



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ - ΟΛΙΚΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑ
MBA-TQM
2004-2005**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΩΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»**

**ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ: ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ Κ. ΚΟΚΚΟΤΟΥ
ΜΔΕ-ΟΠ/0419
ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΠΕΙΡΑΙΩΣ**

**ΠΕΙΡΑΙΑΣ
2007**

**«Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΩΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»**

Ευχαριστώ θερμά,

την καθηγήτριά μου κ. Ελένη Νίνα-Πάζαρχη για την ευγενική της συνεργασία κατά τη διάρκεια της εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας,

την οικογένειά μου για την πολύτιμη συμπαράστασή της κατά τη διάρκεια των σπουδών μου.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΜΕΡΟΣ Α: Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Κεφάλαιο 1^ο: Θεωρητικές απόψεις.....1

Κεφάλαιο 2^ο: Ισότητα ανδρών και γυναικών στην κοινωνική και οικονομική ζωή

2.1 Καταμερισμός της εργασίας κατά φύλο.....7

2.2 Νομοθετικές ρυθμίσεις και πολιτικές.....9

2.3 Ισότητα των φύλων στο χώρο των επιχειρήσεων.....14

Κεφάλαιο 3^ο: Στρατηγική και Πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης

3.1 Γενικό πλαίσιο.....19

3.2 Η υλοποίηση της συνθήκης της Λισαβόνας στην Ελλάδα.....23

Κεφάλαιο 4^ο: Συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα

4.1 Μορφές απασχόλησης.....27

4.2 Η ανεργία στην Ελλάδα.....40

4.3 Προσδιοριστικοί παράγοντες της γυναικείας απασχόλησης.....45

ΜΕΡΟΣ Β: Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Κεφάλαιο 5^ο: Επιχειρηματικότητα στην ελληνική κοινωνία

5.1 Η έννοια του όρου επιχειρηματικότητα.....51

5.2 Παράγοντες προσφοράς επιχειρηματικής δραστηριότητας.....53

5.3 Κίνητρα επιχειρηματικότητας54

Κεφάλαιο 6^ο: Η Ελληνίδα επιχειρηματίας

6.1 Πολιτισμικές και στερεοτυπικές αντιλήψεις για την επιχειρηματικότητα των γυναικών.....	58
6.2 Χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων με βάση το φύλο.....	60

Κεφάλαιο 7^ο: Η επιχειρηματική δράση των γυναικών στην Ελλάδα

7.1 Γυναικεία απασχόληση κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας.....	66
7.2 Η γυναικεία ιδιοκτησία στο χώρο των επιχειρήσεων.....	75

Κεφάλαιο 8^ο: Μέτρα για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας

8.1 Η ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα.....	79
8.2 Προγράμματα ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας.....	83
8.3 Επιχειρήσεις του κοινωνικού τομέα της οικονομίας	86
8.4 Η γυναικεία επιχειρηματικότητα σε διεθνές επίπεδο.....	88

Κεφάλαιο 9^ο: Απασχόληση των γυναικών στο χώρο των επιχειρήσεων:

Ειδικά Θέματα

9.1 Επαγγελματικός διαχωρισμός των φύλων στο χώρο απασχόλησης.....	93
9.2 Επιχειρηματικότητα, ηγεσία και management.....	97
9.3 Γυναικεία εκπροσώπηση σε διοικητικά συμβούλια και διευθυντικές θέσεις.....	104

ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	108
---------------	-----

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: Συγκριτική επίδοση της Ελλάδας και της ΕΕ-15 και της ΕΕ-25 ως προς τα βασικά κριτήρια της Στρατηγικής της Λισσαβόνας.....	21
ΠΙΝΑΚΑΣ 2: Μέση ετήσια βελτίωση που πέτυχαν οι χώρες στα βασικά κριτήρια της Στρατηγικής της Λισσαβόνας, 1999-2003.....	22
ΠΙΝΑΚΑΣ 3: Κατανομή του ποσοστού της απασχόλησης κατά φύλο στην Ελλάδα και την Ε.Ε.-15.....	27
ΠΙΝΑΚΑΣ 4: Πλήρης απασχόληση κατά φύλο.....	29
ΠΙΝΑΚΑΣ 5: Μερική απασχόληση κατά φύλο.....	30
ΠΙΝΑΚΑΣ 6: Προσωρινή απασχόληση κατά φύλο.....	31
ΠΙΝΑΚΑΣ 7: Συνολική απασχόληση και γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα, κατά κλάδο.....	33
ΠΙΝΑΚΑΣ 8: Βασικοί δείκτες απασχόλησης στην Ελλάδα.....	34
ΠΙΝΑΚΑΣ 9: Βασικοί δείκτες ανεργίας στην Ελλάδα.....	40
ΠΙΝΑΚΑΣ 10: Η Ανεργία στην Ελλάδα κατά Φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης.....	43
ΠΙΝΑΚΑΣ 11: Η γυναικεία απασχόληση κατά ηλικία σε επιλεγμένες ευρωπαϊκές χώρες.....	47
ΠΙΝΑΚΑΣ 12: Ηλικία και φύλο επιχειρηματία.....	61
ΠΙΝΑΚΑΣ 13: Φύλο επιχειρηματία και ίδρυση ή συνέχιση επιχείρησης.....	62
ΠΙΝΑΚΑΣ 14: Ηλικία επιχειρήσεων και φύλο επιχειρηματιών στο σύνολο των επιχειρήσεων.....	63
ΠΙΝΑΚΑΣ 15: Απασχολούμενοι κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας και φύλο κατά το χρονικό διάστημα 1992-1997, στο σύνολο της χώρας.....	67
ΠΙΝΑΚΑΣ 16: Γ΄ Κ.Π.Σ. – Απολογιστικά στοιχεία προγράμματος «Ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας».....	80
ΠΙΝΑΚΑΣ 17: Γ΄ Κ.Π.Σ. - «Ενίσχυση γυναικείας επιχειρηματικότητας» - Συνοπτικά στοιχεία από τα εγκεκριμένα επιχειρηματικά σχέδια της τρίτης πρόσκλησης ενδιαφέροντος.....	81
ΠΙΝΑΚΑΣ 18: Ποσοστό γυναικών εργοδοτών και εργαζομένων για δικό τους λογαριασμό.....	90

ΠΙΝΑΚΑΣ 19: Γυναικεία εκπροσώπηση στα Δ.Σ. των 50 μεγαλύτερων εταιρειών που είναι δημόσια εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών, κατά χώρα.....105

ΓΑΛΕΡΙΟ ΤΗΜΟ ΓΕΡΑΝ

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1: Απασχόληση γυναικών και ανδρών για τα έτη 1995 & 2002.....	28
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: Ανεργία γυναικών και ανδρών για τα έτη 1992 & 2002.....	42
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3: Απασχολούμενοι ανά φύλο στο σύνολο της χώρας.....	68
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4: Απασχολούμενοι στον πρωτογενή τομέα ανά φύλο.....	69
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5: Απασχολούμενοι στο δευτερογενή τομέα ανά φύλο.....	69
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6: Απασχολούμενοι στον τριτογενή τομέα ανά φύλο.....	70

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η εργασία αυτή έχει ως σκοπό να μελετήσει το θέμα της γυναικείας απασχόλησης στη χώρα μας και πιο ειδικά στο χώρο των επιχειρήσεων. Πραγματοποιείται μία προσπάθεια διερεύνησης της θέσης της γυναίκας στην αγορά εργασίας των ημερών μας και ανάλυσης των παραγόντων που ωθούν τη γυναίκα να βρίσκεται σε αυτή τη θέση.

Γίνεται σαφής αναφορά στη διάκριση των δύο φύλων και στον τρόπο που αυτή επιδρά στην υπάρχουσα κατάσταση όσον αφορά την απασχόληση. Επιπροσθέτως, επισημαίνεται ο σημαντικός ρόλος που διαδραματίζει η γυναίκα στο θεσμό της οικογένειας και κατά συνέπεια ο τρόπος με τον οποίο αυτός ο ρόλος επηρεάζει τη διαμόρφωση της γυναικείας επαγγελματικής ταυτότητας.

Ένα μέρος της παρούσας εργασίας παρουσιάζει σε θεωρητικό πλαίσιο την έννοια της επιχειρηματικότητας και στη συνέχεια επικεντρώνεται στην κατάσταση που επικρατεί στους τρεις τομείς της οικονομίας της χώρας μας όσον αφορά τις γυναίκες επιχειρηματίες. Ταυτοχρόνως, προσεγγίζονται και οι έννοιες της ηγεσίας και του μανάτζμεντ που αφορούν κάθε σύγχρονο εργαζόμενο.

Επίσης, αντλούνται ποσοτικά στοιχεία και παρουσιάζονται με τη μορφή πινάκων και διαγραμμάτων προκειμένου να καταγραφεί καλύτερα η οικονομική ζωή της Ελλάδας.

Η αναφορά στην κατάσταση που επικρατεί σε άλλες χώρες κρίνεται απαραίτητη σε συγκεκριμένα μέρη της εργασίας, δεδομένου ότι κατά αυτό τον τρόπο επιτυγχάνεται πιο περιεκτική ανάλυση του υπό εξέταση θέματος.

Συγκεκριμένα, η διάρθρωση της παρούσας διπλωματικής εργασίας ακολουθεί την ανάλυση του θέματος της γυναικείας απασχόλησης αρχικά σε γενικό πλαίσιο και στη συνέχεια επικεντρώνεται στην ανάλυση του θέματος της γυναικείας απασχόλησης στο χώρο των επιχειρήσεων. Ειδικότερα, μελετώνται τα παρακάτω θέματα.

Η **εισαγωγή** παρουσιάζει συνοπτικά το υπό εξέταση θέμα της απασχόλησης των γυναικών.

Στο **πρώτο** κεφάλαιο προσεγγίζονται θεωρητικά οι απόψεις της νεοκλασικής, της θεσμικής και της μαρξιστικής σχολής, αντιστοίχως.

Στο **δεύτερο** κεφάλαιο αναλύεται το θέμα της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην κοινωνική και οικονομική ζωή. Επιχειρείται η προσέγγιση του θέματος του καταμερισμού της εργασίας κατά φύλο. Παράλληλα, γίνεται αναφορά και στις νομοθετικές ρυθμίσεις και τις πολιτικές που αφορούν την ισότητα των δύο φύλων στο χώρο της εργασίας και ειδικότερα στο χώρο των επιχειρήσεων.

Στο **τρίτο** κεφάλαιο γίνεται μία παρουσίαση της στρατηγικής και των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που σχετίζονται με το υπό εξέταση θέμα και στη συνέχεια γίνεται εξειδικευμένη αναφορά στην υλοποίηση της συνθήκης της Λισαβόνας στη χώρα μας.

Στο **τέταρτο** κεφάλαιο προσεγγίζονται σε γενικό επίπεδο οι διάφορες μορφές απασχόλησης, πιο ειδικά αναλύονται οι προσδιοριστικοί παράγοντες της γυναικείας απασχόλησης και ταυτοχρόνως επιχειρείται μία προσέγγιση του θέματος της ανεργίας και των δύο φύλων στην Ελλάδα.

Στο **πέμπτο** κεφάλαιο αναλύεται η έννοια του όρου της επιχειρηματικότητας. Παρουσιάζονται οι παράγοντες προσφοράς της επιχειρηματικής δραστηριότητας καθώς και τα κίνητρα της επιχειρηματικότητας τόσο σε γενικά πλαίσια όσο και ειδικότερα στην ελληνική κοινωνία.

Στο **έκτο** κεφάλαιο παρουσιάζεται η Ελληνίδα επιχειρηματίας. Το εν λόγω θέμα προσεγγίζεται βάσει των πολιτισμικών και στερεοτυπικών αντιλήψεων που επικρατούν για την επιχειρηματικότητα των γυναικών στη χώρα μας.

Το **έβδομο** κεφάλαιο επικεντρώνεται στη γυναικεία επιχειρηματική δράση στην Ελλάδα παρουσιάζοντας αφενός τους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας και αφετέρου αναλύοντας το θέμα της γυναικείας ιδιοκτησίας στο χώρο των επιχειρήσεων.

Στο **όγδοο** κεφάλαιο αναλύονται τα μέτρα που υιοθετούνται για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας στη χώρα μας. Γίνεται αναφορά στις επιχειρήσεις του κοινωνικού τομέα της οικονομίας και στα προγράμματα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας των γυναικών. Παράλληλα, το θέμα της γυναικείας επιχειρηματικότητας προσεγγίζεται σε διεθνές επίπεδο.

Το **ένατο** κεφάλαιο αναφέρεται σε ορισμένα ειδικά θέματα που αφορούν τη γυναικεία απασχόληση στο χώρο των επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα, εξετάζεται το θέμα του επαγγελματικού διαχωρισμού των φύλων στο χώρο της απασχόλησης, το θέμα της ηγεσίας και του management (διοίκηση) καθώς επίσης και το θέμα της γυναικείας εκπροσώπησης σε διοικητικά συμβούλια και διευθυντικές θέσεις.

Η εργασία ολοκληρώνεται με τον **επίλογο** όπου διατυπώνονται τα κυριότερα συμπεράσματα που προκύπτουν από τη μελέτη.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η γυναικεία εργασία αποτέλεσε και εξακολουθεί να αποτελεί ένα αντικείμενο έρευνας με μεγάλη κοινωνική σημασία. «Αυτό κυρίως συμβαίνει διότι η γυναικεία εξωοικιακή εργασία αντιπαρατίθεται ή και συγκρούεται με μια σειρά από μύθους, από τους οποίους είναι δεν είναι εύκολο να απαλλαγεί: π.χ. το μύθο της οικογένειας ως καθολικού ενιαίου σχήματος, απaráλλακτου στον κοινωνικό χώρο και τη διάρκεια της ζωής του σύγχρονου ανθρώπου και, άρα, της σταθερότητας της θέσης και του ρόλου της γυναίκας στα πλαίσια του ιδιωτικού χώρου, το μύθο του ρόλου “φύση” και άρα της αναπόφευκτης σύγκρουσης με τον “προορισμό” και τη “φύση” του κάθε φύλου όταν ο ρόλος του αλλάζει, το μύθο της ανικανότητας αλλά και της έλλειψης επιθυμίας της γυναίκας να λειτουργήσει δημιουργικά και επιτυχώς έξω από τον ιδιωτικό χώρο», (Μουσούρου Λουκία, 1993).

Σε αυτή τη μυθολογία που αποθαρρύνει την γυναικεία απασχόληση (και ιδιαίτερα την απασχόληση των έγγαμων γυναικών) αντιπαρατίθεται η πραγματικότητα της αύξησης της γυναικείας επαγγελματικής απασχόλησης. Αναφερόμαστε στην αύξηση της γυναικείας απασχόλησης που οφείλεται στον πολλαπλασιασμό των ευκαιριών, των δυνατοτήτων και των κινήτρων για απασχόληση.

Η προοδευτική εξασθένηση διακρίσεων σε βάρος των γυναικών συμβάλλει στην αύξηση των παρεχομένων σε αυτές ευκαιριών απασχόλησης στο μέτρο εκείνο που οι γυναίκες έχουν τη δυνατότητα απασχόλησης σε ενδιαφέρουσες εργασίες, με καλή αμοιβή και με προοπτική ικανοποιητικής εξέλιξης.

Επιπροσθέτως, οι δυνατότητες γυναικείας απασχόλησης αυξήθηκαν λόγω της ανόδου του βιοτικού επιπέδου, της βελτίωσης των παρεχομένων υπηρεσιών καθώς επίσης και της ανόδου του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών, δεδομένου ότι όσο περισσότερο μορφωμένη είναι μια γυναίκα, τόσες περισσότερες πιθανότητες υπάρχουν για να εισέλθει στην αγορά εργασίας και να παραμείνει σε αυτή.

Η γυναικεία απασχόληση στην εποχή μας αυξήθηκε γιατί πλήθυναν και έγιναν σημαντικότερα τα κίνητρα για γυναικεία απασχόληση. Τα κυριότερα από τα κίνητρα αυτά είναι: η επιθυμία της γυναίκας για βελτίωση της κοινωνικής της θέσης της δικής της (με το γόητρο και την οικονομική ανεξαρτησία που παρέχει ένα επάγγελμα) αλλά και της οικογένειάς της, η επιθυμία της γυναίκας να ξεφύγει από την οικιακή ρουτίνα και την απάθεια που δημιουργεί η απομόνωση στο χώρο του σπιτιού, οι αυξημένες καταναλωτικές ανάγκες της σύγχρονης οικογένειας, τις οποίες δύσκολα μπορεί να ικανοποιήσει το εισόδημα από την εργασία ενός μόνο μέλους της οικογένειας (π.χ. του συζύγου), η επιθυμία της γυναίκας να είναι και να παραμείνει οικονομικά ανεξάρτητη, η αύξηση του ενδιαφέροντος των γυναικών για την εργασία που κάνουν.

Είναι γεγονός ότι ένας αριθμός των γυναικών που εισέρχονται στην αγορά εργασίας οδηγείται στην ανάπτυξη της επιχειρηματικής δράσης. Η ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας των γυναικών βρίσκεται στο σημείο τομής των στόχων δύο βασικών δημοσίων πολιτικών, των πολιτικών για την αύξηση της απασχόλησης και της καταπολέμησης της ανεργίας και των πολιτικών για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας. Αν οι γυναίκες έχουν μία ισότιμη θέση στο χώρο των επιχειρήσεων, η πρόσβαση στην ιδιοκτησία αποτελεί ζήτημα ζωτικής σημασίας, αφού συνδέεται με την κατανομή της εξουσίας, οικονομικής και πολιτικής. Ο συνδυασμός των δύο στόχων που προαναφέραμε οδήγησε στην ανάπτυξη πολιτικών για την προώθηση και ενίσχυση της επιχειρηματικότητας των γυναικών από σημαντικούς διεθνείς οργανισμούς. Γίνεται γενικά παραδεκτό ότι η ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας οδηγεί σε σημαντικά οφέλη, οικονομικά και κοινωνικά. Η εξέλιξη αυτού του τύπου δεν οδηγεί μόνο σε δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και ανάπτυξη, αλλά συμβάλλει ευρύτερα στην προσωπική ανέλιξη και στην προώθηση μιας μεγάλης σειράς κοινωνικών στόχων.

ΜΕΡΟΣ Α: Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Κεφάλαιο 1^ο: Θεωρητικές απόψεις

Ξεκινώντας την ανάλυση του θέματος της γυναικείας απασχόλησης θα στρέψουμε το ενδιαφέρον μας στη θεωρητική μελέτη του θέματος της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό από την πλευρά της οικονομικής επιστήμης. Τρεις σχολές έχουν διατυπώσει τις απόψεις τους σχετικά με το θέμα αυτό. Η νεοκλασική, η θεσμική και η μαρξιστική σχολή. Αναλυτικότερα,

α) Σύμφωνα με τη νεοκλασική σχολή το κάθε άτομο προσπαθεί να μεγιστοποιήσει το όφελός του κινούμενο κατά μήκος μίας καμπύλης αδιαφορίας που ο ένας άξονας παριστάνει το εισόδημα από την εργασία και ο άλλος τις διαθέσιμες ώρες του ατόμου και ανάλογα με τις προτιμήσεις του επιλέγει τον κατάλληλο συνδυασμό ωρών εργασίας και ωρώνσχόλης.

Η νεοκλασική θεωρία για να εξηγήσει τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό χρησιμοποιεί ως μέτρο ανάλυσης την οικογένεια διότι υποστηρίζει ότι αυτή είναι η βασική μονάδα λήψης αποφάσεων για την κατανομή του χρόνου κάθε μέλους μεταξύ εργασίας καισχόλης. Η οικογένεια αποφασίζει σχετικά με το τι θα καταναλώσουν τα μέλη του και πώς θα παράγουν ορισμένα αγαθά και υπηρεσίες που επιθυμούν με βασικό κριτήριο των επιλογών τους τη μεγιστοποίηση της ευημερίας της νοικοκυριού ως συνόλου.

