($\rho=0.426$, sig = 0.044). Αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες πιστεύουν ότι όσο αυξάνεται η ηλικία τους, τόσο περισσότερο θα μπορούν να αναλάβουν διοικητικές θέσεις ή θέσεις ευθύνης. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 107-108)

Από την άλλη δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ προϋποθέσεων εργασιακής εξέλιξης και χρόνου παραμονής στο ίδιο τμήμα. ($\text{sig}=0,161$) Αν και υπάρχει θετική συσχέτιση ($\rho = 0,433$), δεν είναι στατιστικά σημαντική. Δηλαδή αν και όντως όσο περισσότερα έτη εργάζονται οι γυναίκες, υπάρχουν μεγαλύτερες πιθανότητες και προϋποθέσεις ανέλιξης, δεν είναι απόλυτα πιθανό ότι αυτό θα συμβεί. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 109-110)

6.7. ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΜΕ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Η εργασιακή ικανοποίηση έχει αποκτήσει μεγάλη σημασία τα τελευταία χρόνια. Ειδικά σε καιρούς έντονα καπιταλιστικούς και ευμετάβλητους, η απόκτηση και διατήρηση ενός ικανού και ικανοποιημένου εργαζόμενου αποτελεί εχέγγυο για την επιτυχία μιας επιχείρησης. (Lange, 2006) Σημαντικό ρόλο σε αυτό παίζει η εκπαίδευση των εργαζομένων. Μάλιστα η έρευνα των Lange and Georgelis (2007) έδειξε ότι στη Γερμανία οι επιχειρήσεις που θέλουν να παρέχουν συνεχή εκπαίδευση πρέπει να διαφοροποιούν τα σεμινάρια τους ανάλογα με το είδος του εργαζομένου (φύλο, χαρακτηριστικά, είδος, γνώσεις, κτλ)

Οι συσχετίσεις που έγιναν με την ικανοποίηση είναι οι ακόλουθες: (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 111-115)

- 1) «Είστε ικανοποιημένες από την θέση εργασίας που κατέχετε τώρα» και «ηλικία», $\text{sig} = 0,385$
- 2) «Είστε ικανοποιημένες από την θέση εργασίας που κατέχετε τώρα» και «Πόσο καιρό εργάζεστε σε αυτόν τον τομέα ή τμήμα», $\text{sig} = 0,948$
- 3) «Είστε ικανοποιημένες από την θέση εργασίας που κατέχετε τώρα» και «Νιώθετε ότι υπάρχουν προϋποθέσεις ανέλιξης σας στην διοικητική ιεραρχία στην οποία υπηρετείτε», $\text{sig} = 0,627$
- 4) «Είστε ικανοποιημένες από την θέση εργασίας που κατέχετε τώρα» και «Νιώθετε ασφαλείς για την θέση που κατέχετε στον τομέα της εργασίας σας», $\text{sig} = 0$

Η μόνη συσχέτιση που είναι στατιστικά σημαντική είναι μεταξύ ικανοποίησης και ασφάλειας στο εργασιακό περιβάλλον. Μάλιστα μεταξύ τους υπάρχει και έντονη θετική συσχέτιση ($\rho= 0,744$), γεγονός που επιβεβαιώνει ότι όσο λιγότερη εργασιακή ανασφάλεια

ή άγχος ή εξουθένωση υπάρχει στο χώρο εργασίας, τόσο πιο ικανοποιημένος θα είναι ο εργαζόμενος και τόσο περισσότερο θα αυξάνεται η αποδοτικότητα του.

6.8. ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

Η παραγοντική ανάλυση είναι μία από τις πολυμεταβλητές στατιστικές που χρησιμοποιείται για να βγάλουμε συμπεράσματα ανάμεσα σε πολλές μεταβλητές. Σκοπός της είναι η ύπαρξη κοινών παραγόντων ανάμεσα σε μία ομάδα μεταβλητών.

Για να κάνουμε παραγοντική ανάλυση, πρέπει να κάνουμε τα ακόλουθα βήματα:

1. έλεγχος αν υπάρχουν συσχετίσεις μεγαλύτερες του 0,4 κατά απόλυτη τιμή
2. εύρεση του αριθμού των παραγόντων και εκτίμηση των παραμέτρων
3. περιστροφή του μοντέλου για να αυξηθεί η ερμηνευτική του ικανότητα
4. εκτίμηση των σκορ των παραγόντων για περαιτέρω στατιστική χρήση.

Στην παραγοντική ανάλυση είναι σημαντικό να υπάρχουν μεγάλες συσχετίσεις (correlation matrix) ανάμεσα στις μεταβλητές, γιατί αυτές τις συσχετίσεις θα προσπαθήσουμε να εξηγήσουμε. Όταν λέμε μεγάλες, εννοούμε μεγαλύτερες του 0,4 σε απόλυτη τιμή. Αν υπάρχει κάποια μεταβλητή που είναι ασυσχέτιστη με τις υπόλοιπες θα πρέπει να την αγνοήσουμε.

Άλλοι τρόποι για να δούμε αν τα δεδομένα μας είναι κατάλληλα για παραγοντική ανάλυση είναι η εξέταση του KMO, του MSA, ο έλεγχος του Bartlett και η εξέταση των εταιρικοτήτων.

- Αν KMO (Kaiser – Meyer – Olkin) είναι μεγάλη, (Τιμές από 0,5 και πάνω) τότε τα δεδομένα είναι κατάλληλα για παραγοντική ανάλυση.
- Το MSA (Measure of sampling adequacy) είναι μέτρο δειγματικής καταλληλότητας. Τιμές κοντά στην μονάδα είναι πολύ καλές για να χρησιμοποιηθούν.
- Ο έλεγχος του Bartlett ή έλεγχος σφαιρικότητας ελέγχει αν ο πίνακας είναι μοναδιαίος. Οι υποθέσεις που εξετάζει είναι οι εξής:
H₀: Ο πίνακας συσχέτισης είναι μοναδιαίος
H₁: Ο πίνακας συσχέτισης δεν είναι μοναδιαίος
Απορρίπτω την H₀ αν sig < 0,05.

Για να είναι τα δεδομένα κατάλληλα για την παραγοντική ανάλυση θα πρέπει ο πίνακας να μην είναι μοναδιαίος.

- Οι εταιρικότητες (communalities) των μεταβλητών πρέπει να πλησιάζουν την μονάδα για να υπάρχει καλό δείγμα δεδομένων.

Αριθμός και εκτίμηση παραγόντων

Τεχνικές που χρησιμοποιούνται για την εκτίμηση των παραγόντων είναι οι ιδιοτιμές, ο πίνακας διακύμανσης συνδιακύμανσης (total variance explained) και το scree plot.

Περιστροφή

Με την περιστροφή (rotation), οι παράγοντες γίνονται πιο ερμηνεύσιμοι. Βασική μέθοδος περιστροφής είναι η περιστροφή varimax.

Σκορ παραγόντων (rotated component matrix)

Βασικός στόχος είναι η μείωση του πλήθους των μεταβλητών. Για αυτό δημιουργούνται νέες μεταβλητές, οι παράγοντες, που είναι γραμμικοί συνδυασμοί των αρχικών μεταβλητών.

Τομείς εφαρμογής

Η παραγοντική ανάλυση, λόγω των πολύ σημαντικών εργαλείων που προσφέρει, χρησιμοποιείται συχνά σε διάφορους τομείς: στην μελέτη ιατρικών στοιχείων, πολιτικών στοιχείων, δημογραφικών στοιχείων, οικονομικών στοιχείων και γενικά είναι ένα πολύτιμο εργαλείο για όλους τους τομείς γιατί βοηθά στην ποσοτικοποίηση μη παρατηρήσιμων μεταβλητών.

6.8.1. ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΤΗΝ ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΕΝΤΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στον πίνακα descriptive statistics υπάρχουν κάποια περιγραφικά στατιστικά, όπως οι μέσοι όροι, τις τυπικές αποκλίσεις και το πλήθος του δείγματος. Οι μέσοι όροι μας δείχνουν ότι δεν έχουν παρατηρηθεί έντονα φαινόμενα διακρίσεων. Υπάρχουν μικρές αποκλίσεις μεταξύ των παρατηρήσεων και του μέσου όρου. Το πλήθος του δείγματος μας είναι 60 παρατηρήσεις. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 116-121.

Στον πίνακα correlation matrix βλέπω τις συσχετίσεις. Σχεδόν όλες οι συσχετίσεις των μεταβλητών μας είναι μεγαλύτερες κατά απόλυτη τιμή από το 0,4 και αυτό σημαίνει ότι μπορούμε να προχωρήσουμε την ανάλυση μας. Η ισχυρότερη συσχέτιση υπάρχει μεταξύ των μεταβλητών «διακρίσεις σε άτομα με ειδικές ανάγκες» και «διακρίσεις σεξουαλικής ιδιαιτερότητας» (0,642).

Στο δεύτερο μέρος του πίνακα γίνεται έλεγχος του αν οι συσχετίσεις είναι στατιστικά σημαντικές ή όχι. Αφού οι περισσότερες μεταβλητές μας έχουν $\text{sig} < 0,05$, έχουν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις.

Η τιμή του KMO είναι 0,644 και ο πίνακας είναι μοναδιαίος ($\text{sig} = 0$) άρα τα δεδομένα είναι κατάλληλα για παραγοντική ανάλυση. Επίσης και οι εταιρικότητες είναι αρκετά υψηλές, καθώς πλησιάζουν τη μονάδα.

Από τον πίνακα total variance explained φαίνεται ότι έχουν δημιουργηθεί δυο παράγοντες που εξηγούν συνολικά ποσοστό διακύμανσης 68,54%. Από τους δυο παράγοντες που έχουν δημιουργηθεί υψηλότερα σκορ (μεγαλύτερα του 0,8) έχει ο πρώτος παράγοντας. Συνεπώς ισχυρές μεταβλητές είναι οι διακρίσεις σεξουαλικής ιδιαιτερότητας (0,861) και οι διακρίσεις σε άτομα με ειδικές ανάγκες (0,855), οι οποίες χαρακτηρίζουν τον πρώτο παράγοντα.

6.8.2. ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΤΙΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΕ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ

Στον πίνακα descriptive statistics υπάρχουν κάποια περιγραφικά στατιστικά, όπως οι μέσοι όροι, τις τυπικές αποκλίσεις και το πλήθος του δείγματος. Οι μέσοι όροι μας δείχνουν ότι το μεγαλύτερο πρόβλημα είναι οι χρονικοί περιορισμοί. Υπάρχουν μικρές αποκλίσεις μεταξύ των παρατηρήσεων και του μέσου όρου. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 122-127)

Στον πίνακα correlation matrix βλέπω τις συσχετίσεις, που δεν είναι πολύ ισχυρές. Η ισχυρότερη συσχέτιση υπάρχει μεταξύ των μεταβλητών «χρονικοί περιορισμοί» και «ανεπαρκής προσωπικός χρόνος» (0,622) και είναι στατιστικά σημαντική γιατί $\text{sig} = 0 < 0,05$.

Η τιμή του KMO είναι 0,51 και ο πίνακας είναι μοναδιαίος (sig = 0) άρα τα δεδομένα είναι κατάλληλα για παραγοντική ανάλυση. Επίσης και οι εταιρικότητες είναι αρκετά υψηλές, καθώς πλησιάζουν τη μονάδα.

Από τον πίνακα total variance explained φαίνεται ότι έχουν δημιουργηθεί τρεις παράγοντες που εξηγούν συνολικά ποσοστό διακύμανσης 66,3%. Ισχυρές μεταβλητές είναι οι χρονικοί περιορισμοί (0,891) και ο ανεπαρκής προσωπικός χρόνος (0,859), οι οποίες ανήκουν στον πρώτο παράγοντα και η ασέβεια από άντρες εργαζομένους (0,814) η οποία χαρακτηρίζει τον δεύτερο παράγοντα.

6.8.3 ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΠΟΥ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΑΝΑΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ

Στον πίνακα descriptive statistics υπάρχουν κάποια περιγραφικά στατιστικά, όπως οι μέσοι όροι, τις τυπικές αποκλίσεις και το πλήθος του δείγματος. Οι μέσοι όροι μας δείχνουν ότι οι γυναίκες ανταμείβονται με διοικητικές θέσεις επειδή εργάζονται σκληρά και δικαιούνται αυτή τη θέση. Υπάρχουν μικρές αποκλίσεις μεταξύ των παρατηρήσεων και του μέσου όρου. Το πλήθος του δείγματος μας είναι 60 παρατηρήσεις. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 128-133)

Στον πίνακα correlation matrix βλέπω τις συσχετίσεις που είναι πολύ ασθενείς για παραγοντική ανάλυση και δεν είναι και στατιστικά σημαντικές.

Η τιμή του KMO είναι 0,505 αλλά ο πίνακας δεν είναι μοναδιαίος (sig = 0,132) άρα τα δεδομένα δεν είναι τόσο κατάλληλα για παραγοντική ανάλυση. Οι εταιρικότητες είναι αρκετά υψηλές, καθώς πλησιάζουν τη μονάδα.

Από τον πίνακα total variance explained φαίνεται ότι έχουν δημιουργηθεί τρεις παράγοντες που εξηγούν συνολικά ποσοστό διακύμανσης 64,92%. Ισχυρές μεταβλητές που οδηγούν στην απόκτηση διοικητικών θέσεων είναι η υπεροχή των γυναικών στην ομαδική εργασία (0,827) που χαρακτηρίζει τον 2^ο παράγοντα και η ερωτική συμπεριφορά προς τα υψηλόβαθμα στελέχη (0,82) που αφορά τον 3^ο παράγοντα.

6.8.4 ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΙΑ ΤΟΝ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟ ΤΗΣ ΚΑΤΟΧΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΘΕΣΗΣ ΑΠΟ ΓΥΝΑΙΚΑ

Στον πίνακα descriptive statistics υπάρχουν κάποια περιγραφικά στατιστικά, όπως οι μέσοι όροι, τις τυπικές αποκλίσεις και το πλήθος του δείγματος. Οι μέσοι όροι μας δείχνουν ότι υπάρχει θετικός αντίκτυπος. Υπάρχουν μικρές αποκλίσεις μεταξύ των παρατηρήσεων και του μέσου όρου. Το πλήθος του δείγματος μας είναι 60 παρατηρήσεις. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 134-139)

Στον πίνακα correlation matrix βλέπω τις συσχετίσεις. Σχεδόν όλες οι συσχετίσεις των μεταβλητών μας είναι μεγαλύτερες κατά απόλυτη τιμή από το 0,4 και αυτό σημαίνει ότι μπορούμε να προχωρήσουμε την ανάλυση μας. Η ισχυρότερη συσχέτιση υπάρχει μεταξύ των μεταβλητών «θετικός αντίκτυπος στους φίλους» και «θετικός αντίκτυπος στα μέλη της οικογένειας» (0,680).

Στο δεύτερο μέρος του πίνακα γίνεται έλεγχος του αν οι συσχετίσεις είναι στατιστικά σημαντικές ή όχι. Αφού οι περισσότερες μεταβλητές μας έχουν sig < 0,05, έχουν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις.

Η τιμή του KMO είναι 0,602 και ο πίνακας είναι μοναδιαίος (sig = 0) άρα τα δεδομένα είναι κατάλληλα για παραγοντική ανάλυση. Επίσης και οι εταιρικότητες είναι αρκετά υψηλές, καθώς πλησιάζουν τη μονάδα.

Από τον πίνακα total variance explained φαίνεται ότι έχουν δημιουργηθεί δυο παράγοντες που εξηγούν συνολικά ποσοστό διακύμανσης 66,58%. Ο θετικός ή αρνητικός αντίκτυπος στους άλλους εργαζομένους (0,809 και 0,912) χαρακτηρίζει τον δεύτερο παράγοντα και ο θετικός αντίκτυπος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση αφορά τον πρώτο παράγοντα (0,878).

6.8.5 ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΙΑ ΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΟΥ ΘΕΩΡΟΥΝ ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ - MANAGERS

Στον πίνακα descriptive statistics υπάρχουν κάποια περιγραφικά στατιστικά, όπως οι μέσοι όροι, τις τυπικές αποκλίσεις και το πλήθος του δείγματος. Οι μέσοι όροι μας δείχνουν ότι οι γυναίκες προτιμούν προγράμματα που αφορούν χρηματοοικονομικά

θέματα και θέματα διαχείρισης προσωπικού. Υπάρχουν μικρές αποκλίσεις μεταξύ των παρατηρήσεων και του μέσου όρου. Το πλήθος του δείγματος μας είναι 60 παρατηρήσεις. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 140-145)

Στον πίνακα correlation matrix βλέπω τις συσχετίσεις. Σχεδόν όλες οι συσχετίσεις των μεταβλητών μας είναι μεγαλύτερες κατά απόλυτη τιμή από το 0,4 και αυτό σημαίνει ότι μπορούμε να προχωρήσουμε την ανάλυση μας. Η ισχυρότερη συσχέτιση υπάρχει μεταξύ των μεταβλητών «επίβλεψη-εποπτεία» και «προσλήψεις-προαγωγές» (0,686).

Στο δεύτερο μέρος του πίνακα γίνεται έλεγχος του αν οι συσχετίσεις είναι στατιστικά σημαντικές ή όχι. Αφού οι περισσότερες μεταβλητές μας έχουν $\text{sig} < 0,05$, έχουν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις.

Η τιμή του KMO είναι 0,594 και ο πίνακας είναι μοναδιαίος ($\text{sig} = 0$) άρα τα δεδομένα είναι κατάλληλα για παραγοντική ανάλυση. Επίσης και οι εταιρικές είναι αρκετά υψηλές, καθώς πλησιάζουν τη μονάδα.

Από τον πίνακα total variance explained φαίνεται ότι έχουν δημιουργηθεί τρεις παράγοντες που εξηγούν συνολικά ποσοστό διακύμανσης 71,05%. Η επίβλεψη (0,81) και οι προλήψεις (0,822) είναι εκπαιδευτικά προγράμματα που χαρακτηρίζουν τον πρώτο παράγοντα και τα άλλα εκπαιδευτικά προγράμματα (0,949) αφορούν τον τρίτο παράγοντα.

6.8.6 ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΜΦΑΣΗ ΠΟΥ ΔΙΝΕΙ Ο ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Στον πίνακα descriptive statistics υπάρχουν κάποια περιγραφικά στατιστικά, όπως οι μέσοι όροι, τις τυπικές αποκλίσεις και το πλήθος του δείγματος. Οι μέσοι όροι μας δείχνουν είναι σημαντική η σημασία της εκπαίδευσης και ανάπτυξης για να εξελιχθεί ο ναυτιλιακός τομέας. Υπάρχουν μικρές αποκλίσεις μεταξύ των παρατηρήσεων και του μέσου όρου. Το πλήθος του δείγματος μας είναι 60 παρατηρήσεις. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 146-151)

Στον πίνακα correlation matrix βλέπω τις συσχετίσεις, που είναι μέτρια ικανοποιητικές και τη στατιστική σημαντικότητα των συσχετίσεων.

Η τιμή του ΚΜΟ είναι 0,56 και ο πίνακας είναι μοναδιαίος ($\text{sig} = 0$) άρα τα δεδομένα είναι κατάλληλα για παραγοντική ανάλυση. Επίσης και οι εταιρικές είναι αρκετά υψηλές, καθώς πλησιάζουν τη μονάδα.

Από τον πίνακα total variance explained φαίνεται ότι έχουν δημιουργηθεί τρεις παράγοντες που εξηγούν συνολικά ποσοστό διακύμανσης 63,72%. Ισχυρές μεταβλητές βρίσκονται στο δεύτερο παράγοντα και συγκεκριμένα η έμφαση του ναυτιλιακού τομέα στις πρόσθετες παροχές (0,87) και στα χρηματικά κίνητρα (0,851). Εξίσου ισχυρή είναι η μεταβλητή που χαρακτηρίζει τον τρίτο παράγοντα και πρόκειται για την έμφαση σε άλλα χαρακτηριστικά (0,835).

6.8.7 ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΜΦΑΣΗ ΠΟΥ ΔΙΝΕΙ Ο ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Στον πίνακα descriptive statistics υπάρχουν κάποια περιγραφικά στατιστικά, όπως οι μέσοι όροι, τις τυπικές αποκλίσεις και το πλήθος του δείγματος. Οι μέσοι όροι μας δείχνουν είναι δίνονται πολλές παροχές στις γυναίκες. Υπάρχουν μικρές αποκλίσεις μεταξύ των παρατηρήσεων και του μέσου όρου. Το πλήθος του δείγματος μας είναι 60 παρατηρήσεις. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 152-157)

Στον πίνακα correlation matrix βλέπω τις συσχετίσεις, που είναι μέτρια ικανοποιητικές και τη στατιστική σημαντικότητα των συσχετίσεων.

Η τιμή του ΚΜΟ είναι 0,552 και ο πίνακας είναι μοναδιαίος ($\text{sig} = 0$) άρα τα δεδομένα είναι κατάλληλα για παραγοντική ανάλυση. Επίσης και οι εταιρικές είναι αρκετά υψηλές, καθώς πλησιάζουν τη μονάδα.

Από τον πίνακα total variance explained φαίνεται ότι έχουν δημιουργηθεί πέντε παράγοντες που εξηγούν συνολικά ποσοστό διακύμανσης 66,75%. Ισχυρές μεταβλητές βρίσκονται στο δεύτερο παράγοντα και συγκεκριμένα τα μεταφορικά έξοδα (0,812) και τα αποταμιευτικά προγράμματα (0,831). Εξίσου ισχυρή είναι η μεταβλητή που χαρακτηρίζει τον τρίτο παράγοντα και πρόκειται για το επίδομα ανατροφής τέκνων (0,92). Ο τέταρτος παράγοντας χαρακτηρίζεται ως ιατροφαρμακευτική περίθαλψη (0,833) και ο πέμπτος ως ετήσιο bonus (0,834).

6.8.8 ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Στον πίνακα descriptive statistics υπάρχουν κάποια περιγραφικά στατιστικά, όπως οι μέσοι όροι, τις τυπικές αποκλίσεις και το πλήθος του δείγματος. Οι μέσοι όροι μας δείχνουν είναι σχετικά ικανοποιημένες οι γυναίκες. Υπάρχουν μικρές αποκλίσεις μεταξύ των παρατηρήσεων και του μέσου όρου. Το πλήθος του δείγματος μας είναι 60 παρατηρήσεις. (βλ. Παράρτημα 2, Διάγραμμα 158-163) Στον πίνακα correlation matrix βλέπω ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και επαγγελματικής ασφάλειας (0,496) και είναι στατιστικά σημαντική ($sig = 0$).

Η τιμή του KMO είναι 0,441 και ο πίνακας είναι μοναδιαίος ($sig = 0,001$) άρα τα δεδομένα είναι κατάλληλα για παραγοντική ανάλυση. Επίσης και οι εταιρικές είναι αρκετά υψηλές, καθώς πλησιάζουν τη μονάδα.

Από τον πίνακα total variance explained φαίνεται ότι έχουν δημιουργηθεί δυο παράγοντες που εξηγούν συνολικά ποσοστό διακύμανσης 83,48%. Η εργασιακή ασφάλεια (0,842) και η εργασιακή ικανοποίηση (0,86) συνθέτουν τον πρώτο παράγοντα. Οι προϋποθέσεις ανέλιξης συνθέτουν τον δεύτερο παράγοντα (0,974).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

7.1. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Τα κύρια συμπεράσματα που προκύπτουν από την έρευνα επιβεβαιώνουν απόλυτα τις ερευνητικές υποθέσεις. Πιο αναλυτικά, συνοψίζονται τα εξής:

- Οι γυναίκες επιχειρηματίες στη ναυτιλία έχουν κυρίως ηλικία μεταξύ 31-40 ετών.
- Δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαίδευση τους για να μπορούν να ανταποκρίνονται στις συνεχείς εξελίξεις του ναυτιλιακού τομέα και να παραμένουν ανταγωνιστικές.
- Σχετικά με την οικογενειακή τους κατάσταση, το 50% των γυναικών είναι ανύπανδρες χωρίς παιδιά, επιβεβαιώνοντας το γεγονός ότι είναι πολύ δύσκολο να συνδυαστούν η επαγγελματική καριέρα και η οικογενειακή αφοσίωση.
- Η διάρκεια παραμονής σε ένα εργασιακό περιβάλλον ή σε ένα συγκεκριμένο τμήμα συνδέεται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση.
- Οι γυναίκες έχουν έρθει αντιμέτωπες με φαινόμενα άνισης μεταχείρισης στο εργασιακό τους περιβάλλον.

- Οι ναυτιλιακές εταιρείες οργανώνουν προσπάθειες για να αντιμετωπιστούν οι όποιες φυλετικές διακρίσεις, οι οποίες κρίνονται σε σημαντικό βαθμό αποτελεσματικές.
- Δεν υπάρχει μεγάλος βαθμός διάχυσης των εταιρικών πολιτικών σε όλους τους εργαζομένους γεγονός που οφείλεται κυρίως στην αδιαφορία της διοίκησης (41,82%)
- Οι γυναίκες που κατέχουν διευθυντικές θέσεις αντιμετωπίζουν πολλές δυσκολίες με κυριότερο τον χρονικό περιορισμό. Έτσι οξύνεται η σύγκρουση των ρόλων και οι γυναίκες σε διευθυντικά καθήκοντα καλούνται συχνά να αποφασίσουν μεταξύ καριέρας και οικογένειας.
- Κατά μέσο όρο οι γυναίκες έχουν ιεραρχική ανέλιξη λόγω της επίμονης και αξιόλογης εργασίας τους.
- Οι γυναίκες για να καταφέρουν να αποκτήσουν την διοικητική θέση ή τη θέση ευθύνης στο τμήμα που εργάζονται ακολούθησαν κάποια στρατηγική, όπως δηλώνει το 57,5% που βασίστηκε κυρίως στη συνέπεια και την αποτελεσματικότητα στα εργασιακά τους καθήκοντα (54,17%).
- Ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει πολύ θετικό αντίκτυπο στους φίλους της, την οικογένεια της και τους άλλους εργαζόμενους στον τομέα εργασίας της.

- Οι γυναίκες αισθάνονται άνετα με την εφαρμογή πολιτικών και προγραμμάτων που αποσκοπούν στην εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου αλλά δεν είναι επαρκώς ενημερωμένες για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στο χώρο της εργασίας τους.
- Ο ναυτιλιακός τομέας κατά μέσο δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαίδευση και ανάπτυξη, στα χρηματικά κίνητρα, στις προδιαγραφές εργασίας και στα συστήματα αξιολόγησης.
- Η γνώση, τα οικονομικά προσόντα και τα εποπτικά προσόντα είναι απαραίτητα για να μπορέσει ένας εργαζόμενος να ενταχθεί ομαλά και αποτελεσματικά στον ναυτιλιακό τομέα.
- Είναι σημαντικό για κάθε εργαζόμενο να νιώθει ότι υπάρχει η αίσθηση της ισότητας και του δικαίου στο περιβάλλον που απασχολείται.
- Ο χρόνος παραμονής στο εργασιακό περιβάλλον συσχετίζεται θετικά με την γνώση της κοινοποίησης ή μη των πολιτικών και των προγραμμάτων που δρουν κατασταλτικά στις διάφορες μορφές διακρίσεων.
- Η ενημέρωση για ζητήματα μισθολογικών διακρίσεων στο χώρο εργασίας συσχετίζεται θετικά με την αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων.
- Η εργασιακή εξέλιξη σχετίζεται θετικά με την ηλικία, την εργασιακή ασφάλεια και την εργασιακή ικανοποίηση.

Πιο αναλυτικά, αποδεικνύεται ότι η γυναικεία επιχειρηματικότητα έχει κάνει μεγάλα βήματα σε σχέση με το παρελθόν. Πλέον αναγνωρίζεται η αξία τους περισσότερο από παλιά και υπάρχει μια σχετική επαγγελματική εξέλιξη στην ιεραρχία. Η αλήθεια είναι ότι ο ναυτιλιακός χώρος είναι αρκετά ανδροκρατούμενος και οι γυναίκες αντιμετωπίζονται με επιφύλαξη. Αλλά η οργανωμένη και συστηματική δουλειά τους αναγνωρίζονται. Όταν οι ανώτεροι αντιλαμβάνονται ότι οι γυναίκες εργαζόμενες είναι παραγωγικές και αποτελεσματικές, αλλάζουν στάση απέναντι τους και τις επιβραβεύουν. Το σίγουρο είναι συνεπώς ότι για να μπορούν να είναι επιτυχημένες οι γυναίκες σε ανάλογους επαγγελματικούς χώρους πρέπει να βρίσκουν τρόπους επικοινωνίας με τους πελάτες και τους συναδέλφους τους ώστε να καταφέρνουν να αποδεικνύουν την αξία τους. Το μυστικό της επιτυχίας είναι συνεπώς η «σωστή δουλειά» και η επιμονή.

Αδιαμφισβήτητα, μια γυναίκα εργαζόμενη για να πείσει στον επαγγελματικό τομέα, πρέπει πάνω από όλα να γνωρίζει σωστά το αντικείμενο της ενασχόλησης της. παράλληλα πρέπει να εκπέμπει μια σιγουριά ότι μπορεί να διεκπεραιώσει τις υπευθυνότητες που της αναθέτουν. Όσο είναι βοηθητική και συμβάλλει στην άριστη κατανομή των εργασιών, θα έχει πιο άμεσα θετικές επιπτώσεις στην θέση εργασίας της. Η προθυμία και η συνεχής εξυπηρέτηση, οι γνώσεις, η αυτοοργάνωση και η συστηματική οργάνωση της δουλειάς αποτελούν προσόντα που ανταμείβουν τις γυναίκες και τις οδηγούν πιο άμεσα στην επαγγελματική καταξίωση.

Γενικά, οι γυναίκες μπορούν να αποκτήσουν διοικητικές θέσεις στο ναυτιλιακό τομέα και θα καταφέρουν να συνδυάσουν προσωπική και επαγγελματική ζωή. Ίσως βέβαια είναι πολύ πιο εύκολο για κείνες αν δώσουν προτεραιότητα ή στη δουλειά ή στην οικογένεια, γιατί δεν θα έχουν να αντιμετωπίσουν το έντονο δίλημμα της σύγκρουσης των ρόλων οικογένεια – εργασία. Αλλά η κάθε προσωπικότητα αναγνωρίζοντας τις επιθυμίες της μπορεί να κατασταλάξει σε αυτό που την ολοκληρώνει περισσότερο είτε

αυτό είναι ολοκληρωτική αφοσίωση στη δουλειά είτε στην οικογένεια είτε συνδυασμός και των δυο.

Αναλογιζόμενοι τις γυναικείες οργανώσεις που έχουν αναπτυχθεί και την συνεχή ένταξη των γυναικών στον επαγγελματικό στίβο, υπάρχουν πολλές προοπτικές για τις γυναίκες και θα πρέπει να ενθαρρύνονται οι γυναίκες ώστε να στραφούν στον ναυτιλιακό τομέα.

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

7.2. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ

Μετά την πραγματοποίηση της παρούσας εργασίας, θα μπορούσε να γίνει συγκριτική αξιολόγηση των ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες εργαζόμενες στο ναυτιλιακό τομέα στην Ελλάδα και στο εξωτερικό, ώστε να υπάρχει μια πιο πλήρης παγκόσμια εικόνα. Επίσης με δεδομένα τα υπάρχοντα στοιχεία μπορεί να γίνει σύγκριση με αντίστοιχα αποτελέσματα ανδρών εργαζομένων σε ναυτιλιακές θέσεις εργασίας ώστε να εξεταστεί αν υπάρχει διαφορά στις απαντήσεις ανάλογα με το φύλο. Τέλος τα ευρήματα θα μπορούσαν να συσχετιστούν με το θέμα της σύγκρουσης των ρόλων ώστε να διερευνηθεί πώς επιδρά ο ρόλος της οικογένειας στο ρόλο της γυναίκας εργαζόμενης και το αντίστροφο.