Η νεοκλασική σχολή εξετάζοντας τους παράγοντες που επηρεάζουν την απόφαση του νοικοκυριού για προσφορά εργασίας των μελών τους καταλήγει στο συμπέρασμα ότι αποφάσεις των μελών του νοικοκυριού είναι αλληλοεξαρτώμενες. Συγκεκριμένα, η απόφαση της γυναίκας για συμμετοχή στην αγορά εργασίας επηρεάζεται από τις αποφάσεις των άλλων μελών.

Το ύψος του μισθού του εργαζόμενου μέλους μίας οικογένειας είτε πρόκειται για τον άνδρα είτε για τη γυναίκα αποτελεί ένα σημαντικό παράγοντα επηρεασμού. Ειδικότερα, όταν αυξάνεται ο μισθός του συζύγου μειώνεται η προσφορά εργασίας της συζύγου στην αγορά γιατί το αυξανόμενο εισόδημα μπορεί να ικανοποιήσει τις ανάγκες τους χωρίς να χρειάζεται η συμμετοχή της γυναίκας. Αντίθετα, στην περίπτωση εκείνη κατά την οποία αυξάνεται ο μισθός της γυναίκας παρατηρείται και αύξηση της συμμετοχής της στο εργατικό δυναμικό, γιατί έτσι επιτυγχάνεται ένας καλύτερος συνδυασμός της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Η άνοδος του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών αποτελεί έναν ακόμη σημαντικό παράγοντα από τον οποίο εξαρτάται η προσφορά εργασίας των γυναικών. Οι γυναίκες που έχουν αναλώσει χρόνια προκειμένου να αποκτήσουν εκπαίδευση έχουν υψηλό κόστος ευκαιρίας για οποιαδήποτε άλλη επιλογή εκτός της αμειβόμενης απασχόλησης. Τα γεγονότα αυτά ενισχύει τη ζήτηση τους για αμειβόμενη εργασία.

Η νεοκλασική θεωρία παρουσιάζει το βασικό μειονέκτημα του ότι εξετάζει το θέμα της γυναικείας απασχόλησης βασιζόμενη στους παράγοντες που επηρεάζουν την προσφορά εργασίας από μέρους τους και όχι από την πλευρά της ζήτησης.

β) Η θεσμική σχολή, η οποία είναι και ευρύτερα γνωστή ως η θεωρία της κατάτμησης της αγοράς εργασίας επιδιώκει να καλύψει το κενό της νεοκλασικής θεωρίας. Σύμφωνα με αυτή, η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό εξηγείται από το διαχωρισμό της αγοράς εργασίας σε πρωτογενή (γεωργία, κτηνοτροφία, δάση, αλιεία, κ.λ.π.) και δευτερογενή (βιομηχανία, βιοτεχνία, κ.λ.π.).

Τα βασικά χαρακτηριστικά της πρωτογενούς αγοράς είναι η σταθερότητα απασχόλησης, οι καλύτερες συνθήκες εργασίας, οι δυνατότητες εξέλιξης και οι υψηλές αμοιβές. Στη δευτερογενή αγορά εργασίας οι αμοιβές είναι χαμηλότερες, η απασχόληση ασταθής, οι δυνατότητες ανόδου περιορισμένες και ο ανταγωνισμός ευρύς.

Στην πρωτογενή αγορά εργασίας απασχολούνται κυρίως άνδρες με αυξημένα τυπικά προσόντα, οι οποίοι είναι οργανωμένοι σε σωματεία και έχουν μεγάλη διαπραγματευτική δύναμη. Αντίθετα, στη δευτερογενή αγορά όπου τα επαγγέλματα είναι υποβαθμισμένα συγκεντρώνονται κυρίως γυναίκες και ανειδίκευτοι εργάτες, συνήθως μετανάστες. Οι απασχολούμενοι σε αυτό το τμήμα της αγοράς εργασίας δεν είναι οργανωμένοι σε συνδικάτα και επομένως έχουν μικρότερη διαπραγματευτική δύναμη. Αυτό επιφέρει ως αποτέλεσμα τα αιτήματα και οι διεκδικήσεις τους για καλύτερες συνθήκες απασχόλησης, μισθολογικές αυξήσεις και δυνατότητες προαγωγών να μην εισακούονται. Από την άλλη πλευρά, η διαφοροποίηση των αμοιβών μεταξύ των δύο τμημάτων της αγοράς εργασίας εντείνει τη διάκριση των εργασιών σε πρωτογενείς και δευτερεύουσες, σε ανδρικές και γυναικείες και επιτείνει την εξάρτηση των γυναικών από τους άνδρες.

«Οι “θεσμολόγοι” που ασχολούνται με τη υπόθεση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας ανάλογα με το φύλο και τις χαμηλότερες αμοιβές των γυναικών στην αγορά εργασίας ανήκουν στους θεωρητικούς των κατατμημένων αγορών εργασίας (segmented labor markets)», (Νίνα-Παζαρζή Ελένη, 2005).

Επισημαίνεται ότι η ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών ενέταξε μεγάλη μερίδα του εργατικού δυναμικού στη δευτερεύουσα αγορά εργασίας. Η αστάθεια απασχόλησης, οι χαμηλοί μισθοί και οι μικρές δυνατότητες εξέλιξης που χαρακτηρίζουν τη δευτερογενή αγορά προσέλκυσαν κυρίως γυναίκες, οι οποίες είναι συνήθως πιο συγκαταβατικές και δεν προβάλλουν πολλές απαιτήσεις.

Γίνεται φανερό ότι η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό δεν είναι συμπτωματική αλλά οφείλεται σε μία συγκυρία ευκαιριών, κινήτρων και δυνατοτήτων για απασχόληση.

Συγκεκριμένα, η αύξηση των ευκαιριών της γυναικείας απασχόλησης οφείλεται:

- στην αλλαγή της δομής της απασχόλησης
- στην έλλειψη εργατικών χεριών
- στην εξασθένηση των στερεοτύπων και των κοινωνικών προκαταλήψεων.

Τα κίνητρα για γυναικεία απασχόληση αυξήθηκαν λόγω:

- αύξησης της επιθυμίας για ανεξαρτητοποίηση
- αύξησης της επιθυμίας για βελτίωση της κοινωνικής θέσης της
- αλλαγής των καταναλωτικών προτύπων
- ανόδου του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών
- αύξηση του ενδιαφέροντος για εργασία
- επέκτασης των κοινωνικών υπηρεσιών που διευκολύνουν τη γυναικεία εργασία.

Βάσει των προαναφερθέντων γίνεται αντιληπτό ότι ο βαθμός διαφοροποίησης των «ανδρικών» και «γυναικείων» επαγγελματών καθώς και η ύπαρξη ευνοϊκών προϋποθέσεων συνδυασμού της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής επηρεάζουν άμεσα την απόφαση των γυναικών για τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας.

γ) Η μαρξιστική σχολή θεωρεί ότι η γυναίκα στην καπιταλιστική κοινωνία αντιμετωπίζεται ως μία εφεδρική στρατιά εργασίας (Reserve Army Labor). Ειδικότερα, χρησιμοποιείται μόνο όταν το κεφάλαιο αντιμετωπίζει πτώση του ποσοστού κέρδους για να ανατρέψει την κατάσταση αυτή. Διαφορετικά προτιμάται η παραμονή της γυναίκας στην οικιακή εργασία γιατί έχει μεγαλύτερο έμμεσο όφελος για το κεφάλαιο. «Σε περιόδους ανάπτυξης η εφεδρική στρατιά μειώνεται λόγω της αυξημένης ζήτησης εργασίας, ενώ παρατηρείται αύξησή της σε περιόδους ύφεσης. Η εφεδρική στρατιά εργασίας είναι ένας εξισορροπητικός μηχανισμός που εξομοιώνει τον αγοραίο μισθό με τη φυσική τιμή της εργασίας, δηλαδή το επίπεδο συντήρησης των εργατών», (Νίνα-Παζαρζή Ελένη, 2005).

Η μαρξιστική άποψη της εφεδρικής στρατιάς διαφωτίζει γιατί οι γυναίκες έμειναν έξω από την αγορά εργασίας για μεγάλο χρονικό διάστημα και γιατί εντάχθηκαν μαζικά στη μισθωτή απασχόληση.

Παράλληλα, θεωρεί ότι η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης είναι αποτέλεσμα της εκβιομηχάνισης και της οικονομικής ανάπτυξης. Όμως, δεν λαμβάνει υπόψη της το γεγονός ότι η εκβιομηχάνιση και η οικονομική ανάπτυξη εντείνονται με την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, δεδομένου ότι η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας αυξάνει το σύνολο του εργατικού δυναμικού και επομένως και τα αποθέματα για οικονομική ανάπτυξη και συγχρόνως στηρίζει και τους κλάδους από τους οποίους οι άνδρες αποχωρούν ή αποφεύγουν να εισέλθουν.

Βιβλιογραφία 1^{ου} κεφαλαίου

- Ζαβέρδα Ουρανία, «Διερεύνηση των Τάσεων της Γυναικείας Απασχόλησης», Διπλωματική Εργασία του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών Αστικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Αθήνα, Μάιος 2000.
- Νίνα-Παζαρζή Ελένη, «Σημειώσεις για τη Γυναικεία Απασχόληση», Ενότητα 3η, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, 2005, σσ.4,7,25.
- Νίνα-Παζαρζή Ελένη, «Η γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα», Κεφάλαιο Α, Διδακτορική Διατριβή.
- Πετρινώτη Ξ., «Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και η περίπτωση της Ελλάδας», Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, τεύχος 74,1989, σσ.107-110,112-115,115-119.

Κεφάλαιο 2ο: Ισότητα ανδρών και γυναικών στην κοινωνική και οικονομική ζωή

“Human progress, if not engendered, is endangered.”

«Η πρόοδος των ανθρώπινων όντων, αν δεν “αναπνέει”, βρίσκεται σε κίνδυνο».

UN Report on Women, 1999.

2.1 Καταμερισμός της εργασίας κατά φύλο

Είναι γεγονός ότι οι βιολογικές διαφορές χρησιμοποιούνται για να εξηγήσουν τις διακρίσεις και τις ανισότητες ανάμεσα σε άτομα και κοινωνικές ομάδες. Με την έννοια αυτή οι βιολογικές διαφορές των δύο φύλων έχουν χρησιμοποιηθεί για να νομιμοποιήσουν τη διαίρεση του κόσμου σε δύο μέρη, τον «ανδρικό» και τον «γυναικείο». «Η διαίρεση αυτή εκφράζεται μέσα από πραγματικούς και συμβολικούς διαχωρισμούς, όπως αυτές ανάμεσα στη φύση και τον πολιτισμό, τον πόλεμο και την ειρήνη, τη λογική και το συναίσθημα, τον ιδιωτικό και το δημόσιο χώρο, την παραγωγή και την αναπαραγωγή, την απασχόληση και την οικογένεια κ.λ.π. Κάθε φύλο ταυτίζεται με ένα από τα μέρη του διπόλου και αποκτά μέσω της κοινωνικοποίησης εκείνα τα χαρακτηριστικά βάσει των οποίων αναπαράγεται η θέση του στην κοινωνική ιεραρχία του φύλου και η ταύτιση του με συγκεκριμένους κοινωνικούς ρόλους», (Στρατηγάκη Μαρία, 1996).

Η φεμινιστική έρευνα αποκάλυψε και ανέλυσε το ρόλο της διαίρεσης αυτής στη διαμόρφωση των όρων και των συνθηκών ζωής των γυναικών. Μετά την εμφάνιση του σύγχρονου φεμινιστικού κινήματος, οι έρευνες προσανατολίστηκαν στη συστηματική μελέτη των μηχανισμών που «κατασκευάζουν» γυναίκες και άνδρες προσδίδοντας διαφορετικά χαρακτηριστικά στα δύο βιολογικά φύλα. Στο πλαίσιο αυτό σημαντικοί τομείς της κοινωνικής πραγματικότητας (η απασχόληση, η εκπαίδευση, η πολιτική κ.λ.π.) μελετήθηκαν από τη σκοπιά του ρόλου τους στην αναπαραγωγή, την

ενίσχυση ή την αποδυνάμωση εξουσιαστικών σχέσεων ανάμεσα στα φύλα. Η επιστημονική απόδειξη του τρόπου με τον οποίο η κοινωνία υιοθετεί ένα σύστημα ιεραρχίας ανάμεσα στα φύλα αποτελεί και τη βάση για την αμφισβήτηση και την ανατροπή του.

Η κοινωνική αξιολόγηση και ιεράρχηση των διαφορετικών εργασιών προσδίδουν στα άτομα και τις ομάδες που τις εκτελούν διαφορετικό βαθμό κοινωνικής εξουσίας. Ακόμα και μικρές διαφορές στην εργασία μπορούν να στοιχειοθετήσουν διαφορετική επαγγελματική ειδικότητα που, ανάλογα με τον τρόπο με τον οποίο αξιολογείται κοινωνικά, τοποθετεί το άτομο σε διαφορετική θέση στην κοινωνική ιεραρχία.

Για την πληρέστερη κατανόηση του μηχανισμού του κοινωνικού καταμερισμού της εργασίας είναι απαραίτητη μία προσέγγιση που περικλείει τόσο τα στοιχεία του τρόπου παραγωγής όσο και του συστήματος της κοινωνικής ιεραρχίας του φύλου. Οι προδιαγραφές λειτουργίας του πρώτου εμπλέκονται, συμβαδίζουν ή αντιτίθενται σε αυτές του δεύτερου, καθορίζοντας έτσι από κοινού τις συγκεκριμένες μορφές που προσλαμβάνει ο εκάστοτε κοινωνικός καταμερισμός εργασίας.

Στις σύγχρονες αναπτυγμένες κοινωνίες, συμπεριλαμβανομένης και της σημερινής ενιαίας ευρωπαϊκής αγοράς η δημιουργία «ανδρικών» και «γυναικείων» ειδικοτήτων, εργασιών και χώρων εργασίας αποτελεί έκφραση του σημείου ισορροπίας των δύο κοινωνικών συστημάτων εξουσίας: του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής και της κοινωνικής ιεραρχίας του φύλου, όπου υπερέχει το ανδρικό. Άνδρες και γυναίκες εργάζονται με ορισμένο τρόπο και σε ορισμένες θέσεις ανάλογα με τις εκάστοτε διευθετήσεις ανάμεσα σε αυτά τα δύο συστήματα. Σε αυτό το πλαίσιο καθορίζονται και οι τρόποι με τους οποίους οι μεν άνδρες διατηρούν την κοινωνική και προσωπική θέση υπεροχής απέναντι στις γυναίκες, το δε κεφάλαιο αξιοποιείται εκμεταλλευτόμενο την εργατική δύναμη και των δύο.

2.2 Νομοθετικές ρυθμίσεις και πολιτικές

Η ένταξη της Ελλάδας στη Ευρωπαϊκή Ένωση και η προσαρμογή της ελληνικής εργατικής νομοθεσίας στην αντίστοιχη κοινοτική συμβάλλει στην εξέλιξη του νομικού καθεστώτος των εργαζομένων γυναικών. Στη χώρα μας το νομικό πλαίσιο αναφορικά με την ισότητα των δύο φύλων είναι πλήρως εναρμονισμένο με το ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο.

Συγκεκριμένα, ο Νόμος 1342/1983 θέτει το πλαίσιο για τη διασφάλιση της ισότητας των δικαιωμάτων ανδρών και γυναικών τόσο στην κοινωνία όσο και στην οικογένεια και αποτελεί ειδική συνθήκη που περιλαμβάνει ατομικά, πολιτικά, κοινωνικά, οικονομικά και μορφωτικά δικαιώματα για τις γυναίκες.

Σύμφωνα με το Νόμο 1414/1984 (ΦΕΚ25/Α/2-2-1984) για την εφαρμογή της ισότητας των δύο φύλων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και σε εναρμόνιση με τις οδηγίες 75/117/ΕΚ και 76/207/ΕΚ της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, μεταξύ άλλων προβλέπονται:

- η δυνατότητα πρόσβασης στην απασχόληση με ίδιες προϋποθέσεις για άνδρες και γυναίκες
- η ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία
- ο ίδιος επαγγελματικός προσανατολισμός
- η απαγόρευση καταγγελίας της σχέσης εργασίας για λόγους που αναφέρονται στο φύλο

Συνεπώς, ο Νόμος 1414/1984 όρισε ότι όλοι οι πολίτες έχουν δικαίωμα στην ελεύθερη πρόσβαση στην εργασία, την επαγγελματική κατάρτιση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, ανεξαρτήτως φύλου.

Ο Νόμος 1483/1984 (ΦΕΚ153/Α/8-10-1984) για την «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις» προβλέπει μεταξύ άλλων την απαγόρευση κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης σε βάρος των εργαζομένων που αναφέρεται στην είσοδό τους στην απασχόληση, στη διατήρηση και στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Ο συγκεκριμένος νόμος

εστίαστηκε στην προστασία των δικαιωμάτων της μητρότητας και τη γονική άδεια.

Ο Νόμος 3488/2006 (ΦΕΚ 191/11-9-2006) προβλέπει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 14 συγκροτείται Τμήμα Ισότητας των Φύλων του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας το οποίο γνωμοδοτεί για σχέδια νόμων, διοικητικών πράξεων και γενικά για θέματα που αναφέρονται στην εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, εφόσον παραπέμπονται σε αυτό από τις αρμόδιες υπηρεσίες.

Επίσης, η θέση των εργαζομένων γυναικών προστατεύεται δεδομένου ότι το Προεδρικό Διάταγμα 41/2003 (ΦΕΚ 44/Α/21-2-2003) προβλέπει «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων» σε εναρμόνιση με την Οδηγία 92/85/ΕΚ και σε τροποποίηση του Π.Δ. 176/1997.

Το νομικό πλαίσιο διαμορφώθηκε κατά τέτοιο τρόπο ώστε να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις κατά των γυναικών, αλλά οι de facto ανισότητες που δημιουργούνται στις γενικότερες οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές συνθήκες συνεχίζουν να υπάρχουν. Προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι εν λόγω ανισότητες υιοθετήθηκαν σημαντικές πολιτικές στη χώρα μας οι οποίες ακολούθησαν σε μεγάλο βαθμό τις αντίστοιχες πολιτικές της Ε.Ε. Τα κυριότερα εργαλεία των ευρωπαϊκών πολιτικών ήταν η εφαρμογή των Θετικών Δράσεων υπέρ των γυναικών και η ένταξη της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming). Η ένταξη της ισότητας των φύλων εφαρμόστηκε και στις εθνικές πολιτικές που εντάχθηκαν στα επιχειρησιακά προγράμματα του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (2000-2006).

Η συνθήκη του Άμστερνταμ (2 Οκτωβρίου 1997) θεμελίωσε την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών ως πρωταρχικό στόχο της Κοινότητας, τον οποίο δεσμεύεται να ενσωματώνει σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές (αρχή του mainstreaming) και παρέχεται πληρέστερη νομική βάση στην ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Για να προωθήσει την πολιτική αυτή η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε Πρόγραμμα Δράσης για το διάστημα 2001-2005 προτείνοντας ολοκληρωμένη στρατηγική παρέμβασης για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην οικονομική και κοινωνική ζωή.

Περαιτέρω και στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, από το έτος 1998, οπότε και θεσπίσθηκε η σύνταξη των Εθνικών Σχεδίων Δράσης, προβλέπονται ειδικές κατευθυντήριες γραμμές βάσει των οποίων τα κράτη-μέλη, οι κοινωνικοί εταίροι και οι επιχειρήσεις καλούνται να λάβουν μέτρα για την ενίσχυση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών και ειδικότερα για το συνδυασμό της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Η σημασία της προώθησης όλων των πτυχών των ίσων ευκαιριών αναγνωρίσθηκε και από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισαβόνας, όπου ιδιαίτερως τονίσθηκε η ανάληψη δράσεων για τον περιορισμό του επαγγελματικού διαχωρισμού, τη διευκόλυνση του συνδυασμού της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή και την αύξηση του ποσοστού απασχολούμενων γυναικών σε άνω του 60% το 2010. Στη συνέχεια θα αναλυθεί ειδικότερα η υλοποίηση της Στρατηγικής της Λισαβόνας.