7.3. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

- Δυσκολίες στην συλλογή των ερωτηματολογίων
- Λόγω θέματος (sex) δυσκολίες στην αλήθεια
- Μικρό δείγμα

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Arvanitis, S.E, Stamatopoulos, T.V., Thalassinos, E.I, (2011), Gender wage gap: Evidence from the hellenic maritime sector 1995 – 2002, European Research Studies, Volume XIV, Issue (1)
- Baker & McKenzie, (2009), Worldwide Guide to Termination, Employment Discrimination, and Workplace Harassment Laws
- Church R., «Επιχειρηματική δράση και διοίκηση επιχειρήσεων» στο συλλογικό έργο των Aldcroft Derek και Ville Simon, Η Ευρωπαϊκή Οικονομία 1750-1914 Θεματική προσέγγιση, μτφρ. Σταματάκης Ν., εκδόσεις Αλεξάνδρεια, Αθήνα 2005
- Equality and Human Rights Commission, (2009), Financial Services Inquiry, Sex discrimination and gender pay gap report of the Equality and Human Rights Commission, Metcalf and Rolfe, pp. 46–7.
- Green, T, (2003), Discrimination in Workplace Dynamics: Toward a Structural Account of Disparate Treatment Theory, Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review, Vol. 38
- International labour Office, (2008), ILO strategy on promoting women's entrepreneurship development, Fourth Item Agenda, GB.301/ESP/4
- International Labour Organization,(2012), Global Employment Trends for Women, Geneva
- Maryland Commission for Women (2008), Sex Discrimination in Employment, The Women's Law Center Inc.
- Popescu, C, Varsami A- E, The place of Women in a Men's World from a Maritime University Perspective, Mathematics and Humanities Department, Navigation Department, Costanta Maritime University, Romania
- The National Partnership for Women & Families, (2004), Women at work: Looking behind the numbers 40 years after the civil rights act of 1964, Washington
- Theotokas, I, (2007), On top of world shipping: Greek shipping companies' organization and management, Research in Transportation Economics, Volume 21, 63 -93
- Tsakoglou, P, Cholezas, I, (2005), Education and Inequity in Greece, IZA DP No. 1582

- Welle, B, Heilman, M, Formal and Informal Discrimination Against Women at Work the Role of Gender Stereotypes, Harvard University, New York University.
- Αλιπράντη – Μαράτου, Λ, (2008), Παλαιά και Νέα Επαγγέλματα, Μια προσέγγιση από την πλευρά του φύλου, ΚΕΘΙ, Γ' ΚΠΣ, ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ, Άξονας 4, Μέτρο 4.1, Ενέργεια 4.1.1, Κατηγορίας Πράξης 4.1.1.α: «Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων».
- Αμίτσης,Γ, Δήμου,Ε, Μολιώτη, Α, Προφύρη, Ι, (2008), Σειρά Αξιολόγησης και Παρακολούθησης Δράσεων και Πολιτικών για την Βελτίωση της Πρόσβασης των Γυναικών στην Αγορά Εργασίας μέσω Εκπαιδευτικής Προετοιμασίας, Γ' ΚΠΣ, ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ, Άξονας 4, Μέτρο 4.1 Ενέργεια 4.1.1, Κατηγορία Πράξης 4.1.1.ε: Παρατηρητήριο Παρακολούθησης και Αξιολόγησης Δράσεων της Εκπαιδευτικής Πολιτικής για Ισότητα (Παρατηρητήριο για την Ισότητα στην Εκπαίδευση,ΠΠΕ)
- Αρβανίτης, Σ, (2002), Μισθοί και χάσμα αμοιβών ανδρών – γυναικών στην ελληνική ναυτιλία, Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Πειραιώς.
- Βασιλειάδης, Κ, (2008), Επιχειρηματικότητα: Αρχικές Προσεγγίσεις http://www.entre.gr/wp-content/uploads/2008/02/entrepreneurship_dp_1.pdf
- Γαγανάκης Κ. ,Κοινωνική και Οικονομική Ιστορία της Ευρώπης, ΕΑΠ, Πάτρα 1999
- Δρακόπουλος,Σ, Θεοδοσίου, Ι (2006), Διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας: μια θεωρητική και βιβλιογραφική επισκόπηση, Πανεπιστήμιο Αθηνών, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
- Ελληνική Στατιστική Αρχή, Δελτίο Τύπου, «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Μάρτιος 2012», Πειραιάς, 7 Ιουνίου 2012
- ΕΝΟΤΗΤΑ ΙΙΙ: Ισότητα ευκαιριών στην κοινωνική και επαγγελματική ζωή γυναικεία επιχειρηματικότητα, Εκπαιδευτικό Υλικό 2^{ΗΣ} εβδομάδας
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2011), Καταπολέμηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Λουξεμβούργο
- Θεοτοκάς, Ι, 2000 – 2001, Εισαγωγή στις Ναυτιλιακές Σπουδές, Πανεπιστημιακές Σημειώσεις, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τμήμα Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών.

- Καζα, Β, (2004), Η θέση της γυναίκας στις ελληνικές ναυτιλιακές επιχειρήσεις, Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τμήμα Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών.
- ΚΕΘΙ, 2008, Αξιολόγηση των αναπτυξιακών πρωτοβουλιών που υποστηρίζουν τις γυναίκες στη συμμετοχή τους στην τοπική ανάπτυξη
- Κουτσαβάκη, Α, Διαχωρισμοί και Ανισότητες με βάση το φύλο στην ελληνική αγορά εργασίας, ΙΖ' Εκπαιδευτική Σειρά
- Μαράκη, Ε, Η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας. Τα αίτια για την υποεκπροσώπηση της στα ανώτερα ιεραρχικά επίπεδα, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων.
- Ντερμανάκης, Ν, (2004), Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα, ΚΕΘΙ, Στατιστικό Δελτίο 1^ο
- Στρατηγάκη, Μ, (2008), Πολιτικές ισότητας των φύλων: Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές πρακτικές, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα.
- Σωτηριάδου, Α,(2005), Ευκαιρίες και Ανισότητες στην επιλογή επαγγέλματος κατά φύλο. Η εφαρμογή της απασχόλησης των γυναικών στα ΜΜΕ- Τηλεόραση, Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής.
- Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Γενική Γραμματεία Ισότητας, Εθνικό Πρόγραμμα για την ουσιαστική ισότητα των δύο φύλων, 2010 – 2013
- Χρήστος Μπούρας, Επιχειρηματικότητα: Μία ιστορική προσέγγιση σε μία αντικοινωνική δραστηριότητα, <http://christosb.blogspot.gr/2007/05/blog-post.html>

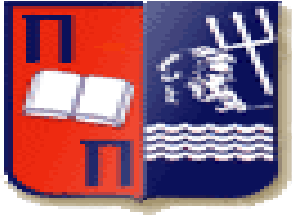
Ιστοσελίδες:

- <http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%B7%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1>
- <http://www.espa.gr/el/Pages/staticWhatIsESPA.aspx>
- <http://www.espa.gr/el/Pages/staticNewProgrammaticPeriod.aspx>
- http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_if_s/data/main_tables
- <http://www.nee.gr/default.asp?t=GreekShipping>
- <http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A6%CE%B5%CE%BC%CE%B9%CE%BD%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82>
- http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10940_el.htm
- http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_195445/lang--en/index.htm
- <http://www.thefylis.uoa.gr/fylopedia/index.php/%CE%A6%CF%8D%CE%BB%CE%BF%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1>
- <http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CF%80%CE%B9%CF%84%CF%81%CE%BF%CF%80%CE%AE%CE%B5%CE%BE%CE%AC%CE%BB%CE%B5%CE%B9%CF%88%CE%B7%CF%82%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CF%81%CE%AF%CF%83%CE%B5%CF%89%CE%BD%CE%BA%CE%B1%CF%84%CE%AC%CE%B3%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%B9%CE%BA%CF%8E%CE%BD>
- <http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%9F%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CF%85%CE%BC%CE%B5%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CE%94%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CE%AE%CF%81%CF%85%CE%BE%CE%B7%CE%B3%CE%B9%CE%B1%CF%84%CE%B1%CE%91%CE%BD%CE%B8%CF%81%CF%8E%CF%80%CE%B9%CE%BD%CE%B1%CE%94%CE%B9%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CF%8E%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B1>

- <http://www.isotita.gr/index.php/docs/c37>
- <http://www.isotita.gr/index.php/docs/165>
- <http://eurlex.europa.eu/el/treaties/dat/32007X1214/hm/C2007303EL.01000101.htm>
- <http://www.isotita.gr>
- <http://www.ethnos.gr/entheta.asp?catid=23324&subid=2&pubid=11822977>
- <http://www.isotita.gr/index.php/docs/c99>
- <http://wista.net/index.php?id=254>
- <http://www.wista.net>
- <http://wista.net/index.php?id=8>
- <http://users.otenet.gr/~wista-gr/about.htm>
- http://www.imo.org/blast/mainframe.asp?topic_id=406&doc_id=1082

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 – ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗΝ
ΝΑΥΤΙΛΙΑ**

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

« Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην ναυτιλία »

Το παρόν ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε στο πλαίσιο εκπόνησης διπλωματικής εργασίας του Μεταπτυχιακού Προγράμματος στη Ναυτιλία του Πανεπιστημίου Πειραιώς.

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνήσει, αν υπάρχουν μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου στον κατεξοχήν ανδροκρατούμενο χώρο της ναυτιλίας.

Οι απαντήσεις που θα δώσετε είναι ανώνυμες και απολύτως εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας. Ο χρόνος που θα αφιερώσετε δε θα ξεπεράσει τα 10 λεπτά.

Σας ευχαριστώ πολύ,

Με εκτίμηση,

Τραχανά Καλλιόπη

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια του τμήματος Ναυτιλιακών Σπουδών του Πανεπιστημίου Πειραιώς

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Ναυτιλιακός Τομέας/Τμήμα: _____

(Α). ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

1. Θέση Εργασίας

--

2. Ηλικία

Κάτω από 30

31-40

41-50

Πάνω από 51

3. Εθνικότητα

Ευρωπαίος Μη-Ευρωπαίος

4. Μορφωτικό Επίπεδο

Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ)

Τεχνολογική Εκπαίδευση (ΤΕΙ)

Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση (ΑΕΙ)

Μεταπτυχιακή Εκπαίδευση (Msc)

Διδακτορική Διατριβή (PhD)

5. Οικογενειακή Κατάσταση

Άγαμη χωρίς παιδιά	<input type="checkbox"/>
Άγαμη με παιδιά	<input type="checkbox"/>
Παντρεμένη χωρίς παιδιά	<input type="checkbox"/>
Παντρεμένη με παιδιά	<input type="checkbox"/>
Διαζευγμένη χωρίς παιδιά	<input type="checkbox"/>
Διαζευγμένη με παιδιά	<input type="checkbox"/>

6. Πόσο καιρό εργάζεστε σε αυτόν τον τομέα/τμήμα;

Λιγότερο από 5 χρόνια	<input type="checkbox"/>
6- 10 χρόνια	<input type="checkbox"/>
11-15 χρόνια	<input type="checkbox"/>
16-20 χρόνια	<input type="checkbox"/>
Περισσότερο από 21 χρόνια	<input type="checkbox"/>

(B). ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΠΕΡΙ ΦΥΛΕΤΙΚΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

1. Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας φυλετικές ή άλλου είδους διακρίσεις;

ΤΥΠΟΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Δ.Γ/Δ.Α
Φύλο (Άνδρας-Γυναίκα)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Εθνικότητα (Ευρωπαίος-Μη Ευρωπαίος)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Σεξουαλική Ιδιαιτερότητα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Α.Μ.Ε.Α –Άτομα με ειδικές ανάγκες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Άλλο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(Γ). ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ

1. Οι προσπάθειες που γίνονται για να αντιμετωπιστούν φυλετικές ανισότητες και οι διακρίσεις έχουν θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο σε εσάς σε ότι αφορά:

	ΘΕΤΙΚΗ	ΑΡΝΗΤΙΚΗ	Δ.Γ/Δ.Α
Την παραγωγικότητα του προσωπικού	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Τις σχέσεις των δύο φύλων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Την κατανόηση μεταξύ των εργαζομένων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Τις εντάσεις και διαμάχες μεταξύ των εργαζομένων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Τα οικονομικά αποτελέσματα τομέα/τμήματος	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(Δ). ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ

1. Γνωρίζεται εάν έχουν κοινοποιηθεί στον τομέα/τμήμα σας όλες οι πολιτικές και τα προγράμματα με σκοπό τον τερματισμό των διακρίσεων λόγω φύλου ή άλλων τύπου διακρίσεων σε όλους τους εργαζομένους στο τομέα εργασίας σας;

ΝΑΙ ΟΧΙ

1.2 Εάν ΝΑΙ, παρακαλώ απαντήστε την ερώτηση 1.2.1.

1.2.1. Πως αυτό έχει επιτευχθεί; (Παρακαλώ αριθμήστε από το 1=Λίγο Σημαντικό, 2=Σημαντικό, 3=Αρκετά Σημαντικό, 4=Πολύ Σημαντικό)

Με υπηρεσιακές συνεδριάσεις	Choose an item.
Με συναντήσεις γυναικών σε επίπεδο τομέα/τμήματος	Choose an item.
Με ενημερωτικά δελτία/ εγκύκλιοι/ υπομνήματα	Choose an item.
Με σεμινάρια με συμμετοχή ανδρών και γυναικών	Choose an item.
Με σεμινάρια με μόνο γυναικεία συμμετοχή	Choose an item.
Με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (e-mails)	Choose an item.
Με άλλο τρόπο	Choose an item.

Παρακαλώ συνεχίστε στη ερώτηση 1.2.2

1.2.2. Εάν δεν είναι σε γραπτή μορφή εντολής από την ανώτερη διοίκηση, ποιος κατά την γνώμη σας υποστηρίζει αυτή την εξέλιξη; (Παρακαλώ αριθμήστε από το 1=Λίγο Σημαντικό, 2=Σημαντικό, 3=Αρκετά Σημαντικό, 4=Πολύ Σημαντικό)

Τα μεσαία στελέχη	Choose an item.
Η ανώτερη διοίκηση	Choose an item.
Το προσωπικό από το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού	Choose an item.
Οι ενώσεις εργαζομένων/συνδικάτα	Choose an item.
Οι κυβερνητικοί εκπρόσωποι	Choose an item.
Άλλοι παράγοντες	Choose an item.

1.3. Εάν ΟΧΙ, γιατί πιστεύετε πως συμβαίνει αυτό;

Αδιαφορία διοίκησης	Choose an item.
Αδιαφορία εργαζομένων	Choose an item.
Μη αναπτυγμένες πολιτικές	Choose an item.
Σιωπηλή εφαρμογή δράσεων κατά των διακρίσεων λόγω φύλου	Choose an item.
Φόβος για την δυσαρέσκεια των αντρών	Choose an item.
Αποφυγή πίεσης από άλλες ομάδες	Choose an item.

(Ε). ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ: ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ/ΤΑΣΕΙΣ

1. Ποιες δυσκολίες, κατά την γνώμη σας, αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που κατέχουν διευθυντικές θέσεις; (Παρακαλώ αριθμήστε από το 1=Λίγο Σημαντικό, 2=Σημαντικό, 3=Αρκετά Σημαντικό, 4=Πολύ Σημαντικό)

Χρονικοί περιορισμοί (συνδυασμός εργασίας και υποχρεώσεις νοικοκυριού)	Choose an item.
Ανεπαρκής προσωπικός χρόνος	Choose an item.
Ασέβεια από άνδρες εργαζόμενους	Choose an item.
Ασέβεια από γυναίκες εργαζόμενες	Choose an item.
Λιγοστές ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη	Choose an item.
Άλλες	Choose an item.
Καμία	Choose an item.

2. Γιατί κατά την γνώμη σας, οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις εργασίας; (Παρακαλώ αριθμήστε από το 1=Λίγο Σημαντικό, 2=Σημαντικό, 3=Αρκετά Σημαντικό, 4=Πολύ Σημαντικό)

Εργάζονται σκληρά και αξίζουν τη διοικητική θέση	Choose an item.
Είναι φορείς θετικής δράσης	Choose an item.
Είναι ευαίσθητες και δείχνουν κατανόηση	Choose an item.
Είναι καλύτερες στην ομαδική εργασία	Choose an item.
Φλερτάρουν (ή έχουν σεξουαλικές σχέσεις) με υψηλόβαθμα στελέχη	Choose an item.
Άλλο	Choose an item.

3. Αν κατέχετε κάποια υπεύθυνη θέση στον τομέα/τμήμα, σε ποια ηλικία την αποκτήσατε;

20-30	<input type="checkbox"/>
31-40	<input type="checkbox"/>
41-50	<input type="checkbox"/>
>51	<input type="checkbox"/>

4. Χρησιμοποιήσατε κάποιο είδος στρατηγικής ώστε να αποκτήσετε την παραπάνω υπεύθυνη θέση;

ΝΑΙ	ΟΧΙ	Δ.Γ/Δ.Α
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Εάν ΝΑΙ, αναφέρετε τι κατά την γνώμη σας θεωρήθηκε το σημαντικότερο στοιχείο από τα παρακάτω.

Συνέπεια & Αποτελεσματικότητα	<input type="checkbox"/>
Δημόσιες σχέσεις	<input type="checkbox"/>
Εξειδικευμένες γνώσεις	<input type="checkbox"/>
Συνδυασμός των παραπάνω	<input type="checkbox"/>
Κανένα από τα παραπάνω	<input type="checkbox"/>

6. Πιστεύετε ότι ο ρόλος σας, σαν γυναίκα σε υπεύθυνη θέση έχει θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο σε άλλους εργαζόμενους στον τομέα της εργασίας σας;

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Δ.Γ/Δ.Α
Θετικό	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αρνητικό	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο στα μέλη της οικογένειας της;

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Δ.Γ/Δ.Α
Θετικό	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αρνητικό	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο στους φίλους της;

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Δ.Γ/Δ.Α
Θετικό	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αρνητικό	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(ΣΤ). ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

1. Έχετε παρακολουθήσει εκπαιδευτικά προγράμματα ή σεμινάρια που σχετίζονται με γυναίκες μάνατζερς; Ποια είδη τέτοιων προγραμμάτων θεωρείται ως τα πλέον σημαντικά; (Παρακαλώ αριθμήστε από το 1=Λίγο Σημαντικό, 2=Σημαντικό, 3=Αρκετά Σημαντικό, 4=Πολύ Σημαντικό)

Κατάρτιση σε θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού	Choose an item.
Προγράμματα που αφορούν θέματα ισότητας των δύο φύλων	Choose an item.
Επίλυση συγκρούσεων και διαμεσολάβησης	Choose an item.
Επίβλεψη/Εποπτεία	Choose an item.
Προσλήψεις/Προαγωγές	Choose an item.
Προγράμματα που αφορούν χρηματοοικονομικά θέματα	Choose an item.
Άλλο	Choose an item.

2. Ως γυναίκα αισθάνεστε άνετα με την εφαρμογή πολιτικών και προγραμμάτων που αποσκοπούν στην εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου;

ΝΑΙ	ΟΧΙ	Δ.Γ/Δ.Α
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Ως γυναίκα αισθάνεστε επαρκώς ενημερωμένη για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στο χώρο της εργασίας σας;

ΝΑΙ	ΟΧΙ	Δ.Γ/Δ.Α
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Έχετε ποτέ αντιμετωπίσει διακρίσεις λόγω φύλου στον χώρο της εργασίας σας;

ΝΑΙ	ΟΧΙ	Δ.Γ/Δ.Α
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Εάν απαντήσετε ΝΑΙ στην ερώτηση 4, είστε ευχαριστημένες με τον τρόπο που επιλύθηκε το θέμα;

ΝΑΙ	ΟΧΙ	Δ.Γ/Δ.Α
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Είστε ενημερωμένες με το τι χρειάζεται να κάνετε εάν υποπέσετε σε οποιαδήποτε διάκριση επειδή είστε γυναίκα;

ΝΑΙ	ΟΧΙ	Δ.Γ/Δ.Α
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Πιστεύετε ότι μπορείτε να διαχειριστείτε διαφορετικά το χώρο της εργασίας σας σε σχέση με τους άνδρες εργαζομένους σε περίπτωση διάκρισης;

ΝΑΙ	ΟΧΙ	Δ.Γ/Δ.Α
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τιμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή;
(Παρακαλώ αριθμήστε από το 1=Λίγο Σημαντικό, 2=Σημαντικό, 3=Αρκετά Σημαντικό, 4=Πολύ Σημαντικό)

Εκπαίδευση και ανάπτυξη	Choose an item.
Προδιαγραφές εργασίας	Choose an item.
Συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης	Choose an item.
Μέθοδοι επιλογής διαφορών	Choose an item.
Συστήματα προώθησης στελεχών	Choose an item.
Πρόσθετες παροχές	Choose an item.
Χρηματικά κίνητρα	Choose an item.
Άλλο	Choose an item.

9. Ποιες από τις παρακάτω παροχές προβλέπονται για εσάς;

ΤΥΠΟΣ ΠΑΡΟΧΗΣ	ΝΑΙ
Σύνταξη	<input type="checkbox"/>
Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη	<input type="checkbox"/>
Επίδομα στέγασης	<input type="checkbox"/>
Μεταφορικά έξοδα	<input type="checkbox"/>
Επίδομα αδειάς	<input type="checkbox"/>
Επίδομα ασθένειας	<input type="checkbox"/>
Ασφαλιστική κάλυψη	<input type="checkbox"/>
Επίδομα τέκνων	<input type="checkbox"/>
Ετήσιο bonus	<input type="checkbox"/>
Αποταμιευτικά προγράμματα	<input type="checkbox"/>
Επίδομα εγκυμοσύνης	<input type="checkbox"/>
Επίδομα ανατροφής τέκνων	<input type="checkbox"/>

10. Νιώθετε ασφαλείς για την θέση που κατέχετε στον τομέα της εργασίας σας;

ΝΑΙ	ΟΧΙ	Δ.Γ/Δ.Α
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Νιώθετε ότι υπάρχουν προϋποθέσεις ανέλιξης σας στην διοικητική ιεραρχία στην οποία υπηρετείτε;

ΝΑΙ	ΟΧΙ	Δ.Γ/Δ.Α
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Είστε ικανοποιημένες από την θέση εργασίας που κατέχετε τώρα;

ΝΑΙ	ΟΧΙ	Δ.Γ/Δ.Α
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

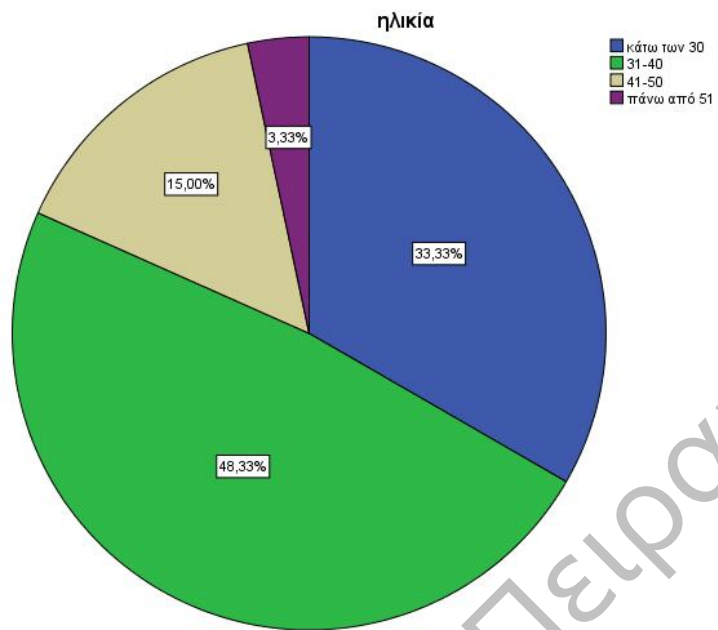
13. Ποια είδη δεξιοτήτων θεωρήθηκαν σημαντικά στις νέες προσλήψεις εργαζομένων τα τελευταία πέντε χρόνια στον τομέα της εργασίας σας:

(Παρακαλώ απαντήστε χωριστά για ευρωπαίους και μη-ευρωπαίους και ξεχωριστά για άνδρες και γυναίκες και ιεραρχήστε τις κατηγορίες των δεξιοτήτων από το 1-5)

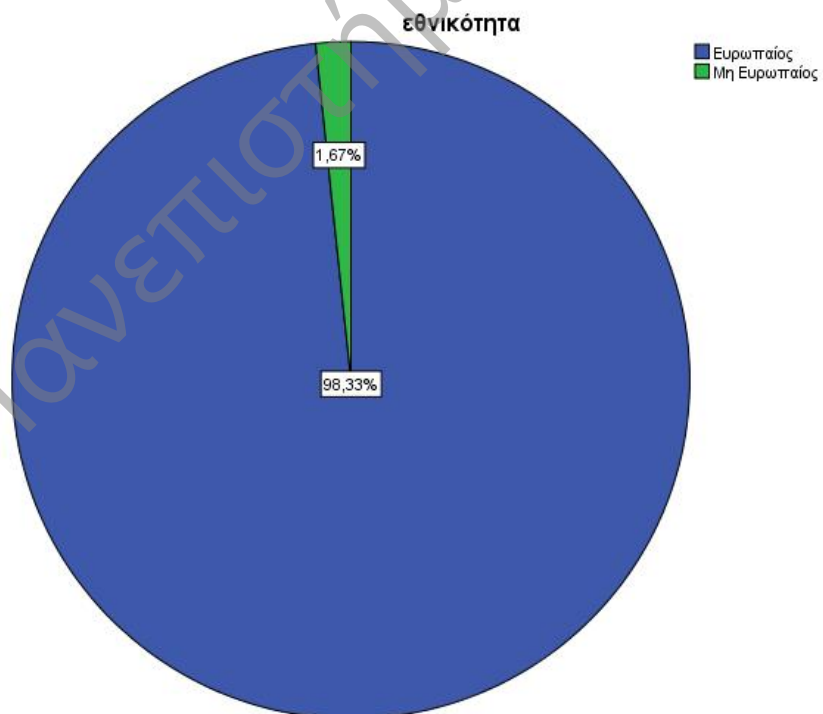
ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ	ΕΥΡΩΠΑΙΟΣ		ΜΗ-ΕΥΡΩΠΑΙΟΣ	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Ηγετικές	Choose an item.	Choose an item.	Choose an item.	Choose an item.
Εποπτικές	Choose an item.	Choose an item.	Choose an item.	Choose an item.
Διευθυντικές	Choose an item.	Choose an item.	Choose an item.	Choose an item.
Οικονομικές	Choose an item.	Choose an item.	Choose an item.	Choose an item.
Γνώσεων	Choose an item.	Choose an item.	Choose an item.	Choose an item.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ!

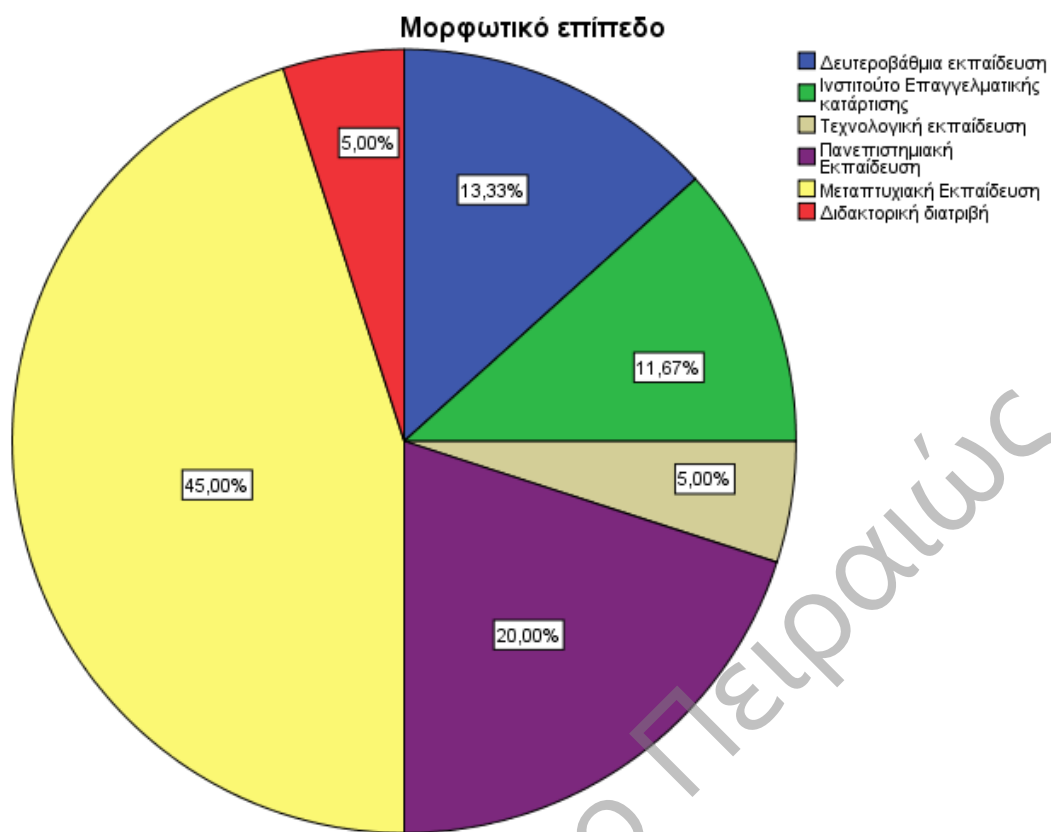
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 - ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ



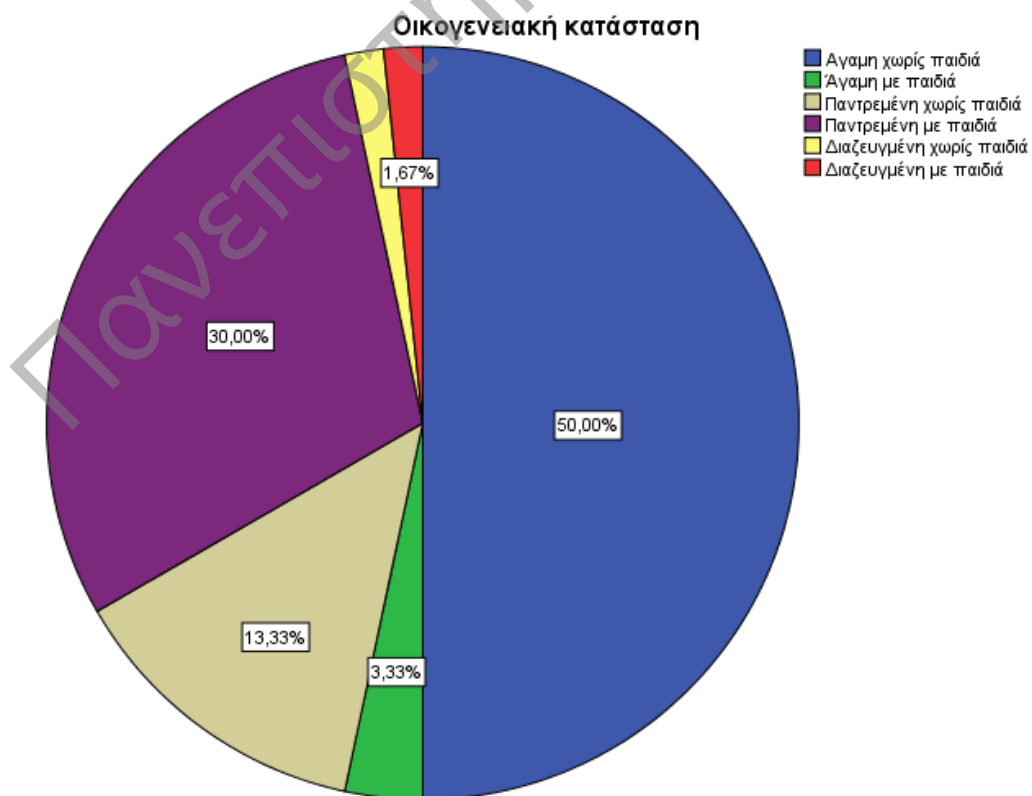
Διάγραμμα 1



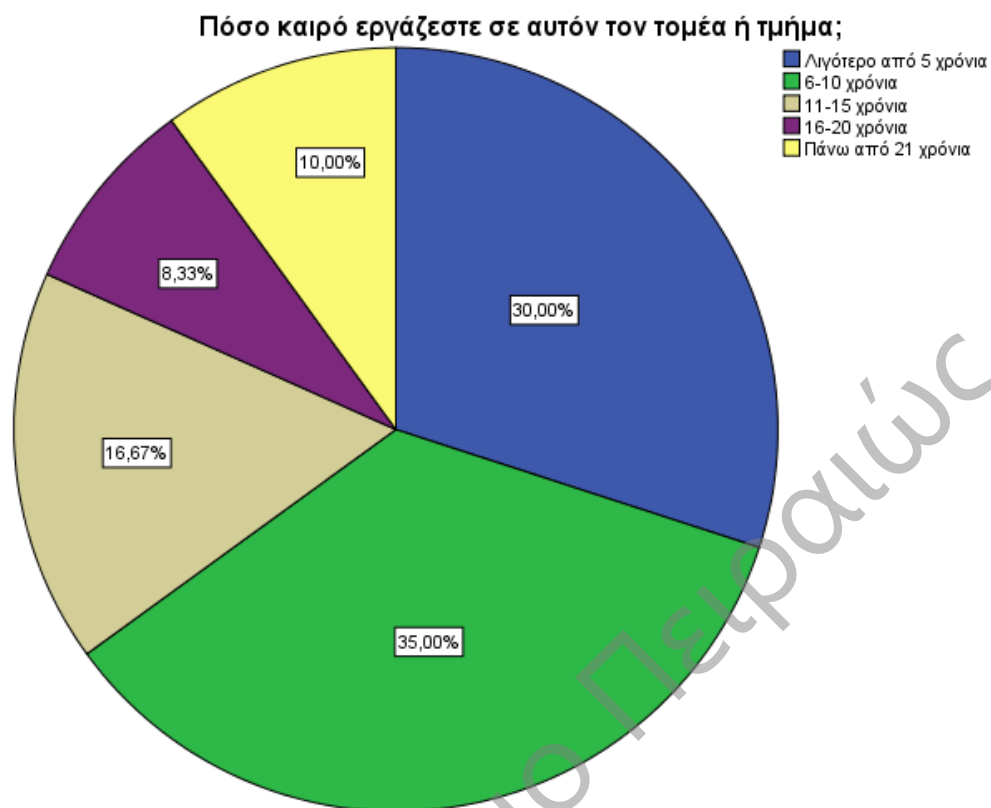
Διάγραμμα 2



Διάγραμμα 3

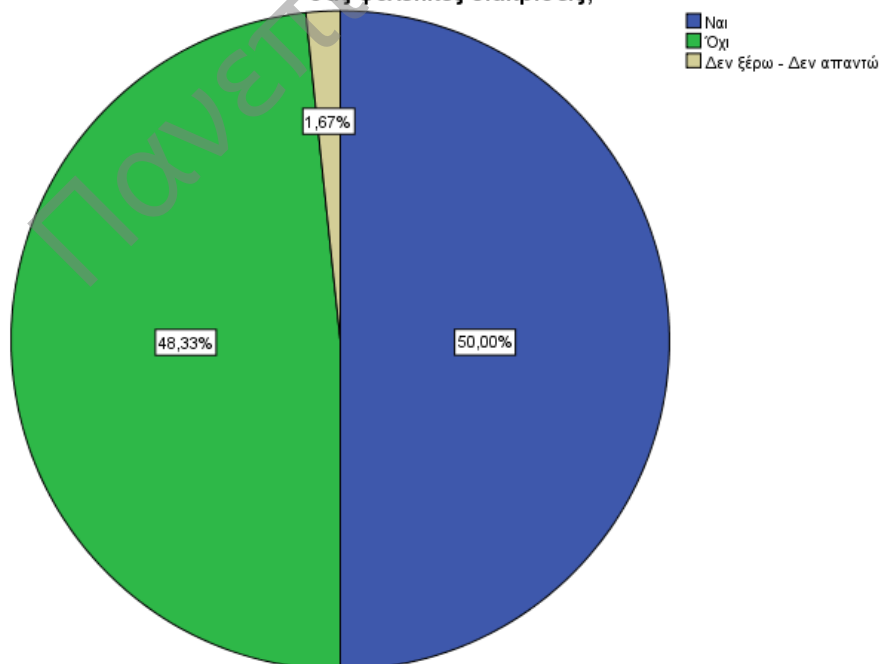


Διάγραμμα 4



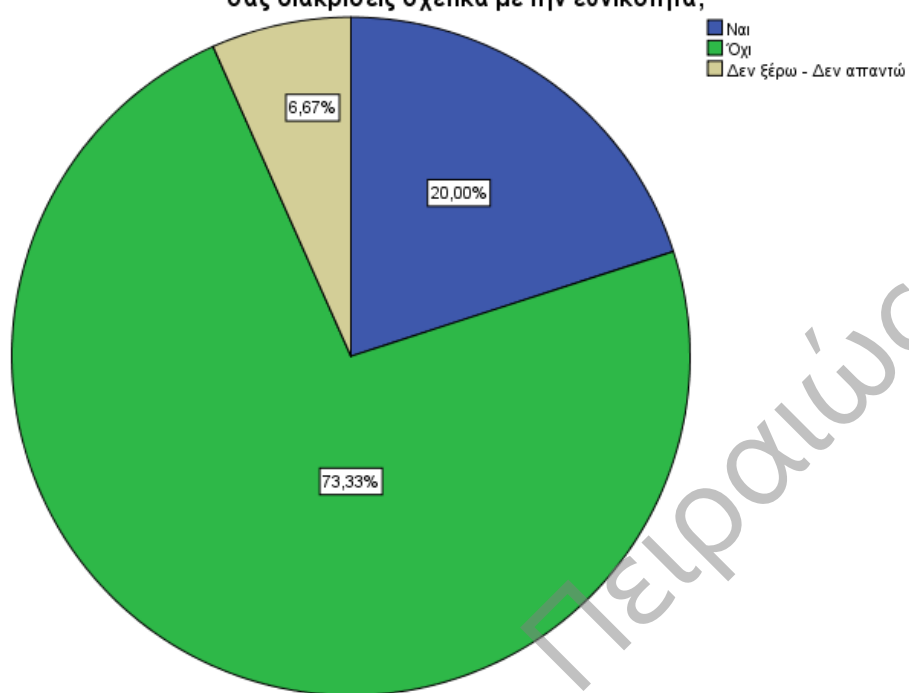
Διάγραμμα 5

Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψή σας φυλετικές διακρίσεις;