Η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων, την προσαρμοστικότητα των εργαζομένων στις διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς εργασίας και τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, αποτελεί στις σημερινές συνθήκες, θεμέλιο λίθο της ευρωπαϊκής πολιτικής. Όμως, παρά την πρόοδο που έχει συντελεσθεί στη σχέση των γυναικών με την εργασία, το ανθρώπινο δυναμικό δεν είναι ουδέτερο ως προς

το φύλο και αυτός είναι ο λόγος που το φαινόμενο της διάκρισης λόγω φύλου παραμένει κεντρικό χαρακτηριστικό όλων των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας παρά το επίπεδο ανάπτυξης των οικονομιών.

Ο εντοπισμός αυτού του ζητήματος οδήγησε στην άμεση αναγκαιότητα του σχεδιασμού εξειδικευμένων και ολοκληρωμένων πολιτικών ισότητας ευκαιριών στον τομέα της απασχόλησης με στόχο την άρση των διακρίσεων στη βάση του φύλου και την ένταξη των γυναικών στις διαδικασίες της ανάπτυξης. Η ένταξη της ισότητας στο χώρο των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων αποτέλεσε βασικό ζητούμενο της πολιτικής ισότητας των ευκαιριών ανάμεσα στα δύο φύλα από την πλευρά της Ε.Ε. και στην κατεύθυνση αυτή συστάθηκε και λειτούργησε και το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Εμπειρογνομημόνων Θετικών Δράσεων που συνέβαλε στην παρακολούθηση και υποστήριξη της ένταξης των Θετικών Δράσεων σε επιχειρήσεις και οργανισμούς του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα. Η στρατηγική προώθησης της ισότητας ευκαιριών ανάμεσα στα δύο φύλα στην Ε.Ε. με τη μέθοδο του *mainstreaming*, ήρθε στη συνέχεια να εδραιώσει τις κατακτήσεις και τις αλλαγές που με την εφαρμογή των Θετικών Δράσεων είχαν πραγματοποιηθεί και να τις ενισχύσει δίνοντας νέα ώθηση στις πολιτικές ισότητας, εισάγοντας την οπτική του φύλου σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και οργάνωσης μιας επιχείρησης.

Στο πλαίσιο αυτό, τα Σχέδια Ισότητας (Equality Plans) αποτελούν ολοκληρωμένες παρεμβάσεις με σειρά αλληλένδετων Δράσεων (Θετικών Δράσεων) στην κατεύθυνση ένταξης της διάστασης της ισότητας στους στόχους, τη λειτουργία και την οργανωτική δομή μιας επιχείρησης.

Οι Θετικές Δράσεις αφορούν σε μέτρα νομοθετικά, διοικητικά τα οποία απευθύνονται σε ειδικές κατηγορίες πολιτών σε βάρος των οποίων υφίστανται και λειτουργούν κοινωνικοοικονομικές διακρίσεις που παρεμποδίζουν την εξίσου με τους λοιπούς πολίτες απόλαυση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων τους. Ο γενικός ορισμός της «Θετικής Δράσης» αφορά μέτρα που έχουν στόχο να διευκολύνουν την πρόσβαση συγκεκριμένων μελών μιας κατηγορίας ανθρώπων σε κατοχυρωμένα δικαιώματα, στον ίδιο βαθμό κατοχύρωσης που είναι για μέλη άλλης κατηγορίας ανθρώπων. Πιο συγκεκριμένα, οι «Θετικές

Δράσεις» στην επαγγελματική ζωή, αφορούν μέτρα που προσφέρουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα και είναι σχεδιασμένα να διευκολύνουν την άσκηση επαγγελματικών δραστηριοτήτων από το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο (στην προκειμένη περίπτωση τις γυναίκες) ή να αποφεύγουν ή να αντισταθμίζουν εργασιακά μειονεκτήματα, προκειμένου να εξασφαλίζουν στην πράξη την πλήρη ισότητα γυναικών και ανδρών στον εργασιακό χώρο.

Με τον όρο «Σχέδιο Ισότητας» εννοούμε την ολοκληρωμένη παρέμβαση για την ένταξη της διάστασης του φύλου και την προώθηση της ισότητας μέσα στην επιχείρηση. Τα Σχέδια Ισότητας περιλαμβάνουν θετικές δράσεις που σχετίζονται με την οργάνωση της εργασίας, τη διαμόρφωση εργασιακών σχέσεων, το σχεδιασμό μισθολογικής πολιτικής, τη βελτίωση ποιότητας των προϊόντων και υπηρεσιών και οι οποίες λαμβάνουν υπόψη την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων σε όλες τις διαστάσεις της.

Στις ειδικές αυτές ενέργειες συμπεριλαμβάνονται οι «Θετικές Δράσεις» που αποτελούν εργαλεία εξάλειψης των ανισοτήτων και των συνεπειών που υφίστανται οι γυναίκες που εργάζονται και προκύπτουν από τη στάση, τη συμπεριφορά και τις δομές της κοινωνίας.

Αναλυτικότερα, η πολιτική των προσλήψεων, το σύστημα κινητικότητας και εξέλιξης στην ιεραρχία των θέσεων, η ενδοεπιχειρησιακή διαρκής εκπαίδευση-επιμόρφωση, η μισθολογική πολιτική, η ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων, η οργάνωση της εργασίας, τα μέτρα για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, η σεξουαλική παρενόχληση, η βελτίωση ποιότητας προϊόντων και υπηρεσιών με την ένταξη της οπτικής του φύλου καθώς και η εφαρμογή του συστήματος ολικής ποιότητας με την ένταξη της διάστασης του φύλου (e-quality) αποτελούν τα βασικά πεδία παρέμβασης των προαναφερθέντων δράσεων. Ειδικότερα, η διαδικασία απόκτησης προτύπων ολικής ποιότητας (ISO) για μία επιχείρηση αποτελεί μία προνομιακή φάση ένταξης ενός σχεδίου ισότητας που προσφέρει τη δυνατότητα λειτουργικής και ποιοτικής σύνδεσης των στόχων του σχεδίου με τους στρατηγικούς στόχους απόκτησης προτύπων ολικής ποιότητας.

2.3 Ισότητα των φύλων στο χώρο των επιχειρήσεων

Με την υιοθέτηση δράσεων κοινωνικής ευθύνης οι επιχειρήσεις αναλαμβάνουν τον κοινωνικό τους ρόλο, ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της νέας εποχής και στέλνουν μήνυμα σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη που επηρεάζονται άμεσα ή έμμεσα από τις δραστηριότητές τους. Η προώθηση της ισότητας μέσα στην επιχείρηση αποτελεί παράδειγμα δημοκρατίας και συμβάλλει στο γενικό στόχο της προώθησης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Επιπλέον δίνει την ευκαιρία στο προσωπικό να αναπτύξει το δυναμικό του, να εκφράσει τις ιδέες του και να συμβάλλει στην ανάπτυξη της επιχείρησης. Η πράξη έχει δείξει ότι η προώθηση της ισότητας των φύλων μπορεί να έχει άμεσο αντίκτυπο στην παραγωγικότητα και την ποιότητα της παραγωγής. Περαιτέρω ανοίγει το δρόμο για βελτιστοποίηση του τρόπου διαχείρισης των αλλαγών και το συνδυασμό της κοινωνικής ανάπτυξης του προσωπικού με τη βελτιωμένη ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης.

Πιο συγκεκριμένα τα οφέλη μιας επιχείρησης από την εφαρμογή των Σχεδίων Θετικών Δράσεων υπέρ των γυναικών και των Σχεδίων Ισότητας συνοψίζονται παρακάτω:

- Συμμετοχή στην προώθηση της κοινωνικής ευημερίας και δημοκρατίας
- Αύξηση παραγωγικότητας
- Αύξηση της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης
- Υψηλή κερδοφορία
- Βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων της επιχείρησης
- Βελτίωση της εταιρικής εικόνας
- Θετική επίδραση στο εξωτερικό περιβάλλον
- Ασφαλές και ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον
- Ενίσχυση πνεύματος ομαδικότητας
- Ικανοποιημένο και παραγωγικό ανθρώπινο δυναμικό
- Καλές εργασιακές σχέσεις

Παρά τη σημαντική πρόοδο που έχει σημειωθεί ως προς το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση (από 34% το 1987 ανήλθε σταδιακά στο 41%), αλλά και στις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης και στα εργασιακά δικαιώματα, οι γυναίκες εξακολουθούν να υφίστανται διακρίσεις που έχουν ως αφετηρία το φύλο. Δείκτες των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών είναι, μεταξύ άλλων, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, ο δείκτης ανεργίας κ.α. Βρισκόμαστε εντούτοις σε μια ευνοϊκή συγκυρία, τόσο για τον περιορισμό των ανισοτήτων που εδράζονται στο φύλο, όσο και για μια ευρύτερη και ποιοτικά βελτιωμένη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Η κεκτημένη ταχύτητα στη λειτουργία της αγοράς εργασίας ενόψει των ραγδαίων εξελίξεων έχουν ως αποτέλεσμα να συνεχίζεται, παρά τις βελτιώσεις, το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε διάφορους τομείς και επίπεδα, όπως:

- Διαφορές αμοιβών για ίση εργασία και εργασία ίσης αξίας
- Άνισες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης
- Διακοπτόμενη συμμετοχή στην αγορά εργασίας
- Ελλιπής κατάρτιση

Η άμβλυση αυτών των ανισοτήτων, πέρα από τις συγκεκριμένες κυβερνητικές παρεμβάσεις, προϋποθέτει και την ενεργό συμβολή των κοινωνικών εταίρων αλλά και των επιχειρήσεων μέσα από ολοκληρωμένα προγράμματα που να βελτιώνουν τις συνθήκες των γυναικών σχετικά με τις παραπάνω περιοχές.

Η εμπειρία από την εφαρμογή Θετικών Δράσεων υπέρ των γυναικών σε ευρωπαϊκές επιχειρήσεις, έχει οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι αντίστοιχες πρωτοβουλίες από την πλευρά των επιχειρήσεων έχουν συμβάλει στην αντιμετώπιση μιας σειράς προβλημάτων σε θέματα λειτουργίας και ανάπτυξής τους. Η αρχή της ίση μεταχείρισης στην εργασία είναι προς όφελος των επιχειρήσεων αφού:

- οι διακρίσεις μεταφράζονται άμεσα σε χαμένες ευκαιρίες και περιορισμό των δυνατοτήτων ανάπτυξης για την ίδια την επιχείρηση. Εάν οι εργοδότες και οι υπεύθυνοι προσωπικού περιορίζουν τη δεξαμενή άντλησης των αναγκαίων ταλέντων και ανθρώπινου δυναμικού, δεν θα μπορέσουν να επωφεληθούν από τις παρούσες αλλά και τις μελλοντικές ευκαιρίες ανάπτυξης της επιχείρησής τους
- ένα ισορροπημένο ως προς το φύλο εργατικό δυναμικό θα προσελκύσει τους/τις καλύτερους/ες και θα διευρύνει τη δυνατότητα επιλογής ταλέντων, εμπειριών και ατομικών δυνατοτήτων στα οποία θα βασισθεί η ίδια η ανάπτυξη της επιχείρησης
- η ισόρροπη συμμετοχή των φύλων στη διοίκηση μιας επιχείρησης διευρύνει το φάσμα των δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για την άσκηση διοικητικών καθηκόντων

Η επιτυχής έκβαση των αντίστοιχων εφαρμογών επηρεάζεται άμεσα από:

- το ευρύτερο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο υλοποιούνται
- το βαθμό συμμετοχής των εργαζομένων γυναικών στα κέντρα λήψης των αποφάσεων και τη γενικότερη παρουσία τους στο κοινωνικό γίνεσθαι
- τις κυρίαρχες ιδέες και νοοτροπίες μιας συγκεκριμένης κοινωνίας αναφορικά με τα στερεότυπα του φύλου

Στο πλαίσιο αυτό, η ένταξη της διάστασης της ισότητας στους στόχους ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού των ελληνικών επιχειρήσεων και στην πορεία της προετοιμασίας τους προκειμένου να ανταποκριθούν στις συνθήκες μιας διαρκώς μεταβαλλόμενης οικονομίας, αποτελεί σημαντικό παράγοντα εκσυγχρονισμού και ανάπτυξης της ανταγωνιστικότητάς τους.

Στην Ελλάδα, τα τελευταία χρόνια, έχουν εφαρμοσθεί Θετικές Δράσεις υπέρ των εργαζομένων γυναικών από επιχειρήσεις του ιδιωτικού αλλά και του δημόσιου τομέα. Με δεδομένη και την ιδιομορφία των επιχειρήσεων, τόσο ως προς το μέγεθός τους (η πλειοψηφία αποτελείται από μικρομεσαίες

επιχειρήσεις) όσο και ως προς τον κλάδο δραστηριοποίησης τους, δεν είναι λίγες εκείνες οι επιχειρήσεις που προχώρησαν στη λήψη μέτρων για την ενίσχυση και τη βελτίωση της θέσης των εργαζομένων γυναικών.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΡΡΑΙΑ

Βιβλιογραφία 2^{ου} κεφαλαίου

- Γιδαράκου Ισαβέλλα, Ελένη Δημοπούλου, Σοφία Σκορδίλη «Θεσμικό πλαίσιο», «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Στρατηγάκη Μαρία (επιμέλεια), Gutenberg, 2005, σσ.41-43.
- Κ.Ε.Θ.Ι., Συμβολή του Κ.Ε.Θ.Ι. στην Ανάπτυξη του Μέτρου 5.1. «Θετικές Δράσεις για την Ισότητα των Ευκαιριών Ανδρών και Γυναικών στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και στις μεγάλες επιχειρήσεις» του επιχειρησιακού προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», Ομάδα Εργασίας: Αλιζόγλου Ελένη, Κουτσιβίτου Αναστασία, Λιάπη Μαρία, Σερέτη Ναταλία, Στρατηγάκη Μαρία (συντονισμός), Αθήνα, Απρίλιος 2002, σσ.3-7,13-18.
- Στρατηγάκη Μαρία, «Φύλο, Εργασία, Τεχνολογία», Ο Πολίτης, 1996, σσ. 29-37.
- Coughlin Halladay Jeanne with Thomas R. Andrew, "The Rise of Women Entrepreneurs, People, Processes and Global Trends", Quorum Books, 2002, pp.41.
- Rees Ann Bronwen, "The Construction of Management, Competence and Gender Issues at Work", Edward Elgar, 2003, pp.51.
- <http://www.isotita.gr/index.php/docs/23>
- <http://www.inegsee.gr/enimerwsi-79-doc4.htm>

Κεφάλαιο 3^ο: Στρατηγική και Πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης

3.1 Γενικό πλαίσιο

Το Μάρτιο του 2002 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο ενέκρινε την εφαρμογή της λεγόμενης Στρατηγικής της Λισαβόνας, ενός σχεδίου διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων 10-ετούς διάρκειας στις χώρες της ΕΕ-15 αρχικά και της ΕΕ-25 από τον Μάιο του 2004, που αποσκοπεί:

- (α) Στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των χωρών-μελών της ΕΕ με στόχο τη δημιουργία στην ΕΕ της πλέον ανταγωνιστικής, δυναμικής και βασισμένης στη γνώση οικονομίας στον κόσμο.
- (β) Στην προσέλκυση ενός υψηλού όγκου επενδύσεων και στην αύξηση των ρυθμών ανάπτυξης των οικονομιών των χωρών-μελών της ΕΕ, μέσω της επίτευξης υψηλών ρυθμών ανόδου παραγωγικότητας και της απασχόλησης – με αύξηση του ποσοστού απασχόλησης, ιδιαίτερα των γυναικών και των ηλικιωμένων ατόμων του πληθυσμού (55-64 ετών).
- (γ) Στη γενική βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των πολιτών στις χώρες της ΕΕ, δίδοντας ιδιαίτερη έμφαση στην ενίσχυση των προσπάθειών και πολιτικών για διαφύλαξη της κοινωνικής συνοχής.
- (δ) Στην ταυτόχρονη επίτευξη προόδου στην προσπάθεια βελτίωσης των περιβαλλοντικών συνθηκών.

Γενικά, θεωρήθηκε ότι για την επιδιωκόμενη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των Ευρωπαίων πολιτών ήταν αναγκαία η αποτελεσματική αντιμετώπιση των συνθηκών στασιμότητας των ευρωπαϊκών οικονομιών, που επικράτησαν στις αρχές της δεκαετίας του 2000 και η ενδυνάμωση του ρυθμού αύξησης του ΑΕΠ μέσω της ικανοποιητικής αύξησης της παραγωγικότητας και της απασχόλησης. Αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί αφενός μέσω της διατήρησης ενός μακροοικονομικού περιβάλλοντος που θα ευνοούσε στο μέγιστο δυνατό βαθμό έναν ικανοποιητικό ρυθμό αύξησης της εγχώριας ζήτησης και των εξαγωγών και, αφετέρου, μέσω μιας ευρείας κλίμακας διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων, της ενίσχυσης των επενδύσεων σε έρευνα

και ανάπτυξη τεχνολογίας και σε ανθρώπινο δυναμικό και εν γένει της ανάπτυξης της καινοτομίας.

Επιπλέον, η ενίσχυση της ανάπτυξης και η αύξηση της απασχόλησης θα μπορούσαν να επιτευχθούν μόνο με μια ευρεία κλίμακα πρωτοβουλιών και διαρθρωτικών μεταβολών σε όλους ουσιαστικά τους τομείς του οικονομικού συστήματος και συντονισμένα σε όλες τις χώρες της ΕΕ-25 που θα συνέβαλαν στην απελευθέρωση του τεράστιου αναπτυξιακού δυναμικού που υπάρχει στην Ευρώπη και στην ουσιαστική αύξηση του δυναμικού ρυθμού ανάπτυξης σε πολύ υψηλότερα από τα σημερινά επίπεδα. Η επίτευξη αυτών των στόχων δεν θα μπορούσε να είναι δυνατή ούτε να έχει ουσιαστικό νόημα αν ταυτόχρονα δεν επιτυγχάνονταν οι εξίσου σημαντικοί στόχοι για βελτίωση της κοινωνικής συνοχής σε όλες τις χώρες της ΕΕ-25 (συμπεριλαμβανομένων των 10 νέων χωρών που εισήλθαν στην ΕΕ με την πρόσφατη διεύρυνση) και για αναβάθμιση και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών προστασίας του περιβάλλοντος.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Συγκριτική επίδοση της Ελλάδας και της ΕΕ-15 και της ΕΕ-25 ως προς τα βασικά κριτήρια της Στρατηγικής της Λισαβόνας, 2003

Δείκτες	Ελλάδα	ΕΕ-15	ΕΕ-25
ΑΕΠ κατά κεφαλή (ΕΕ-15=100)	73,0	100,0	91,2
Παραγωγικότητα Εργασίας (ΕΕ-15=100)	90,3	100,0	93,1
% Απασχόλησης (16-64 ετών)	57,8	64,4	62,9
% Απασχόλησης Γυναικών (16-64 ετών)	43,8	56,0	55,1
% Απασχόλησης Ηλικιωμένων (55-64 ετών)	42,1	41,7	40,2
% Αποφοίτων Λυκείου (20-24 ετών)	81,7	73,8	76,7
Δαπάνη για Έρευνα & Τεχνολογία ως % ΑΕΠ	0,6	2,0	1,9
Επιχειρηματικές Επενδύσεις ως % ΑΕΠ	21,8	16,7	16,8
Συγκριτικά Επίπεδα Τιμών (ΕΕ-15=100)	80,0	100,0	96,0
% Πληθυσμού σε κίνδυνο φτώχειας	20,0	15,0	15,0
% Μακροχρόνιας Ανεργίας	5,1	3,3	4,0
Διασπορά περιφερειακών % απασχόλησης	3,6	12,0	13,0

Πηγή: Wim Kok, Facing The Challenge: Report of the High Level Group, November 2004, Οικονομικό Δελτίο Alpha Bank, τεύχος 94, Ιούνιος 2005, σσ.21.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Μέση ετήσια βελτίωση που πέτυχαν οι χώρες στα βασικά κριτήρια της
Στρατηγικής της Λισαβόνας, 1999-2003

Δείκτες	Ελλάδα	ΕΕ-15	ΕΕ-25
ΑΕΠ κατά κεφαλή (Μέση ετήσια % αύξηση)	3,90	1,40	1,50
Παραγωγικότητα Εργασίας (Μ.ε. % αύξηση)	3,90	0,70	1,00
% Απασχόλησης (16-64 ετών)	0,60	0,50	0,30
% Απασχόλησης Γυναικών (16-64 ετών)	0,80	0,80	0,60
% Απασχόλησης Ηλικιωμένων (55-64 ετών)	0,80	1,20	1,00
% Αποφοίτων Λυκείου (20-24 ετών)	0,60	0,30	0,50
Δαπάνη για Έρευνα & Τεχνολογία ως % ΑΕΠ	-0,02	0,02	0,03
Επιχειρηματικές Επενδύσεις ως % ΑΕΠ	0,65	-0,30	-0,25
% Πληθυσμού σε κίνδυνο φτώχειας	-0,50	0,00	0,00
% Μακροχρόνιας Ανεργίας	-0,30	-0,20	0,00
Διασπορά περιφερειακών % απασχόλησης	-0,40	-0,50	-0,10

Πηγή: Wim Kok, Facing The Challenge: Report of the High Level Group,
November 2004, Οικονομικό Δελτίο Alpha Bank, τεύχος 94, Ιούνιος 2005, σσ.21.