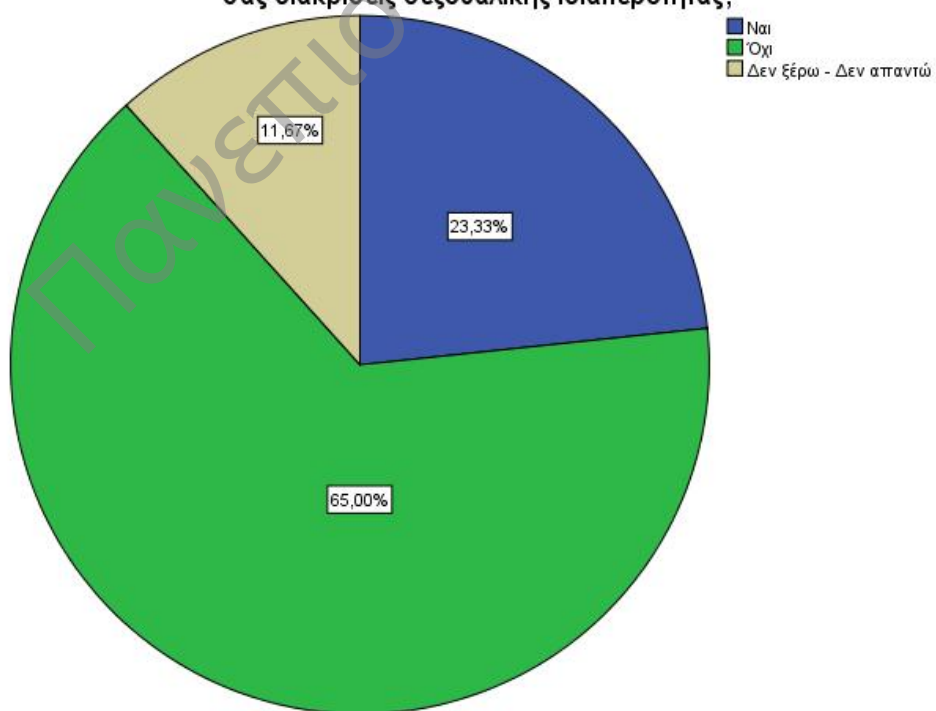
Διάγραμμα 6

Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψή σας διακρίσεις σχετικά με την εθνικότητα;



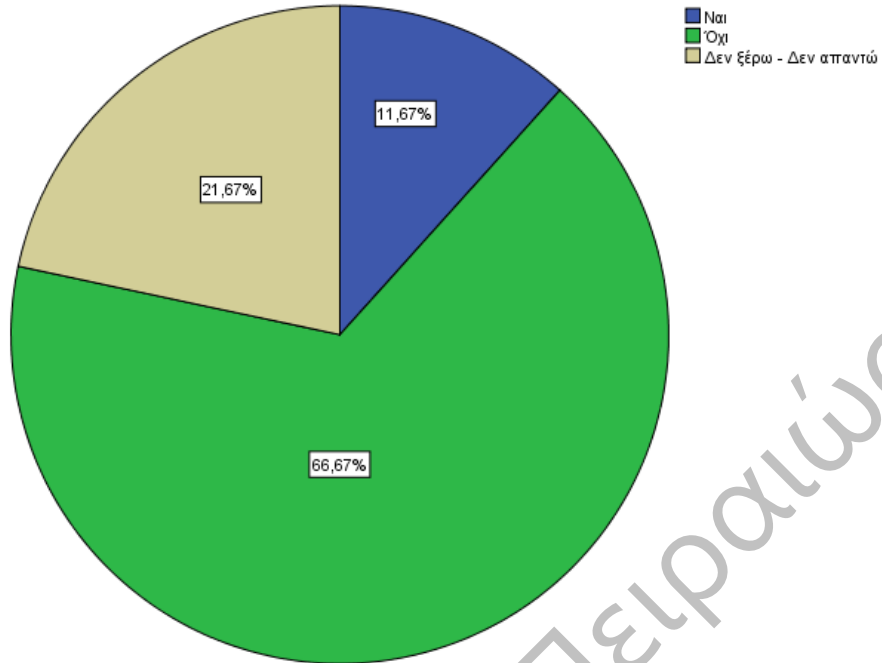
Διάγραμμα 7

Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψή σας διακρίσεις σεξουαλικής ιδιαιτερότητας;



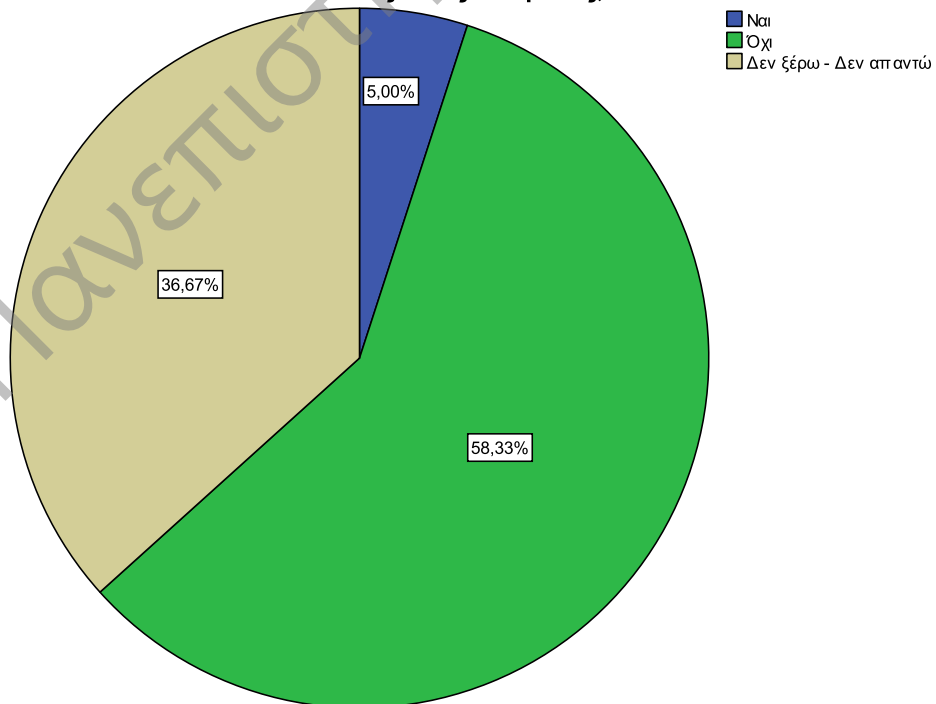
Διάγραμμα 8

Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψή σας διακρίσεις στα άτομα με ειδικές ανάγκες;

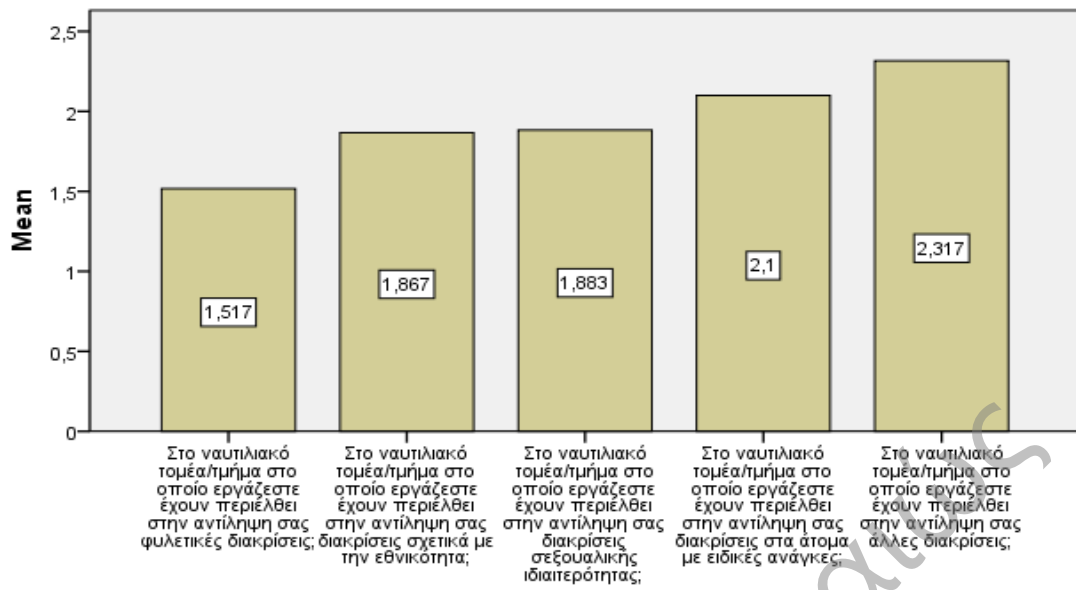


Διάγραμμα 9

Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψή σας άλλες διακρίσεις;



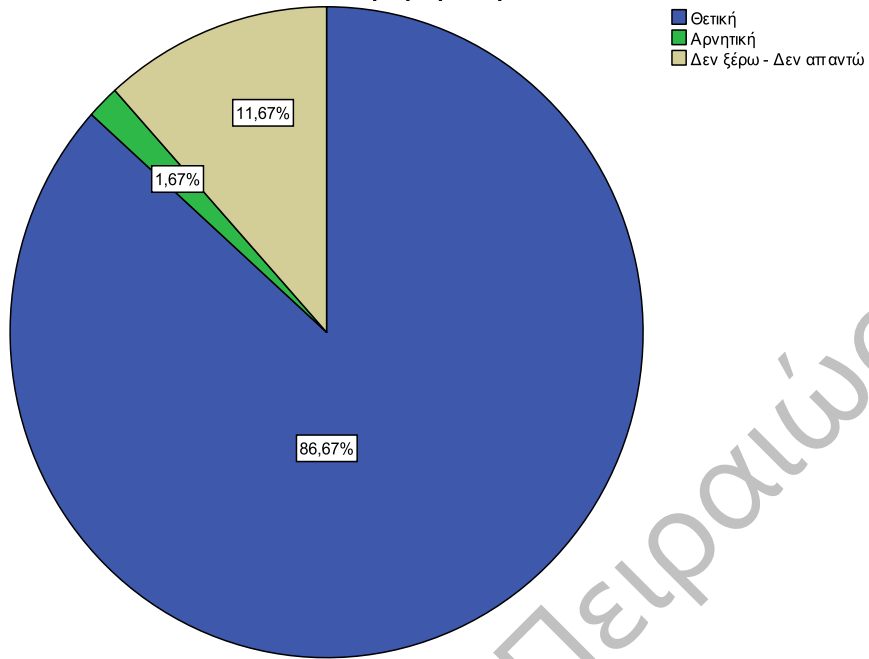
Διάγραμμα 10



Διάγραμμα 11

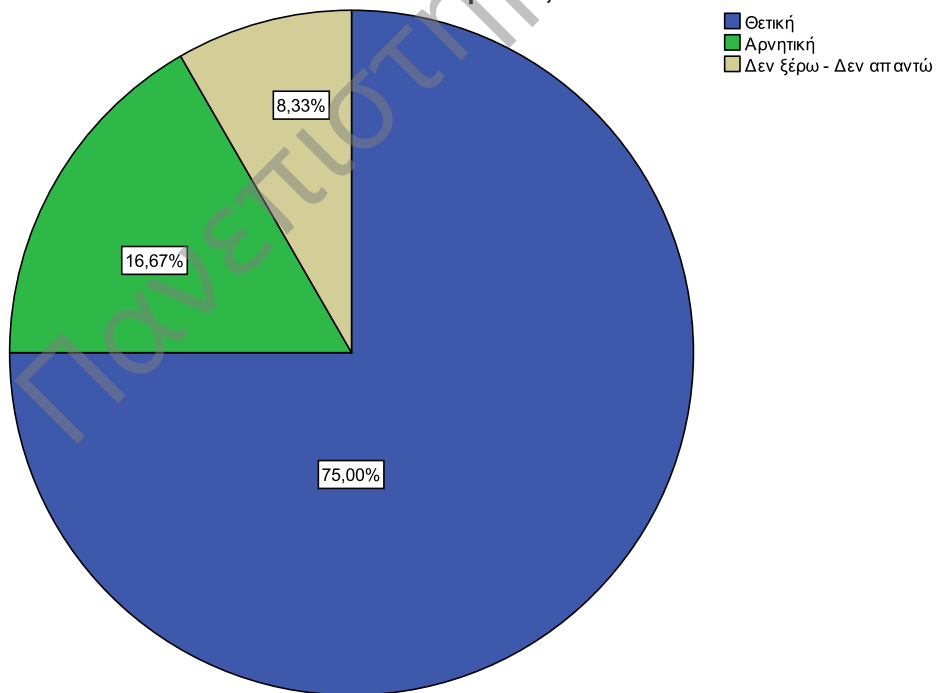
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

Οι προσπάθειες που γίνονται για να αντιμετωπιστούν φυλετικές ανισότητες και οι διακρίσεις έχουν θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο σε εσάς σε ότι αφορά την παραγωγικότητα;



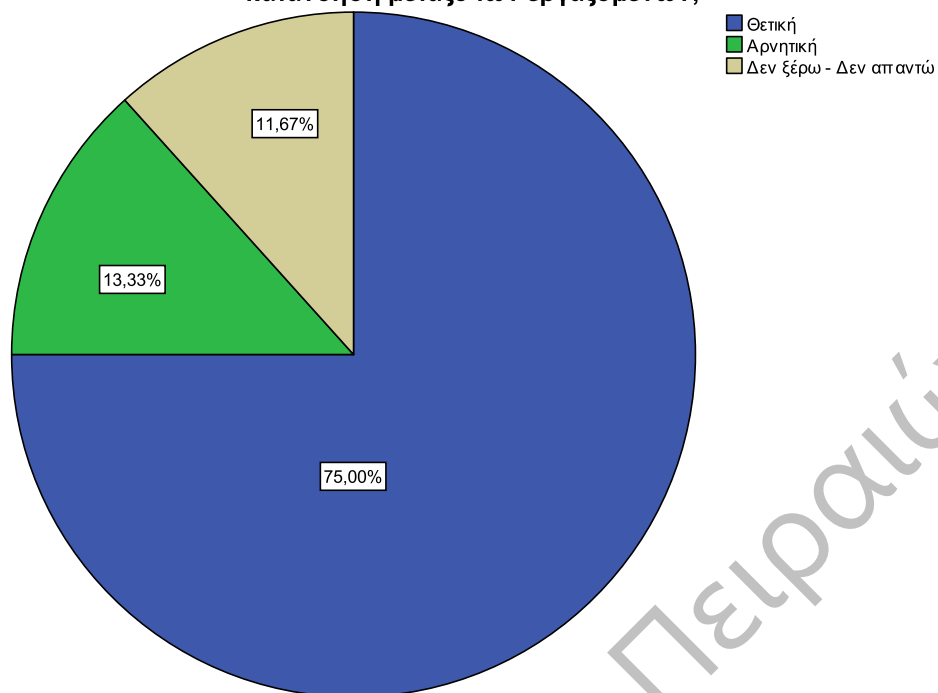
Διάγραμμα 12

Οι προσπάθειες που γίνονται για να αντιμετωπιστούν φυλετικές ανισότητες και οι διακρίσεις έχουν θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο σε εσάς σε ότι αφορά τις σχέσεις των 2 φύλων;



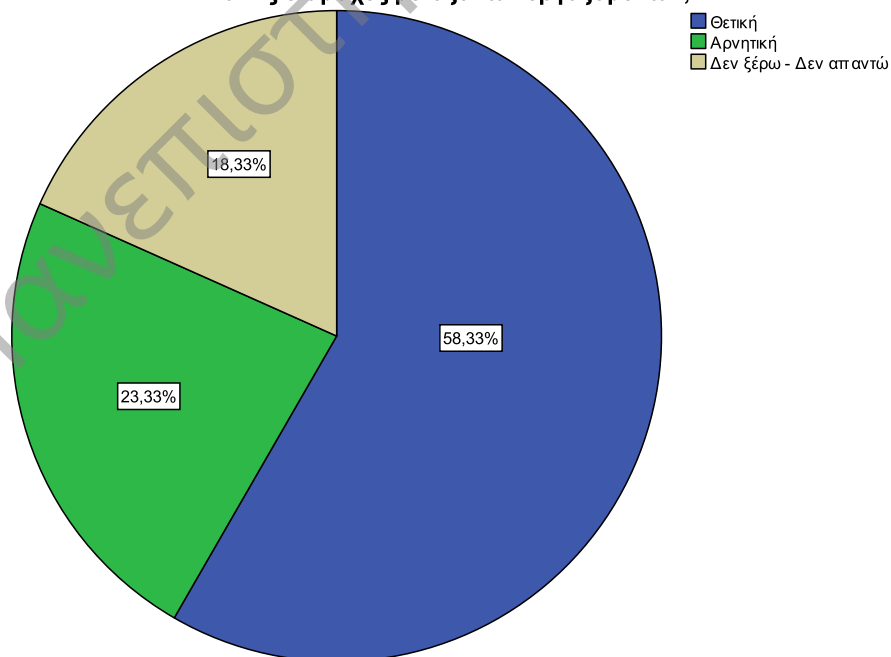
Διάγραμμα 13

Οι προσπάθειες που γίνονται για να αντιμετωπιστούν φυλετικές ανισότητες και οι διακρίσεις έχουν θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο σε εσάς σε όπι αφορά την κατανόηση μεταξύ των εργαζομένων;



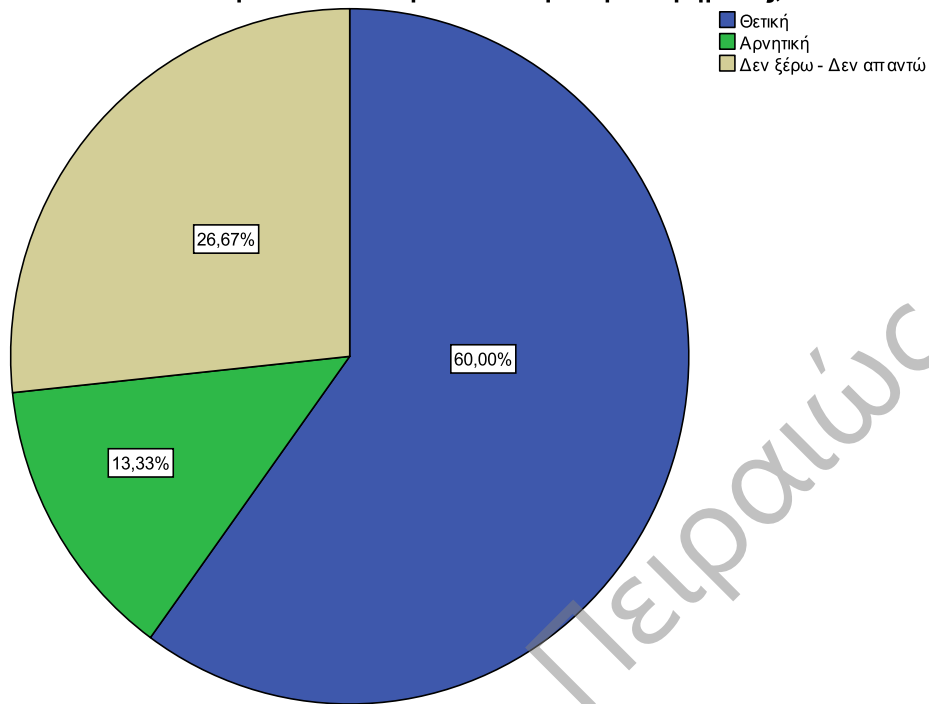
Διάγραμμα 14

Οι προσπάθειες που γίνονται για να αντιμετωπιστούν φυλετικές ανισότητες και οι διακρίσεις έχουν θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο σε εσάς σε όπι αφορά τις εντάσεις και τις διαμάχες μεταξύ των εργαζομένων;

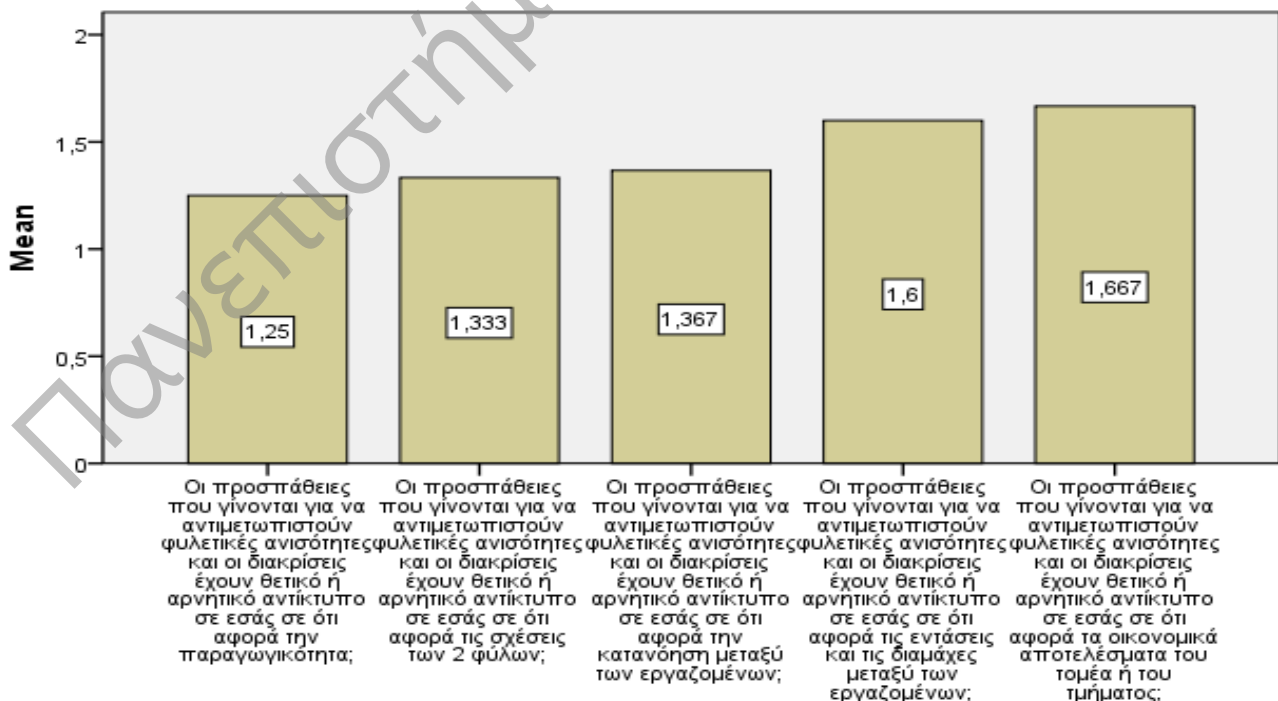


Διάγραμμα 15

Οι προσπάθειες που γίνονται για να αντιμετωπιστούν φυλετικές ανισότητες και οι διακρίσεις έχουν θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο σε εσάς σε ότι αφορά τα οικονομικά αποτελέσματα του τομέα ή του τμήματος;

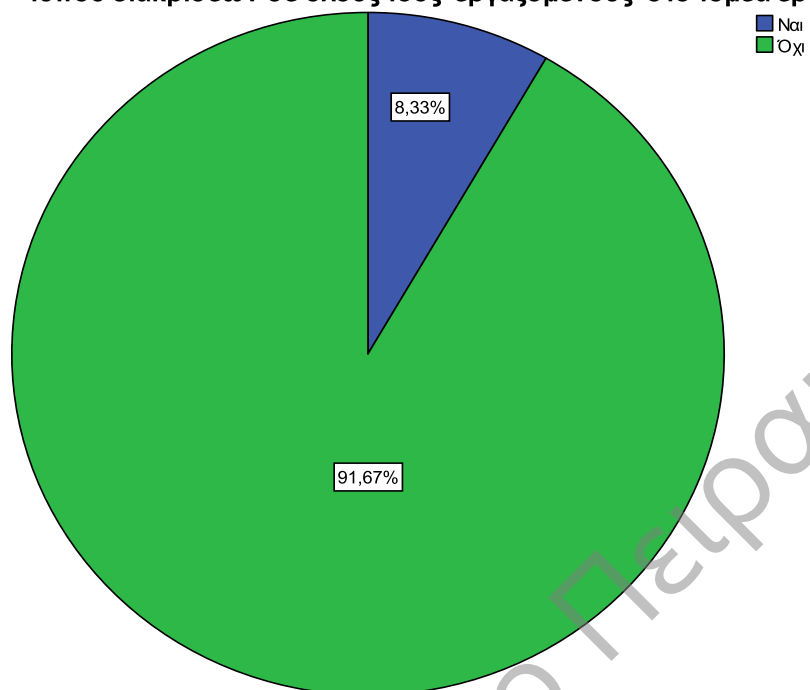


Διάγραμμα 16



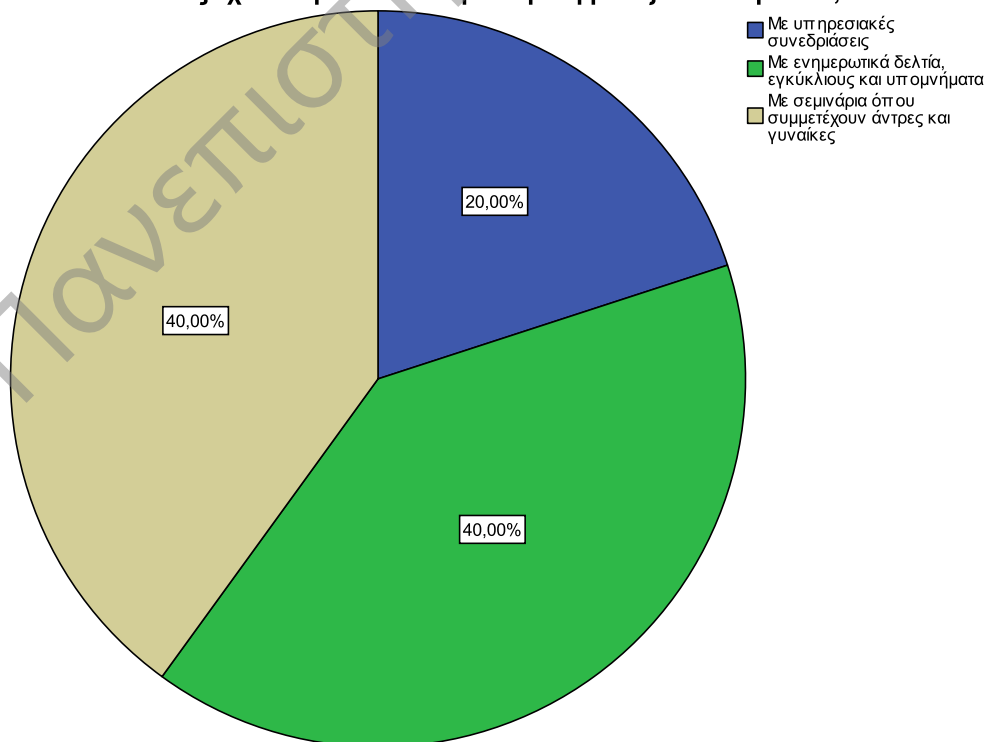
Διάγραμμα 17

Γνωρίζεται εάν έχουν κοινοποιηθεί στον τομέα/τμήμα σας όλες οι πολιτικές και τα προγράμματα με σκοπό τον τερματισμό των διακρίσεων λόγω φύλου ή άλλων τύπου διακρίσεων σε όλους τους εργαζομένους στο τομέα εργασίας σας;



Διάγραμμα 18

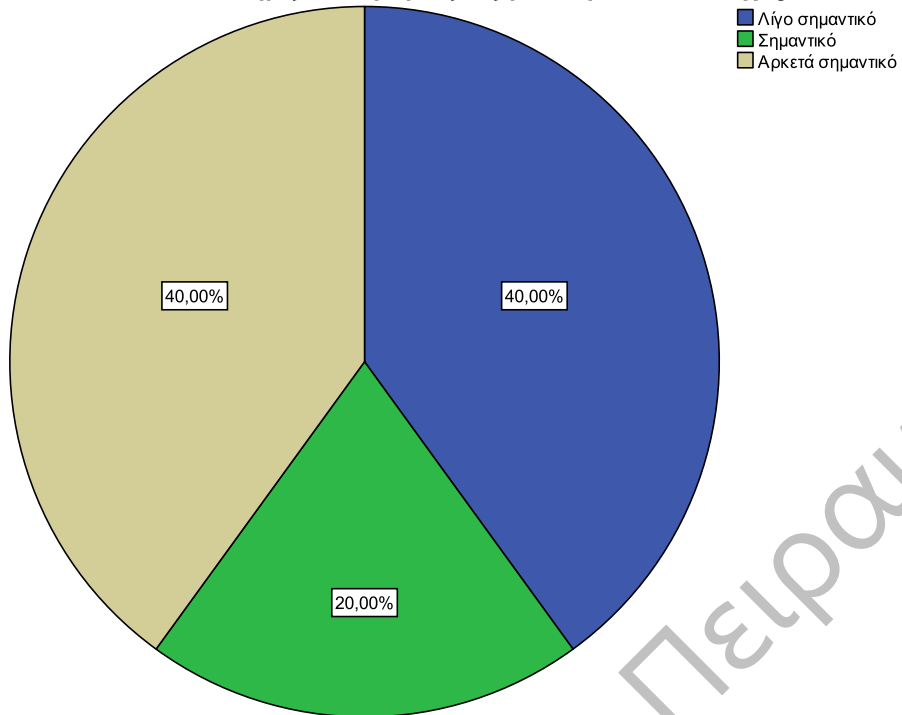
Πώς έχει αντιμετωπιστεί η διάκριση μεταξύ των 2 φύλων;



Διάγραμμα 19

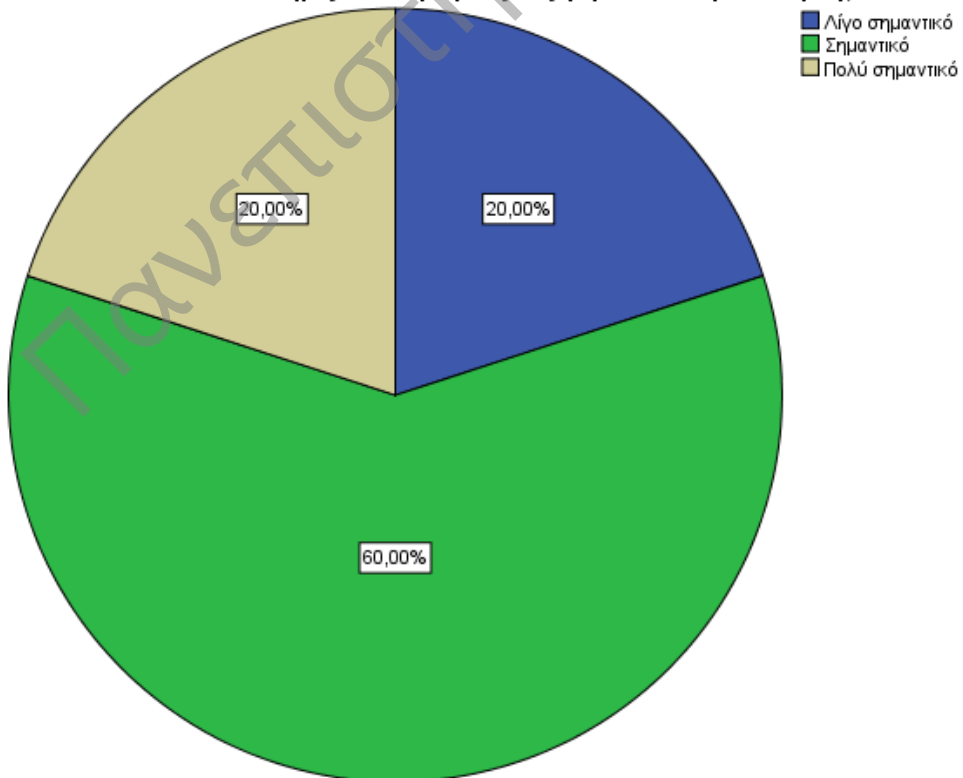
Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Εάν δεν είναι σε γραπτή μορφή εντολής από την ανώτερη διοίκηση, πόσο υποστηρίζει αυτή την εξέλιξη κάθε μεσαίο στέλεχος;



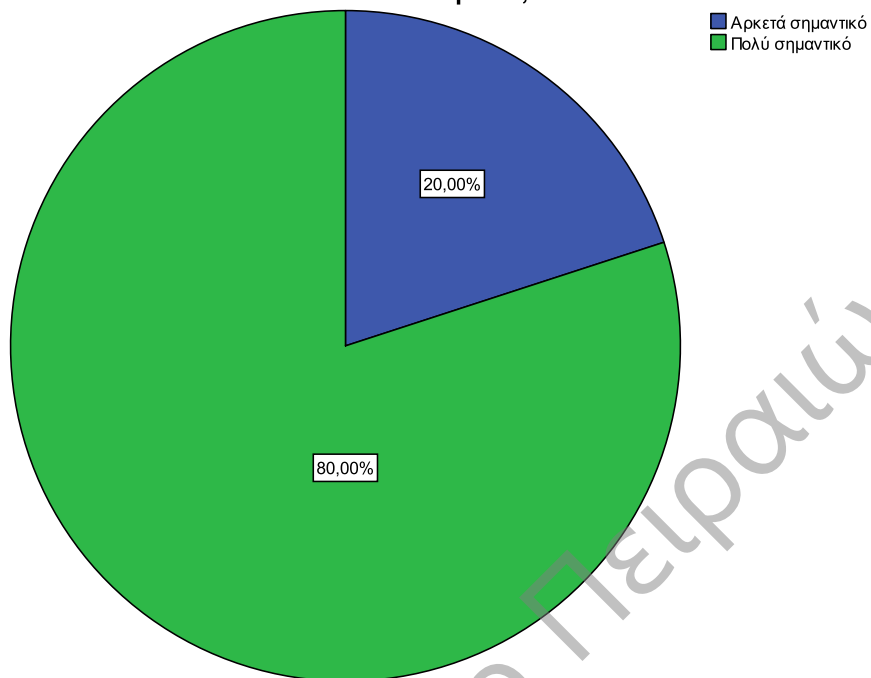
Διάγραμμα 20

Εάν δεν είναι σε γραπτή μορφή εντολής από την ανώτερη διοίκηση, πόσο υποστηρίζει αυτή την εξέλιξη η ανώτατη διοίκηση;



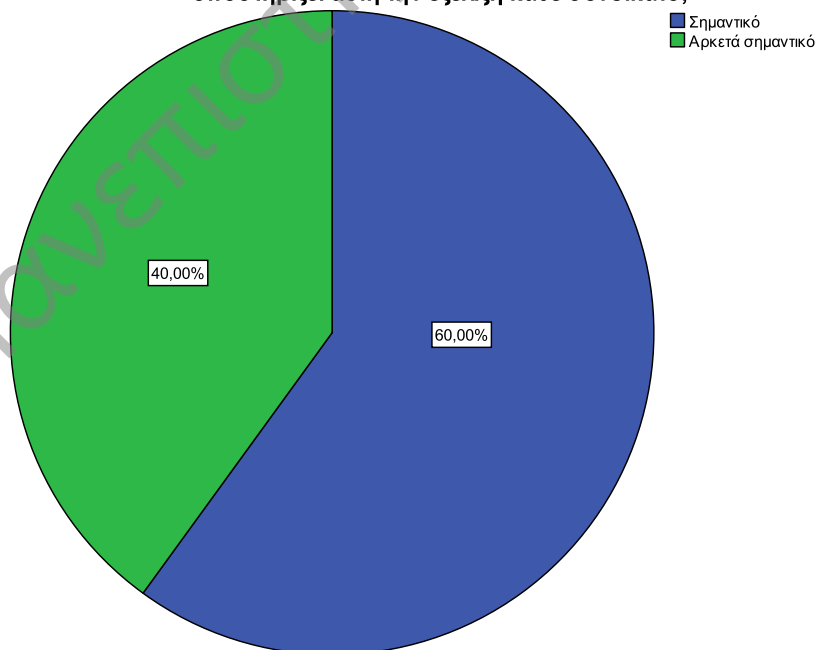
Διάγραμμα 21

Εάν δεν είναι σε γραπτή μορφή εντολής από την ανώτερη διοίκηση, πόσο υποστηρίζει αυτή την εξέλιξη το προσωπικό από το τμήμα ανθρωπίνου δυναμικού;



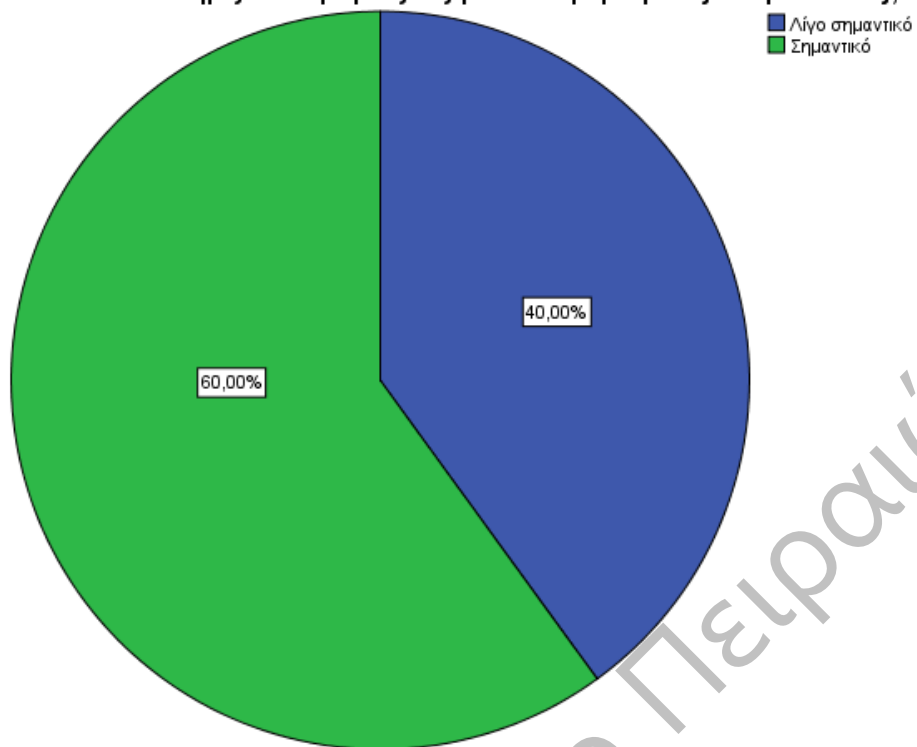
Διάγραμμα 22

Εάν δεν είναι σε γραπτή μορφή εντολής από την ανώτερη διοίκηση, πόσο υποστηρίζει αυτή την εξέλιξη κάθε συνδικάτο;



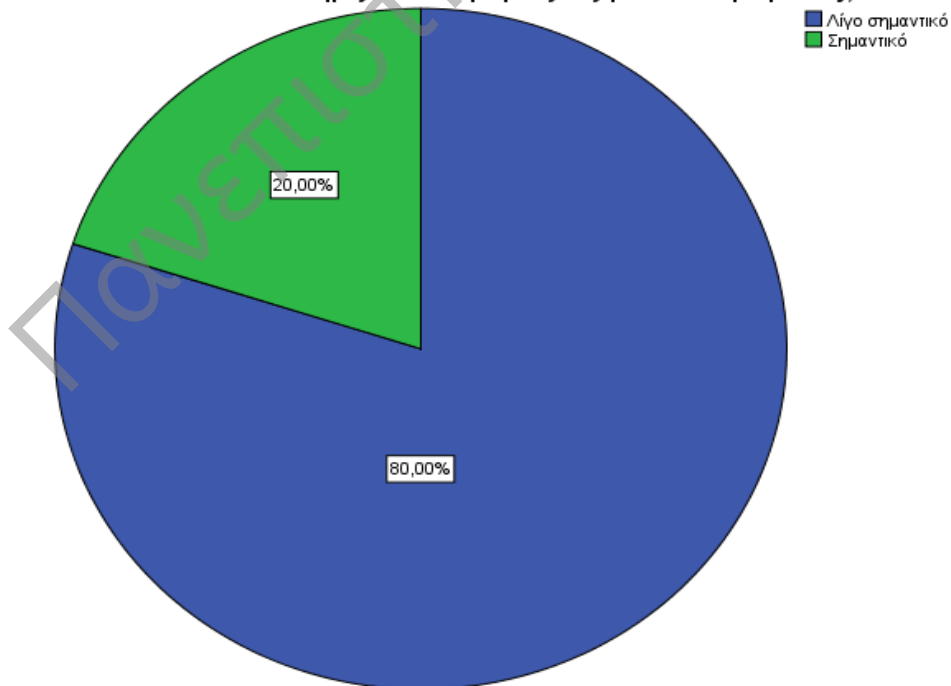
Διάγραμμα 23

Εάν δεν είναι σε γραπτή μορφή εντολής από την ανώτερη διοίκηση, πόσο υποστηρίζει αυτή την εξέλιξη κάθε κυβερνητικός εκπρόσωπος;



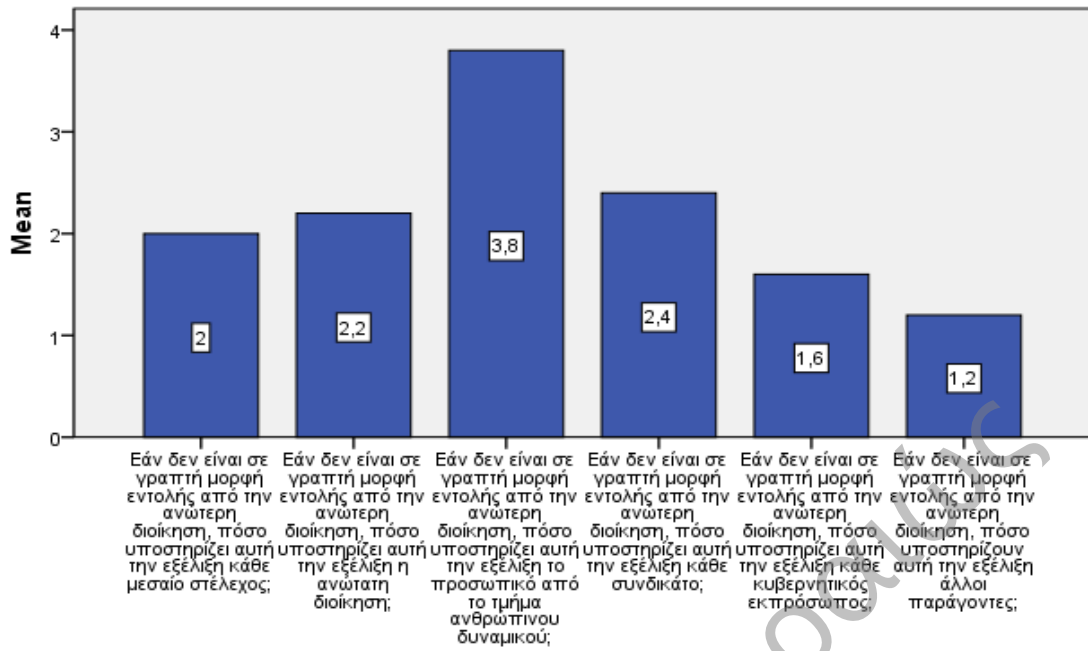
Διάγραμμα 24

Εάν δεν είναι σε γραπτή μορφή εντολής από την ανώτερη διοίκηση, πόσο υποστηρίζουν αυτή την εξέλιξη άλλοι παράγοντες;

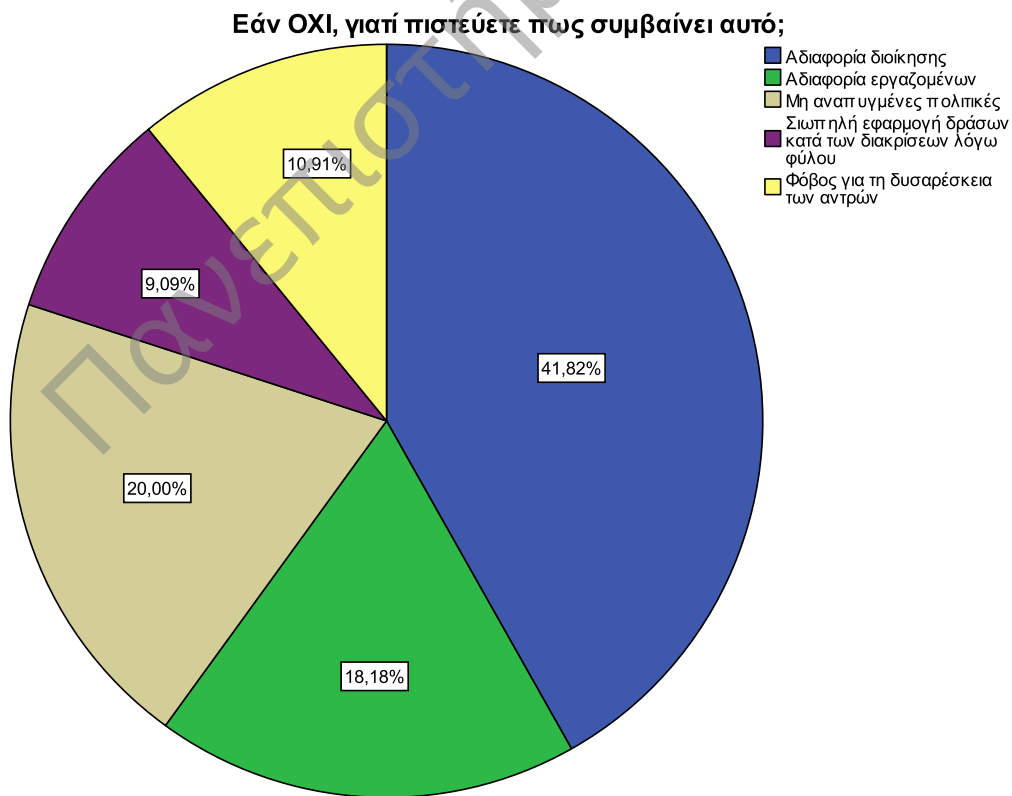


Διάγραμμα 25

Πανεπιστήμιο Πειραιώς



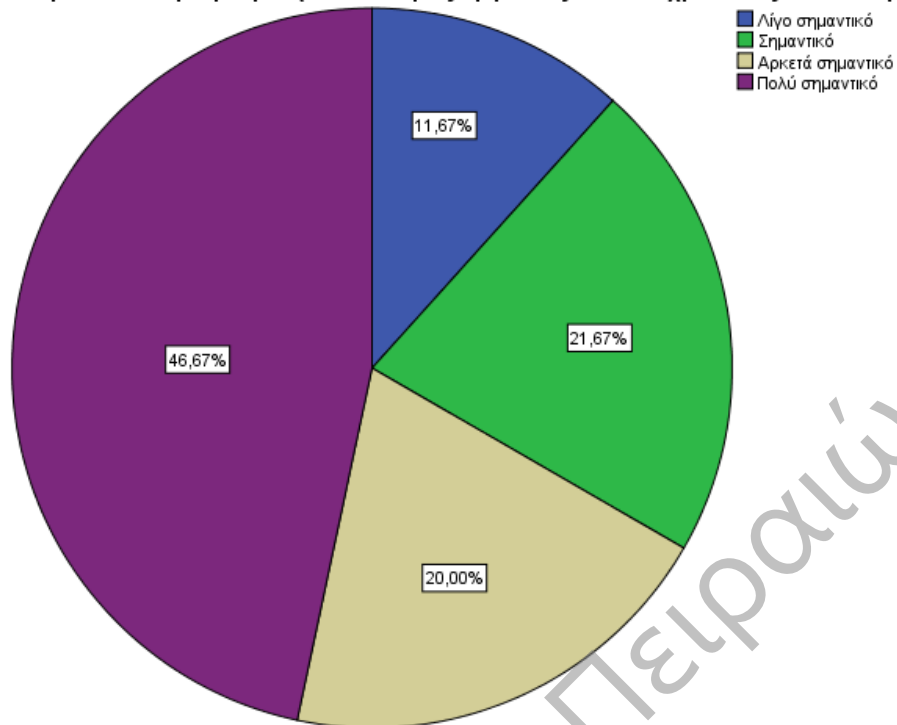
Διάγραμμα 26



Διάγραμμα 27

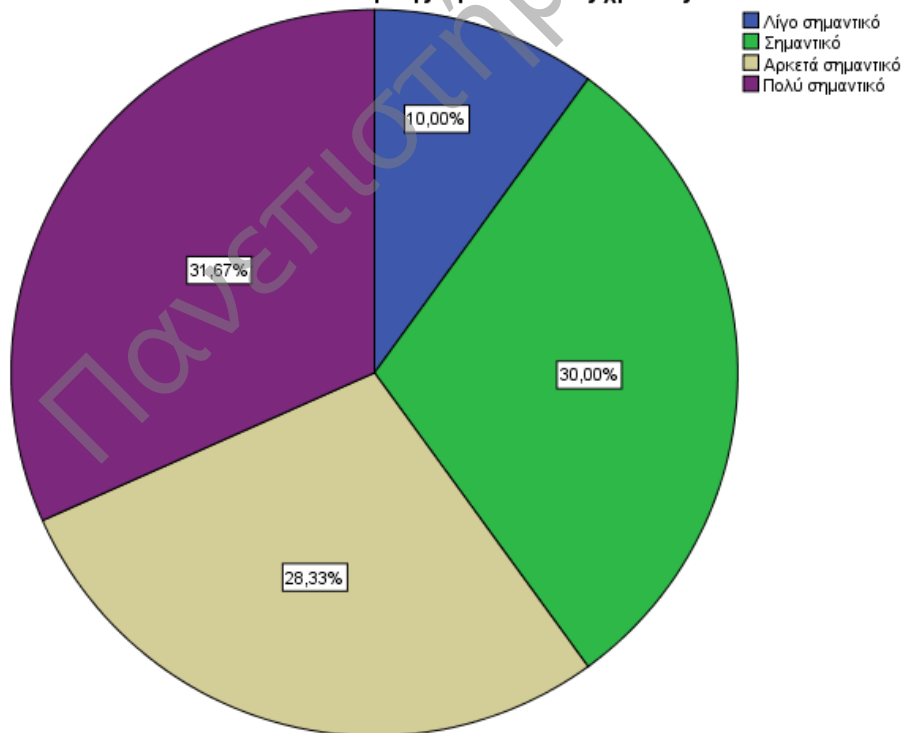
Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Χρονικοί περιορισμοί (συνδυασμός εργασίας και υποχρεώσεις νοικοκυριού)

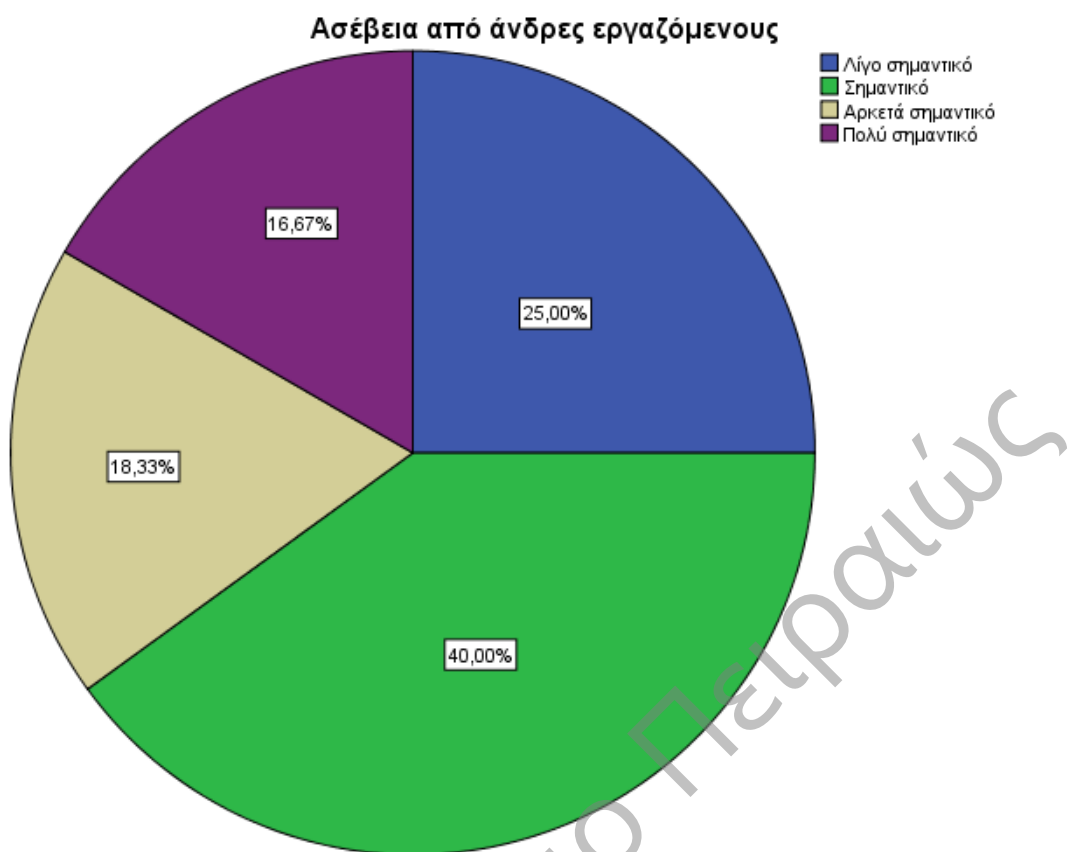


Διάγραμμα 28

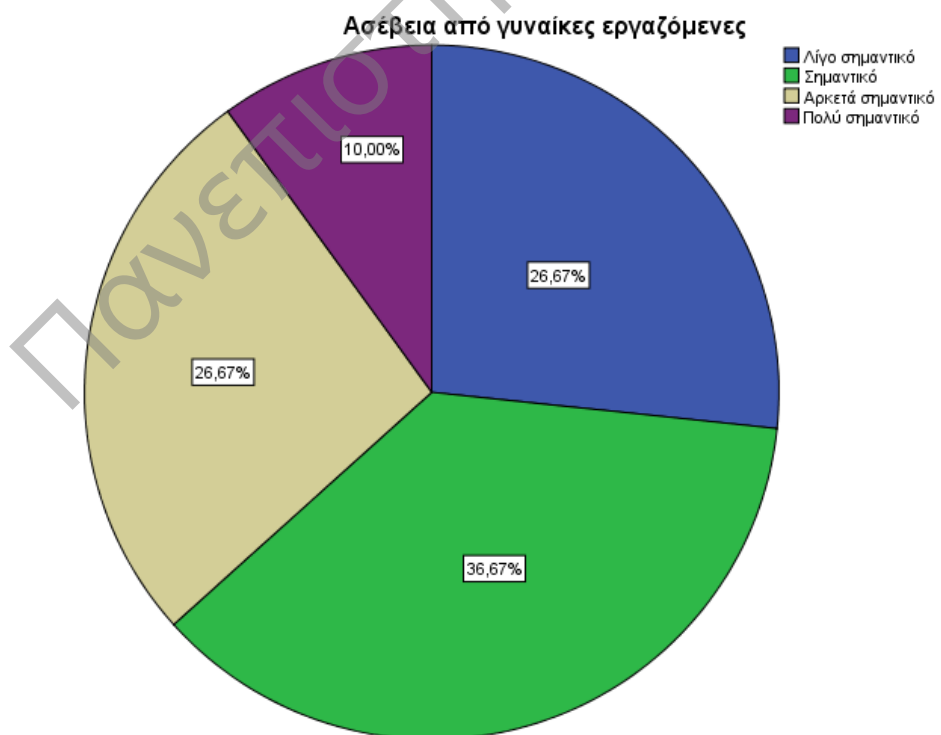
Ανεπαρκής προσωπικός χρόνος



Διάγραμμα 29



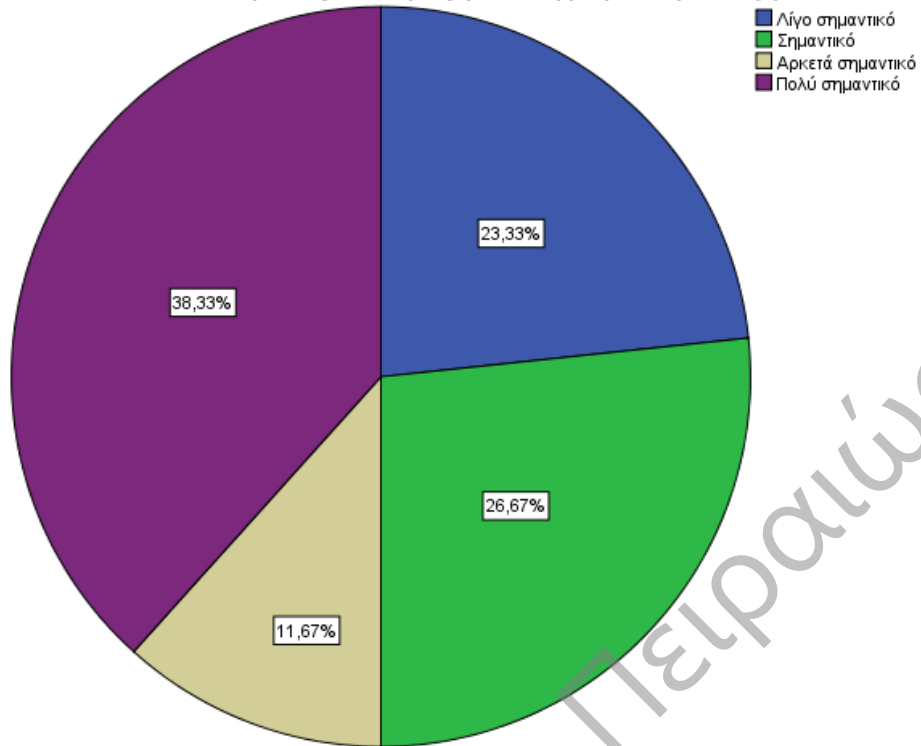
Διάγραμμα 30



Διάγραμμα 31

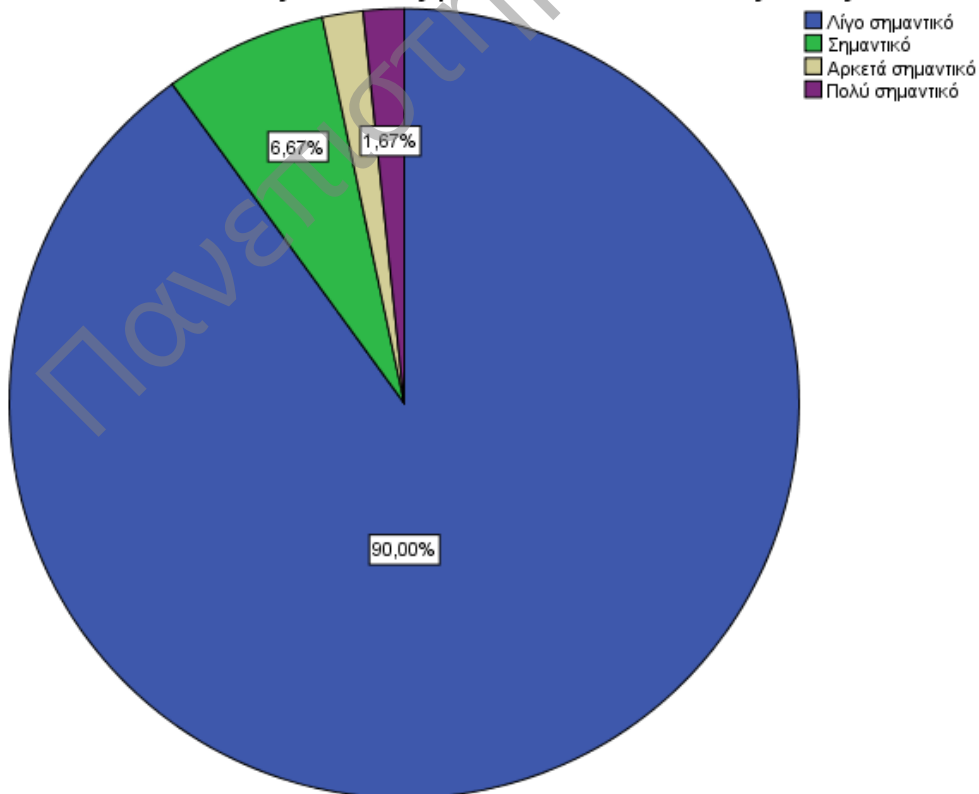
Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Λιγοστές ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη

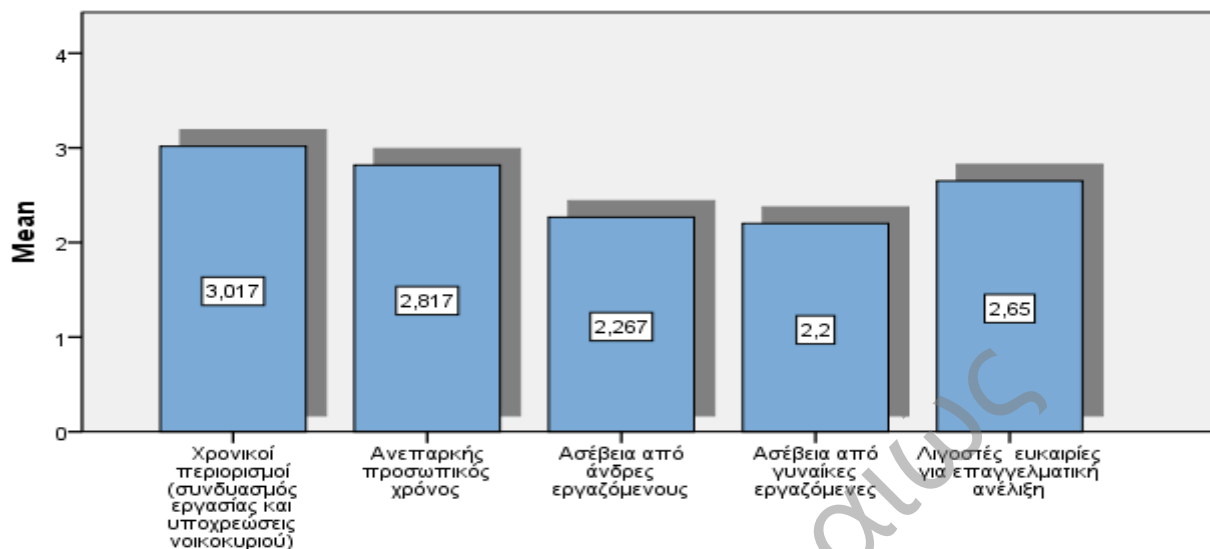


Διάγραμμα 32

Άλλες δυσκολίες γυναικών σε διευθυντικές θέσεις

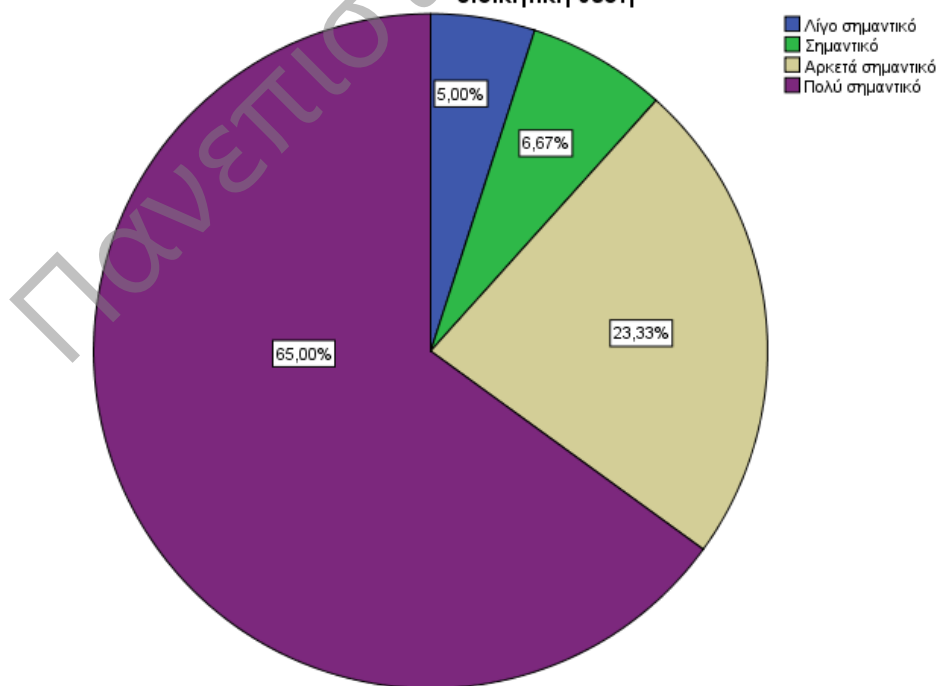


Διάγραμμα 33



Διάγραμμα 34

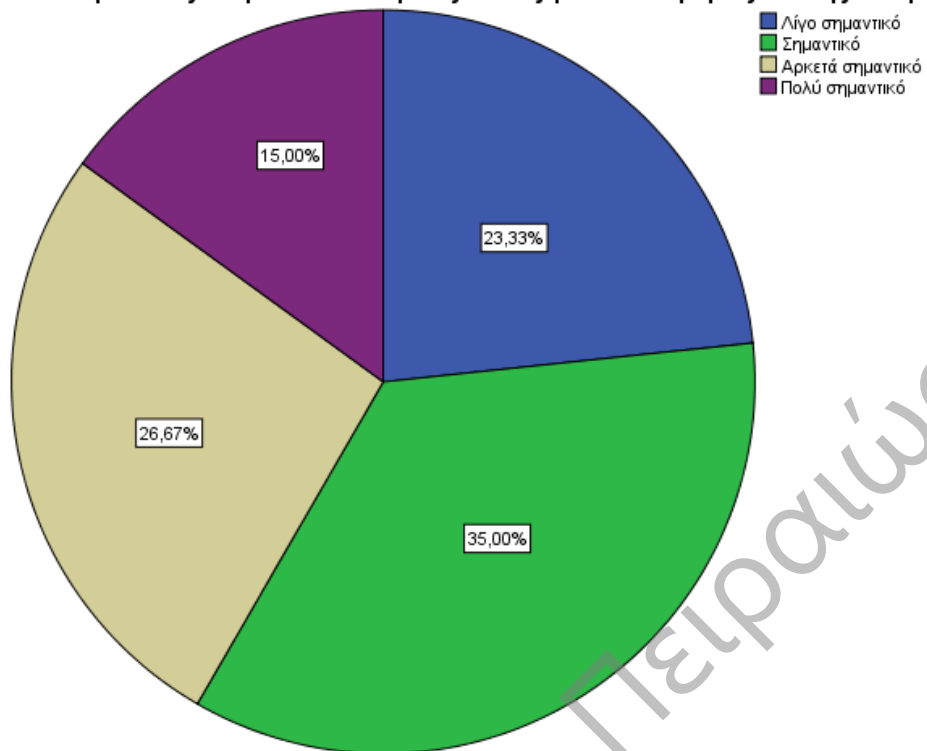
Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί εργάζονται σκληρά και αξίζουν τη διοικητική θέση