3.2 Η υλοποίηση της συνθήκης της Λισαβόνας στην Ελλάδα

Όσον αφορά την Ελλάδα, η επίτευξη υψηλών ρυθμών ανάπτυξης την περίοδο 1999-2004 της επέτρεψαν να βελτιώσει τη θέση της σε πολλά από τα κριτήρια ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας και της αναπτυξιακής δυναμικής της οικονομίας. Αντίθετα, η πρόοδος που επιτεύχθηκε στον τομέα του περιορισμού των κινδύνων διατάραξης της κοινωνικής συνοχής και της προστασίας του περιβάλλοντος δεν ήταν ουσιαστική. Όπως φαίνεται στους πίνακες αξιολογείται η αύξηση του κατά κεφαλή ΑΕΠ στην Ελλάδα και η αύξηση της παραγωγικότητας, που υποβοηθήθηκε από τη μεγάλη αύξηση των επιχειρηματικών επενδύσεων και από τη σημαντική βελτίωση του ποσοστού απασχόλησης. Επίσης, σημαντική εξέλιξη θα πρέπει να θεωρηθεί το υψηλό ποσοστό των ατόμων ηλικίας 20-24 ετών που είχαν συμπληρώσει τουλάχιστο το λύκειο το 2003, που ξεπερνάει τα αντίστοιχα ποσοστά στην ΕΕ-15.

Βέβαια, υπάρχουν οι σημαντικές καθυστερήσεις στους τομείς που προαναφέρθηκαν, με συνέπεια η θέση της Ελλάδας να παραμένει ασθενής στους δείκτες που αφορούν:

(α) Το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης (παρά τη σημαντική βελτίωσή του την περίοδο 1999-2004) και ιδιαίτερα το πολύ χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, που οφείλονται σε σημαντικό βαθμό στην έλλειψη ευελιξίας στην αγορά εργασίας (ιδιαίτερα στον ευρύτερο δημόσιο τομέα), στην περιορισμένη ανάπτυξη του θεσμού της μερικής απασχόλησης, στην απουσία προγραμμάτων δια βίου μάθησης, στην υψηλή φορολογική επιβάρυνση της εργασίας, στο ισχύον συνταξιοδοτικό σύστημα που παρέχει ελκυστικά κίνητρα για συνταξιοδότηση και για πρόωρη εγκατάλειψη του εργατικού δυναμικού.

(β) Τη μακροχρόνια ανεργία που παραμένει πολύ υψηλή στην Ελλάδα, στο 5,1% του εργατικού δυναμικού, έναντι 3,0% στην ΕΕ-15 και κάτω από το 1% στις ΗΠΑ, που οφείλεται στους ίδιους παράγοντες που μόλις αναφέρθηκαν και ιδιαίτερα στην ουσιαστική ανυπαρξία της δια βίου μάθησης.

(γ) Τις πολύ χαμηλές δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη τεχνολογίας και στην πολύ χαμηλή διείσδυση της Κοινωνίας της Πληροφορίας. Όσον αφορά τις

χαμηλές δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη τεχνολογίας οι αιτίες θα πρέπει να αναζητηθούν στη μονοπωλιακή οργάνωση της ανώτατης παιδείας στη χώρα και την ουσιαστική δημοσιούπαλληλική σχέση εργασίας των καθηγητών της ανώτατης εκπαίδευσης και των ερευνητών που εργάζονται στα λίγα ερευνητικά ιδρύματα της χώρας. Τα περισσότερα ερευνητικά ιδρύματα παράγουν περιορισμένο ωφέλιμο έργο (για το δημόσιο ή για τις επιχειρήσεις) και αυτό οδηγεί στην περιορισμένη χρηματοδότηση και στελέχωσή τους, πράγμα το οποίο οδηγεί σε έναν κύκλο υποβάθμισης και υποχρηματοδότησης. Όσον αφορά την περιορισμένη διάδοση της κοινωνίας της πληροφορίας στη χώρα μας θα πρέπει μάλλον να αποδοθεί στα δύο ή τρία χρόνια που απαιτούνται για να φτάσει το επίπεδο ενημέρωσης των Ελλήνων πολιτών, στους τομείς της πληροφορικής και του διαδικτύου (Internet), στα ευρωπαϊκά επίπεδα (ή στα επίπεδα άλλων χωρών που στηρίζουν την ανάπτυξη της οικονομίας τους σε αυτό τον τομέα). Επιπλέον, βέβαια, υπάρχουν και σημαντικές καθυστερήσεις στην υλοποίηση των σχετικών κρατικών πολιτικών (π.χ. υλοποίηση του προγράμματος της Κοινωνίας της Πληροφορίας).

(δ) Τον πληθυσμό που βρίσκεται ακόμα υπό τον κίνδυνο της φτώχειας που φτάνει το 20% στην Ελλάδα, έναντι 15% στην ΕΕ-15.

Γενικά, θα μπορούσε να λεχθεί ότι η Ελλάδα είναι από τις λίγες χώρες της ΕΕ-25 που έχουν σημειώσει ουσιαστική πρόοδο στα πλαίσια της υλοποίησης των βασικών στόχων της Στρατηγικής της Λισαβόνας, όπως στην επίτευξη υψηλών ρυθμών ανάπτυξης, με αύξηση των επενδύσεων, της απασχόλησης και της παραγωγικότητας. Επιπλέον, η αναπτυξιακή δυναμική της ελληνικής οικονομίας εξακολουθεί να είναι ικανοποιητική και για τα επόμενα χρόνια. Αυτό δε σημαίνει ότι η πραγματική σύγκλιση ως προς το πραγματικό εισόδημα και ως προς την ευημερία επιτεύχθηκε ή είναι δυνατό να επιτευχθεί σύντομα. Η απόσταση που χωρίζει την Ελλάδα από το επίπεδο ανάπτυξης των αναπτυγμένων χωρών της ΕΕ-15 ήταν μεγάλη στα τέλη της δεκαετίας του 1990 και παραμένει ακόμα σημαντική και σήμερα. Όμως είναι αναμφισβήτητο ότι η Ελλάδα αναπτύσσεται ικανοποιητικά υλοποιώντας σταδιακά τους βασικούς στόχους της Στρατηγικής της Λισαβόνας.

Σε αυτό το περιβάλλον, η Ελλάδα θα πρέπει να επιδιώξει να εκμεταλλευτεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τα σημαντικά πλεονεκτήματα που της παρέχει η θέση της ως πλήρες μέλος της Ζώνης του Ευρώ (απουσία συναλλαγματικού κινδύνου, μεγάλα συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα επενδύσεων στα πλαίσια των Κοινοτικών Πλαισίων Στήριξης και άλλων προγραμμάτων, χαμηλά επιτόκια) και τις ευνοϊκές προοπτικές που προκύπτουν από την επιτυχή διοργάνωση των Ολυμπιακών Αγώνων, για να συνεχίσει να επιτυγχάνει υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης και αύξησης της παραγωγικότητας. Για το σκοπό αυτό θα πρέπει να εντείνει τις προσπάθειές της και στους τομείς της Στρατηγικής της Λισαβόνας στους οποίους υστερεί, δηλαδή στην επίτευξη ουσιαστικής προόδου στους τομείς της ενίσχυσης της ευελιξίας της αγοράς εργασίας, των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων στο δημόσιο τομέα με δραστική μείωση των δημοσιονομικών ελλειμμάτων και του δημοσίου χρέους ως ποσοστών του ΑΕΠ, της ενίσχυσης της βιωσιμότητας και της αξιοπιστίας του ασφαλιστικού συστήματος της χώρας, της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας με αποτελεσματικότερη διασύνδεση των μισθολογικών αμοιβών με την παραγωγικότητα, της προώθησης της καινοτομίας και της Κοινωνίας της Πληροφορίας, της αναβάθμισης και ανάπτυξης του τομέα της εκπαίδευσης.

Βιβλιογραφία 3^{ου} κεφαλαίου

- Οικονομικό Δελτίο Alpha Bank (τριμηνιαία έκδοση της Alpha Bank Α.Ε.), τεύχος 94, Ιούνιος 2005, σσ.15-26.
- <http://www.inegsee.gr/enimerwsi-89-doc2.htm>
- <http://www.antagonistikotita.gr/epan/docrep/docs/StaticDocs/banner2b/gr/xml/PROGRAMMA%20.pdf>

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΡΡΑΧΩΝ

Κεφάλαιο 4ο: Συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα

4.1 Μορφές απασχόλησης

Η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας οδήγησε σε σημαντικές αλλαγές στο χώρο της οικονομίας και γενικότερα της κοινωνίας. Η γυναίκα διεκδικώντας το δικαίωμά της στην απασχόληση επηρέασε έντονα τον κοινωνικό και εργασιακό της ρόλο. Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει την κατανομή του ποσοστού απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

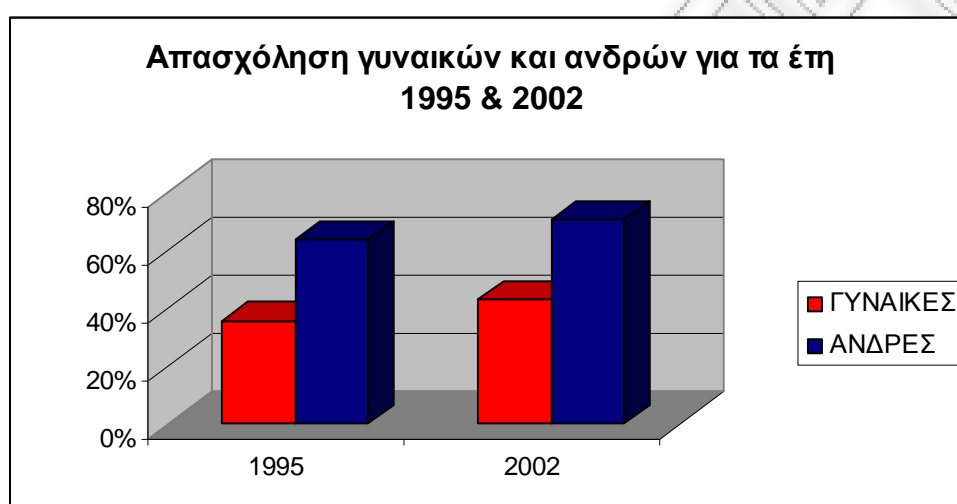
Κατανομή του ποσοστού της απασχόλησης κατά φύλο στην Ελλάδα και την ΕΕ-15

	Ελλάδα	Ε.Ε.-15
Σύνολο	56,9	64,2
Άνδρες	71,7	72,9
Γυναίκες	42,7	55,5

Πηγή: Καζακόπουλος Λεωνίδας, «Ανισότητες των Φύλων στην Απασχόληση, την Εκπαίδευση και το Εισόδημα», 2005, σσ.67, EC 2003a (Labour Force Survey results 2002, Luxembourg: Office of publications of European Commission).

Είναι γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια η ισορροπία της απασχόλησης δείχνει μία μικρή μετατόπιση υπέρ των γυναικών. Την πενταετία 1995-2000 η παρουσία των γυναικών στην αγορά εργασίας αυξάνεται συνεχώς. Ειδικότερα, το ποσοστό των γυναικών στην απασχόληση έχει ανέλθει από 36% το 1995 σε 43% το 2002, ενώ το αντίστοιχο των ανδρών κατά την ίδια χρονική περίοδο αυξήθηκε από 64% σε 71% περίπου (Διάγραμμα 1).

Διάγραμμα 1: Απασχόληση γυναικών και ανδρών για τα έτη 1995 & 2002



Πηγή: Νίνα-Παζαρζή Ελένη, Σημειώσεις «Η Γυναικεία Απασχόληση στην Ελλάδα», Ενότητα 5^η, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, 2005, σσ.3.

Η χρήση των νέων τεχνολογιών, η πορεία προς την κοινωνία της πληροφορίας επιφέρει ριζικές αλλαγές στα υποδείγματα εργασίας και απασχόλησης. Μία τέτοια αλλαγή είναι η εμφάνιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, όπου με τον όρο ευέλικτες μορφές εννοούμε τις μορφές εκείνες που αποκλίνουν από το κανονικό μοντέλο εργασίας το οποίο λέγεται πλήρης απασχόληση.

Πλήρης απασχόληση είναι η καθημερινή και σε πλήρες ωράριο παροχή εργασίας.

Οι παρακάτω πίνακες είναι ενδεικτικοί της πλήρους απασχόλησης των δύο φύλων στη χώρα μας τα τελευταία χρόνια. Το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών είναι σαφώς υψηλότερο από εκείνο των γυναικών τόσο στην Ελλάδα όσο και στα υπόλοιπα κράτη της Ε.Ε.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4

Πλήρης απασχόληση κατά φύλο

ΠΛΗΡΗΣ	1993	2004	2005
ΣΥΝΟΛΟ	3.554.049	4.129.937	4.170.952
ΑΝΔΡΕΣ	2.354.595	2.622.174	2.647.709
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1.199.455	1.507.763	1.523.243
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	33,7	36,5	36,5

Πηγή: Κρητικίδης Γεώργιος, «Η Απασχόληση και η Ανεργία το 2005», Ενημέρωση, τεύχος 123, Δεκέμβριος 2005, σσ.14.

Ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι οι εξής παρακάτω:

- Μερική απασχόληση
- Προσωρινή απασχόληση
- Εργασία με βάρδιες και εργασία τη νύχτα
- Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και μίσθωσης έργου
- Εργασία στο σπίτι
- Εργασία το Σαββατοκύριακο

Μερική απασχόληση είναι η παροχή εργασίας μικρότερης σε χρόνο από την πλήρη με καταβολή μειωμένου μισθού. Η μερική απασχόληση εμφανίζεται με διάφορες μορφές, όπως:

- Καθημερινή απασχόληση με μειωμένο ωράριο
- Απασχόληση για λιγότερες από 5 ή 6 ημέρες την εβδομάδα με μειωμένο ωράριο
- Απασχόληση για λιγότερες από 5 ή 6 ημέρες την εβδομάδα με πλήρες ωράριο
- Εκ περιτροπής εργασία

ΠΙΝΑΚΑΣ 5

Μερική απασχόληση κατά φύλο

ΜΕΡΙΚΗ	1993	2004	2005
ΣΥΝΟΛΟ	161.314	200.560	210.984
ΑΝΔΡΕΣ	61.951	58.045	58.132
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	99.363	142.516	152.853
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	61,6	71,1	72,4

Πηγή: Κρητικίδης Γεώργιος, ό.π.

«Σύμφωνα με εκτιμήσεις της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας (Ε.Σ.Υ.Ε.) οι οποίες βασίζονται στο ότι ο ορισμός της μερικής απασχόλησης ποικίλλει ανάλογα με τα διάφορα επαγγέλματα, το 2002 στην Ελλάδα απασχολούνταν λιγότερες από 25 ώρες την εβδομάδα 335.000 εργαζόμενοι, ήτοι 8,5% της συνολικής απασχόλησης ενώ λιγότερες από 15 ώρες την εβδομάδα απασχολούνταν 135.000 εργαζόμενοι ήτοι 3,4% της συνολικής απασχόλησης. Εξ αυτών οι μερικώς απασχολούμενοι άνδρες αντιπροσωπεύουν το 3,7% και 2,4% αντίστοιχα της συνολικής ανδρικής απασχόλησης, ενώ οι γυναίκες το 7,4% και 5,2% αντίστοιχα», (Νίνα-Παζαρτζή Ελένη, 2005).

Προσωρινή απασχόληση είναι ένας συνδυασμός μερικής και πλήρους απασχόλησης. Πρόκειται για πλήρες ωράριο εργασίας (οκτάωρο), αλλά για περιορισμένο χρονικό διάστημα (για παράδειγμα έξι μήνες).

Σήμερα, περί τα 335.600 άτομα εργάζονται με μορφή προσωρινής απασχόλησης, όπου το ήμισυ αυτών είναι γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6

Προσωρινή απασχόληση κατά φύλο

ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	1993	2004	2005
ΣΥΝΟΛΟ	206.131	341.252	335.594
ΑΝΔΡΕΣ	126.581	178.878	168.042
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	79.550	162.374	167.552
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	38,6	47,6	49,9

Πηγή: Κρητικίδης Γεώργιος, ό.π.

Η προσωρινή απασχόληση σε αντίθεση με την μερική δεν εμφανίζεται να ενισχύσει τις τάσεις επαγγελματικού διαχωρισμού ανάμεσα στα δύο φύλα που προϋπάρχουν στην αγορά εργασίας, με την έννοια ότι δε συγκεντρώνεται σε επαγγέλματα ή κλάδους που εμφανίζουν υπερεκπροσώπηση από κάποιο από τα δύο φύλα. Τα αρνητικά της προσωρινής απασχόλησης είναι ότι έχει

όλα τα χαρακτηριστικά μιας δευτερεύουσας αγοράς εργασίας (χαμηλές αμοιβές, ανασφάλεια, φτωχές εργασιακές συνθήκες).

Η προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα καλύπτει το 13,1% (15,7% των γυναικών και 11,5% των ανδρών) της συνολικής απασχόλησης, κινούμενη στα επίπεδα του μέσου κοινοτικού όρου. Το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης είναι ιδιαίτερα υψηλό στις υπηρεσίες (25%), στη βιομηχανία (14%) και χαμηλό στο λιανικό εμπόριο (6%). Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφερθεί ότι το υψηλό ποσοστό προσωρινής απασχόλησης οφείλεται στον τουριστικό τομέα. Η προσωρινή απασχόληση συνδέεται κυρίως με την ανειδίκευτη εργασία, αφού το 27% των προσωρινά απασχολούμενων είναι ανειδίκευτοι εργάτες/εργάτριες, ενώ το 16% απασχολείται σε υπηρεσίες στον τομέα των πωλήσεων.