Διάγραμμα 35

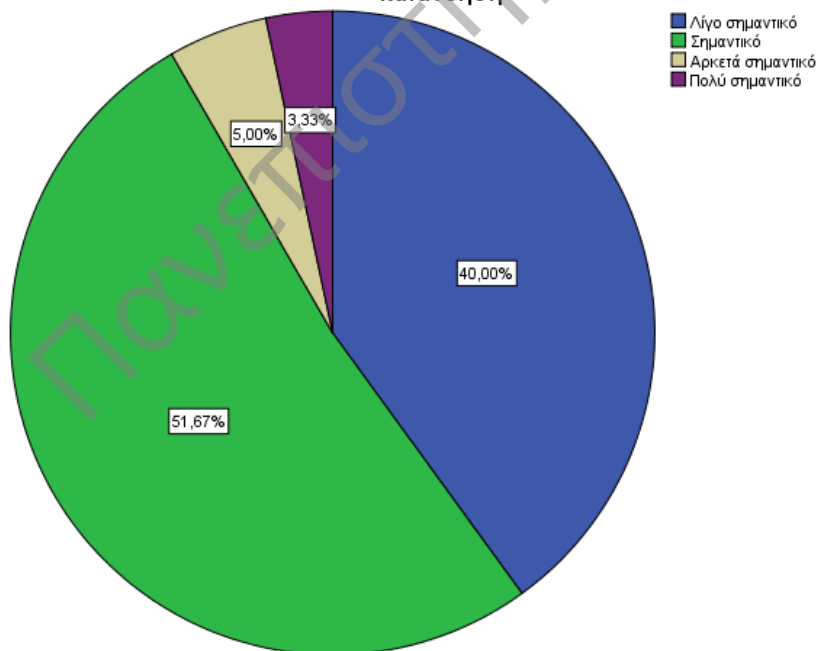
Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί είναι φορείς θετικής σκέψης



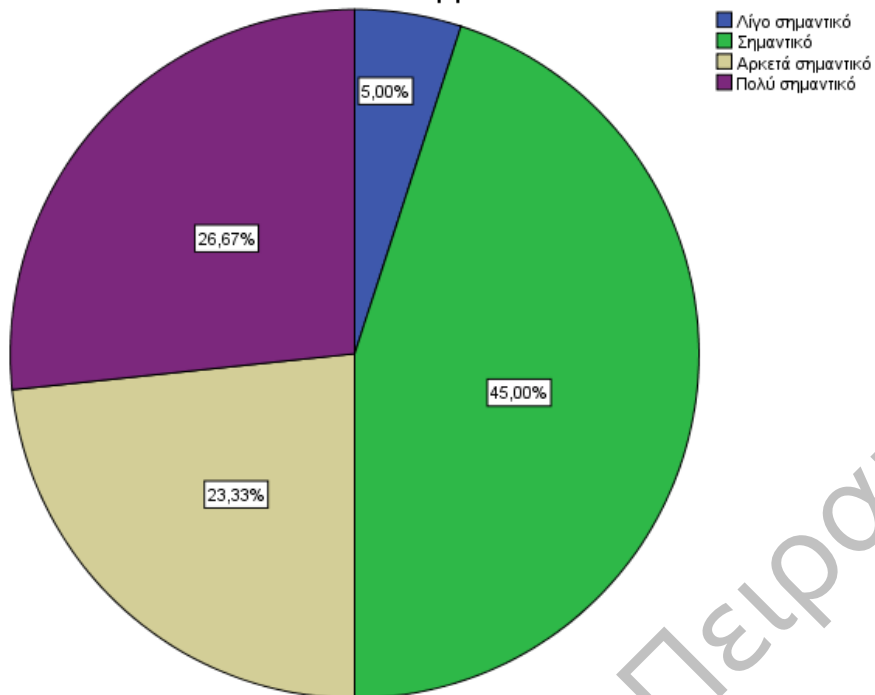
Διάγραμμα 36

Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί είναι ευαίσθητες και δείχνουν κατανόηση



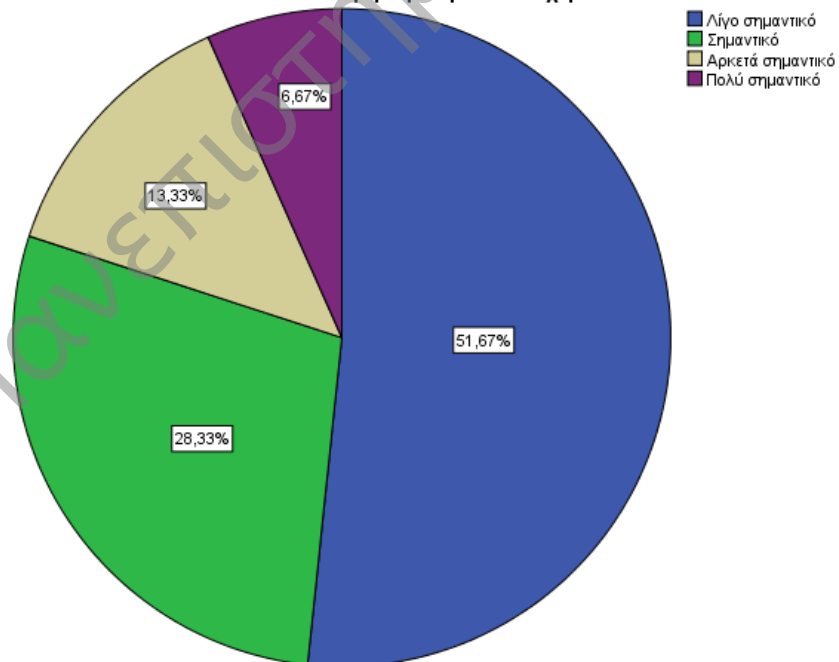
Διάγραμμα 37

Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί είναι καλύτερες στην ομαδική εργασία

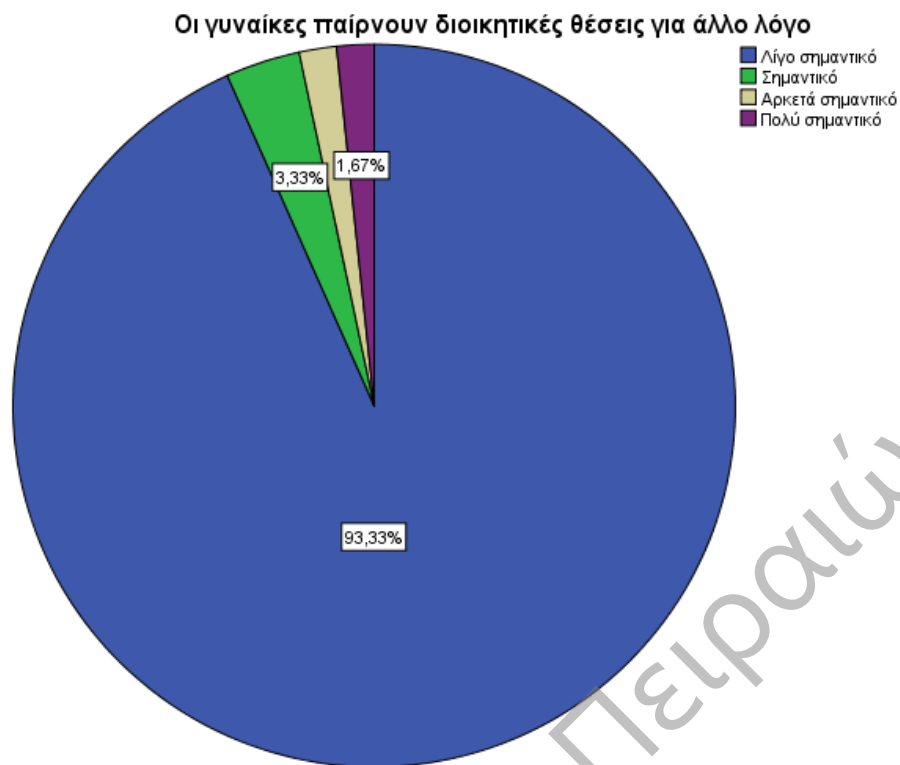


Διάγραμμα 38

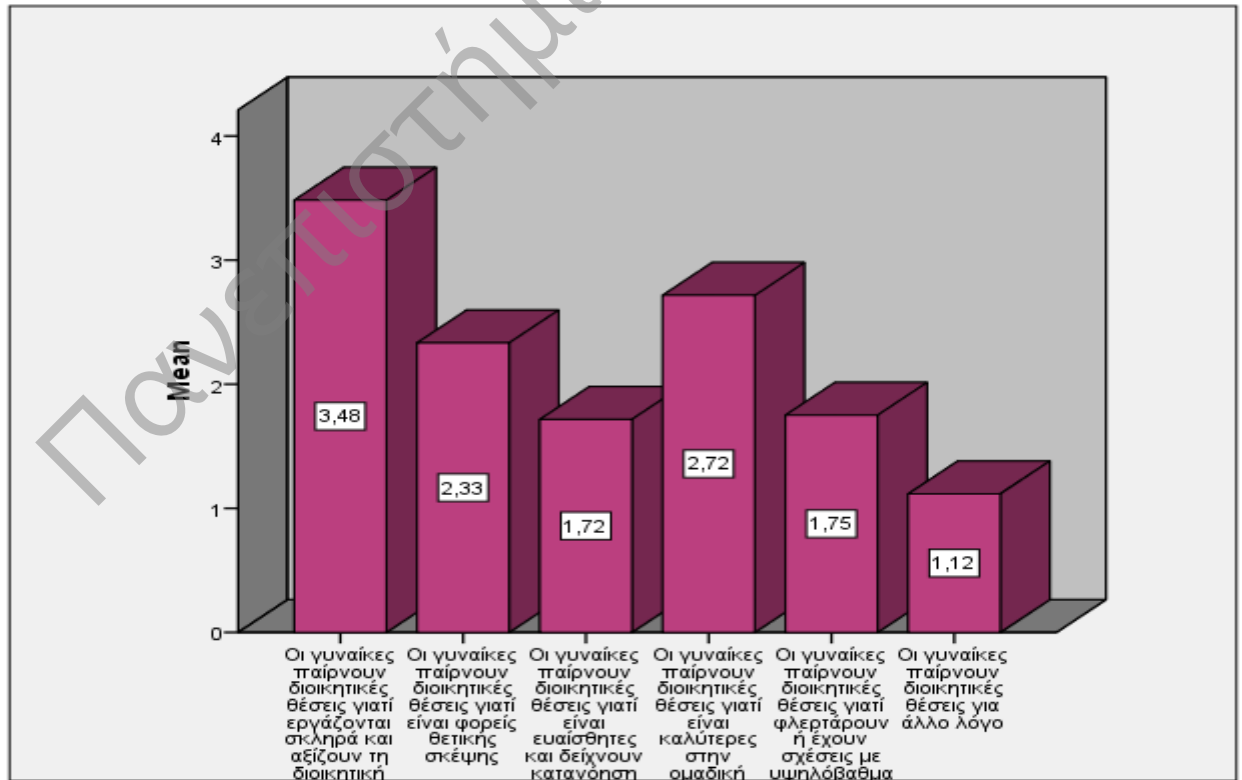
Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί φλερτάρουν ή έχουν σχέσεις με υψηλόβαθμα στελέχη



Διάγραμμα 39

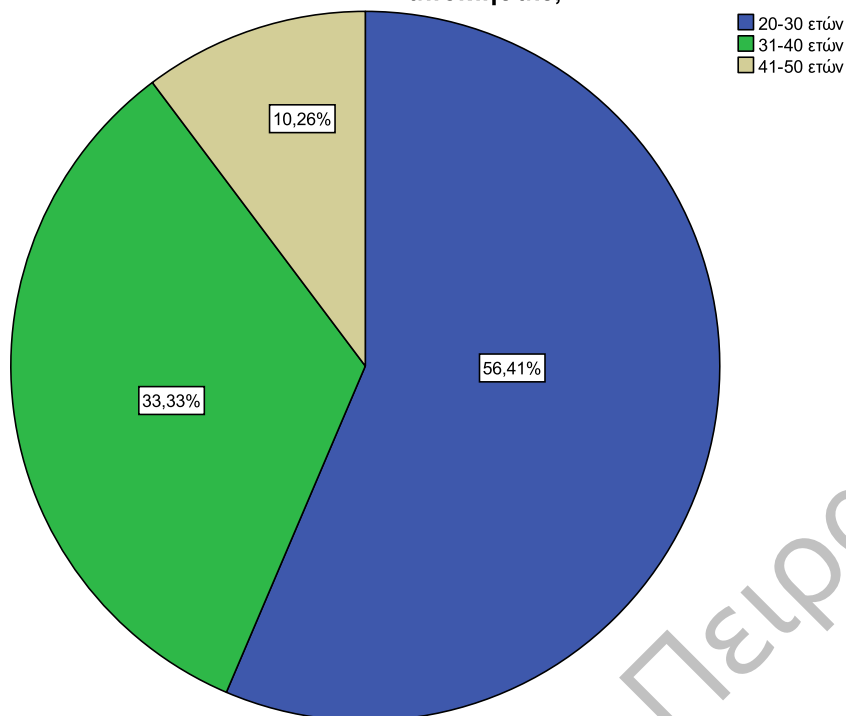


Διάγραμμα 40



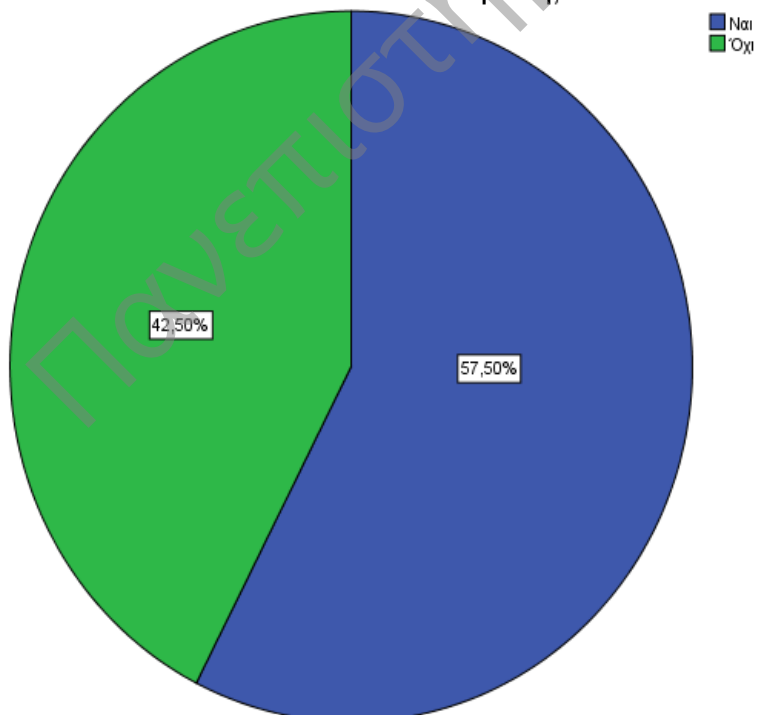
Διάγραμμα 41

Αν κατέχετε κάποια υπεύθυνη θέση στον τομέα/τμήμα, σε ποια ηλικία την αποκτήσατε;



Διάγραμμα 42

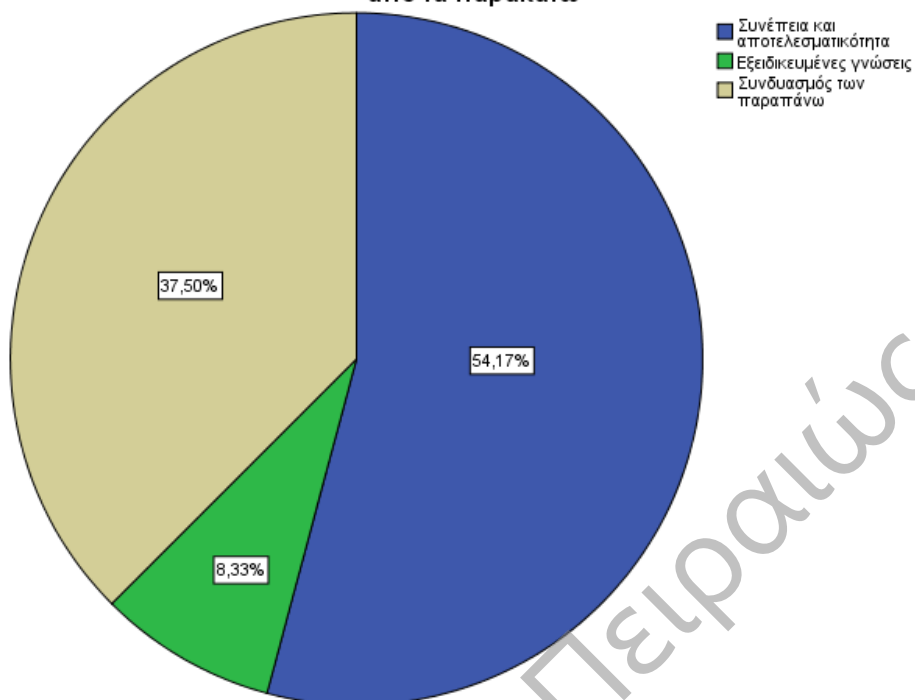
Χρησιμοποιήσατε κάποιο είδος στρατηγικής ώστε να αποκτήσετε την παραπάνω υπεύθυνη θέση;



Διάγραμμα 43

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Εάν ΝΑΙ, αναφέρετε τι κατά την γνώμη σας θεωρήθηκε το σημαντικότερο στοιχείο από τα παρακάτω



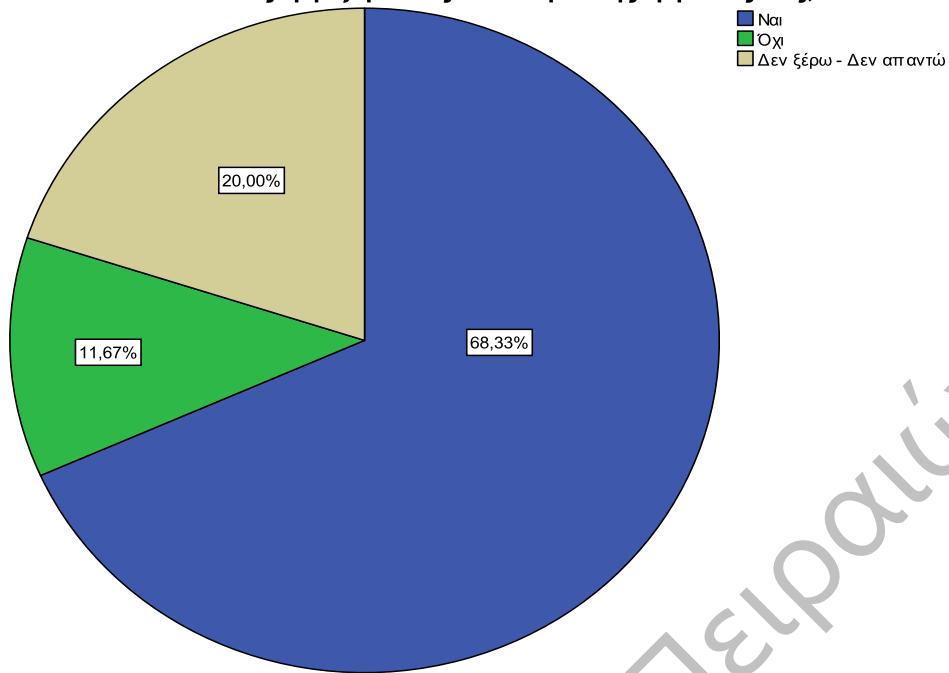
Διάγραμμα 44



Διάγραμμα 45

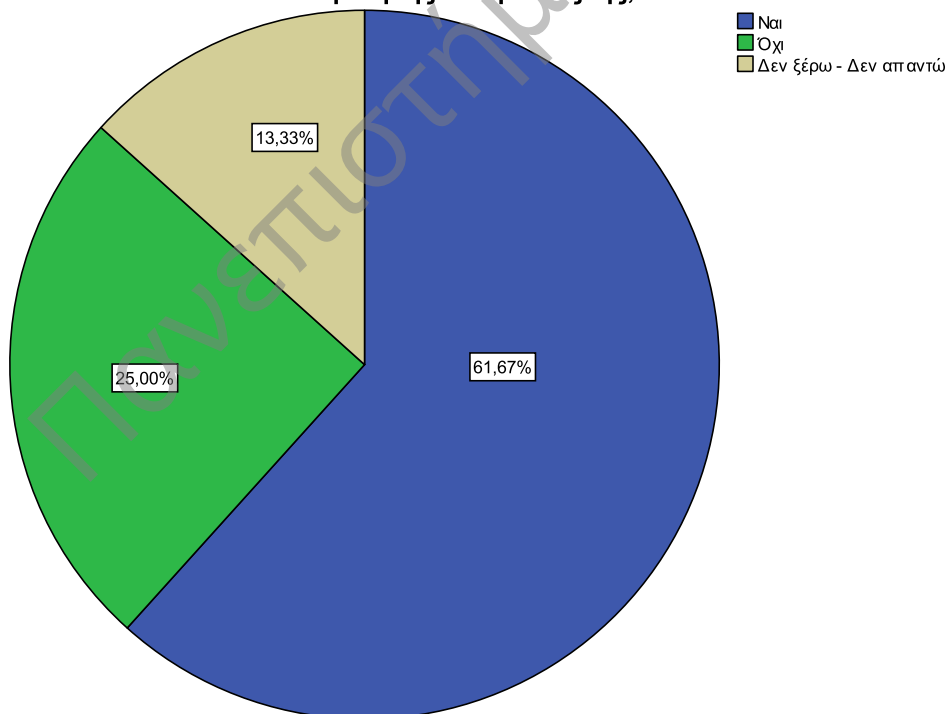
Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Πιστεύετε ότι ο ρόλος σας, σαν γυναίκα σε υπεύθυνη θέση έχει θετικό αντίκτυπο σε άλλους εργαζόμενους στον τομέα της εργασίας σας;



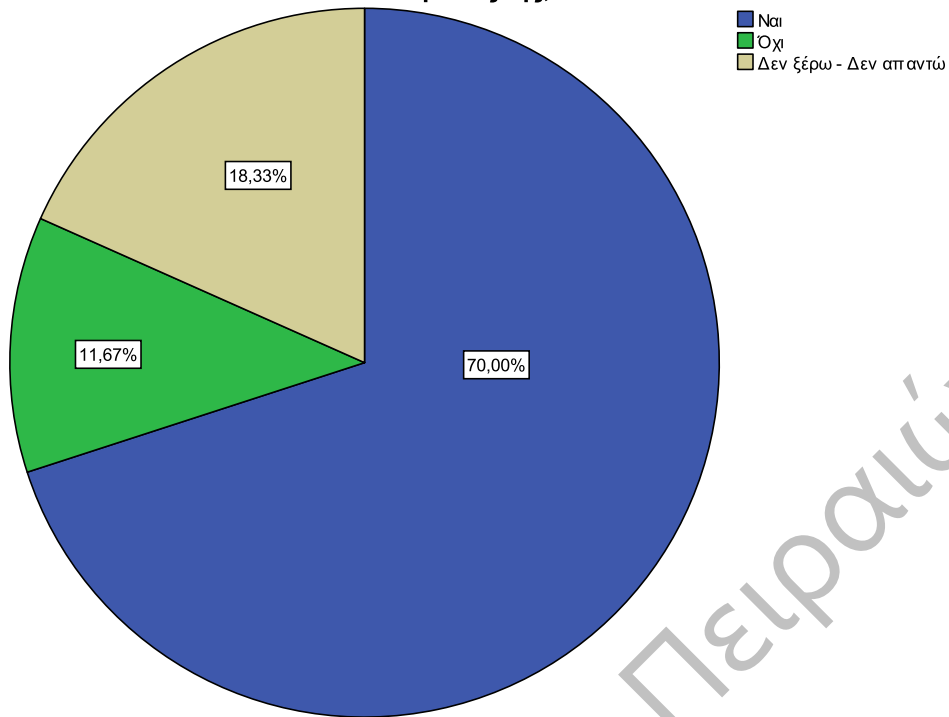
Διάγραμμα 46

7. Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει θετικό αντίκτυπο στα μέλη της οικογένειάς της;

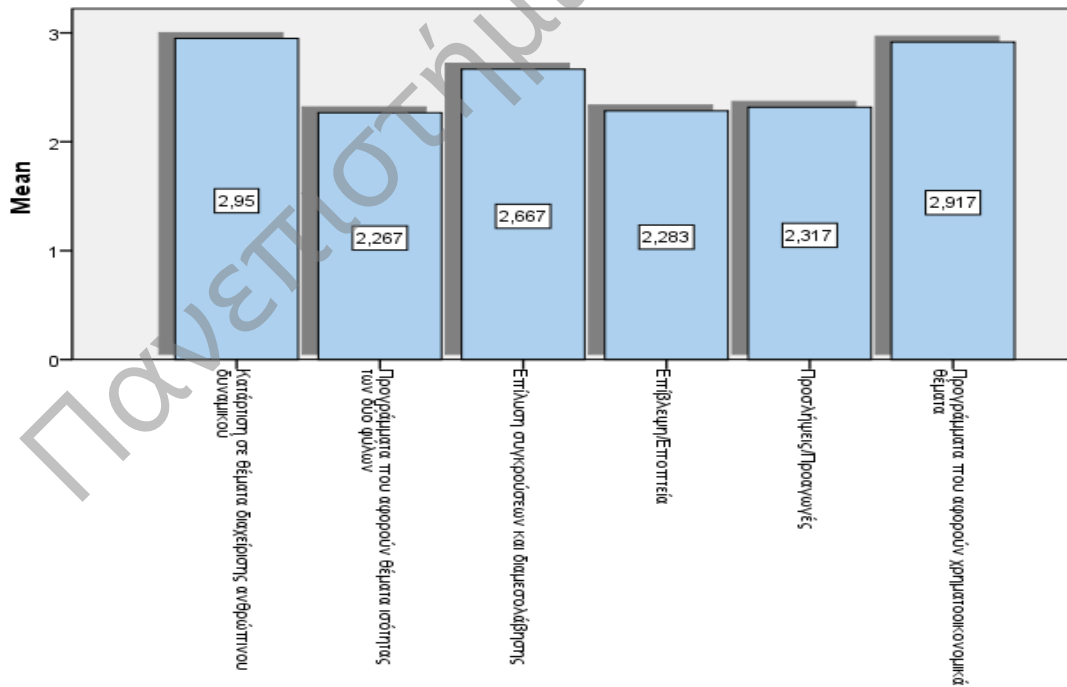


Διάγραμμα 47

Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει θετικό αντίκτυπο στους φίλους της;

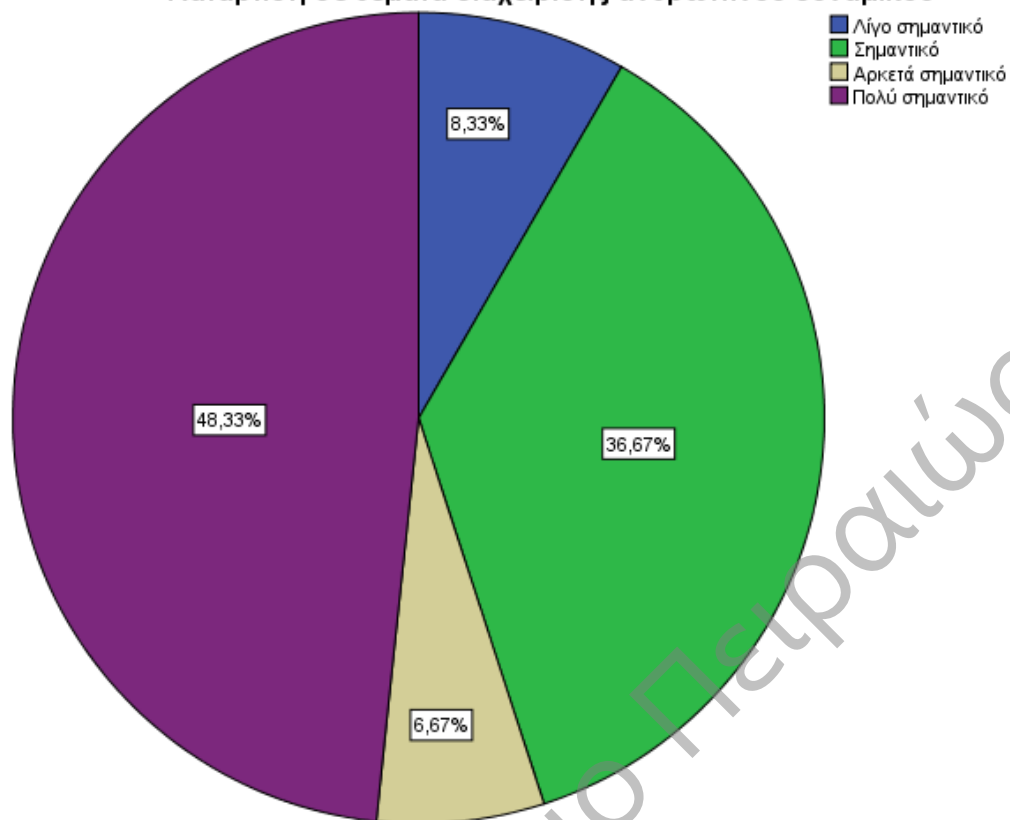


Διάγραμμα 48



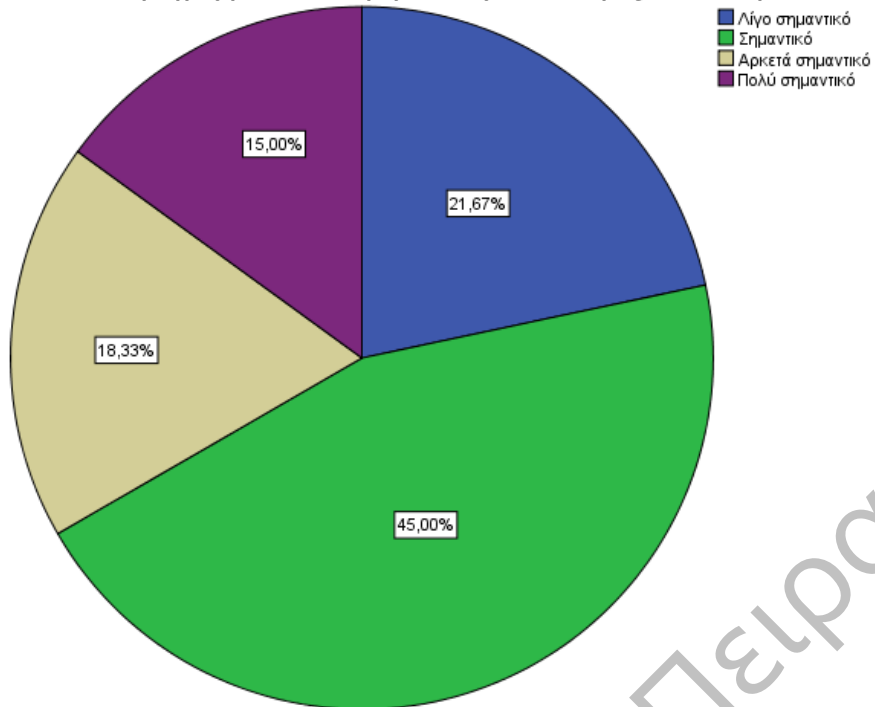
Διάγραμμα 49

Κατάρτιση σε θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού



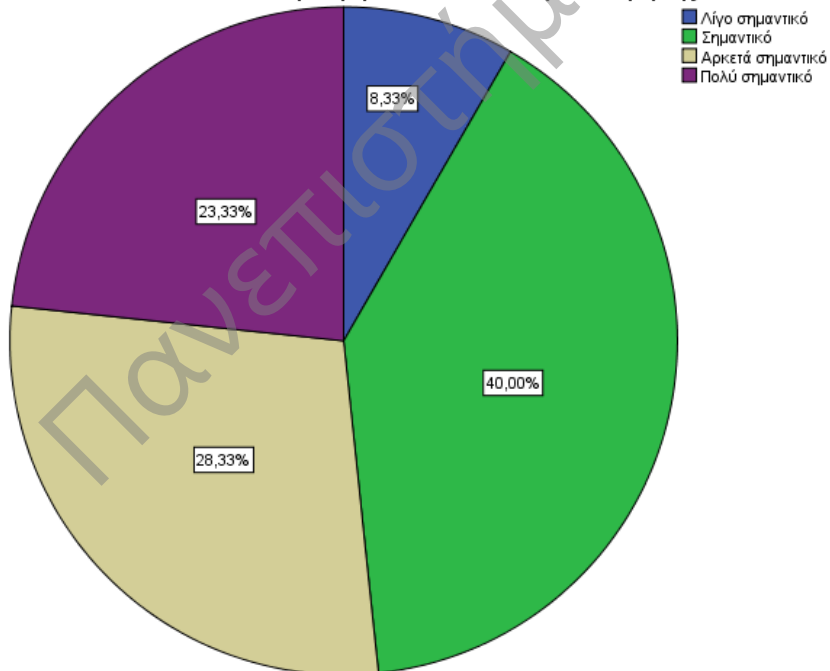
Διάγραμμα 50

Προγράμματα που αφορούν θέματα ισότητας των δύο φύλων

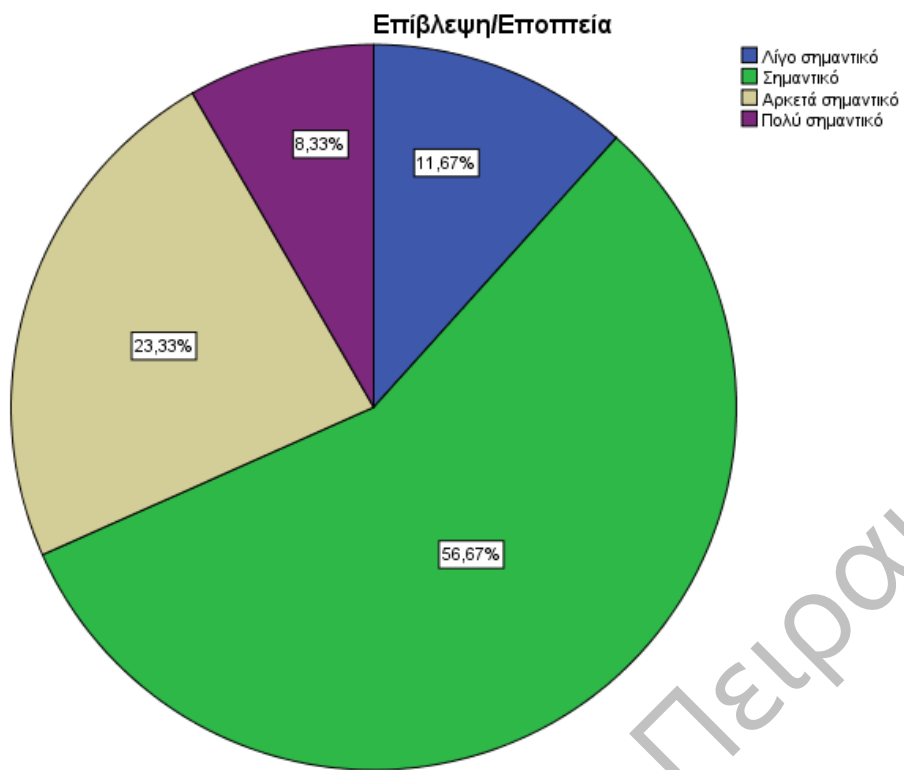


Διάγραμμα 51

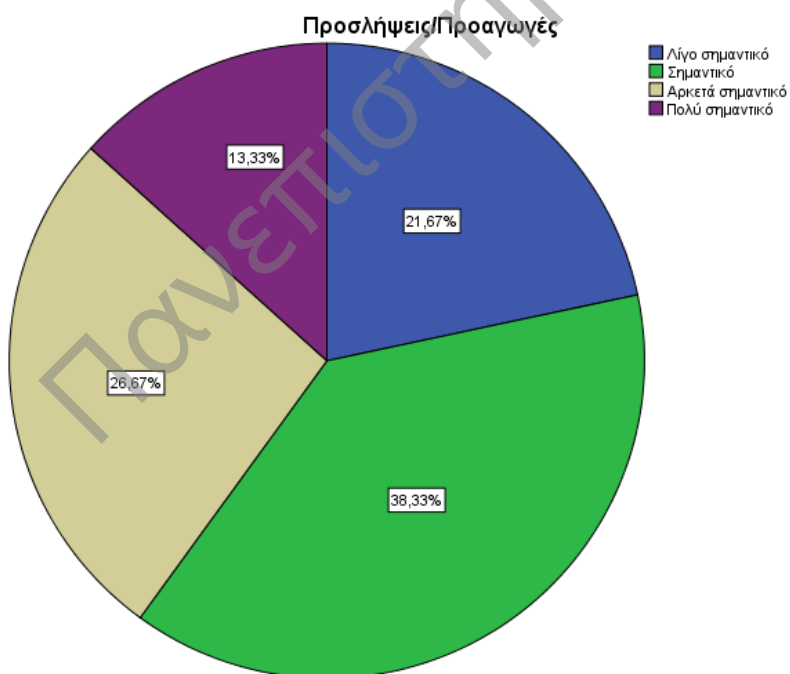
Επίλυση συγκρούσεων και διαμεσολάβησης



Διάγραμμα 52

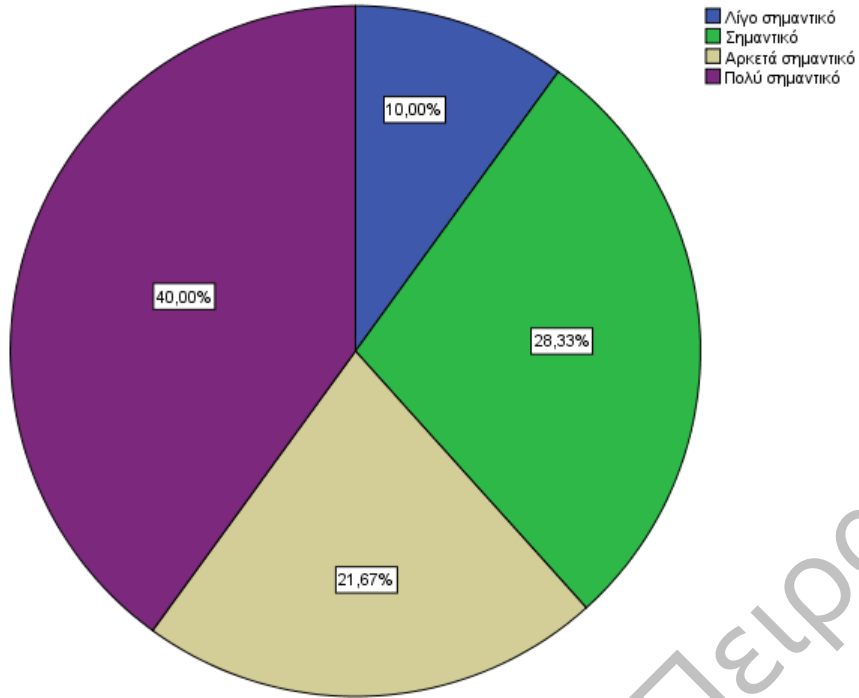


Διάγραμμα 53



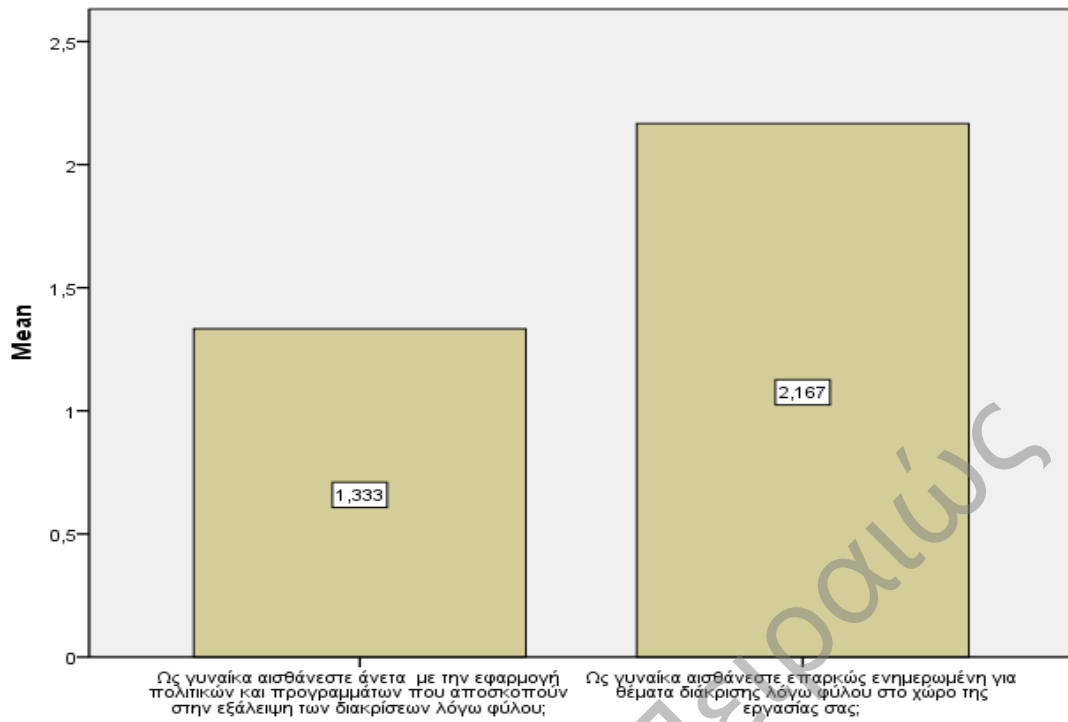
Διάγραμμα 54

Προγράμματα που αφορούν χρηματοοικονομικά θέματα



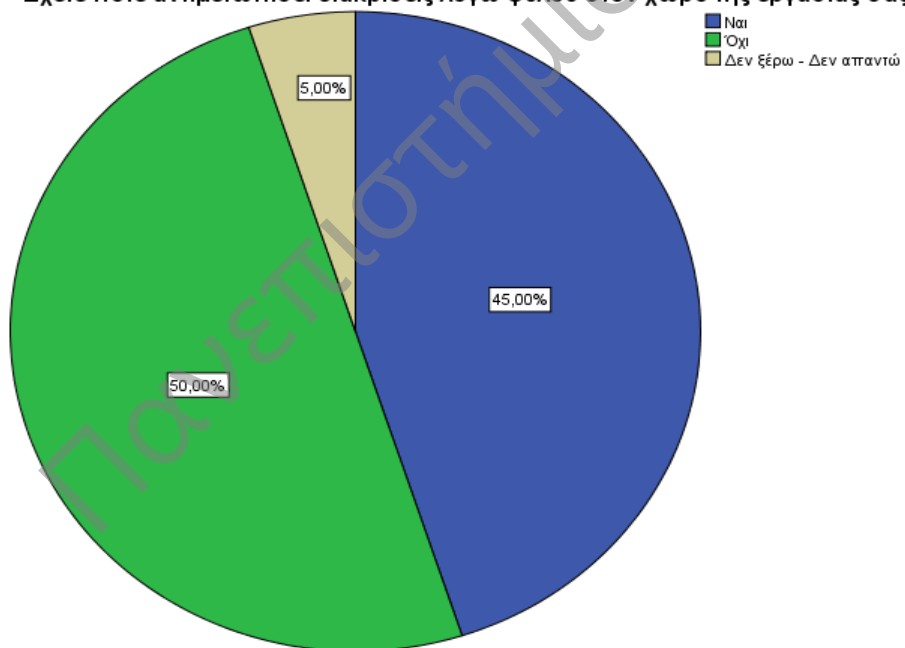
Διάγραμμα 55

Πανεπιστήμιο Πειραιώς



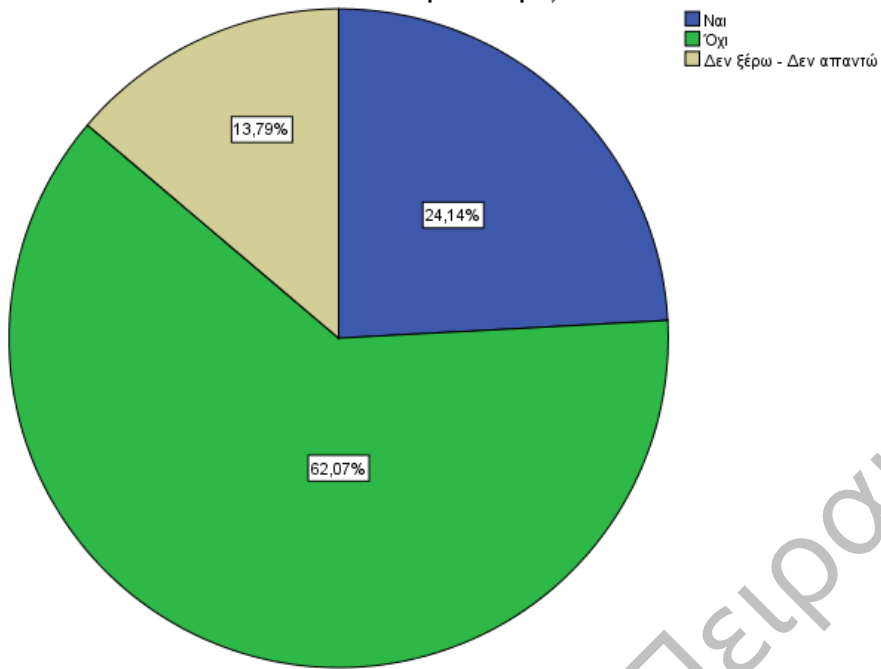
Διάγραμμα 56

Έχετε ποτέ αντιμετωπίσει διακρίσεις λόγω φύλου στον χώρο της εργασίας σας;



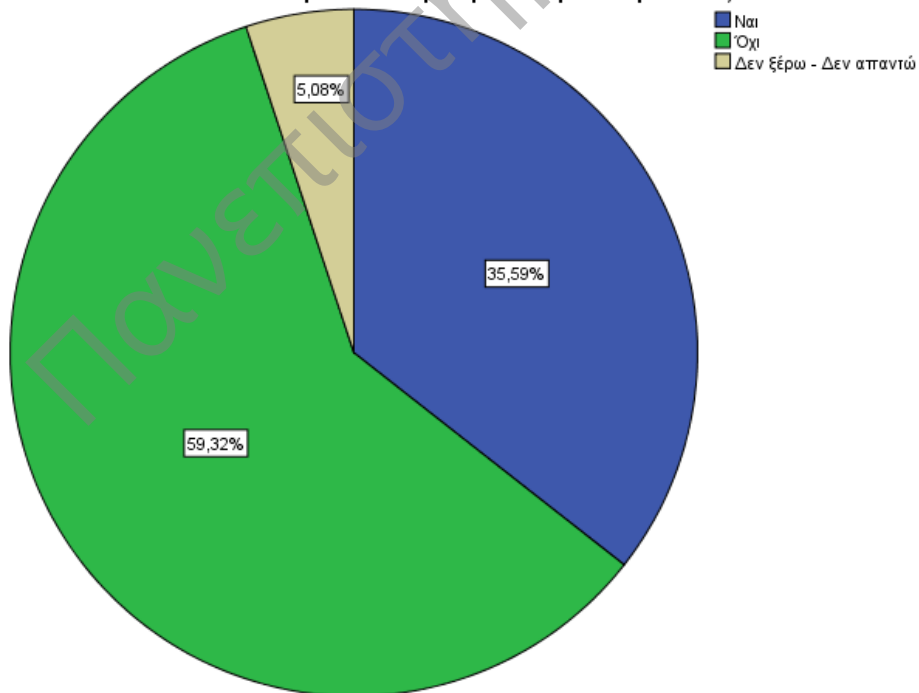
Διάγραμμα 57

Εάν απαντήσετε ΝΑΙ στην ερώτηση 4, είστε ευχαριστημένες με τον τρόπο που επιλύθηκε το θέμα;



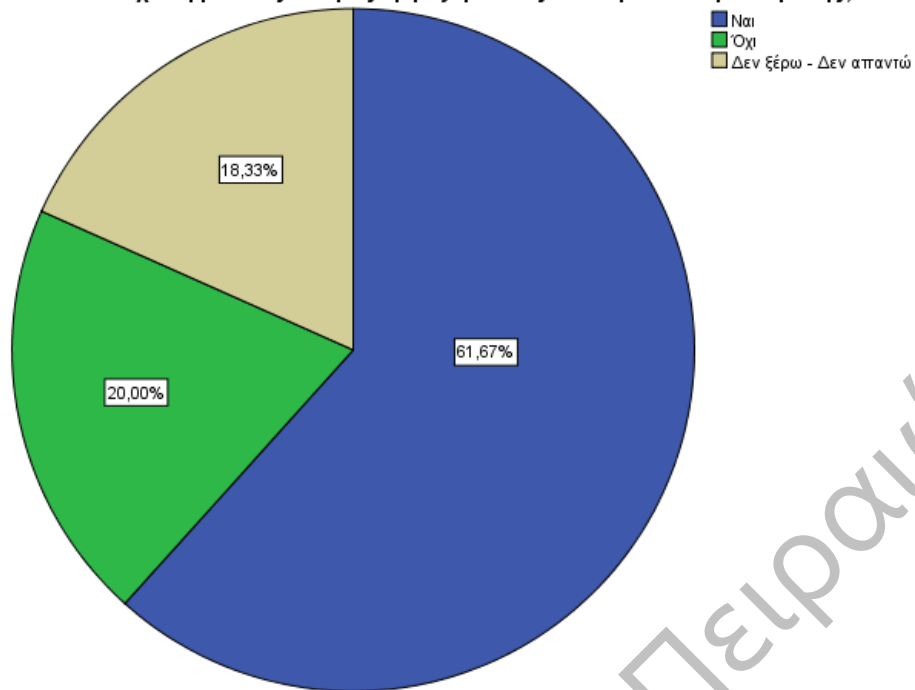
Διάγραμμα 58

Είστε ενημερωμένες με το τι χρειάζεται να κάνετε εάν υποπτεύεστε σε οποιαδήποτε διάκριση επειδή είστε γυναίκα;

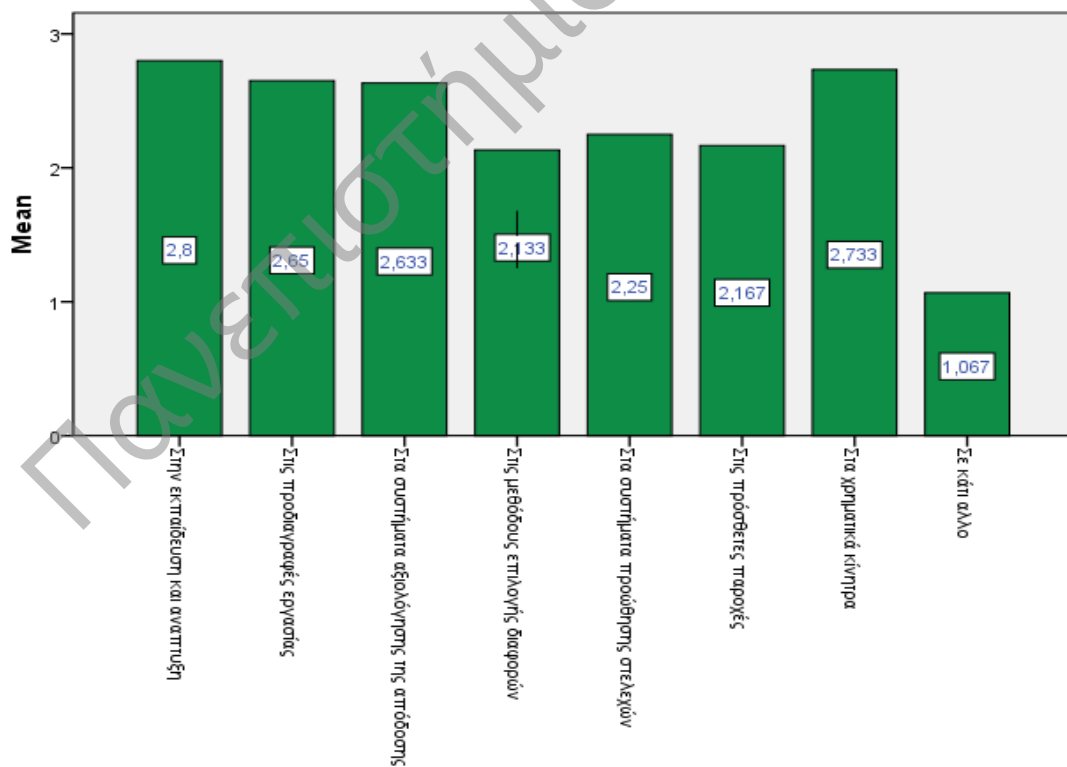


Διάγραμμα 59

Πιστεύετε ότι μπορείτε να διαχειριστείτε διαφορετικά το χώρο της εργασίας σας σε σχέση με τους άνδρες εργαζομένους σε περίπτωση διάκρισης;

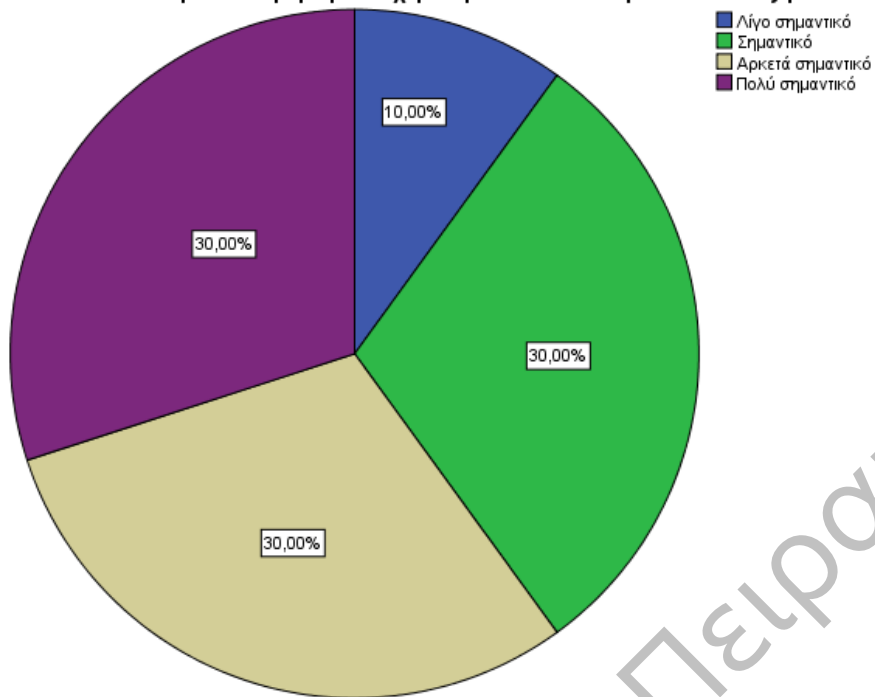


Διάγραμμα 60



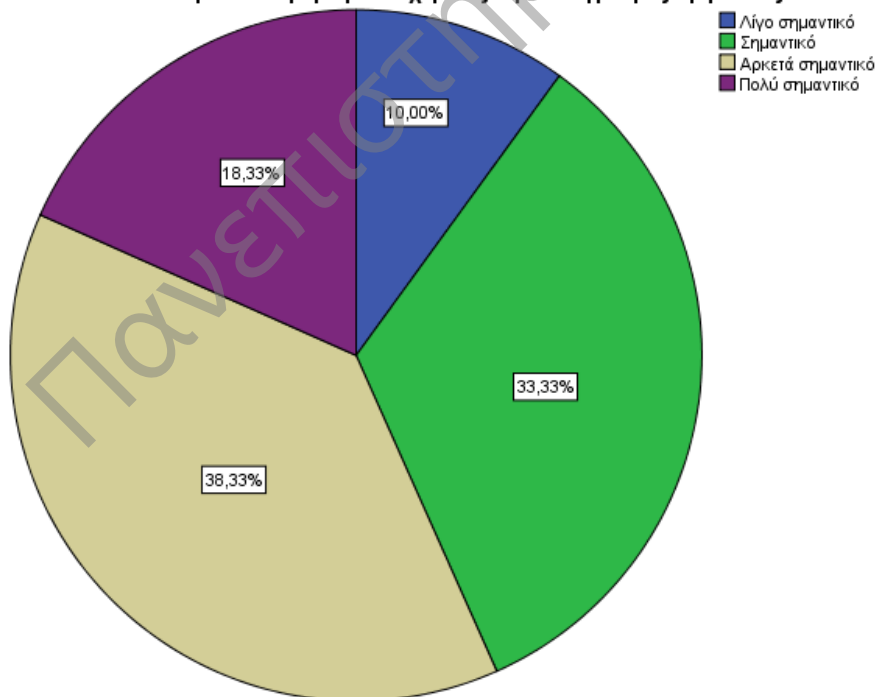
Διάγραμμα 61

Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/μήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στην εκπαίδευση και αναπτυξη



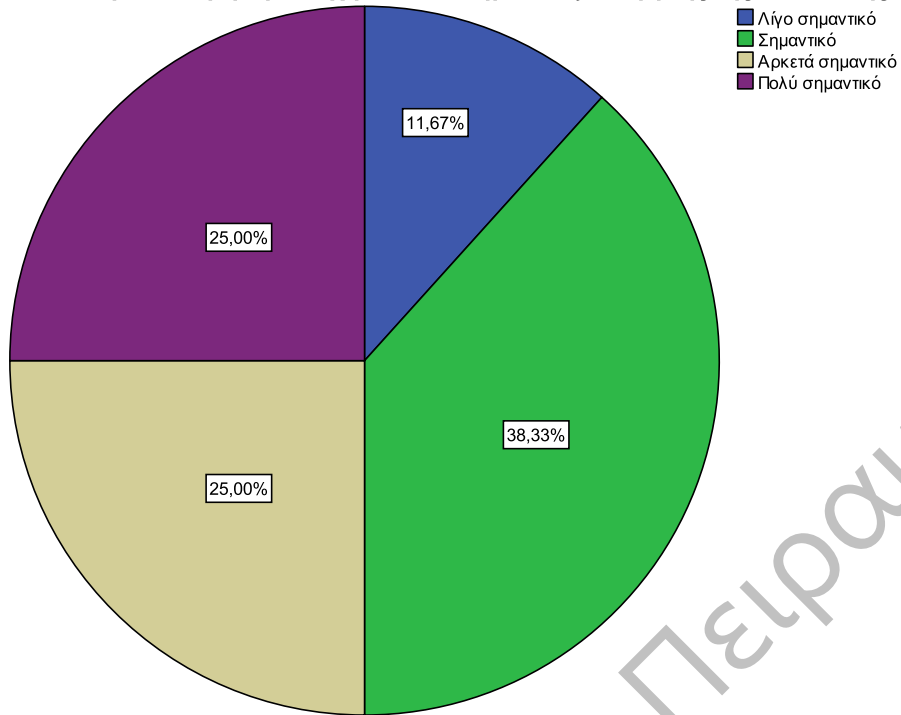
Διάγραμμα 62

Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/μήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στις προδιαγραφές εργασίας



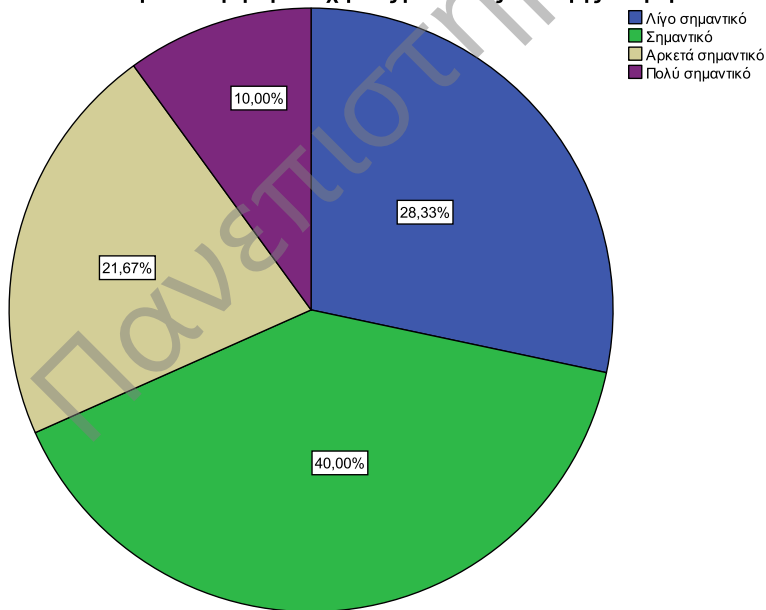
Διάγραμμα 63

Κατά την γνώμη σας, ο ναυπλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στα συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης



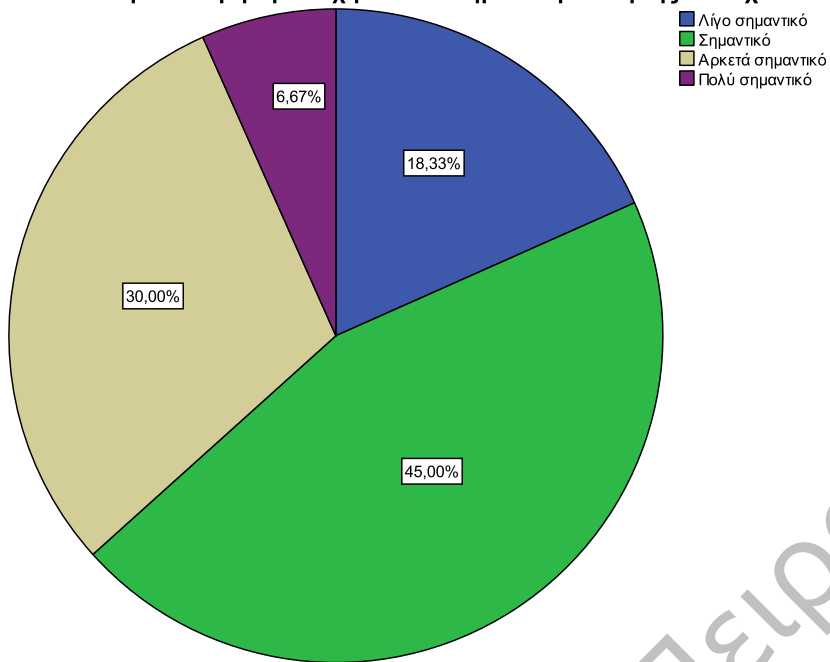
Διάγραμμα 64

Κατά την γνώμη σας, ο ναυπλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στις μεθόδους επιλογής διαφορών



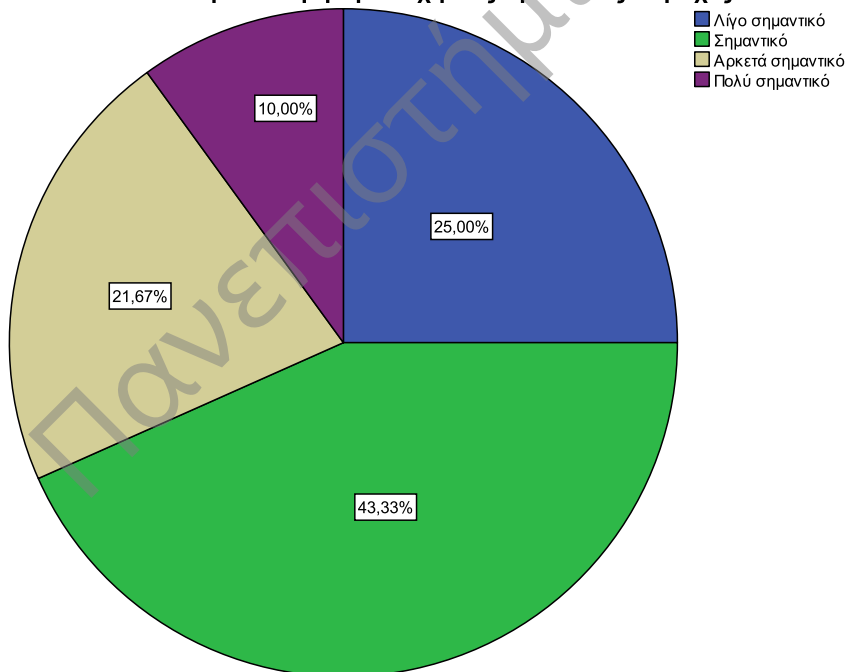
Διάγραμμα 65

Κατά την γνώμη σας, ο ναυπλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στα συστήματα προώθησης στελεχών



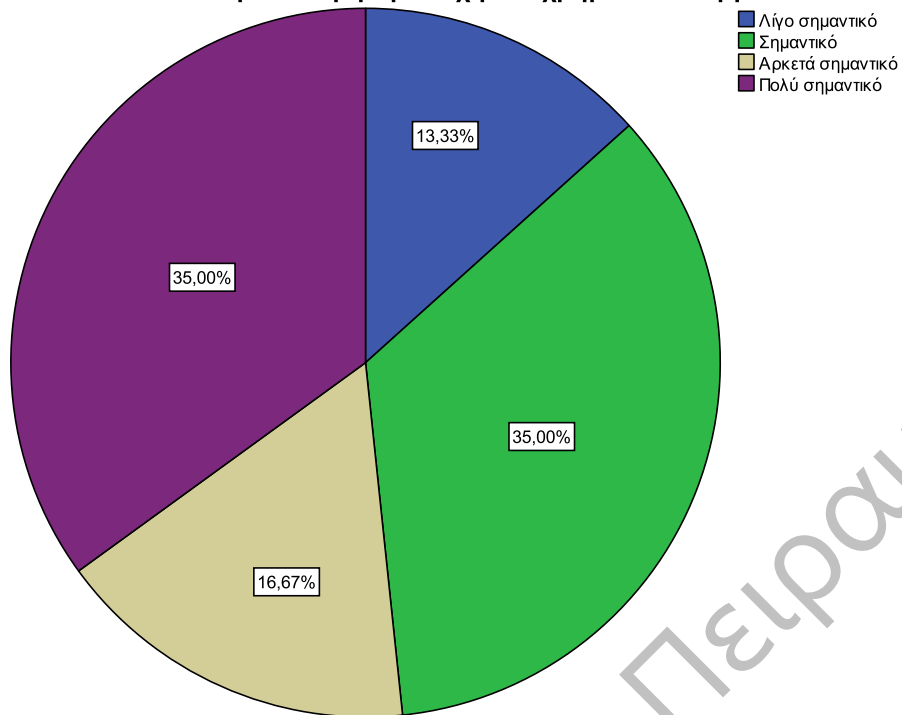
Διάγραμμα 66

Κατά την γνώμη σας, ο ναυπλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στις πρόσθετες παροχές



Διάγραμμα 67

Κατά την γνώμη σας, ο ναυπλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στα χρηματικά κίνητρα