Ακολουθούν πίνακες στους οποίους παρουσιάζονται αναλυτικά στοιχεία που αφορούν τη γυναικεία απασχόληση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7

Συνολική απασχόληση και γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα, κατά κλάδο (στοιχεία 2^{ου} τριμήνου 2002)

ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	% ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΣΥΝΟΛΟ	3.948.902	1.506.395	38,1
Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία	610.255	267.554	43,7
Αλιεία	13.564	1.432	10,55
Ορυχεία και Λατομεία	18.899	909	4,8
Μεταποιητικές Βιομηχανίες	540.765	157.231	29
Παροχή ρεύματος, Φυσικού Αερίου, Νερού	33.725	4.908	14,5
Κατασκευές	293.871	5.296	1,7
Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο κ.λ.π.	674.618	267.908	39,6
Ξενοδοχεία και Εστιατόρια	272.717	125.983	45,9
Μεταφορές, Αποθηκεύσεις και Επικοινωνίες	243.533	38.690	15,6
Ενδιάμεσοι Χρηματοπιστωτικοί Οργανισμοί	92.871	45.199	48,9
Διαχείριση Ακίνητης Περιουσίας, Εκμισθώσεις	231.393	106.781	45,8
Δημόσια Διοίκηση, Άμυνα, Υποχρεωτική Ασφάλιση	294.037	99.957	33,6
Εκπαίδευση	248.434	156.507	62,9
Υγεία και Κοινωνική Μέριμνα	179.559	114.444	63,6
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	147.603	65.258	44,2
Προσωπικό σε Ιδιωτικά Νοικοκυριά	52.367	47.900	90,3
Ετερόδοκοι Οργανισμοί και Όργανα	691	438	63,3

Πηγή: Νίνα-Παζαρζή Ελένη, Σημειώσεις «Ισότητα των Φύλων και Επιχειρήσεις», Ενότητα 9^η, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, σσ. 2.

ΠΙΝΑΚΑΣ 8
Βασικοί δείκτες απασχόλησης στην Ελλάδα
(ΓΥΝΑΙΚΕΣ)

ΣΥΝΟΛΟ (ΓΥΝΑΙΚΕΣ)	1993	2004	2005
Πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας (15-64 ετών)	3.474.251	3.583.299	3.582.437
Ετήσια μεταβολή στον πληθυσμό εργάσιμης ηλικία (%)		0,0	0,0
Εργατικό δυναμικό	1.531.898	1.961.280	1.976.128
Ετήσια μεταβολή στο εργατικό δυναμικό(%)		3,7	0,8
Ποσοστό συμμετοχής (% πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας)	44,1	54,7	55,2
Σύνολο απασχολουμένων	1.298.818	1.650.279	1.676.095
Ετήσια μεταβολή στην απασχόληση(%)		1,8	1,6
Ποσοστό απασχόλησης (% πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας)	37,4	46,1	46,8
Μισθωτοί	730.748	1.121.447	1.138.889
Μισθωτοί-Ετήσια μεταβολή (%)		7,4	1,6
Μισθωτοί (% συνόλου των απασχολουμένων)	56,3	68,0	67,9
Αυτοαπασχολούμενοι	220.934	278.017	281.305
Αυτοαπασχολούμενοι-Ετήσια μεταβολή(%)		-6,7	1,2
Αυτοαπασχολούμενοι (% συνόλου των απασχολουμένων)	17,0	16,8	16,8
Απασχολούμενοι στη γεωργία	327.647	231.519	231.348
Γεωργία-Ετήσια μεταβολή στην απασχόληση(%)		-14,8	-0,1
Απασχολούμενοι στη γεωργία (%)	25,2	14,0	13,8
Απασχολούμενοι στη βιομηχανία	181.685	157.557	152.733
Βιομηχανία-Ετήσια μεταβολή(%)		-3,0	-3,1
Απασχολούμενοι στη βιομηχανία (%)	14,0	9,5	9,1

Απασχολούμενοι στις υπηρεσίες	776.683	1.243.526	1.275.983
Υπηρεσίες-Ετήσια μεταβολή (%)		6,5	2,6
Απασχολούμενοι στις υπηρεσίες(%)	59,8	75,4	76,1

Πηγή: Κρητικίδης Γεώργιος, «Η Απασχόληση και η Ανεργία το 2005», Ενημέρωση, τεύχος 123, Δεκέμβριος 2005, σσ.21.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΡΑΙΑ

Με βάση τα παραπάνω προκύπτει ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής στη μισθωτή απασχόληση, την παροχή υπηρεσιών, την εκπαίδευση, τα ιδιωτικά νοικοκυριά, καθώς επίσης και στη γεωργία, τη διαχείριση ακίνητης περιουσίας και το εμπόριο.

Η αναλογία των γυναικών στα μεγέθη της απασχόλησης διαμορφώνεται στο 38,1% όσον αφορά τη συνολική απασχόληση, μικρότερη είναι η αναλογία στις κατηγορίες των εργοδοτών και των αυτοαπασχολούμενων και μεγαλύτερη στη μισθωτή απασχόληση και τα συμβοηθούσα μέλη.

Σε αντίθεση με τη συνολική απασχόληση των νέων μέχρι 29 ετών όπου μειώνεται η απασχόληση αυτών, η μερική απασχόληση των νέων αυξάνεται κατά 4.000 άτομα περίπου, (με τις γυναίκες να συμμετάσχουν στην εν λόγω αύξηση σε αναλογία 55,0%), με αποτέλεσμα η μείωση στους νέους να οφείλεται σε μείωση της πλήρους απασχόλησης αυτών.

Ως αποτέλεσμα των παραπάνω μεταβολών στη μισθωτή απασχόληση έχουμε ότι η αύξηση αυτής, οφείλεται στην αύξηση των μισθωτών πάνω από 30 ετών, τόσο στη μόνιμη όσο και στην προσωρινή απασχόληση. Η δε αύξηση των προσωρινά απασχολούμενων άνω των 30 ετών οφείλεται στη μεταβολή των γυναικών καθώς υπάρχει μείωση στους άνδρες.

Η αναλογία των γυναικών στη συνολική μεταβολή της απασχόλησης ανέρχεται στο 56,6%, μειώνεται στο 52,6% για τους μισθωτούς και στο 39,0% για τους εργοδότες, πλησιάζει στο 82,0% της μεταβολής στα συμβοηθούσα μέλη, ενώ στην κατηγορία των αυτοαπασχολούμενων οι γυναίκες αυξάνονται κατά 60.400 άτομα.

Η απασχόληση αυξάνεται σε 11 κλάδους, ενώ μειώνεται στους υπόλοιπους 6 κλάδους της οικονομίας. Στους κλάδους στους οποίους αυξήθηκε η απασχόληση (περίπου 936.000 άτομα), οι 7 στους 10 απασχολούμενους προέρχονται από τις μεταβολές στους κλάδους του εμπορίου, της διαχείρισης ακίνητης περιουσίας, της εκπαίδευσης, των ξενοδοχείων και των κατασκευών,

ενώ στους κλάδους στους οποίους μειώθηκε η απασχόληση (περίπου 269.000 άτομα), οι 9 στους 10 απασχολούμενους προέρχονται από την μείωση στον κλάδο της γεωργίας, της κτηνοτροφίας, κλπ.

Συνοπτικά, παρατηρείται ότι το ποσοστό των γυναικών στη συνολική απασχόληση στην Ελλάδα, δηλαδή ο λόγος απασχολούμενων γυναικών προς το συνολικό αριθμό απασχολούμενων, υπολείπεται σημαντικά των ανδρών. Στις ηλικίες 15-64 ετών, το ποσοστό συμμετοχής των ανδρών το 2002 ήταν 71% ενώ των γυναικών μόλις 43%. Η διαφορά μεταξύ των ποσοστών συμμετοχής ανδρών και γυναικών στην απασχόληση στη χώρα μας είναι μία από τις μεγαλύτερες στην Ευρώπη.

Τα χαρακτηριστικά αυτά δείχνουν ότι η γυναίκα είναι όχι απλά σε μειονεκτική θέση σε σχέση με τον άνδρα, αλλά αρκετές φορές ζει σε συνθήκες ανασφάλειας στα πλαίσια τόσο του οικονομικού όσο και του κοινωνικού χώρου. Επιπροσθέτως, οι γυναίκες παραμένουν πολύ πίσω μισθολογικά συγκριτικά με τους άνδρες, ενώ αποτελούν την πλειοψηφία των χαμηλά αμειβομένων. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία της Ε.Σ.Υ.Ε. για το 2000, οι μέσες ωριαίες αμοιβές των γυναικών ανέρχονται σε 76,2% των αντίστοιχων των ανδρών.

Ωστόσο, θα πρέπει να αναφερθούν και κάποιες επιπλέον παράμετροι οι οποίες έχουν τοπικό χαρακτήρα, όπως είναι η νοοτροπία της παραδοσιακής ελληνικής οικογένειας σύμφωνα με την οποία συνηθίζεται να παρέχεται οικονομική ενίσχυση στις γυναίκες της οικογένειας με αποτέλεσμα είτε να υποαπασχολούνται είτε να περιορίζονται στα οικιακά και την ανατροφή των παιδιών. Αν και η συγκεκριμένη κατάσταση έχει αλλάξει πολύ τα τελευταία χρόνια, ωστόσο χαρακτηρίζει ακόμα την ελληνική κοινωνία κυρίως στις περιοχές εκτός Αττικής.

Άλλοι παράγοντες που έχουν σημαντική βαρύτητα στην απασχόληση των γυναικών είναι επίσης το ασφαλιστικό σύστημα που ευνοεί την πρόωρη συνταξιοδότηση των γυναικών με σχετικά υψηλό ποσοστό αναπλήρωσης του

εισοδήματός τους, καθώς και η μεγάλη ακαμψία της αγοράς εργασίας και η ουσιαστική ανυπαρξία της μερικής απασχόλησης.

Η εκπαίδευση επίσης παίζει καθοριστικό ρόλο στη δημιουργία ευκαιριών για απασχόληση στις γυναίκες, ίσως πολύ μεγαλύτερο από ότι στους άνδρες.

Άλλα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα είναι ότι στην πλειοψηφία τους οι γυναίκες απασχολούνται σε θέσεις χαμηλής εξουσίας και ευθύνης και αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες ανεξάρτητα από το επάγγελμα που ασκούν. Επιπλέον, οι γυναίκες έχουν αυξησει το ποσοστό τους κυρίως στην κατηγορία των υπηρεσιών μετακινούμενες από τους τομείς της γεωργίας και της βιομηχανίας, ωστόσο αποτελούν μειοψηφία στην προνομιούχο κατηγορία των διευθυντικών στελεχών.

Παρά την εντεινόμενη παρουσία των Ελληνίδων στην αγορά εργασίας, η ποιότητα της καθημερινής τους ζωής δεν έχει βελτιωθεί αισθητά εξαιτίας της δυσκολίας να συνδυαστούν οι επαγγελματικές και οι οικογενειακές υποχρεώσεις. Επιπλέον, το ανελαστικό ωράριο εργασίας και η σχετική έλλειψη ευκαιριών μερικής απασχόλησης επιτείνει το συγκεκριμένο πρόβλημα. Η ανάγκη οικονομικής ενίσχυσης του εισοδήματος της οικογένειας είναι ένας από τους σημαντικότερους λόγους αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της χώρας μας. Για το λόγο αυτό μέχρι το 2001 το ποσοστό απασχόλησης των έγγαμων γυναικών στην Ελλάδα ήταν υψηλότερο από αυτό των άγαμων γυναικών. Όμως, ο ρυθμός αύξησης της απασχόλησης των άγαμων γυναικών είναι υψηλότερος, ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια, με συνέπεια το ποσοστό απασχόλησής τους να έχει ήδη ξεπεράσει αυτό των έγγαμων γυναικών. Πάντως, οι γυναίκες, κατά κανόνα, καθυστερούν περισσότερο από τους άνδρες στην εύρεση της πρώτης εργασίας και απολύονται ευκολότερα από ότι οι άνδρες εργαζόμενοι (μετά από λίγα χρόνια απασχόλησης), ιδιαίτερα για να αποφευχθούν οι αρνητικές οικονομικές επιπτώσεις για τον εργοδότη που μπορεί να προκύψουν στην περίπτωση κυοφορίας. Αυτός είναι επίσης ένας σημαντικός παράγοντας που συμβάλλει στο ποσοστό απασχόλησης των γυναικών.

Σύμφωνα με τα δημογραφικά δεδομένα των τελευταίων δεκαετιών, ο πληθυσμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης βαίνει μειούμενος. Ως εκ τούτου, για να παραμείνουν ανταγωνιστικές οι χώρες-μέλη έναντι των ΗΠΑ, θα πρέπει να αξιοποιήσουν πλήρως το εργατικό δυναμικό τους και κυρίως τις ομάδες εκείνες που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην ένταξή τους, όπως οι γυναίκες. Ειδικότερα, για τη χώρα μας, θα πρέπει να επιδιωχθεί με πιο αποφασιστικό τρόπο η σύγκλιση με τις λοιπές χώρες-μέλη και στον τομέα της γυναικείας απασχόλησης, με την ενίσχυση της μερικής απασχόλησης και της γενικότερης ευελιξίας της αγοράς εργασίας, την προσαρμογή των προϋποθέσεων και του ύψους των επιδομάτων ανεργίας, την ενίσχυση των προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων και ιδιαίτερα των γυναικών, τη δημιουργία παιδικών σταθμών και άλλων υπηρεσιών για τη μέριμνα των παιδιών και την περαιτέρω ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

4.2 Η ανεργία στην Ελλάδα

Παρά την όποια πρόοδο που σημειώθηκε αναφορικά με τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα ανησυχητική είναι η εξέλιξη της ανεργίας. Τα παρακάτω στοιχεία είναι ενδεικτικά.

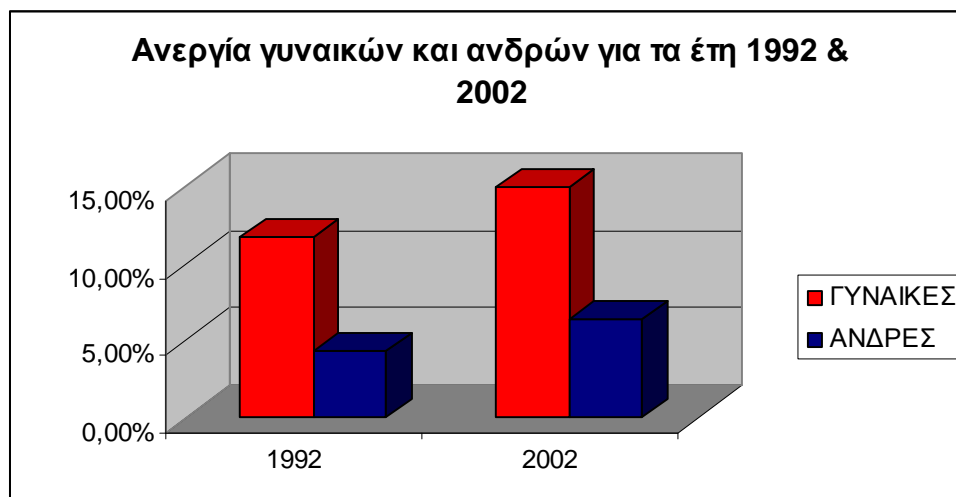
ΠΙΝΑΚΑΣ 9
Βασικοί δείκτες ανεργίας στην Ελλάδα
(ΓΥΝΑΙΚΕΣ)

ΣΥΝΟΛΟ (ΓΥΝΑΙΚΕΣ)	1993	2004	2005
Σύνολο ανέργων	233.080	311.002	300.032
Ετήσια μεταβολή συνόλου ανέργων (%)		14,8	-3,5
Ποσοστό ανεργίας(%)	15,2	15,9	15,2
Άνεργοι νέοι 15-29 ετών	144.481	140.643	129.094
Ετήσια μεταβολή ανέργων νέων 15-29 ετών (%)		6,8	-8,2
Ποσοστό ανεργίας νέων 15-29 ετών (%)	29,8	27,4	26,5
Άνεργοι νέοι (νεοεισερχόμενοι)	129.361	145.287	131.190
Ετήσια μεταβολή στους νεοεισερχόμενους ανέργους (%)		22,2	-9,7
Άνεργοι νέοι (% του συνόλου)	55,5	46,7	43,7
Μακροχρόνιοι άνεργοι	132.011	189.849	184.154
Ετήσια μεταβολή των μακροχρόνια ανέργων (%)		12,3	-3,0

Μακροχρόνια ανεργία (% του συνόλου)	56,6	61,0	61,4
Άνεργοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν	103.719	165.715	168.842
Ετήσια μεταβολή των ανέργων που έχουν εργαστεί (%)		9,0	1,9
Άνεργοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν (% του συνόλου)	44,5	53,3	56,3

Κρητικίδης Γεώργιος, «Η Απασχόληση και η Ανεργία το 2005», Ενημέρωση, τεύχος 123, Δεκέμβριος 2005, σσ.21.

Διάγραμμα 2: Ανεργία γυναικών και ανδρών για τα έτη 1992 & 2002



Πηγή: Νίνα-Παζαρζή Ελένη, Σημειώσεις «Η Γυναικεία Απασχόληση στην Ελλάδα», Ενότητα 5^η, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, 2005, σσ.4.

Όσον αφορά τις μεταβολές στις κατηγορίες των ανέργων σημαντική αύξηση έχουμε στην κατηγορία των ανέργων που έχουν εργαστεί στο παρελθόν των οποίων η αύξηση υπερβαίνει τη συνολική μεταβολή των ανέργων (87.100 άτομα ή ποσοστό 43,3% έναντι του 1993), ενώ οι μακροχρόνια άνεργοι αυξάνονται περίπου κατά το 1/3 έναντι του 1993 (62.600 άτομα και 31,5%). Αντίθετα, μειώνονται οι άνεργοι ηλικίας μέχρι 29 ετών περί τα 31.000 άτομα και ποσοστό 13,2% καθώς οι νεοεισερχόμενοι άνεργοι περί τα 17.300 άτομα και ποσοστό 8,8%.

Το σύνολο σχεδόν της μεταβολής των ανέργων (96,0%), το 83,0% αντίστοιχα των μακροχρόνια ανέργων, τα 3/4 των ανέργων που έχουν εργαστεί στο παρελθόν καθώς και το ήμισυ της μεταβολής των ανέργων νέων μέχρι 29 ετών οφείλεται στις μεταβολές των γυναικών, ενώ αυξάνονται την εν λόγω περίοδο και οι νεοεισερχόμενες άνεργες γυναίκες.

Ο αριθμός των ανέργων γυναικών έχει αυξηθεί δραματικά. Στη δεκαετία 1992-2002 το ποσοστό ανεργίας των γυναικών έχει ανέλθει από το 11,7% το 1992 σε 15% το 2002, ενώ το αντίστοιχο των ανδρών ανήλθε από το 4,3%

στο 6,4%. Για τους άνδρες άνω των 30 ετών υπάρχει σχεδόν πλήρης απασχόληση και το ποσοστό ανεργίας αυτών αγγίζει μόλις το 4,1% .

Παράλληλα, στην περίπτωση εκείνη κατά την οποία θα επικεντρωθούμε στο θέμα της εκπαίδευσης, είμαστε σε θέση να συμπεράνουμε ότι η εκπαίδευση διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη δημιουργία ευκαιριών για απασχόληση στις γυναίκες. Ο παρακάτω πίνακας είναι κατατοπιστικός.

ΠΙΝΑΚΑΣ 10

Η ανεργία στην Ελλάδα κατά φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης (2004)

Επίπεδο Εκπαίδευσης	Γυναίκες	Άνδρες	Σύνολο
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός Τίτλος	7,7%	4,7%	5,9%
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση*	11,4%	4,4%	7,5%
Πτυχίο Τ.Ε.Ι.	18,7%	7,6%	13,3%
Απολυτήριο Λυκείου	18,7%	6,9%	11,6%
Απολυτήριο Γυμνασίου	19,1%	7,7%	11,2%
Απολυτήριο Δημοτικού	13,6%	6,0%	8,7%
Μερικές Τάξεις Δημοτικού	6,7%	5,2%	5,9%
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	15,8%	10,8%	13,4%
Σύνολο	16,1%	6,4%	10,4%

*Περιλαμβάνονται και οι μη απόφοιτοι με τουλάχιστον ένα χρόνο φοίτησης

Πηγή: Οικονομικό Δελτίο Alpha Bank, τεύχος 94, Ιούνιος 2005, σσ.12.

Σήμερα η ανεργία για τις Ελληνίδες που είναι τουλάχιστον απόφοιτοι ανώτατων σχολών είναι πολύ χαμηλότερη σε σχέση με τις υπόλοιπες κατηγορίες εκπαίδευσης.