Διάγραμμα 68

\$paroxes Frequencies

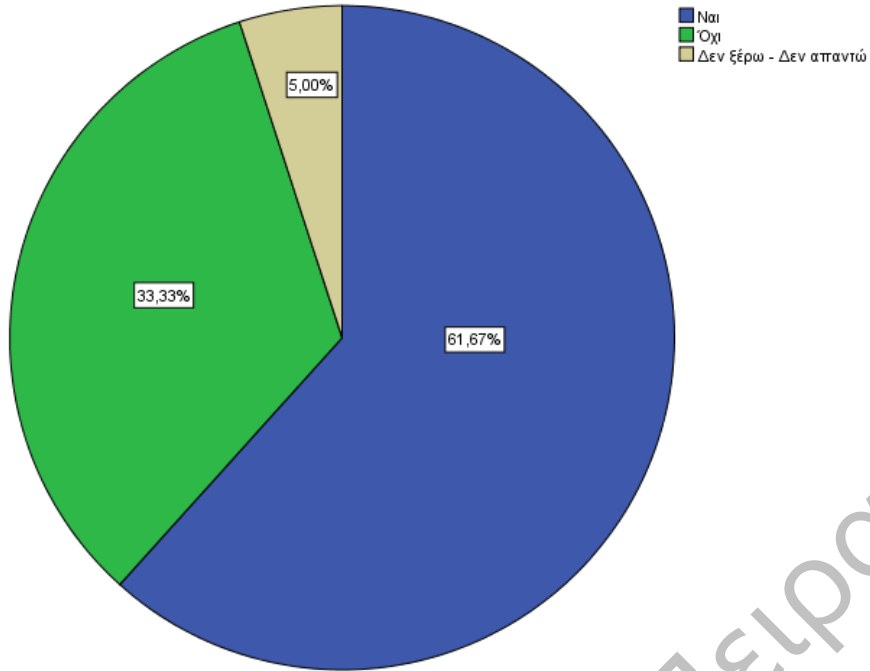
	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
\$paroxes ^a Σύμβαση	52	18,5%	86,7%
Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη	50	17,8%	83,3%
Επίδομα στέγασης	1	,4%	1,7%
Μεταφορικά έξοδα	9	3,2%	15,0%
Επίδομα αδείας	44	15,7%	73,3%
Επίδομα ασθένειας	21	7,5%	35,0%
Ασφαλιστική κάλυψη	32	11,4%	53,3%
Επίδομα τέκνων	17	6,0%	28,3%
Ετήσιο bonus	26	9,3%	43,3%
Αποταμιευτικά προγράμματα	8	2,8%	13,3%
Επίδομα εγκυμοσύνης	18	6,4%	30,0%
Επίδομα ανατροφής τέκνων	3	1,1%	5,0%
Total	281	100,0%	468,3%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

Διάγραμμα 69

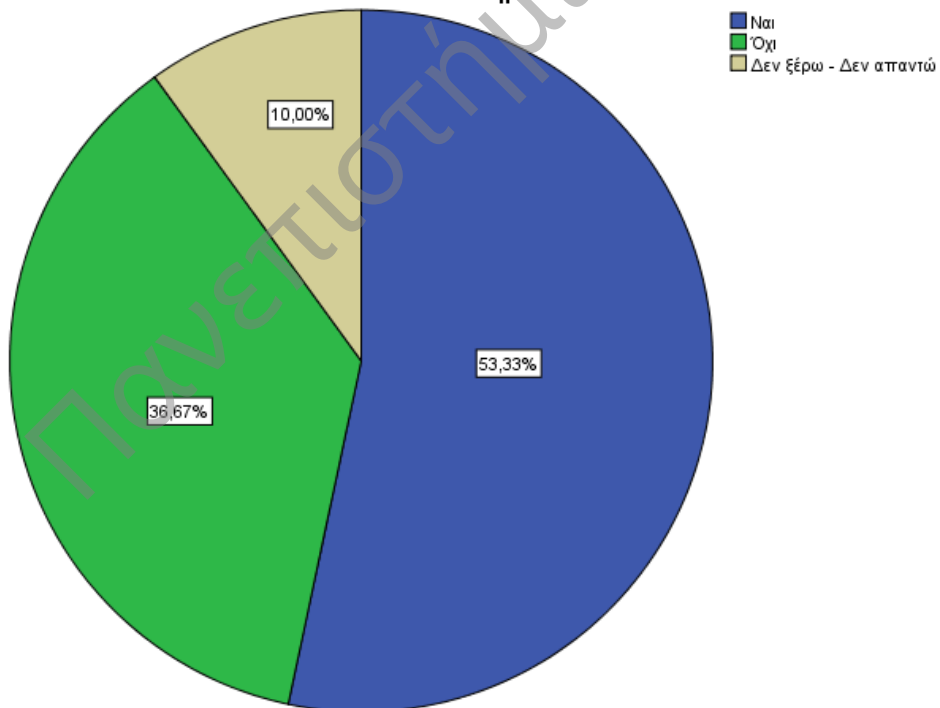
Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Νιώθετε ασφαλείς για την θέση που κατέχετε στον τομέα της εργασίας σας;

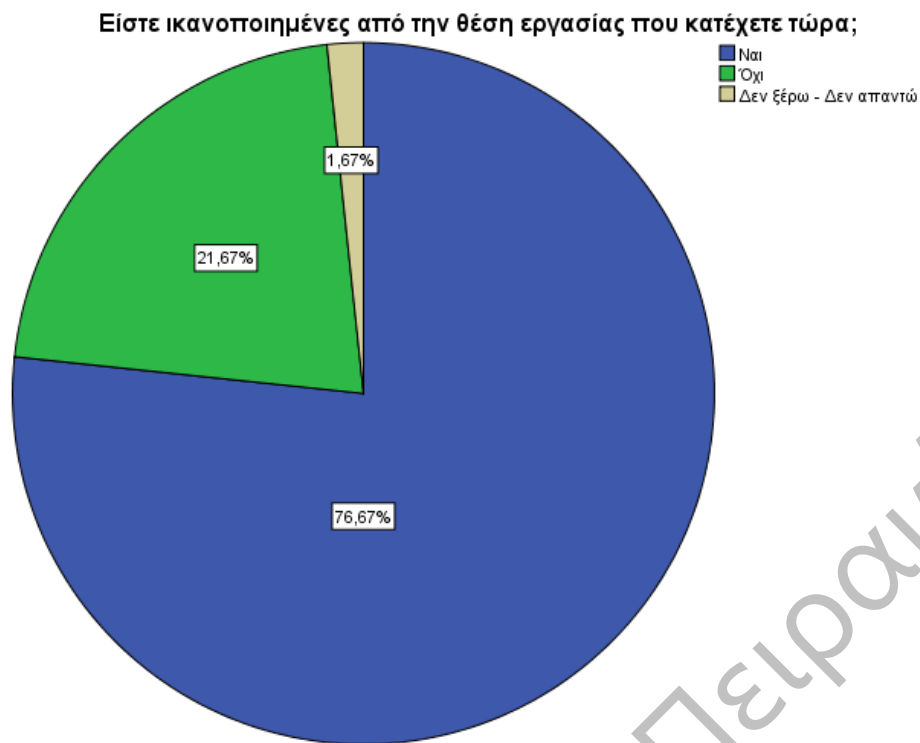


Διάγραμμα 70

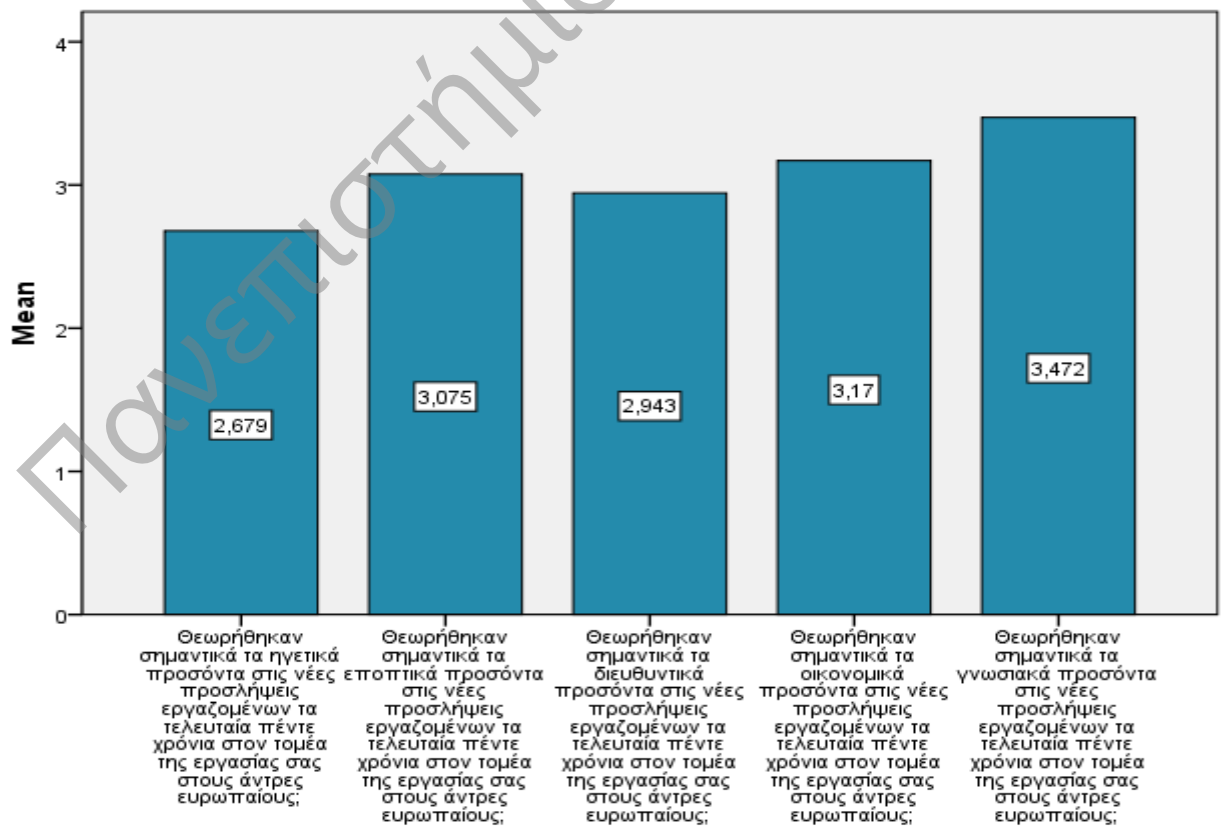
Νιώθετε ότι υπάρχουν προϋποθέσεις ανέλιξης σας στην διοικητική ιεραρχία στην οποία υπηρετείτε.



Διάγραμμα 71

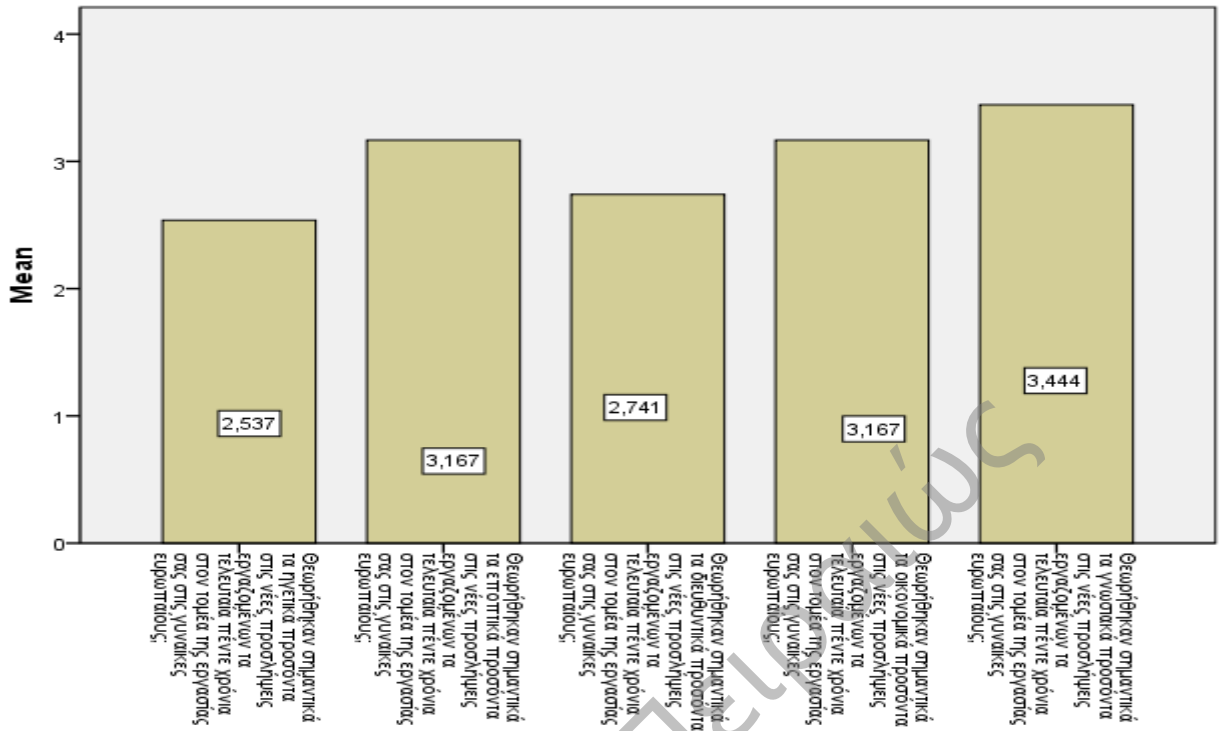


Διάγραμμα 72

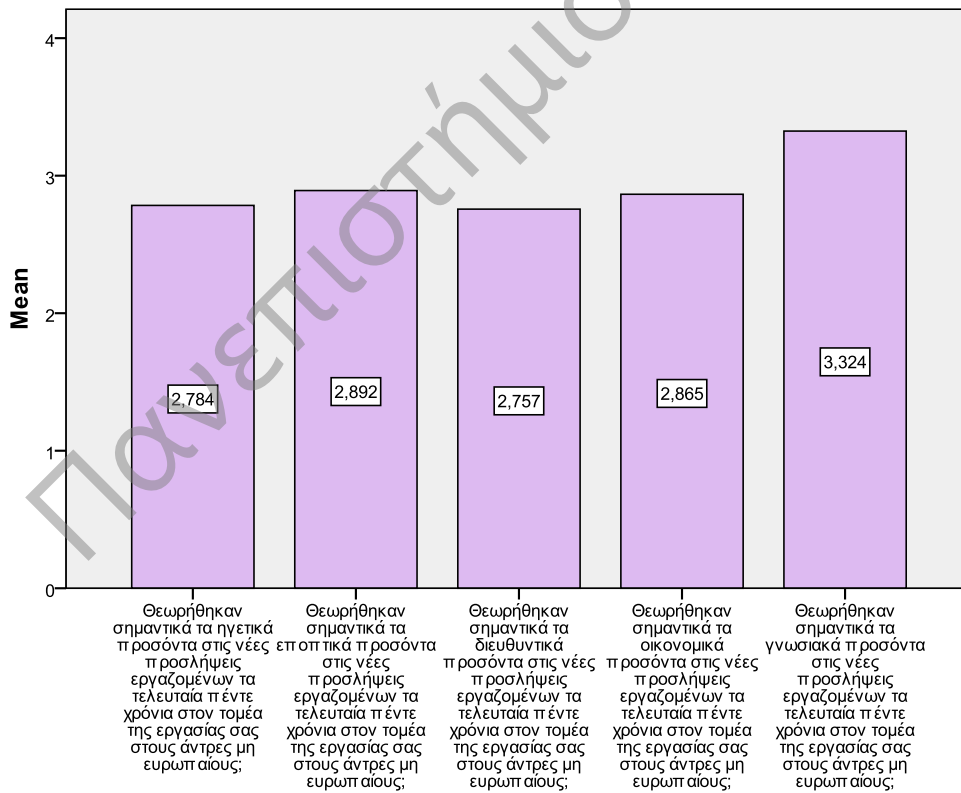


Διάγραμμα 73

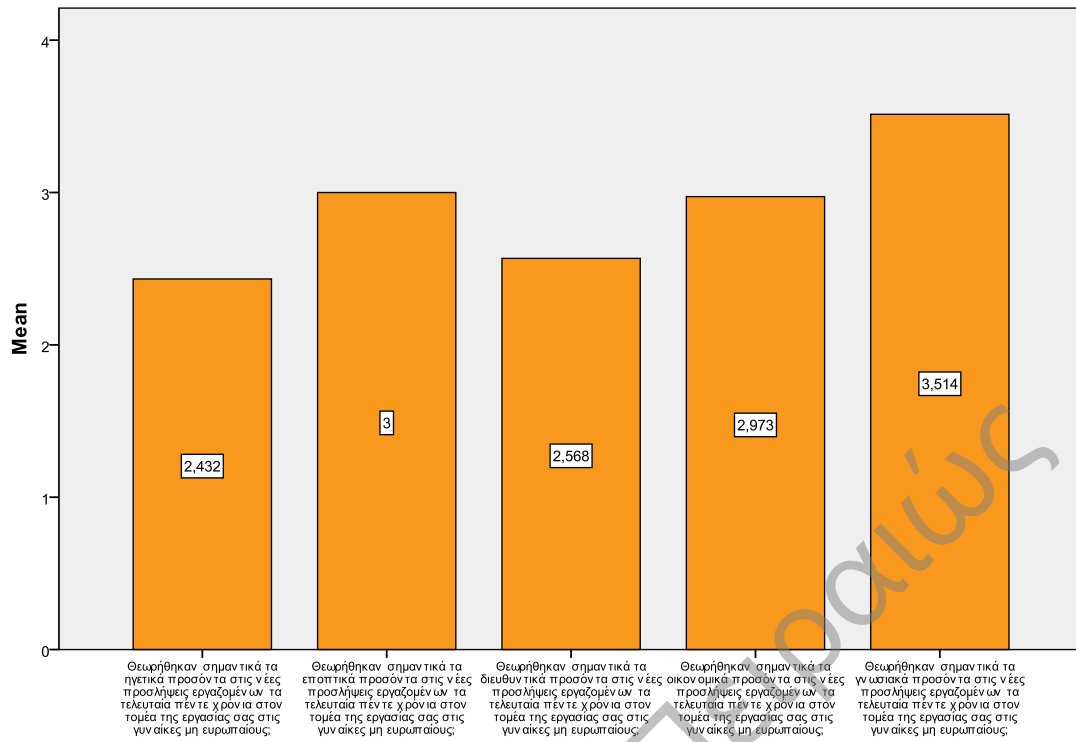
Πανεπιστήμιο Πειραιώς



Διάγραμμα 74



Διάγραμμα 75



Διάγραμμα 76

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	4,932 ^a	6	,553	,482 ^b	,469	,495			
Likelihood Ratio	5,885	6	,436	,427 ^b	,414	,440			
Fisher's Exact Test	6,428			,491 ^b	,478	,503			
Linear-by-Linear Association	1,845 ^c	1	,174	,215 ^b	,205	,226	,111 ^b	,103	,119
N of Valid Cases	60								

a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,03.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is -1,358.

Διάγραμμα 77

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	7,528 ^a	6	,275	,298 ^b	,286	,310			
Likelihood Ratio	8,218	6	,223	,273 ^b	,262	,285			
Fisher's Exact Test	6,301			,355 ^b	,343	,367			
Linear-by-Linear Association	,940 ^c	1	,332	,405 ^b	,392	,417	,205 ^b	,195	,216
N of Valid Cases	60								

a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,13.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is -,969.

Διάγραμμα 78

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	6,287 ^a	6	,392	,400 ^b	,387	,413			
Likelihood Ratio	6,770	6	,343	,417 ^b	,405	,430			
Fisher's Exact Test	5,623			,440 ^b	,427	,453			
Linear-by-Linear Association	2,733 ^c	1	,098	,113 ^b	,105	,121	,061 ^b	,055	,067
N of Valid Cases	60								

a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,23.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is -1,653.

Διάγραμμα 79

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	4,851 ^a	6	,563	,567 ^b	,554	,579			
Likelihood Ratio	4,442	6	,617	,711 ^b	,699	,722			
Fisher's Exact Test	4,395			,621 ^b	,609	,634			
Linear-by-Linear Association	2,361 ^c	1	,124	,149 ^b	,140	,158	,083 ^b	,076	,090
N of Valid Cases	60								

a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,23.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is -1,537.

Διάγραμμα 80

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	7,764 ^a	6	,256	,262 ^b	,251	,274			
Likelihood Ratio	8,371	6	,212	,251 ^b	,240	,262			
Fisher's Exact Test	7,154			,277 ^b	,266	,289			
Linear-by-Linear Association	,889 ^c	1	,346	,389 ^b	,376	,402	,217 ^b	,207	,228
N of Valid Cases	60								

a. 7 cells (58,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is ,943.

Διάγραμμα 81

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	3,077 ^a	6	,799	,772 ^b	,761	,783			
Likelihood Ratio	3,597	6	,731	,789 ^b	,778	,799			
Fisher's Exact Test	5,448			,649 ^b	,637	,662			
Linear-by-Linear Association	,004 ^c	1	,949	1,000 ^b	1,000	1,000	,542 ^b	,529	,555
N of Valid Cases	60								

a. 9 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,03.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is -,064.

Διάγραμμα 82

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	3,746 ^a	6	,711	,724 ^b	,712	,735			
Likelihood Ratio	3,625	6	,727	,822 ^b	,812	,832			
Fisher's Exact Test	3,560			,778 ^b	,767	,788			
Linear-by-Linear Association	,380 ^c	1	,537	,605 ^b	,592	,617	,307 ^b	,295	,318
N of Valid Cases	60								

a. 9 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,17.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is ,617.

Διάγραμμα 83

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	3,423 ^a	6	,754	,777 ^b	,767	,788			
Likelihood Ratio	3,915	6	,688	,805 ^b	,794	,815			
Fisher's Exact Test	3,511			,759 ^b	,748	,770			
Linear-by-Linear Association	,743 ^c	1	,389	,401 ^b	,388	,413	,227 ^b	,216	,238
N of Valid Cases	60								

a. 9 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,23.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is ,862.

Διάγραμμα 84

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	5,909 ^a	6	,433	,439 ^b	,426	,452			
Likelihood Ratio	6,709	6	,349	,451 ^b	,438	,463			
Fisher's Exact Test	5,101			,529 ^b	,516	,542			
Linear-by-Linear Association	,002 ^c	1	,966	1,000 ^b	1,000	1,000	,525 ^b	,512	,537
N of Valid Cases	60								

a. 7 cells (58,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,37.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is ,042.

Διάγραμμα 85

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	6,898 ^a	6	,330	,333 ^b	,321	,346			
Likelihood Ratio	8,641	6	,195	,260 ^b	,249	,271			
Fisher's Exact Test	5,576			,450 ^b	,437	,463			
Linear-by-Linear Association	,196 ^c	1	,658	,714 ^b	,703	,726	,373 ^b	,360	,385
N of Valid Cases	60								

a. 7 cells (58,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,27.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is -,443.

Διάγραμμα 86

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	7,924 ^a	10	,636	,599 ^b	,587	,612			
Likelihood Ratio	5,465	10	,858	,814 ^b	,804	,824			
Fisher's Exact Test	9,050			,788 ^b	,777	,798			
Linear-by-Linear Association	,086 ^c	1	,769	,814 ^b	,804	,824	,411 ^b	,399	,424
N of Valid Cases	60								

a. 14 cells (77,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,05.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is -,293.

Διάγραμμα 87

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	9,172 ^a	10	,516	,284 ^b	,273	,296			
Likelihood Ratio	11,098	10	,350	,213 ^b	,202	,223			
Fisher's Exact Test	15,222			,236 ^b	,225	,247			
Linear-by-Linear Association	,640 ^c	1	,424	,463 ^b	,451	,476	,239 ^b	,228	,250
N of Valid Cases	60								

a. 14 cells (77,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,02.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is -,800.

Διάγραμμα 88

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	7,424 ^a	10	,685	,714 ^b	,703	,726			
Likelihood Ratio	7,246	10	,702	,845 ^b	,836	,855			
Fisher's Exact Test	8,314			,535 ^b	,522	,548			
Linear-by-Linear Association	,105 ^c	1	,746	,800 ^b	,789	,810	,402 ^b	,389	,415
N of Valid Cases	60								

a. 13 cells (72,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,20.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is ,324.

Διάγραμμα 89

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	9,280 ^a	10	,506	,450 ^b	,437	,463			
Likelihood Ratio	9,601	10	,476	,438 ^b	,425	,450			
Fisher's Exact Test	10,161			,505 ^b	,492	,517			
Linear-by-Linear Association	3,220 ^c	1	,073	,077 ^b	,070	,084	,043 ^b	,038	,048
N of Valid Cases	60								

a. 14 cells (77,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,07.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is -1,794.

Διάγραμμα 90

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	7,017 ^a	10	,724	,760 ^b	,749	,771			
Likelihood Ratio	8,495	10	,581	,761 ^b	,750	,771			
Fisher's Exact Test	7,194			,689 ^b	,677	,701			
Linear-by-Linear Association	,532 ^c	1	,466	,485 ^b	,472	,498	,264 ^b	,252	,275
N of Valid Cases	60								

a. 14 cells (77,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,35.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is ,730.

Διάγραμμα 91

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	8,503 ^a	10	,580	,591 ^b	,578	,603			
Likelihood Ratio	10,821	10	,372	,389 ^b	,377	,402			
Fisher's Exact Test	8,988			,574 ^b	,561	,586			
Linear-by-Linear Association	,474 ^c	1	,491	,506 ^b	,493	,519	,272 ^b	,260	,283
N of Valid Cases	60								

a. 14 cells (77,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,12.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is -,689.

Διάγραμμα 92

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	9,232 ^a	10	,510	,514 ^b	,501	,526			
Likelihood Ratio	11,440	10	,324	,462 ^b	,449	,475			
Fisher's Exact Test	8,322			,535 ^b	,522	,548			
Linear-by-Linear Association	2,245 ^c	1	,134	,141 ^b	,132	,150	,074 ^b	,067	,081
N of Valid Cases	60								

a. 14 cells (77,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,35.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is -1,498.

Διάγραμμα 93

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	10,502 ^a	10	,398	,424 ^b	,411	,437			
Likelihood Ratio	8,029	10	,626	,680 ^b	,668	,692			
Fisher's Exact Test	8,401			,656 ^b	,643	,668			
Linear-by-Linear Association	,105 ^c	1	,746	,758 ^b	,746	,769	,409 ^b	,396	,422
N of Valid Cases	60								

a. 14 cells (77,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,12.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is -,324.

Διάγραμμα 94

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	6,373 ^a	10	,783	,789 ^b	,778	,799			
Likelihood Ratio	7,640	10	,664	,746 ^b	,734	,757			
Fisher's Exact Test	5,879			,895 ^b	,887	,903			
Linear-by-Linear Association	,265 ^c	1	,607	,667 ^b	,654	,679	,337 ^b	,325	,349
N of Valid Cases	60								

a. 15 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is -,515.

Διάγραμμα 95

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	6,360 ^a	10	,784	,680 ^b	,667	,692			
Likelihood Ratio	8,336	10	,596	,619 ^b	,606	,631			
Fisher's Exact Test	9,257			,681 ^b	,669	,693			
Linear-by-Linear Association	,982 ^c	1	,322	,361 ^b	,349	,373	,186 ^b	,176	,196
N of Valid Cases	60								

a. 14 cells (77,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,05.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is ,991.

Διάγραμμα 96

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	11,889 ^a	15	,687	,705 ^b	,693	,717			
Likelihood Ratio	10,444	15	,791	,903 ^b	,896	,911			
Fisher's Exact Test	10,533			,811 ^b	,801	,821			
Linear-by-Linear Association	,013 ^c	1	,909	,922 ^b	,915	,929	,489 ^b	,477	,502
N of Valid Cases	60								

a. 20 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,15.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is -,115.

Διάγραμμα 97

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	24,749 ^a	15	,053	,141 ^b	,132	,150			
Likelihood Ratio	17,957	15	,265	,143 ^b	,134	,152			
Fisher's Exact Test	18,759			,258 ^b	,247	,270			
Linear-by-Linear Association	1,584 ^c	1	,208	,226 ^b	,215	,236	,116 ^b	,107	,124
N of Valid Cases	60								

a. 20 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,05.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is 1,258.

Διάγραμμα 98

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	9,236 ^a	4	,055	,052 ^b	,046	,057			
Likelihood Ratio	9,050	4	,060	,061 ^b	,055	,067			
Fisher's Exact Test	7,608			,030 ^b	,026	,035			
Linear-by-Linear Association	3,841 ^c	1	,050	,061 ^b	,055	,067	,049 ^b	,043	,055
N of Valid Cases	60								

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,42.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 272886377.

c. The standardized statistic is -1,960.

Διάγραμμα 99

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.	Monte Carlo Sig.		
				Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Nominal by Nominal	Phi	,392	,055	,052 ^a	,046	,057
	Cramer's V	,392	,055	,052 ^a	,046	,057
N of Valid Cases		60				

a. Based on 10000 sampled tables with starting seed 272886377.

Διάγραμμα 100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	17,795 ^a	4	,001	,001 ^b	,000	,002			
Likelihood Ratio	19,994	4	,001	,001 ^b	,000	,002			
Fisher's Exact Test	18,008			,001 ^b	,000	,001			
Linear-by-Linear Association	,287 ^c	1	,592	,691 ^b	,679	,703	,344 ^b	,332	,356
N of Valid Cases		60							

a. 3 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,80.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1090229469.

c. The standardized statistic is ,536.

Διάγραμμα 101

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.	Monte Carlo Sig.		
				Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Nominal by Nominal	Phi	,545	,001	,001 ^a	,000	,002
	Cramer's V	,385	,001	,001 ^a	,000	,002
N of Valid Cases		60				

a. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1090229469.

Διάγραμμα 102

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	2,188 ^a	4	,701	,748 ^b	,736	,759			
Likelihood Ratio	2,805	4	,591	,724 ^b	,712	,736			
Fisher's Exact Test	2,273			,716 ^b	,705	,728			
Linear-by-Linear Association	,690 ^c	1	,406	,457 ^b	,444	,470	,254 ^b	,243	,265
N of Valid Cases		59							

a. 5 cells (55,6%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,51.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 205597102.

c. The standardized statistic is ,831.

Διάγραμμα 103

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	7,616 ^a	4	,107	,089 ^b	,082	,097			
Likelihood Ratio	8,834	4	,065	,078 ^b	,071	,085			
Fisher's Exact Test	7,754			,065 ^b	,058	,071			
Linear-by-Linear Association	,547 ^c	1	,460	,516 ^b	,503	,528	,281 ^b	,269	,292
N of Valid Cases	60								

a. 5 cells (58,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,30.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 440131537.

c. The standardized statistic is ,740.

Διάγραμμα 104

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	11,010 ^a	6	,088	,119 ^b	,111	,128			
Likelihood Ratio	11,898	6	,064	,060 ^b	,054	,066			
Fisher's Exact Test	9,278			,104 ^b	,096	,112			
Linear-by-Linear Association	,000 ^c	1	,993	1,000 ^b	1,000	1,000	,540 ^b	,527	,553
N of Valid Cases	60								

a. 7 cells (58,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 213175432.

c. The standardized statistic is ,009.

Διάγραμμα 105

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	11,945 ^a	8	,154	,141 ^b	,132	,150			
Likelihood Ratio	14,258	8	,075	,081 ^b	,074	,088			
Fisher's Exact Test	10,649			,131 ^b	,122	,139			
Linear-by-Linear Association	,959 ^c	1	,328	,341 ^b	,329	,353	,188 ^b	,178	,198
N of Valid Cases	60								

a. 10 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,25.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 213175432.

c. The standardized statistic is -,979.

Διάγραμμα 106

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	10,868 ^a	6	,093	,077 ^b	,070	,083			
Likelihood Ratio	11,557	6	,073	,092 ^b	,085	,100			
Fisher's Exact Test	11,229			,044 ^b	,039	,049			
Linear-by-Linear Association	4,904 ^c	1	,027	,030 ^b	,026	,035	,018 ^b	,015	,021
N of Valid Cases	60								

a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,20.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 846668601.

c. The standardized statistic is 2,215.

Διάγραμμα 107

Symmetric Measures

	Value	Approx. Sig.	Monte Carlo Sig.			
			Sig.	99% Confidence Interval		
				Lower Bound	Upper Bound	
Nominal by Nominal	Phi	,426	,093	,077 ^a	,070	,083
	Cramer's V	,301	,093	,077 ^a	,070	,083
N of Valid Cases	60					

a. Based on 10000 sampled tables with starting seed 846668601.

Διάγραμμα 108

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	11,270 ^a	8	,187	,180 ^b	,170	,190			
Likelihood Ratio	11,554	8	,172	,251 ^b	,239	,262			
Fisher's Exact Test	10,542			,161 ^b	,151	,170			
Linear-by-Linear Association	3,714 ^c	1	,054	,055 ^b	,049	,061	,032 ^b	,028	,037
N of Valid Cases	60								

a. 10 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,50.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 846668601.

c. The standardized statistic is 1,927.

Διάγραμμα 109

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.	Monte Carlo Sig.		
				Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Nominal by Nominal	Phi	,433	,187	,180 ^a	,170	,190
	Cramer's V	,306	,187	,180 ^a	,170	,190
N of Valid Cases		60				

a. Based on 10000 sampled tables with starting seed 846668601.

Διάγραμμα 110

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	4,963 ^a	6	,549	,445 ^b	,432	,457			
Likelihood Ratio	5,044	6	,538	,486 ^b	,473	,499			
Fisher's Exact Test	7,011			,385 ^b	,372	,397			
Linear-by-Linear Association	1,300 ^c	1	,254	,296 ^b	,284	,307	,169 ^b	,160	,179
N of Valid Cases		60							

a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,03.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 251863758.

c. The standardized statistic is -1,140.

Διάγραμμα 111

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	3,311 ^a	8	,913	,935 ^b	,929	,942			
Likelihood Ratio	3,681	8	,885	,920 ^b	,912	,927			
Fisher's Exact Test	5,107			,948 ^b	,942	,954			
Linear-by-Linear Association	,747 ^c	1	,387	,459 ^b	,446	,472	,236 ^b	,225	,247
N of Valid Cases		60							

a. 12 cells (80,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,08.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 251863758.

c. The standardized statistic is -,864.