Χαρακτηριστικά, είναι φανερό ότι η γυναίκα που δεν έχει στοιχειώδη μόρφωση λόγω του ότι δεν έχει πάει καθόλου στο σχολείο αγγίζει το ποσοστό ανεργίας του 15,8%. Σε μειονεκτική θέση, όμως, βρίσκεται και η γυναίκα που κατέχει το απολυτήριο του Γυμνασίου, το απολυτήριο Λυκείου ή ακόμη και πτυχίο Τ.Ε.Ι. δεδομένου ότι αγγίζει τα εξίσου υψηλά ποσοστά ανεργίας, 19,1%, 18,7% και 18,7%, αντιστοίχως.

Από την άλλη πλευρά διαπιστώνεται ότι για τη γυναίκα που βρίσκεται στα ανώτερα μορφωτικά επίπεδα τα ποσοστά ανεργίας είναι χαμηλότερα, αφού προσεγγίζεται το 7,7%. Ο άνδρας της αντίστοιχης θέσης αγγίζει ένα χαμηλότερο ποσοστό της τάξης του 4,7%. Η ίδια παρατήρηση ισχύει για τον άνδρα σε όλες τις προαναφερθείσες βαθμίδες εκπαίδευσης.

Παράλληλα, η ανεργία σημαίνει και μία αίσθηση απώλειας σκοπού η οποία είναι εντονότερη όσο πιο ενδιαφέρουσα ήταν η εργασία. Όμως, οι γυναίκες που είχαν μία ενδιαφέρουσα και με προοπτικές εργασία είναι και οι γυναίκες που έχουν τις δυνατότητες να αντιμετωπίσουν δημιουργικά το κενό που τους δημιουργεί η απώλεια της εργασίας και των προοπτικών της. Παρά το γεγονός αυτό η ανεργία και των γυναικών και των ανδρών επιδρά αποφασιστικά στη γυναικεία απασχόληση.

4.3 Προσδιοριστικοί παράγοντες της γυναικείας απασχόλησης

Οι παράγοντες που επηρεάζουν το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης είναι οικονομικοί, θεσμικοί και κοινωνικοί. Το υψηλό επίπεδο της μακροχρόνιας ανεργίας μιας χώρας επηρεάζει σε κάποιο βαθμό τη συμμετοχή των γυναικών (κυρίως των νέων) στο εργατικό δυναμικό, αφού λειτουργεί αποθαρρυντικά στη διαδικασία ευρέσεως εργασίας. Οι χώρες του Βορρά, όπως η Φινλανδία, η Σουηδία, η Ιρλανδία, η Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο παρουσιάζουν τις μικρότερες ανισότητες στα ποσοστά ανεργίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, ενώ στις χώρες του Νότου όπως στην Ισπανία, την Ιταλία και την Ελλάδα, καταγράφονται μεγαλύτερες ανισότητες. Έτσι, η συμμετοχή των γυναικών επηρεάζεται από τον βαθμό ανάπτυξης του τομέα των υπηρεσιών ή άλλων κλάδων (π.χ. η κλωστοϋφαντουργία, τα έτοιμα ενδύματα-υποδήματα, κ.α.), που δημιουργούν περισσότερες ευκαιρίες για τις γυναίκες, μέσω και της μερικής απασχόλησης. Οι συνθήκες που επικρατούν σε αυτούς τους κλάδους της οικονομίας επηρεάζουν τόσο το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό όσο και το ποσοστό απασχόλησης και ανεργίας.

Το θεσμικό πλαίσιο των αγορών εργασίας παίζει επίσης σημαντικό ρόλο στο βαθμό της γυναικείας απασχόλησης. Γενικά, η θεσμοθετημένη προστασία που παρέχεται στους εργαζομένους είναι υψηλότερη στην Ευρώπη και στην Ελλάδα από ότι στις ΗΠΑ, με συνέπεια ο βαθμός ακαμψίας των αγορών εργασίας στην Ευρώπη και στην Ελλάδα να είναι πολύ μεγαλύτερος από αυτόν των ΗΠΑ, παρά τις όποιες βελτιώσεις έχουν σημειωθεί στις δύο τελευταίες δεκαετίες στις Ευρωπαϊκές χώρες. Γενικά, οι χώρες οι οποίες διαχρονικά χαρακτηρίζονται από έντονες δυσκαμψίες στην αγορά εργασίας χαρακτηρίζονται από τα πολύ χαμηλά ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και υψηλά ποσοστά ανεργίας των γυναικών. Τέτοιου είδους παράγοντες περιλαμβάνουν το υψηλό κόστος αυξομείωσης της απασχόλησης αναλόγως των συνθηκών που επικρατούν στην αγορά, μεγάλες δυσκολίες στην εφαρμογή της μερικής απασχόλησης, αδυναμία διευθέτησης του χρόνου εργασίας, υψηλά επιδόματα ανεργίας, υψηλές συντάξεις για πρόωρη συνταξιοδότηση των γυναικών, αποσύνδεση των

αμοιβών από την παραγωγικότητα των εργαζομένων, μεγάλη επιρροή των εργατικών συνδικάτων, κ.α. Αντίθετα, χώρες που έχουν προχωρήσει στην εκλογίκευση των συνταξιοδοτικών τους συστημάτων και την ενίσχυση του βαθμού ελαστικότητας της αγοράς εργασίας (μετριασμός της επιρροής των εργατικών συνδικάτων, καλύτερος συνδυασμός ασφάλειας στην εργασία – δυνατότητας ευελιξίας της επιχείρησης, αυστηρότερα κριτήρια για την κατοχύρωση του δικαιώματος λήψης του επιδόματος ανεργίας, μείωση του φορολογικού βάρους από τη φορολογία εισοδήματος, προγράμματα επανένταξης ανέργων, κ.α.) χαρακτηρίζονται από υψηλότερους βαθμούς γυναικείας απασχόλησης. Οι ρυθμίσεις για την προστασία των εργαζομένων, που πολλές φορές καθίστανται πολύπλοκες και γραφειοκρατικές, λειτουργούν αποθαρρυντικά για τη διαδικασία ευέλικτης πρόσληψης και απόλυσης προσωπικού από την πλευρά των εργοδοτών και, συνεπώς, επηρεάζουν αρνητικά τις προοπτικές απασχόλησης των γυναικών. Επίσης, χαμηλότερα ποσοστά αναπλήρωσης εισοδήματος μέσω του επιδόματος ανεργίας ή μικρότερη χρονική διάρκεια καταβολής του επιδόματος, δημιουργούν ισχυρότερα κίνητρα για εξεύρεση εργασίας. Επίσης, η φορολογία είναι ένας από τους βασικούς προσδιοριστικούς παράγοντες της γυναικείας απασχόλησης. Σε χώρες όπου το εισόδημα της συζύγου προστίθεται στο εισόδημα του συζύγου, η φορολογική επιβάρυνση είναι μεγαλύτερη διότι ανέρχονται σε ανώτερα φορολογικά κλιμάκια, ενώ σε χώρες, όπως στην Ελλάδα, όπου το εισόδημα της συζύγου φορολογείται ξεχωριστά, η φορολογική επιβάρυνση δεν αποτελεί αντικίνητρο για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Επιπλέον, τα προγράμματα επιμόρφωσης και ένταξης των ανέργων φαίνεται ότι έχουν μικρή, αλλά θετική επίπτωση στην γυναικεία απασχόληση.

Τέλος, σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι προσωπικές προτιμήσεις, οι συνήθειες και ιδιαιτερότητες της εκάστοτε κοινωνίας, ιδιαίτερα όσον αφορά την εργασία συγκεκριμένων ηλικιακών κατηγοριών εργαζομένων γυναικών. Για παράδειγμα, η απόκτηση πτυχίου ή μεταπτυχιακού τίτλου ως εναλλακτική λύση στην αναζήτηση εργασίας έχει μεγάλη βαρύτητα στις μικρές ηλικίες, ενώ η μητρότητα στις μεγαλύτερες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 11

Η γυναικεία απασχόληση* κατά ηλικία σε επιλεγμένες ευρωπαϊκές χώρες

Χώρες	Ηλικία 15 - 24		Ηλικία 25 - 54		Ηλικία 55 - 64		Ηλικία 15 - 64	
	1992	2003	1992	2003	1992	2003	1992	2003
ΕΛΛΑΔΑ	21,8%	20,0%	46,4%	56,5%	22,0%	26,2%	36,2%	43,9%
Βέλγιο	29,8%	24,7%	58,1%	67,8%	11,4%	18,7%	44,3%	51,8%
Δανία	62,0%	57,6%	78,6%	79,0%	42,5%	52,9%	69,7%	70,5%
Γερμανία	52,4%	42,8%	66,1%	71,5%	23,5%	31,2%	55,9%	58,8%
Ισπανία	23,3%	27,7%	38,8%	56,5%	18,6%	23,4%	31,5%	46,0%
Γαλλία	27,3%	26,3%	66,4%	71,8%	24,4%	32,8%	51,4%	56,7%
Ιρλανδία	35,0%	44,8%	42,3%	65,0%	16,5%	33,1%	37,1%	55,8%
Ιταλία	23,2%	20,6%	46,6%	54,9%	14,1%	18,5%	35,8%	42,7%
Ολλανδία	56,2%	67,4%	58,0%	74,2%	16,2%	32,1%	51,8%	65,8%
Πορτογαλία	39,9%	34,3%	67,2%	74,2%	34,7%	41,9%	55,2%	60,6%
Φινλανδία	36,2%	39,2%	78,3%	78,9%	34,9%	48,3%	63,7%	65,7%
Σουηδία	37,4%	42,1%	87,0%	81,7%	63,2%	66,3%	73,1%	71,5%
Ην.Βασίλειο	55,3%	53,7%	68,4%	73,8%	37,3%	46,4%	60,8%	65,3%
Μέσος όρος	38,4%	38,6%	61,7%	69,7%	27,6%	36,3%	51,3%	58,1%

*Οι απασχολούμενοι ως ποσοστό του οικονομικά ενεργού πληθυσμού

Πηγή: Οικονομικό Δελτίο Alpha Bank,ό.π., σσ.8.

Τα ποσοστά απασχόλησης στις ηλικίες 15-24 ετών είναι χαμηλότερα από τις ηλικίες 24-54 ετών και υψηλότερα από εκείνα των ηλικιωμένων γυναικών, ενώ σε σχέση με τις αρχές της δεκαετίας του '90, η απασχόληση σε αυτές της ηλικίες φαίνεται ότι μειώθηκε στις περισσότερες χώρες μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, ενώ σε λίγες μόνο σημειώθηκε μικρή άνοδος. Σε αυτές τις ηλικίες, η επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο και η απόκτηση υψηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου, ώστε να αυξηθούν οι πιθανότητες εύρεσης εργασίας στο μέλλον, διαδραματίζουν πρωταρχικό ρόλο. Επιπλέον, οι άλλες μορφές εργασίας (μερική απασχόληση, προσωρινή εργασία) λειτουργούν προς την κατεύθυνση αύξησης της απασχόλησης, προφανώς γιατί για τους εργοδότες το κόστος είναι χαμηλότερο και για τους νεαρούς εργαζομένους είναι μία καλή ευκαιρία για την απόκτηση χρήσιμης επαγγελματικής εμπειρίας για το μέλλον. Σε αυτή την περίπτωση, η καθιέρωση κατώτατου μισθού, επιδρά αρνητικά στην απασχόληση εφόσον οι επιχειρήσεις δεν επιθυμούν να προσλάβουν προσωπικό περιορισμένων προσόντων και παραγωγικότητας πληρώνοντας υψηλούς μισθούς.

Την τελευταία δεκαετία (1992-2003), το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης σημείωσε αξιόλογη άνοδο στις ηλικίες 25-54 ετών στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι μεγαλύτερες αυξήσεις εντοπίστηκαν στις χώρες με χαμηλά ποσοστά γυναικείας απασχόλησης, γεγονός που πιστοποιεί την τάση σύγκλισης αυτών των χωρών στις πιο προηγμένες οικονομίες. Σημειώνεται ότι η συγκεκριμένη περίοδος της ζωής της γυναίκας ταυτίζεται με τη δημιουργία οικογένειας και απόκτησης παιδιών. Θεσμικά χαρακτηριστικά όπως η κρατική πρόνοια για τις μητέρες σε συνδυασμό με τη δυνατότητα μερικής απασχόλησης, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην προσπάθεια της σύγχρονης γυναίκας να συνδυάσει αρμονικά την επαγγελματική της καριέρα με την μητρότητα. Χαρακτηριστικά είναι τα παραδείγματα της Σουηδίας, Δανίας και Ολλανδίας, οι οποίες έχουν υψηλά ποσοστά γεννητικότητας και συγχρόνως υψηλά ποσοστά απασχόλησης των γυναικών, ενώ δεν ισχύει το ίδιο για τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Τέλος όσον αφορά τις ηλικίες 55-64 ετών, οι χώρες της Βόρειας Ευρώπης κυρίως, αλλά και η Πορτογαλία έχουν τα υψηλότερα ποσοστά γυναικείας απασχόλησης σε αυτή την ηλικιακή ομάδα, ενώ η Ελλάδα βρίσκεται ακόμα σε χαμηλό επίπεδο. Δύο είναι οι κύριες παράμετροι που επηρεάζουν την απασχόληση σε αυτή την κατηγορία. Η πρώτη συνδέεται με το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης και η δεύτερη με το σύστημα κοινωνικής προστασίας των ηλικιωμένων που ισχύει σε κάθε χώρα. Πάντως, οι κρατικές δαπάνες για την πρόνοια των ηλικιωμένων ως ποσοστό του ΑΕΠ έχει αυξηθεί διαχρονικά σε όλες σχεδόν τις χώρες, γεγονός που αντανακλά τη γήρανση του πληθυσμού της Ευρώπης.

Βιβλιογραφία 4^{ου} κεφαλαίου

- EC (2003 a) Labour Force Survey results 2002, Luxembourg: Office of publications of European Commission.
- I.N.E. (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ), «Η ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση», Ετήσια Έκθεση 2005 σσ.89-99.
- Καζακόπουλος Λεωνίδας, «Ανισότητες των Φύλων στην Απασχόληση, την Εκπαίδευση και το Εισόδημα», «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Στρατηγάκη Μαρία (επιμέλεια), Gutenberg, 2005, σσ.65-68.
- Κρητικίδης Γεώργιος, «Η Απασχόληση και η Ανεργία το 2005», Ενημέρωση (μηνιαία έκδοση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ), τεύχος 123, Δεκέμβριος 2005, σσ.14-21,24,26.
- Κρητικίδης Γεώργιος, «Νέα Γυναίκα και Απασχόληση», Ενημέρωση, τεύχος 103, Φεβρουάριος 2004, σσ.4,5.
- Μουσούρου Λουκία, «Γυναίκα και Απασχόληση, Δέκα Ζητήματα», Gutenberg, 1993, σσ. 121-127.
- Νίνα-Παζαρζή Ελένη, Σημειώσεις «Η Γυναικεία Απασχόληση στην Ελλάδα», Ενότητα 5^η, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, 2005, σσ.3,4.
- Νίνα-Παζαρζή Ελένη, Σημειώσεις «Ισότητα των Φύλων και Επιχειρήσεις», Ενότητα 9^η, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, σσ. 2.
- Οικονομικό Δελτίο Alpha Bank , τεύχος 75, Σεπτέμβριος 2000, σσ.18-21.
- Οικονομικό Δελτίο Alpha Bank , τεύχος 94, Ιούνιος 2005, σσ.3-15.
- Metz Isabel, “*Advancing the Careers of Women with Children*”, Career Development International, Vol.10, No.3, 2005, pp.228-245.

ΜΕΡΟΣ Β: Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Κεφάλαιο 5^ο: Η επιχειρηματικότητα στην ελληνική κοινωνία

5.1 Η έννοια του όρου επιχειρηματικότητα

Η επιχειρηματικότητα είναι μία έννοια με ευρύ περιεχόμενο, με συνέπεια, ο επιχειρηματίας ο οποίος κατά κύριο λόγο την ασκεί, να ενσωματώνει πολλές και διαφορετικές δραστηριότητες έτσι ώστε να είναι δύσκολο να δώσουμε το πλήρες περιεχόμενο του ρόλου του. Στην οικονομική θεωρία η επιχειρηματικότητα θεωρείται ως ο τέταρτος συντελεστής της παραγωγής μετά την εργασία, το έδαφος και το κεφάλαιο.

Ο όρος επιχειρηματικότητα προέρχεται από το «επιχειρώ», δηλαδή κάνω κάτι καινούριο, δημιουργώ – καινοτομώ, χωρίς βεβαιότητα για το τελικό αποτέλεσμα της προσπάθειας. Το τυπικό αυτό περίγραμμα προσδιορίζει και οριοθετεί τη δράση ενός επιχειρηματία που αποσκοπεί συνήθως στη δημιουργία και ανάπτυξη της επιχείρησης με στόχο το κέρδος.

Η επιχειρηματική δραστηριότητα είναι ποικιλόμορφη και οδηγεί σε αποτελέσματα πολύ σημαντικά για την οικονομική ανάπτυξη και τη βελτίωση της οικονομικής ευημερίας.

Ο επιχειρηματίας, δραστηριοποιείται και λειτουργεί στο χώρο που λέγεται αγορά. Η αγορά χωρίζεται σε δύο επιμέρους αγορές:

- α) Στην αγορά των παραγωγικών συντελεστών, που πωλούνται και αγοράζονται τα μέσα για να ιδρυθεί και να λειτουργήσει η επιχείρηση (πρώτες ύλες, μηχανήματα κλπ.) και
- β) Στην αγορά των προϊόντων ή υπηρεσιών, όπου πωλούνται και αγοράζονται τα προϊόντα ή οι υπηρεσίες που θα παράγει η επιχείρηση.

Ο επιχειρηματίας αγοράζοντας ή ενοικιάζοντας τα μέσα για να ιδρύσει και να λειτουργήσει την επιχείρησή του στην αγορά των παραγωγικών συντελεστών και πουλώντας αυτό που παράγει η επιχείρησή του στην αγορά των προϊόντων και υπηρεσιών, εκτελεί πολύ χρήσιμες και αναντικατάστατες λειτουργίες για τον εαυτό του και το σύνολο.

Περιγράφοντας την επιχειρηματικότητα μέσω των δραστηριοτήτων του επιχειρηματία που την υλοποιεί, θα λέγαμε ότι ο επιχειρηματίας:

- α) Παίρνει σοβαρές αποφάσεις και αναλαμβάνει κινδύνους που πηγάζουν από την αβεβαιότητα που χαρακτηρίζει τη πραγματική οικονομική ζωή.
- β) Οργανώνει κατά τον άριστο τρόπο τους συντελεστές της παραγωγής και τους συντονίζει, ώστε να επιτευχθεί το μέγιστο δυνατό αποτέλεσμα.
- γ) Χρησιμοποιεί τις καινοτομίες και μιμείται δημιουργικά κάθε πρωτοποριακή επιχειρηματική πρωτοβουλία.
- δ) Διαβλέπει, αναγνωρίζει και αξιοποιεί τις ευκαιρίες κέρδους που δημιουργούνται στην αγορά, η οποία συνήθως λειτουργεί με ατέλειες. Εξάλλου στην οικονομική ζωή, όπως εμπειρικά αποδεικνύεται, δημιουργούνται ανισορροπίες τιμών και ποσοτήτων αγαθών και των παραγωγικών συντελεστών, μέσα από τις οποίες απορρέουν περιπτώσεις κέρδους.
- ε) Η επιχειρηματικότητα μπορεί να ασκηθεί συνδυάζοντας όλες τις παραπάνω δραστηριότητες.

5.2 Παράγοντες προσφοράς επιχειρηματικής δραστηριότητας

Υπάρχουν «ατομικοί» ή «ψυχολογικοί» και «εξωτερικοί» ή «περιβαλλοντικοί» παράγοντες που επηρεάζουν την προσφορά της επιχειρηματικότητας σε μία οικονομία. Οι ατομικοί παράγοντες αφορούν στις προτιμήσεις και ικανότητες των ατόμων, ενώ οι περιβαλλοντικοί αφορούν στα διάφορα κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά και λειτουργίες.