Διάγραμμα 112

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	2,977 ^a	4	,562	,499 ^b	,486	,511			
Likelihood Ratio	4,598	4	,331	,386 ^b	,373	,398			
Fisher's Exact Test	3,230			,627 ^b	,615	,640			
Linear-by-Linear Association	1,041 ^c	1	,308	,419 ^b	,406	,431	,212 ^b	,202	,223
N of Valid Cases	60								

a. 6 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1810951851.

c. The standardized statistic is -1,020.

Διάγραμμα 113

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	33,213 ^a	4	,000	,000 ^b	,000	,000			
Likelihood Ratio	20,029	4	,000	,000 ^b	,000	,001			
Fisher's Exact Test	19,086			,000 ^b	,000	,000			
Linear-by-Linear Association	12,081 ^c	1	,001	,001 ^b	,000	,002	,001 ^b	,000	,002
N of Valid Cases	60								

a. 6 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,05.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1810951851.

c. The standardized statistic is 3,476.

Διάγραμμα 114

Symmetric Measures

	Value	Approx. Sig.	Monte Carlo Sig.						
			Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval		
				Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound	
Nominal by Nominal	Phi	,744	,000	,000 ^a	,000	,000			
	Cramer's V	,526	,000	,000 ^a	,000	,000			
N of Valid Cases	60								

a. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1810951851.

Διάγραμμα 115

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας φυλετικές διακρίσεις;	1,52	,537	60
Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις σχετικά με την εθνικότητα;	1,87	,503	60
Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις σεξουαλικής ιδιαιτερότητας;	1,88	,585	60
Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις στα άτομα με ειδικές ανάγκες;	2,10	,573	60
Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας άλλες διακρίσεις;	2,32	,567	60

Διάγραμμα 116

Correlation Matrix^a

		Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας φυλετικές διακρίσεις;	Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις σχετικά με την εθνικότητα;	Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις σεξουαλικής ιδιαιτερότητας;	Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις στα άτομα με ειδικές ανάγκες;	Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας άλλες διακρίσεις;
Correlation	Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας φυλετικές διακρίσεις;	1,000	,322	,195	,160	-,157
	Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις σχετικά με την εθνικότητα;	,322	1,000	,465	,341	-,087
	Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις σεξουαλικής ιδιαιτερότητας;	,195	,465	1,000	,642	,215
	Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις στα άτομα με ειδικές ανάγκες;	,160	,341	,642	1,000	,266
	Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας άλλες διακρίσεις;	-,157	-,087	,215	,266	1,000
Sig. (1-tailed)	Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας φυλετικές διακρίσεις;		,006	,067	,111	,116
	Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις σχετικά με την εθνικότητα;	,006		,000	,004	,254
	Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις σεξουαλικής ιδιαιτερότητας;	,067	,000		,000	,049
	Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις στα άτομα με ειδικές ανάγκες;	,111	,004	,000		,020
	Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας άλλες διακρίσεις;	,116	,254	,049	,020	

a. Determinant = ,349

Διάγραμμα 117

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,644
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	59,442
	df	10
	Sig.	,000

Διάγραμμα 118

Communalities

	Initial	Extraction
Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας φυλετικές διακρίσεις;	1,000	,573
Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις σχετικά με την εθνικότητα;	1,000	,640
Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις σεξουαλικής ιδιαιτερότητας;	1,000	,768
Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις στα άτομα με ειδικές ανάγκες;	1,000	,733
Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας άλλες διακρίσεις;	1,000	,713

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Διάγραμμα 119

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,137	42,747	42,747	2,137	42,747	42,747	2,035	40,694	40,694
2	1,290	25,793	68,540	1,290	25,793	68,540	1,392	27,846	68,540
3	,699	13,987	82,528						
4	,535	10,702	93,229						
5	,339	6,771	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Διάγραμμα 120

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις σεξουαλικής ιδιαιτερότητας;	,861	,163
Στο ναυτιλιακό τομέα/τμήμα στο οποίο εργάζεστε έχουν περιέλθει στην αντίληψη σας διακρίσεις στα άτομα με ειδικές ανάγκες;	,855	,033

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Διάγραμμα 121

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Χρονικοί περιορισμοί (συνδυασμός εργασίας και υποχρεώσεις νοικοκυριού)	3,03	1,082	59
Ανεπαρκής προσωπικός χρόνος	2,81	1,008	59
Ασέβεια από άνδρες εργαζόμενους	2,25	1,027	59
Ασέβεια από γυναίκες εργαζόμενες	2,20	,961	59
Λιγότες ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη	2,63	1,216	59
Άλλες δυσκολίες γυναικών σε διευθυντικές θέσεις	1,15	,519	59
Καμία δυσκολία γυναικών σε διευθυντικές θέσεις	1,15	,611	59

Διάγραμμα 122

Correlation Matrix^a

		Χρονικοί περιορισμοί (συνδυασμός εργασίας και υποχρεώσεις νοικοκυριού)	Ανεπαρκής προσωπικός χρόνος	Ασέβεια από άνδρες εργαζόμενους	Ασέβεια από γυναίκες εργαζόμενες	Ληστές ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη	Άμες δυσκολίες γυναικών σε διευθυντικές θέσεις	Καμία δυσκολία γυναικών σε διευθυντικές θέσεις
Correlation	Χρονικοί περιορισμοί (συνδυασμός εργασίας και υποχρεώσεις νοικοκυριού)	1,000	,622	,085	-,156	-,226	,175	-,008
	Ανεπαρκής προσωπικός χρόνος	,622	1,000	-,003	-,031	-,226	,253	-,121
	Ασέβεια από άνδρες εργαζόμενους	,085	-,003	1,000	,436	,326	-,139	,047
	Ασέβεια από γυναίκες εργαζόμενες	-,156	-,031	,436	1,000	,346	,144	-,054
	Ληστές ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη	-,226	-,226	,326	,346	1,000	,064	-,108
	Άμες δυσκολίες γυναικών σε διευθυντικές θέσεις	,175	,253	-,139	,144	,064	1,000	-,020
	Καμία δυσκολία γυναικών σε διευθυντικές θέσεις	-,008	-,121	,047	-,054	-,108	-,020	1,000
Sig. (1-tailed)	Χρονικοί περιορισμοί (συνδυασμός εργασίας και υποχρεώσεις νοικοκυριού)		,000	,261	,119	,043	,093	,476
	Ανεπαρκής προσωπικός χρόνος	,000		,490	,407	,042	,027	,181
	Ασέβεια από άνδρες εργαζόμενους	,261	,490		,000	,006	,147	,362
	Ασέβεια από γυναίκες εργαζόμενες	,119	,407	,000		,004	,138	,343
	Ληστές ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη	,043	,042	,006	,004		,314	,208
	Άμες δυσκολίες γυναικών σε διευθυντικές θέσεις	,093	,027	,147	,138	,314		,439
	Καμία δυσκολία γυναικών σε διευθυντικές θέσεις	,476	,181	,362	,343	,208	,439	

a. Determinant = ,285

Διάγραμμα 123

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,510
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	68,838
	df	21
	Sig.	,000

Διάγραμμα 124

Communalities

	Initial	Extraction
Χρονικοί περιορισμοί (συνδυασμός εργασίας και υποχρεώσεις νοικοκυριού)	1,000	,797
Ανεπαρκής προσωπικός χρόνος	1,000	,786
Ασέβεια από άνδρες εργαζόμενους	1,000	,814
Ασέβεια από γυναίκες εργαζόμενες	1,000	,658
Λιγοστές ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη	1,000	,609
Άλλες δυσκολίες γυναικών σε διευθυντικές θέσεις	1,000	,538
Καμία δυσκολία γυναικών σε διευθυντικές θέσεις	1,000	,441

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Διάγραμμα 125

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,959	27,983	27,983	1,959	27,983	27,983
2	1,600	22,859	50,842	1,600	22,859	50,842
3	1,084	15,485	66,327	1,084	15,485	66,327
4	,978	13,978	80,305			
5	,640	9,137	89,441			
6	,420	5,998	95,440			
7	,319	4,560	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Διάγραμμα 126

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Χρονικοί περιορισμοί (συνδυασμός εργασίας και υποχρεώσεις νοικοκυριού)	,891	-,059	-,024
Ανεπαρκής προσωπικός χρόνος	,859	-,048	,215
Ασέβεια από άνδρες εργαζόμενους	,172	,814	-,350

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Διάγραμμα 127

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί εργάζονται σκληρά και αξίζουν τη διοικητική θέση	3,48	,833	60
Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί είναι φορείς θετικής σκέψης	2,33	1,003	60
Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί είναι ευαίσθητες και δείχνουν κατανόηση	1,72	,715	60
Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί είναι καλύτερες στην ομαδική εργασία	2,72	,922	60
Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί φλερτάρουν ή έχουν σχέσεις με υψηλόβαθμα στελέχη	1,75	,932	60
Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις για άλλο λόγο	1,12	,490	60

Διάγραμμα 128

Correlation Matrix^a

	Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί εργάζονται σκληρά και αξίζουν τη διοικητική θέση	Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί είναι φορείς θετικής σκέψης	Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί είναι ευαίσθητες και δείχνουν κατανόηση	Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί είναι καλύτερες στην ομαδική εργασία	Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί φλερτάρουν ή έχουν σχέσεις με υψηλόβαθμα στελέχη	Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις για άλλο λόγο	
Correlation	Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί εργάζονται σκληρά και αξίζουν τη διοικητική θέση	1,000	,007	-,193	-,172	-,147	-,223
	Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί είναι φορείς θετικής σκέψης	,007	1,000	,252	-,006	-,091	-,184
	Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί είναι ευαίσθητες και δείχνουν κατανόηση	-,193	,252	1,000	,262	,095	-,146
	Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί είναι καλύτερες στην ομαδική εργασία	-,172	-,006	,262	1,000	-,064	-,076
	Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί φλερτάρουν ή έχουν σχέσεις με υψηλόβαθμα στελέχη	-,147	-,091	,095	-,064	1,000	,102
	Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις για άλλο λόγο	-,223	-,184	-,146	-,076	,102	1,000
Sig. (1-tailed)	Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί εργάζονται σκληρά και αξίζουν τη διοικητική θέση		,480	,070	,095	,131	,043
	Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί είναι φορείς θετικής σκέψης	,480		,026	,482	,245	,080
	Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί είναι ευαίσθητες και δείχνουν κατανόηση	,070	,026		,022	,234	,133
	Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί είναι καλύτερες στην ομαδική εργασία	,095	,482	,022		,313	,283
	Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί φλερτάρουν ή έχουν σχέσεις με υψηλόβαθμα στελέχη	,131	,245	,234	,313		,219
	Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις για άλλο λόγο	,043	,080	,133	,283	,219	

a. Determinant = ,686

Διάγραμμα 129

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,505
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	21,155
	df	15
	Sig.	,132

Διάγραμμα 130

Communalities

	Initial	Extraction
Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί εργάζονται σκληρά και αξίζουν τη διοικητική θέση	1,000	,622
Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί είναι φορείς θετικής σκέψης	1,000	,587
Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί είναι ευαίσθητες και δείχνουν κατανόηση	1,000	,684
Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί είναι καλύτερες στην ομαδική εργασία	1,000	,761
Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί φλερτάρουν ή έχουν σχέσεις με υψηλόβαθμα στελέχη	1,000	,681
Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις για άλλο λόγο	1,000	,560

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Διάγραμμα 131

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,502	25,032	25,032	1,502	25,032	25,032	1,359	22,647	22,647
2	1,389	23,143	48,175	1,389	23,143	48,175	1,338	22,307	44,954
3	1,005	16,753	64,928	1,005	16,753	64,928	1,198	19,974	64,928
4	,892	14,860	79,789						
5	,630	10,498	90,286						
6	,583	9,714	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Διάγραμμα 132

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί είναι καλύτερες στην ομαδική εργασία	,019	,827	-,278
Οι γυναίκες παίρνουν διοικητικές θέσεις γιατί φλερτάρουν ή έχουν σχέσεις με υψηλόβαθμα στελέχη	,022	-,089	,820

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Διάγραμμα 133

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Πιστεύετε ότι ο ρόλος σας, σαν γυναίκα σε υπεύθυνη θέση έχει θετικό αντίκτυπο σε άλλους εργαζόμενους στον τομέα της εργασίας σας;	1,52	,813	60
Πιστεύετε ότι ο ρόλος σας, σαν γυναίκα σε υπεύθυνη θέση έχει αρνητικό αντίκτυπο σε άλλους εργαζόμενους στον τομέα της εργασίας σας;	2,08	,561	60
Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει θετικό αντίκτυπο στα μέλη της οικογένειάς της;	1,52	,725	60
Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει αρνητικό αντίκτυπο στα μέλη της οικογένειάς της;	1,88	,613	60
Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει θετικό αντίκτυπο στους φίλους της;	1,48	,792	60
Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει αρνητικό αντίκτυπο στους φίλους της;	2,07	,578	60

Διάγραμμα 134

Correlation Matrix^a

		Πιστεύετε ότι ο ρόλος σας, σαν γυναίκα σε υπεύθυνη θέση έχει θετικό αντίκτυπο σε άλλους εργαζόμενους στον τομέα της εργασίας σας;	Πιστεύετε ότι ο ρόλος σας, σαν γυναίκα σε υπεύθυνη θέση έχει αρνητικό αντίκτυπο σε άλλους εργαζόμενους στον τομέα της εργασίας σας;	Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει θετικό αντίκτυπο στα μέλη της οικογένειάς της;	Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει αρνητικό αντίκτυπο στα μέλη της οικογένειάς της;	Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει θετικό αντίκτυπο στους φίλους της;	Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει αρνητικό αντίκτυπο στους φίλους της;
Correlation	Πιστεύετε ότι ο ρόλος σας, σαν γυναίκα σε υπεύθυνη θέση έχει θετικό αντίκτυπο σε άλλους εργαζόμενους στον τομέα της εργασίας σας;	1,000	,536	,402	,123	,290	,286
	Πιστεύετε ότι ο ρόλος σας, σαν γυναίκα σε υπεύθυνη θέση έχει αρνητικό αντίκτυπο σε άλλους εργαζόμενους στον τομέα της εργασίας σας;	,536	1,000	,017	,176	,060	,244
	Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει θετικό αντίκτυπο στα μέλη της οικογένειάς της;	,402	,017	1,000	,176	,680	,442
	Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει αρνητικό αντίκτυπο στα μέλη της οικογένειάς της;	,123	,176	,176	1,000	,467	,548
	Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει θετικό αντίκτυπο στους φίλους της;	,290	,060	,680	,467	1,000	,484
	Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει αρνητικό αντίκτυπο στους φίλους της;	,286	,244	,442	,548	,484	1,000
Sig. (1-tailed)	Πιστεύετε ότι ο ρόλος σας, σαν γυναίκα σε υπεύθυνη θέση έχει θετικό αντίκτυπο σε άλλους εργαζόμενους στον τομέα της εργασίας σας;		,000	,001	,175	,012	,013
	Πιστεύετε ότι ο ρόλος σας, σαν γυναίκα σε υπεύθυνη θέση έχει αρνητικό αντίκτυπο σε άλλους εργαζόμενους στον τομέα της εργασίας σας;	,000		,448	,089	,323	,030
	Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει θετικό αντίκτυπο στα μέλη της οικογένειάς της;	,001	,448		,089	,000	,000
	Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει αρνητικό αντίκτυπο στα μέλη της οικογένειάς της;	,175	,089	,089		,000	,000
	Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει θετικό αντίκτυπο στους φίλους της;	,012	,323	,000	,000		,000
	Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει αρνητικό αντίκτυπο στους φίλους της;	,013	,030	,000	,000	,000	

a. Determinant = ,119

Διάγραμμα 135

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,602
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	119,521
	df	15
	Sig.	,000

Διάγραμμα 136

Communalities

	Initial	Extraction
Πιστεύετε ότι ο ρόλος σας, σαν γυναίκα σε υπεύθυνη θέση έχει θετικό αντίκτυπο σε άλλους εργαζόμενους στον τομέα της εργασίας σας;	1,000	,733
Πιστεύετε ότι ο ρόλος σας, σαν γυναίκα σε υπεύθυνη θέση έχει αρνητικό αντίκτυπο σε άλλους εργαζόμενους στον τομέα της εργασίας σας;	1,000	,832
Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει θετικό αντίκτυπο στα μέλη της οικογένειάς της;	1,000	,605
Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει αρνητικό αντίκτυπο στα μέλη της οικογένειάς της;	1,000	,437
Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει θετικό αντίκτυπο στους φίλους της;	1,000	,772
Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει αρνητικό αντίκτυπο στους φίλους της;	1,000	,616

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Διάγραμμα 137

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,709	45,153	45,153	2,709	45,153	45,153	2,427	40,445	40,445
2	1,284	21,408	66,561	1,284	21,408	66,561	1,567	26,116	66,561
3	,982	16,365	82,925						
4	,455	7,585	90,510						
5	,352	5,859	96,369						
6	,218	3,631	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Διάγραμμα 138

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Πιστεύετε ότι ο ρόλος σας, σαν γυναίκα σε υπεύθυνη θέση έχει θετικό αντίκτυπο σε άλλους εργαζόμενους στον τομέα της εργασίας σας;	,278	,809
Πιστεύετε ότι ο ρόλος σας, σαν γυναίκα σε υπεύθυνη θέση έχει αρνητικό αντίκτυπο σε άλλους εργαζόμενους στον τομέα της εργασίας σας;	-,004	,912
Πιστεύετε ότι ο ρόλος της γυναίκας σε υπεύθυνη θέση έχει θετικό αντίκτυπο στους φίλους της;	,878	,032

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Διάγραμμα 139

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Κατάρτιση σε θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού	2,95	1,096	60
Προγράμματα που αφορούν θέματα ισότητας των δύο φύλων	2,27	,972	60
Επίλυση συγκρούσεων και διαμεσολάβησης	2,67	,933	60
Επίβλεψη/Εποπτεία	2,28	,783	60
Προσλήψεις/Προαγωγές	2,32	,965	60
Προγράμματα που αφορούν χρηματοοικονομικά θέματα	2,92	1,046	60
Άλλο	1,07	,252	60

Διάγραμμα 140

Correlation Matrix^a

	Κατάρτιση σε θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού	Προγράμματα που αφορούν θέματα ισότητας των δύο φύλων	Επίλυση συγκρούσεων και διαμεσολάβησης	Επίβλεψη/Εποπτεία	Προσλήψεις/Προαγωγές	Προγράμματα που αφορούν χρηματοοικονομικά θέματα	Άλλο	
Correlation	Κατάρτιση σε θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού	Κατάρτιση σε θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού	Προγράμματα που αφορούν θέματα ισότητας των δύο φύλων	Επίλυση συγκρούσεων και διαμεσολάβησης	Επίβλεψη/Εποπτεία	Προσλήψεις/Προαγωγές	Προγράμματα που αφορούν χρηματοοικονομικά θέματα	Άλλο
	1,000	,156	,282	,313	,336	-,078	-,172	
	,156	1,000	,287	-,190	-,236	-,161	-,143	
	,282	,287	1,000	,480	,270	,197	,024	
	,313	-,190	,480	1,000	,686	,422	-,011	
	,336	-,236	,270	,686	1,000	,413	-,019	
	-,078	-,161	,197	,422	,413	1,000	-,172	
	-,172	-,143	,024	-,011	-,019	-,172	1,000	
Sig. (1-tailed)	Κατάρτιση σε θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού	Κατάρτιση σε θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού	Προγράμματα που αφορούν θέματα ισότητας των δύο φύλων	Επίλυση συγκρούσεων και διαμεσολάβησης	Επίβλεψη/Εποπτεία	Προσλήψεις/Προαγωγές	Προγράμματα που αφορούν χρηματοοικονομικά θέματα	Άλλο
	,117	,117	,015	,007	,004	,278	,094	
	,117	,013	,073	,035	,109	,137		
	,015	,013	,000	,019	,066	,428		
	,007	,073	,000	,000	,000	,465		
	,004	,035	,019	,000	,001	,444		
	,278	,109	,066	,000	,001	,095		
	,094	,137	,428	,465	,444	,095		

a. Determinant = ,160

Διάγραμμα 141

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,594
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	102,454
	df	21
	Sig.	,000

Διάγραμμα 142

Communalities

	Initial	Extraction
Κατάρτιση σε θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού	1,000	,511
Προγράμματα που αφορούν θέματα ισότητας των δύο φύλων	1,000	,717
Επίλυση συγκρούσεων και διαμεσολάβησης	1,000	,657
Επίβλεψη/Εποπτεία	1,000	,814
Προσλήψεις/Προαγωγές	1,000	,741
Προγράμματα που αφορούν χρηματοοικονομικά θέματα	1,000	,627
Άλλο	1,000	,907

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Διάγραμμα 143

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,442	34,882	34,882	2,442	34,882	34,882	2,201	31,447	31,447
2	1,457	20,812	55,694	1,457	20,812	55,694	1,665	23,791	55,238
3	1,075	15,356	71,050	1,075	15,356	71,050	1,107	15,812	71,050
4	,928	13,252	84,302						
5	,464	6,625	90,927						
6	,379	5,419	96,345						
7	,256	3,655	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Διάγραμμα 144

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Επίβλεψη/Εποπτεία	,810	,385	,093
Προσλήψεις/Προαγωγές	,822	,252	,049
Άλλο	-,037	-,074	,949

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Διάγραμμα 145

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στην εκπαίδευση και ανάπτυξη	2,80	,988	60
Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στις προδιαγραφές εργασίας	2,65	,899	60
Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στα συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης	2,63	,991	60
Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στις μεθόδους επιλογής διαφορών	2,13	,947	60
Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στα συστήματα προώθησης στελεχών	2,25	,836	60
Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στις πρόσθετες παροχές	2,17	,924	60
Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στα χρηματικά κίνητρα	2,73	1,087	60
Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή σε κάτι άλλο	1,07	,362	60

Διάγραμμα 146

Correlation Matrix^a

	Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στην εκπαίδευση και ανάπτυξη	Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στις προδιαγραφές εργασίας	Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στα συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης	Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στις μεθόδους επιλογής διαφορών	Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στα συστήματα προώθησης στελεχών	Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στις πρόσθετες παροχές	Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στα χρηματικά κίνητρα	Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή σε κάτι άλλο
Correlation	Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στην εκπαίδευση και ανάπτυξη	Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στις προδιαγραφές εργασίας	Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στα συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης	Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στις μεθόδους επιλογής διαφορών	Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στα συστήματα προώθησης στελεχών	Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στις πρόσθετες παροχές	Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στα χρηματικά κίνητρα	Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή σε κάτι άλλο
	1,000	,435	,305	,192	,246	-,019	,028	-,152
	,435	1,000	,291	,115	,299	,255	,111	,073
	,305	,291	1,000	,252	,481	,105	-,108	,069
	,192	,115	,252	1,000	,321	,342	,117	,171
	,246	,299	,481	,321	1,000	,384	,131	-,056
	-,019	,255	,105	,342	,384	1,000	,551	-,034
	,028	,111	-,108	,117	,131	,551	1,000	-,040
	-,152	,073	,069	,171	-,056	-,034	-,040	1,000
Sig. (1-tailed)	Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στην εκπαίδευση και ανάπτυξη	Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στις προδιαγραφές εργασίας	Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στα συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης	Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στις μεθόδους επιλογής διαφορών	Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στα συστήματα προώθησης στελεχών	Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στις πρόσθετες παροχές	Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στα χρηματικά κίνητρα	Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή σε κάτι άλλο
	,000	,009	,012	,071	,029	,444	,415	,124
	,000	,012	,190	,010	,025	,199	,290	,290
	,009	,012	,026	,000	,212	,206	,299	,299
	,071	,190	,026	,006	,004	,186	,095	,095
	,029	,010	,000	,006	,001	,160	,335	,335
	,444	,025	,212	,004	,001	,000	,399	,399
	,415	,199	,206	,186	,160	,000	,380	,380
	,124	,290	,299	,095	,335	,399	,380	,380

a. Determinant = ,188

Διάγραμμα 147

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,560
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	92,706
	df	28
	Sig.	,000

Διάγραμμα 148

Communalities

	Initial	Extraction
Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στην εκπαίδευση και αναπτυξη	1,000	,643
Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στις προδιαγραφές εργασίας	1,000	,463
Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στα συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης	1,000	,627
Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στις μεθόδους επιλογής διαφορών	1,000	,529
Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στα συστήματα προώθησης στελεχών	1,000	,566
Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στις πρόσθετες παροχές	1,000	,806
Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στα χρηματικά κίνητρα	1,000	,739
Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή σε κάτι άλλο	1,000	,724

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Διάγραμμα 149

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,437	30,464	30,464	2,437	30,464	30,464	2,136	26,694	26,694
2	1,494	18,669	49,133	1,494	18,669	49,133	1,739	21,735	48,429
3	1,167	14,590	63,724	1,167	14,590	63,724	1,224	15,294	63,724
4	,915	11,440	75,164						
5	,746	9,327	84,491						
6	,520	6,506	90,996						
7	,431	5,394	96,390						
8	,289	3,610	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Διάγραμμα 150

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στις πρόσθετες παροχές	,180	,870	,132
Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή στα χρηματικά κίνητρα	-,058	,851	-,110
Κατά την γνώμη σας, ο ναυτιλιακός τομέας/τμήμα στον οποίο εργάζεστε δίνει περισσότερη προσοχή σε κάτι άλλο	-,118	-,112	,835

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Διάγραμμα 151

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Σύνταξη	1,13	,343	60
Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη	1,17	,376	60
Επίδομα στέγασης	1,98	,129	60
Μεταφορικά έξοδα	1,85	,360	60
Επίδομα αδείας	1,27	,446	60
Επίδομα ασθένειας	1,65	,481	60
Ασφαλιστική κάλυψη	1,47	,503	60
Επίδομα τέκνων	1,72	,454	60
Ετήσιο bonus	1,57	,500	60
Αποταμιευτικά προγράμματα	1,87	,343	60
Επίδομα εκμυσούνης	1,70	,462	60
Επίδομα ανατροφής τέκνων	1,95	,220	60

Διάγραμμα 152

Correlation Matrix^a

	Σύνταξη	Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη	Επίδομα στέγασης	Μεταφορικά έξοδα	Επίδομα αδείας	Επίδομα ασθένειας	Ασφαλιστική κάλυψη	Επίδομα τέκνων	Ετήσιο bonus	Αποταμιευτικά προγράμματα	Επίδομα εκμυσούνης	Επίδομα ανατροφής τέκνων	
Correlation	Σύνταξη	1,000	,351	,051	-,110	,207	,082	,321	,138	-,152	,154	,043	,090
	Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη	,351	1,000	,058	,063	,034	-,047	,030	-,017	-,060	,044	,098	-,103
	Επίδομα στέγασης	,051	,058	1,000	,310	,079	,177	,122	,207	,149	,332	,199	,567
	Μεταφορικά έξοδα	-,110	,063	,310	1,000	-,063	,181	,112	,150	,292	,522	,132	,118
	Επίδομα αδείας	,207	,034	,079	-,063	1,000	,363	,267	,212	,147	,015	,230	-,208
	Επίδομα ασθένειας	,082	-,047	,177	,181	,363	1,000	,336	,159	-,007	,226	,130	-,008
	Ασφαλιστική κάλυψη	,321	,030	,122	,112	,267	,336	1,000	,366	,076	,367	,248	,061
	Επίδομα τέκνων	,138	-,017	,207	,150	,212	,159	,366	1,000	-,027	,297	,315	,025
	Ετήσιο bonus	-,152	-,060	,149	,292	-,147	-,007	,076	-,027	1,000	,053	,015	,108
	Αποταμιευτικά προγράμματα	,154	,044	,332	,522	,015	,226	,367	,297	,053	1,000	,064	,135
	Επίδομα εκμυσούνης	,043	,098	,199	,132	,230	,130	,248	,315	,015	,064	1,000	,017
	Επίδομα ανατροφής τέκνων	,090	-,103	,567	,118	-,208	-,008	,061	,025	,108	,135	,017	1,000
Sig. (1-tailed)	Σύνταξη	,003	,349	,202	,056	,266	,006	,147	,124	,120	,373	,247	,218
	Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη	,003	,329	,317	,399	,361	,410	,450	,324	,370	,229	,218	,218
	Επίδομα στέγασης	,349	,329	,008	,276	,088	,177	,056	,128	,005	,064	,000	,185
	Μεταφορικά έξοδα	,202	,317	,008	,315	,083	,197	,126	,012	,000	,157	,185	,185
	Επίδομα αδείας	,056	,399	,276	,315	,002	,020	,052	,131	,455	,038	,056	,056
	Επίδομα ασθένειας	,266	,361	,088	,083	,002	,004	,113	,479	,041	,162	,476	,476
	Ασφαλιστική κάλυψη	,006	,410	,177	,197	,020	,004	,002	,281	,002	,028	,321	,321
	Επίδομα τέκνων	,147	,450	,056	,126	,052	,113	,002	,418	,011	,007	,423	,423
	Ετήσιο bonus	,124	,324	,128	,012	,131	,479	,281	,418	,344	,456	,206	,206
	Αποταμιευτικά προγράμματα	,120	,370	,005	,000	,455	,041	,002	,011	,344	,313	,152	,152
	Επίδομα εκμυσούνης	,373	,229	,064	,157	,038	,162	,028	,007	,456	,313	,450	,450
	Επίδομα ανατροφής τέκνων	,247	,218	,000	,185	,056	,476	,321	,423	,206	,152	,450	,450

a. Determinant = ,076

Διάγραμμα 153

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,552
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	139,366
	df	66
	Sig.	,000

Διάγραμμα 154

Communalities

	Initial	Extraction
Σύνταξη	1,000	,706
Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη	1,000	,816
Επίδομα στέγασης	1,000	,763
Μεταφορικά έξοδα	1,000	,805
Επίδομα αδείας	1,000	,731
Επίδομα ασθένειας	1,000	,434
Ασφαλιστική κάλυψη	1,000	,562
Επίδομα τέκνων	1,000	,477
Ετήσιο bonus	1,000	,728
Αποταμειωτικά προγράμματα	1,000	,787
Επίδομα εγκυμοσύνης	1,000	,343
Επίδομα ανατροφής τέκνων	1,000	,857

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Διάγραμμα 155

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,704	22,532	22,532	2,704	22,532	22,532	2,174	18,114	18,114
2	1,777	14,805	37,338	1,777	14,805	37,338	1,653	13,774	31,889
3	1,354	11,287	48,625	1,354	11,287	48,625	1,614	13,448	45,337
4	1,127	9,390	58,015	1,127	9,390	58,015	1,377	11,471	56,808
5	1,049	8,739	66,753	1,049	8,739	66,753	1,193	9,945	66,753
6	,997	8,310	75,064						
7	,831	6,928	81,992						
8	,635	5,291	87,283						
9	,502	4,187	91,470						
10	,433	3,612	95,081						
11	,317	2,645	97,726						
12	,273	2,274	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Διάγραμμα 156

Rotated Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη	-,093	,087	-,078	,883	,117
Μεταφορικά έξοδα	,035	,812	,099	-,017	,368
Ετήσιο bonus	,048	,116	,106	-,072	,834
Αποταμειωτικά προγράμματα	,242	,831	,138	,078	-,117
Επίδομα ανατροφής τέκνων	-,077	,031	,920	-,045	-,038

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Διάγραμμα 157

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Νιώθετε ασφαλείς για την θέση που κατέχετε στον τομέα της εργασίας σας;	1,43	,593	60
Νιώθετε ότι υπάρχουν προϋποθέσεις ανέλιξης σας στην διοικητική ιεραρχία στην οποία υπηρετείτε	1,57	,673	60
Είστε ικανοποιημένες από την θέση εργασίας που κατέχετε τώρα;	1,25	,474	60

Διάγραμμα 158

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Correlation Matrix^a

		Νιώθετε ασφαλείς για την θέση που κατέχετε στον τομέα της εργασίας σας;	Νιώθετε ότι υπάρχουν προϋποθέσεις ανέλιξης σας στην διοικητική ιεραρχία στην οποία υπηρετείτε
Correlation	Νιώθετε ασφαλείς για την θέση που κατέχετε στον τομέα της εργασίας σας;	1,000	,096
	Νιώθετε ότι υπάρχουν προϋποθέσεις ανέλιξης σας στην διοικητική ιεραρχία στην οποία υπηρετείτε	,096	1,000
	Είστε ικανοποιημένες από την θέση εργασίας που κατέχετε τώρα;	,453	-,133
Sig. (1-tailed)	Νιώθετε ασφαλείς για την θέση που κατέχετε στον τομέα της εργασίας σας;		,232
	Νιώθετε ότι υπάρχουν προϋποθέσεις ανέλιξης σας στην διοικητική ιεραρχία στην οποία υπηρετείτε	,232	
	Είστε ικανοποιημένες από την θέση εργασίας που κατέχετε τώρα;	,000	,156

a. Determinant = ,757

Διάγραμμα 159

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,441
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	15,933
	df	3
	Sig.	,001

Διάγραμμα 160

Communalities

	Initial	Extraction
Νιώθετε ασφαλείς για την θέση που κατέχετε στον τομέα της εργασίας σας;	1,000	,779
Νιώθετε ότι υπάρχουν προϋποθέσεις ανέλιξης σας στην διοικητική ιεραρχία στην οποία υπηρετείτε	1,000	,954
Είστε ικανοποιημένες από την θέση εργασίας που κατέχετε τώρα;	1,000	,772

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Διάγραμμα 161

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,454	48,469	48,469	1,454	48,469	48,469	1,452	48,408	48,408
2	1,051	35,017	83,486	1,051	35,017	83,486	1,052	35,078	83,486
3	,495	16,514	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Διάγραμμα 162

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Νιώθετε ασφαλείς για την θέση που κατέχετε στον τομέα της εργασίας σας;	,842	,266
Νιώθετε ότι υπάρχουν προϋποθέσεις ανέλιξης σας στην διοικητική ιεραρχία στην οποία υπηρετείτε	-,073	,974
Είστε ικανοποιημένες από την θέση εργασίας που κατέχετε τώρα;	,860	-,177

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Διάγραμμα 163