Όσον αφορά στους ατομικούς παράγοντες προσφοράς της επιχειρηματικότητας, έχει παρατηρηθεί ότι αυτοί εξαρτώνται από:

- α) Τις διάφορες ψυχολογικές αντιδράσεις που έχουν δεχθεί τα άτομα, ειδικά στην παιδική και εφηβική τους ηλικία.
- β) Τις προτιμήσεις και τις ιδιαίτερες ικανότητές τους.
- γ) Τις οικονομικές τους εμπειρίες.

Όσον αφορά στους περιβαλλοντικούς παράγοντες που επηρεάζουν την προσφορά της επιχειρηματικότητας σε μία οικονομία, αυτοί εξαρτώνται από τις εξής θεμελιώδεις προϋποθέσεις:

- α) Ύπαρξη του θεσμού της ατομικής ιδιοκτησίας και προστασία του θεσμού αυτού.
- β) Ελεύθερη οικονομία, όπου η επιβράβευση της «αξίας» ή η καταξίωση πηγάζει από την απρόσωπη αγορά.
- γ) Θεσμικό και πολιτισμικό περιβάλλον, που θα ενθαρρύνει την οικονομική προσπάθεια του ατόμου.
- δ) Προσφορά (ποσοτική και ποιοτική) άλλων συμπληρωματικών συντελεστών παραγωγής και ανάλογη οικονομική πολιτική.

5.3 Κίνητρα επιχειρηματικότητας

Οι παράγοντες που επιδρούν στην απόφαση ενός ατόμου να γίνει επιχειρηματίας είναι οι ψυχολογικές επιδράσεις που έχει δεχθεί το άτομο και τα αποτελέσματα των εμπειριών του. Οι επιδράσεις αυτές χαρακτηρίζονται ως «κίνητρα» ανάληψης επιχειρηματικής δράσης και μπορούν να διαχωριστούν, σε γενικές γραμμές, σε δύο τύπους: (1) θετικά κίνητρα ή παράγοντες προσέλκυσης, που ελκύουν το άτομο στην ανάληψη επιχειρηματικής πρωτοβουλίας και (2) τα αρνητικά κίνητρα ή «ωστικοί» παράγοντες που ωθούν ή αναγκάζουν το άτομο να απομακρυνθεί από άλλες επιλογές και να στραφεί προς την αυτοαπασχόληση.

Τα βασικότερα από τα θετικά κίνητρα είναι: (α) η επιδίωξη κέρδους, (β) η επιδίωξη ανεξαρτησίας, (γ) η επιδίωξη κοινωνικού κύρους, (δ) η επιδίωξη της ανάγκης για επίτευξη (need for achievement ή n-Ach) κατά McClelland. «Η ανάγκη για επίτευξη που ορίζεται ως γενική προδιάθεση του ατόμου για την επιδίωξη της επιτυχίας αποτελεί σταθερό (εκμαθημένο όμως) χαρακτηριστικό του ατόμου που διαμορφώνεται από την παιδική ηλικία», (Κάντας Αριστοτέλης, 1998). Ένας άλλος παράγοντας που επηρεάζει την προσφορά επιχειρηματικότητας είναι η αντίληψη του επίδοξου επιχειρηματία για τη δυνατότητά του να καταφέρει, με δικές του ενέργειες και όχι με ενέργειες άλλων, να επιτύχει η επιχείρησή του. Όσο εντονότερη διαθέτει το άτομο αυτή την εμπιστοσύνη, τόσο αυξάνεται η δυνατότητά του να προχωρήσει σε ασχολίες (π.χ. επιχειρηματική καριέρα) των οποίων το αποτέλεσμα παρά την αβεβαιότητα που το χαρακτηρίζει είναι ωστόσο συγκεκριμένο και ανταγωνιστικό με αυτό άλλων ατόμων.

«Από το άλλο μέρος, τα αρνητικά κίνητρα, όπως έχουν αποδοθεί και διερευνηθεί από διάφορους ερευνητές, τα οποία απομακρύνουν κάποιον από άλλες εναλλακτικές επιλογές και τον προσανατολίζουν στην ίδρυση δικής του επιχείρησης, και τα οποία μερικές φορές μπορεί να αποδειχθούν ισχυρότερα και από τα θετικά κίνητρα, είναι: (α) η αναγκαστική μετανάστευση, (β) η απόλυση από την εργασία ή η ανεργία, (γ) οι προστριβές με τον προϊστάμενο,

(δ) η μονοτονία στην εργασία του μισθωτού και (ε) οικογενειακοί και άλλοι λόγοι (π.χ. διαζύγιο, σύνταξη, κλπ.).

Ένα άλλο αρνητικό κίνητρο που ωθεί το άτομο να ακολουθήσει καριέρα επιχειρηματία είναι και η αδυναμία του να προοδεύσει σε άλλες ενασχολήσεις. Η αποτυχία σε μερικές προσπάθειες που θα έδιναν τη δυνατότητα στο άτομο να ακολουθήσει κάποια άλλη καριέρα που επιθυμεί, είναι συχνά μια από τις αιτίες που θα μπορούσαν να το κάνουν να στραφεί τελικά στην ίδρυση επιχείρησης. Δεν έπεται, βέβαια, ότι η αποτυχία σε μια καριέρα θα οδηγήσει σε επιτυχία ή αποτυχία σε κάποια άλλη.

Υπάρχουν όμως και κάποιες άλλες καταστάσεις, όπως ο παράγοντας “τύχη” (π.χ. τυχαία γνωριμία κλπ.) ή περιβαλλοντικές επιδράσεις (π.χ. ύπαρξη οικογενειακής επιχείρησης, σπουδές κλπ.) που λειτουργούν εξίσου δυναμικά με τα άλλα θετικά ή αρνητικά κίνητρα. Τις περιπτώσεις αυτές, που μπορούμε να τις αποκαλέσουμε ουδέτερα κίνητρα, θα πρέπει επίσης να τις λάβουμε υπόψη στη διερεύνηση των παρορμήσεων του ατόμου.

ΘΕΤΙΚΑ ΚΙΝΗΤΡΑ

«Δεν ήθελα να δουλεύω για άλλους» (ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑ)

«Το θεώρησα, από άποψη οικονομικής απόδοσης, καλύτερη επιλογή από το να κάνω κάτι άλλο» (ΚΕΡΔΟΣ)

«Το θεώρησα μέσο κοινωνικής ανόδου» (ΚΥΡΟΣ)

ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΚΙΝΗΤΡΑ

«Ήμουν αναγκασμένος ή δεν είχα τίποτα άλλο καλύτερο να κάνω» (ΑΝΑΓΚΗ)

ΟΥΔΕΤΕΡΑ ΚΙΝΗΤΡΑ

«Το έβλεπα ως φυσική επέκταση των σπουδών μου» (ΣΠΟΥΔΕΣ)

«Πολλοί με συμβούλευσαν να κάνω δική μου επιχείρηση» (ΕΠΙΔΡΑΣΗ)

Δεν είναι εύκολο να συμπεράνουμε με βεβαιότητα ποιο ή ποια από τα διάφορα θετικά και αρνητικά κίνητρα που αναφέρθηκαν ήταν αυτά που επέδρασαν περισσότερο για να ακολουθήσει ένα άτομο επιχειρηματική καριέρα. Επίσης, δεν μπορούμε να εξάγουμε συμπέρασμα του τύπου: “όσο εντονότερο είναι το συγκεκριμένο κίνητρο, τόσο εντονότερη θα είναι και η παρόρμηση του ατόμου”. Θα μπορούσαμε όμως να πούμε ότι ένας συνδυασμός των κατάλληλων κινήτρων και σε μέτρια ένταση ίσως να προσφέρουν την καλύτερη παρόρμηση προς την «επιχειρηματικότητα», (Χασσίδ Ιωσήφ, Καραγιάννης Δ.Αναστάσιος, 1999).

Βιβλιογραφία 5^{ου} κεφαλαίου

- Θανόπουλος Ν. Γιάννης, «Το Επιχειρείν στο Παγκόσμιο Χωριό μας», Interbooks, 2002, σσ.25-30.
- Κάντας Αριστοτέλης, «Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία», Μέρος 1^ο (Κίνητρα, Επαγγελματική Ικανοποίηση, Ηγεσία), Ελληνικά Γράμματα, Στ' έκδοση, 1998, σσ. 54.
- Μουρδούκουτας Π., Παπαδημητρίου Στράτος, Ιωαννίδης Α., «Επιχειρηματικότητα: Θεσμοί και Πολιτικές», Κλειδάριθμος, 2004.
- Μπουραντάς Κ. Δημήτριος, Παπαλεξανδρή Α. Νάνσυ, «Εισαγωγή στη Διοίκηση των Επιχειρήσεων», Εκδόσεις Ευγενίου Μπένου, Αθήνα, 1998, σσ.22-37.
- Χασσίδ Ιωσήφ, Καραγιάννης Δ.Αναστάσιος, «Η Επιχειρηματικότητα στην Ελληνική Οικονομία, Οικονομική και Κοινωνική Προσέγγιση», Interbooks, 1999, σσ.13-18, 157-178.
- Scott Don, Orhan Muriel, "Why Women enter in Entrepreneurship", Women in Management Review, Vol.16, No.5, 2001, pp.232-243.
- Dawe Adel, Fielden L.Sandra, "Entrepreneurship and Social Inclusion", Women in Management Review, Vol.19, No.3, 2004, pp.139-142.

Κεφάλαιο 6^ο: Η Ελληνίδα επιχειρηματίας

6.1 Πολιτισμικές και στερεοτυπικές αντιλήψεις για την επιχειρηματικότητα των γυναικών

Στην Ελλάδα, η διερεύνηση της επιχειρηματικότητας των γυναικών επιβεβαίωσε, όχι μόνο τις χαμηλές συμμετοχές, αλλά και τη γενικευμένη αντίληψη ότι η επιχειρηματική ιδιότητα δύσκολα συμβιβάζεται με τις οικογενειακές υποχρεώσεις και την ιδέα για τη «θηλυκή εικόνα» της γυναίκας. Στην ελληνική κοινωνία ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία είναι ακόμη ιδιαίτερα έκδηλος, ενώ η «γυναικεία φύση» που, εν πολλοίς, ταυτίζεται με τη μητρότητα, αποτελεί σημαντικό στοιχείο στην κατασκευή της κοινωνικής ταυτότητας των γυναικών. Παρά την αυξανόμενη έξοδο των γυναικών από το στενό οικιακό χώρο για λόγους σπουδών και εργασίας, η ελληνική κοινωνία παραμένει βαθιά συντηρητική σε πολλά πεδία της καθημερινής ζωής, όπως στον τρόπο κοινωνικοποίησης των παιδιών και τις ταυτότητες και αξίες που τους προσδίδονται, στην επιλογή επαγγέλματος κατά τη νεανική ηλικία και τον έντονο προσανατολισμό των κοριτσιών προς επαγγέλματα του δημοσίου τομέα, στη διακριτή κατά φύλα απόδοση συζυγικών ρόλων στη μελλοντική οικογένεια και την «εκ φυσικού» ανάληψη της φροντίδας των παιδιών, των ηλικιωμένων και των ανήμπορων ατόμων της οικογένειας από τα γυναικεία μέλη.

«Σύμφωνα με τα αποτελέσματα ευρωπαϊκής έρευνας του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών (Symeonidou, H., Mitsopoulos, G. & Vezyrgianni, K. 2000), σχετικά με την απασχόληση ανδρών και γυναικών εντός και εκτός νοικοκυριού (μη αμειβόμενη και αμειβόμενη εργασία) οι παραδοσιακοί ρόλοι παραμένουν εντελώς διακριτοί. Οι άνδρες εξακολουθούν να είναι οι “κουβαλητές του σπιτιού”, ενώ αφιερώνουν λίγο χρόνο στη φροντίδα των παιδιών και ακόμη λιγότερο στις δουλειές του νοικοκυριού. Το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών είναι το μισό σε σχέση με εκείνο των ανδρών (45% έναντι 88%), ενώ οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι οι υπεύθυνες για το

νοικοκυριό και τη φροντίδα των μελών της οικογένειας. Σε ζευγάρια, όπου και οι δύο σύζυγοι έχουν αμειβόμενη εργασία, παρατηρείται ότι ο χρόνος που αφιερώνει ο σύζυγος στα παιδιά του είναι ο μισός από εκείνον που αφιερώνει η εργαζόμενη σύντροφός του (19,9 ώρες εβδομαδιαίως έναντι 36,5 ωρών). Όσον αφορά τις δουλειές του σπιτιού, οι άνδρες δαπανούν περίπου το ένα τρίτο του χρόνου από αυτόν που αφιερώνουν οι εργαζόμενες σύζυγοι (12,8 ώρες εβδομαδιαίως έναντι 37,3 ωρών).

Η ίδια έρευνα δείχνει ότι όσο πιο υψηλό είναι το επίπεδο εκπαίδευσης ανδρών και γυναικών τόσο συχνότερα εκφράζονται θετικές απόψεις, αφενός, για τη γυναικεία εξωοικιακή απασχόληση και, αφετέρου, για τη συμμετοχή των ανδρών στα οικιακά. Όμως, οι απόψεις αυτές παραμένουν σε θεωρητικό επίπεδο. Το έλλειμμα βοήθειας στις γυναίκες για τη φύλαξη των παιδιών φαίνεται ότι καλύπτουν σε σημαντικό βαθμό οι παππούδες και οι γιαγιάδες (46% των περιπτώσεων). Έτσι, βρισκόμαστε μπροστά στο παράδοξο, οι οικογενειακές δομές και σχέσεις να μεταβάλλονται (μείωση της γονιμότητας, αύξηση των μονογονεϊκών οικογενειών κ.λ.π.) , οι παραδοσιακές αξίες, όμως, να παραμένουν σε σημαντικό βαθμό ισχυρές.

Από την παραπάνω ανάλυση αναδεικνύονται δύο σημαντικά σημεία που επηρεάζουν τη στάση των γυναικών κατά το σχεδιασμό της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους και ακόμη περισσότερο στο ενδεχόμενο μίας επιχειρηματικής καριέρας. Πρώτα από όλα, οι γυναίκες βρίσκονται εγκλωβισμένες στους παραδοσιακούς ρόλους της ανατροφής των παιδιών και της μέριμνας του νοικοκυριού, με τέτοιο τρόπο, ώστε να μην διαθέτουν ούτε το χρόνο ούτε τις απαραίτητες διανοητικές και ψυχικές δυνάμεις να αναλάβουν απαιτητικές επιχειρηματικές πρωτοβουλίες. Δεύτερον, τα παραδοσιακά πρότυπα κατανομής των ρόλων μέσα στην οικογένεια και οι πατριαρχικές κοινωνικές αξίες αναπαράγονται, τελικά, από τις νεότερες γενιές, μέσα από την ανατροφή και φροντίδα που –εκ των πραγμάτων- παρέχουν οι ηλικιωμένοι παππούδες και γιαγιάδες», (Ανθοπούλου Θεοδοσία ,2005).

6.2 Χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων με βάση το φύλο

«Εξετάζοντας το φύλο των επιχειρηματιών σε συσχέτισμό με τη σημερινή τους ηλικία, παρατηρούμε ότι το 65% των γυναικών επιχειρηματιών έχουν γεννηθεί μετά το 1950, ενώ μόνο το 39% των ανδρών έχουν γεννηθεί αυτή την περίοδο. Οι περισσότερες από τις γυναίκες επιχειρηματίες (43%) είναι σήμερα ηλικίας 36-45 ετών, ενώ οι περισσότεροι από τους άνδρες (34%) είναι 46-55 ετών. Με άλλα λόγια, οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι, σε γενικές γραμμές, μικρότερης ηλικίας από τους άνδρες. Αυτό οφείλεται εκτός των άλλων και στο ότι οι περισσότερες από τις γυναίκες ακολούθησαν επιχειρηματική καριέρα στρέφοντας το ενδιαφέρον τους στον τριτογενή τομέα που είναι και ο «νεότερος» της ελληνικής οικονομίας. Επίσης, η μεταβολή στις παραδοσιακές αρχές και τις αξίες της κοινωνίας μας μόνο τις τελευταίες δεκαετίες άφησε χώρο για δραστηριοποίηση γυναικών στις επιχειρήσεις», (Χασσίδ Ιωσήφ, Καραγιάννης Δ.Αναστάσιος, 1999).

ΠΙΝΑΚΑΣ 12
Ηλικία και φύλο επιχειρηματία

Δεκαετία γέννησης επιχειρηματία	Ηλικία - Έτη	Φύλο επιχειρηματία				
		Άνδρες & %		Γυναίκες & %		Σύνολο
1910	76 – 85	3	1%	0	0%	3
1920	66 – 75	22	5%	5	7%	27
1930	56 – 65	88	21%	5	7%	93
1940	46 – 55	143	34%	15	20%	158
1950	36 – 45	99	23%	32	43%	131
1960	26 – 35	60	14%	13	17%	73
1970	16 – 25	9	2%	4	5%	13
Δ.Α.		1	0%	1	1%	2
Σύνολο		425	100%	75	100%	500

Πηγή: Χασσιδ Ιωσήφ, Καραγιάννης Δ.Αναστάσιος, «Η Επιχειρηματικότητα στην Ελληνική Οικονομία, Οικονομική και Κοινωνική Προσέγγιση», Interbooks, 1999, σσ.103.

Εξετάζοντας τον ιδρυτή της επιχείρησης και το φύλο του σημερινού επιχειρηματία εξαγάγουμε ορισμένα συμπεράσματα ως προς τις ευκαιρίες και δυνατότητες των γυναικών να ακολουθούν επιχειρηματική καριέρα. Ένα σχετικά μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών σε σύγκριση με αυτό των ανδρών ίδρυσαν μόνες τους την επιχείρηση που διευθύνουν (79% έναντι 74%). Επίσης, οι γυναίκες επιχειρηματίες συνέχισαν σε ποσοστό 20% (έναντι 17% των ανδρών) την οικογενειακή επιχείρηση. Οι άνδρες επιχειρηματίες, από το άλλο μέρος, σε μεγαλύτερο ποσοστό (4%) από τις γυναίκες (1%) εξαγόρασαν από άλλους τις επιχειρήσεις τους. Με άλλα λόγια, οι γυναίκες επιχειρηματίες δεν στρέφονται τόσο σε εξαγορά επιχειρήσεων όσο οι άνδρες και προτιμούν είτε να ιδρύουν μόνες τους τις επιχειρήσεις ή να συνεχίσουν την οικογενειακή επιχείρηση. Στις δύο ωστόσο αυτές επιλογές οι προτιμήσεις τους κατανέμονται περίπου με ίδιο τρόπο, όπως αυτές των ανδρών επιχειρηματιών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 13

Φύλο επιχειρηματία και ίδρυση ή συνέχιση επιχείρησης

Ιδρυτής επιχείρησης	Άνδρες & %		Γυναίκες & %		Σύνολο
	Αριθμός	Ποσοστό	Αριθμός	Ποσοστό	
Ο ίδιος	317	74%	59	79%	376
Οι γονείς	72	17%	15	20%	87
Άλλος συγγενής	20	5%	0	0%	20
Άλλο άτομο	16	4%	1	1%	17
Σύνολο	425	100%	75	100%	500

Πηγή: Χασιίδ Ιωσήφ, Καραγιάννης Δ.Αναστάσιος, ό.π., σσ.105.

Κατά την περίοδο 1960-1980 παρατηρείται έντονη η παρουσία των ανδρών επιχειρηματιών ενώ, η συμμετοχή των γυναικών αυξήθηκε δραστικά μόνο το διάστημα των τελευταίων ετών. Παρά το γεγονός ότι η συμμετοχή των γυναικών στην ίδρυση των επιχειρήσεων του συνόλου του δείγματος είναι περιορισμένη (μόλις 15%), αυτή έχει αυξηθεί τα τελευταία 15 έτη, (από 15% στη δεκαετία του 1970 σε 18% και σε 27% στις δεκαετίες 1980 και 1990 αντιστοίχως), κάτι που δείχνει την εντατικότερη προσπάθεια των γυναικών για την είσοδό τους στον επιχειρηματικό τομέα της οικονομίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 14

Ηλικία επιχειρήσεων και φύλο επιχειρηματιών στο σύνολο των επιχειρήσεων

Δεκαετία ίδρυσης επιχείρησης	Άνδρες & %		Γυναίκες & %		Σύνολο	
	Αριθμός	%	Αριθμός	%	Αριθμός	%
1900 – 1940	53	13%	3	4%	56	11%
1950	28	7%	3	4%	31	6%
1960	77	18%	9	12%	86	17%
1970	108	25%	19	25%	127	26%
1980	119	28%	26	35%	145	29%
1990	40	9%	15	20%	55	11%
Σύνολο	425	100%	75	100%	500	100%

Πηγή: Χασσιδ Ιωσήφ, Καραγιάννης Δ.Αναστάσιος, ό.π., σσ.106.

Εάν συσχετίσουμε την κατά φύλο σύνθεση των επιχειρηματιών με το μέγεθος των επιχειρήσεων (σε όρους αριθμού απασχολουμένων) που ίδρυσαν, παρατηρούμε ότι, σε γενικές γραμμές, οι γυναίκες επιχειρηματίες ιδρύουν και λειτουργούν μικρότερες επιχειρήσεις από αυτές των ανδρών. Συγκεκριμένα, μόνο το 12% των γυναικών ίδρυσαν επιχειρήσεις που απασχολούν 3-4 υπαλλήλους, ενώ στην ίδια κατηγορία οι επιχειρήσεις των ανδρών ανέρχονταν στο 20% του συνόλου των «ανδρικών» επιχειρήσεων. Επίσης, μόνο 1% των γυναικών (σε αντιστοιχία με 6% των ανδρών) ίδρυσαν επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από πέντε άτομα. Η σχετική αυτή διάκριση του μεγέθους των επιχειρήσεων ανάλογα με το φύλο του επιχειρηματία οφείλεται εν μέρει στο ότι οι περισσότερες γυναίκες επιχειρηματίες στράφηκαν κυρίως στην ίδρυση επιχειρήσεων στον τριτογενή τομέα και στο ότι έχουν μικρότερο παρελθόν επιχειρηματικής ζωής από τους άνδρες. Επιπλέον, θα πρέπει να υποθέσουμε ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες πιθανώς αποφεύγουν μεγέθυνση των επιχειρήσεών τους πέραν ενός σημείου που τους επιτρέπει έλεγχο και διατήρηση ευελιξίας (σε σχέση και με άλλες τους ασχολίες, π.χ. οικογενειακές).

Τέλος, εξετάζοντας το φύλο των επιχειρηματιών και τον τόπο καταγωγής τους δεν προκύπτουν ενδείξεις για το ότι οι άνδρες ή οι γυναίκες επιχειρηματίες προέρχονται κατά κύριο λόγο από συγκεκριμένο τόπο καταγωγής. Σε γενικές γραμμές, μπορούμε να πούμε ότι περισσότεροι κατά αναλογία άνδρες επιχειρηματίες προέρχονται από χωριά/κωμοπόλεις παρά γυναίκες. Ή, με άλλα λόγια, οι περισσότερες σχετικά γυναίκες επιχειρηματίες κατάγονται από μεγάλες πόλεις και την Αθήνα. Αυτό ίσως δείχνει μία μορφή συντηρητισμού που παρουσιάζεται στις μικρές πόλεις και τα χωριά σχετικά με την ευχέρεια των γυναικών να δραστηριοποιηθούν ως επιχειρηματίες.

Τα παρακάτω βασικά στοιχεία σκιαγραφούν τα ατομικά χαρακτηριστικά της γυναίκας επιχειρηματία που δραστηριοποιείται στις ελληνικές μικρομεσαίες επιχειρήσεις:

- § Οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι, σε γενικές γραμμές, μικρότερης ηλικίας από τους άνδρες. Αυτό οφείλεται, εκτός των άλλων, στο γεγονός ότι οι περισσότερες από τις γυναίκες ακολούθησαν επιχειρηματική καριέρα στρεφόμενες στον τριτογενή τομέα, που είναι και ο σχετικά «νεότερος» της ελληνικής οικονομίας.
- § Οι γυναίκες επιχειρηματίες δεν στρέφονται τόσο στην εξαγορά των επιχειρήσεων όσο οι άνδρες και προτιμούν είτε να ιδρύουν μόνες τους τις επιχειρήσεις ή να συνεχίζουν την οικογενειακή επιχείρηση.
- § Από τη δεκαετία του 1970 άρχισαν οι γυναίκες να επιλέγουν συστηματικά την επιχειρηματική καριέρα ως εναλλακτική προς την εξαρτημένη εργασία-απασχόληση, ενώ η δεκαετία του 1980 είναι αυτή στη διάρκεια της οποίας εμφανίσθηκαν οι περισσότερες γυναίκες επιχειρηματίες.
- § Οι περισσότερες των γυναικών στρέφονται σε επιχειρήσεις του τριτογενούς τομέα, με κυρίαρχη την παροχή προσωπικών υπηρεσιών και το λιανικό εμπόριο.
- § Οι γυναίκες που δραστηριοποιούνται στον τομέα της μεταποίησης επιλέγουν κυρίως επιχειρήσεις που έχουν παραδοσιακή σχέση με την εργασία των γυναικών στο σπίτι (π.χ. βιοτεχνία επίπλων, ενδυμάτων).

Βιβλιογραφία 6^{ου} κεφαλαίου

- Ανθοπούλου Θεοδοσία, «Πολιτισμικές Στάσεις και Στερεοτυπικές Αντιλήψεις για την Επιχειρηματικότητα των Γυναικών», «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Στρατηγάκη Μαρία (επιμέλεια), Gutenberg, 2005, σσ.145-155.
- Symeonidou, H., Mitsopoulos, G. & Vezyrgianni, K. (2000), "The division of paid and unpaid work in Greece", National Centre for Social Surveys, Athens.
- Χασσίδ Ιωσήφ, Καραγιάννης Δ.Αναστάσιος, «Η Επιχειρηματικότητα στην Ελληνική Οικονομία, Οικονομική και Κοινωνική Προσέγγιση», Interbooks, 1999, σσ. 103-113.
- Sitterly Connie, «Η Γυναίκα Μάνατζερ», Εκδόσεις Κριτική, 2002, σσ.31.
- Winn Joan, "*Entrepreneurship: Not an Easy Path to Top Management for Women*", Women in Management Review, Vol.19, No.3, 2004, pp.143-153.

Κεφάλαιο 7^ο: Η επιχειρηματική δράση των γυναικών στην Ελλάδα

7.1 Γυναικεία απασχόληση κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας

Μελετώντας το θέμα της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα παρατηρούμε ότι οι Ελληνίδες στρέφονται στην επιχειρηματική σταδιοδρομία τα τελευταία τριάντα πέντε χρόνια, ενώ οι περισσότερες γυναίκες επιχειρηματίες εμφανίζονται στη δεκαετία του 1980. Αποκαλύπτεται ότι οι λόγοι που οδηγούν τις επιτυχημένες επιχειρηματίες στη δημιουργία επιχειρήσεων είναι ρεαλιστικά προσδιορισμένοι αφού στοχεύουν στην εξασφάλιση κάποιου εισοδήματος ως συμπλήρωμα στο κύριο εισόδημα της οικογένειας και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής. Το σύνολο των περισσότερων γυναικών επιχειρηματιών ανήκει σε επιχειρήσεις του τριτογενούς τομέα με έμφαση στην παροχή υπηρεσιών και το λιανικό εμπόριο. Οι γυναίκες που δραστηριοποιούνται στον τομέα της μεταποίησης επιλέγουν κυρίως να απασχοληθούν με αντικείμενα εργασιών που έχουν παραδοσιακή σχέση με την εργασία των γυναικών στο σπίτι (π.χ. ενδυμάτων, παραδοσιακών γλυκών, βιοτεχνία επίπλων, κ.λπ.).

Ο πίνακας και τα αντίστοιχα διαγράμματα που ακολουθούν φανερώνουν την απασχόληση των γυναικών της χώρας κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας, πρωτογενή, δευτερογενή και τριτογενή, κατά τη χρονική περίοδο 1992–1997.

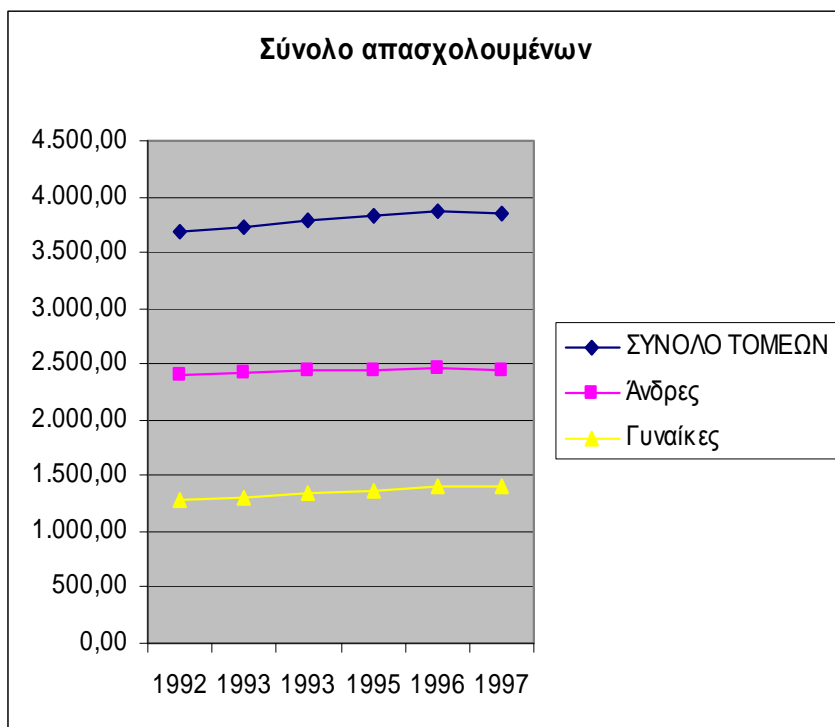
ΠΙΝΑΚΑΣ 15

Απασχολούμενοι κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας και φύλο
κατά το χρονικό διάστημα 1992-1997, στο σύνολο της χώρας

Τομέας οικονομικής δραστηριότητας, Φύλο	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΣΥΝΟΛΟ ΤΟΜΕΩΝ	3.684,5	3.720,2	3.789,6	3.823,8	3.871,9	3.854,1
Άνδρες	2.403,2	2.419,5	2.452,2	2.452,2	2.470,3	2.439,0
Γυναίκες	1.281,3	1.300,7	1.337,4	1.371,6	1.401,6	1.415,1
ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ	806,7	793,9	789,7	781,9	786,1	765,0
Άνδρες	468,7	463,6	457,4	454,1	450,7	437,7
Γυναίκες	338,0	330,3	332,3	327,9	335,4	327,3
ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗΣ	1.000,0	899,9	895,2	887,1	885,9	865,7
Άνδρες	778,3	706,3	705,8	696,1	694,2	676,0
Γυναίκες	221,7	193,6	189,4	191,0	191,7	189,6
ΤΡΙΤΟΓΕΝΗΣ	1.877,9	2.026,4	2.104,7	2.154,8	2.199,9	2.223,4
Άνδρες	1.156,2	1.249,6	1.289,0	1.302,0	1.325,4	1.325,2
Γυναίκες	721,7	776,8	815,7	852,8	874,6	898,2

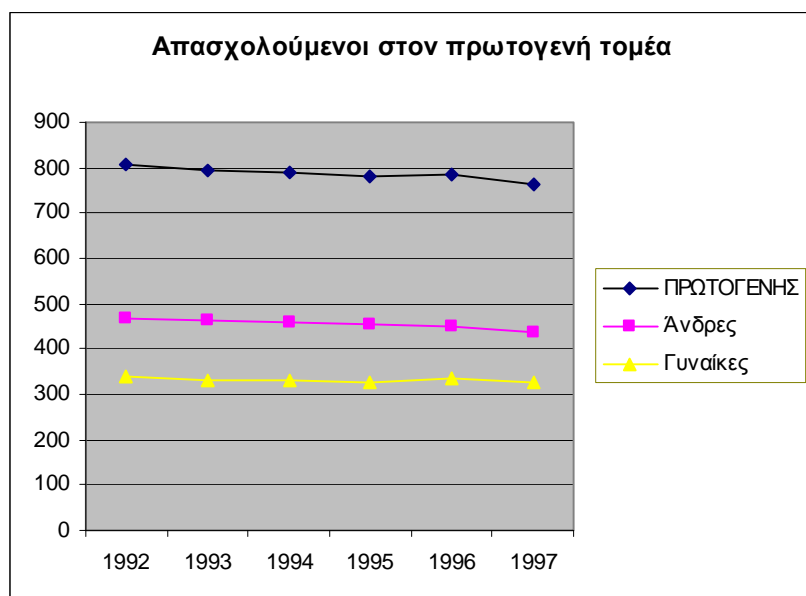
Πηγή: Νίνα-Παζαρζή Ελένη, Σημειώσεις «Ισότητα των Φύλων και Επιχειρήσεις»,
Ενότητα 9^η, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, σσ. 4.

Διάγραμμα 3: Απασχολούμενοι ανά φύλο στο σύνολο της χώρας



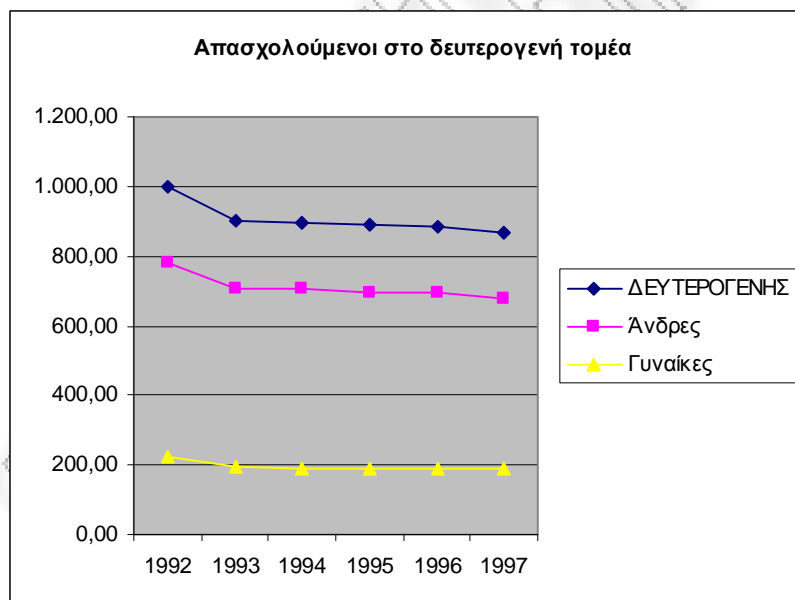
Πηγή: Νίνα-Παζαρζή Ελένη, ό.π., σσ. 5.

Διάγραμμα 4: Απασχολούμενοι στον πρωτογενή τομέα ανά φύλο



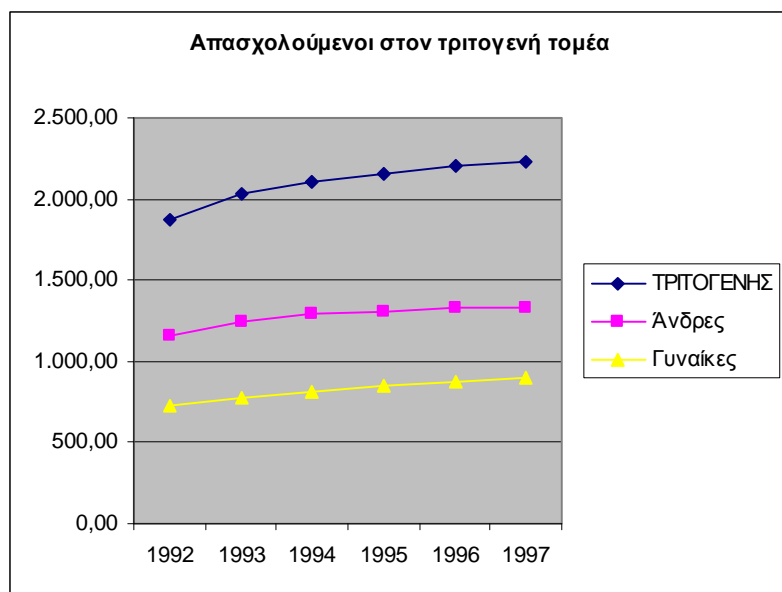
Πηγή: Νίνα-Παζαρζή Ελένη, ό.π.

Διάγραμμα 5: Απασχολούμενοι στο δευτερογενή τομέα ανά φύλο



Πηγή: Νίνα-Παζαρζή Ελένη, ό.π.

Διάγραμμα 6: Απασχολούμενοι στον τριτογενή τομέα ανά φύλο



Πηγή: Νίνα-Παζαρζή Ελένη, ό.π.

Έχοντας ως βάση τα παραπάνω οδηγούμαστε στις εξής παρατηρήσεις:

- ∅ στον πρωτογενή τομέα (γεωργία, κτηνοτροφία, δάση, αλιεία, κ.λ.π.) η απασχόληση των γυναικών σημειώνεται μείωση και από 26,4% το 1992 μειώνεται στο 23,1% το 1997 στο σύνολο των απασχολούμενων γυναικών. Δηλαδή κατά το διάστημα 1992-1997 παρατηρείται μείωση των γυναικών στον πρωτογενή τομέα κατά 3,3 ποσοστιαίες μονάδες ή 12,5%.
- ∅ στο δευτερογενή τομέα (βιομηχανία, βιοτεχνία, ηλεκτρισμός, κ.λ.π.) παρατηρείται μείωση καθώς η απασχόληση των γυναικών από το έτος 1992 μέχρι το 1997 μειώνεται από 17,2% σε 13,3%, δηλαδή 22,4%.
- ∅ στον τριτογενή τομέα (εμπόριο, τράπεζες, μεταφορές, επικοινωνίες, διοίκηση και λοιπές υπηρεσίες) η απασχόληση των γυναικών σημειώνει σταθερή και ανοδική πορεία και από 56,3% το 1992 έφτασε σε 63,5% το 1997. Συνεπώς, κατά το χρονικό διάστημα 1992-1997 σημειώνεται αύξηση της γυναικείας απασχόλησης στον τριτογενή τομέα κατά 7,3% ποσοστιαίες μονάδες ή 11,3%.

Η συγκέντρωση του πλήθους των γυναικών στον τριτογενή τομέα αποτελεί μία τάση που παρατηρείται και εκτός των συνόρων της χώρας μας. «Οι επιχειρήσεις λιανικού εμπορίου και υπηρεσιών χαρακτηρίζονται “γυναικείου τύπου” και οι κατασκευαστικές, οικοδομικές υψηλής τεχνολογίας επιχειρήσεις “ανδρικού τύπου”. Μία πιθανή εξήγηση για αυτό είναι ότι οι γυναίκες φαίνεται να αποδίδουν καλύτερα από τους άντρες σε ηγετικές θέσεις που θεωρούνται “θηλυκές” από τη φύση τους, δηλαδή, απαιτούν ικανότητες διαπροσωπικής επικοινωνίας και συνεργασίας, όπως η παροχή υπηρεσιών, σε αντίθεση με τους άντρες που αποδίδουν καλύτερα σε ηγετικές θέσεις που απαιτούν καθοδήγηση και έλεγχο. Έρευνες αποκαλύπτουν ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες που ασχολούνται με το λιανικό εμπόριο και ιδιαίτερα στους τομείς της ένδυσης και των υποδημάτων είναι περισσότερο επιτυχημένες από τις λιγοστές γυναίκες επιχειρηματίες που ασχολούνται στη βιομηχανία (5%), ενώ ένα μεγάλο ποσοστό των επιτυχημένων επιχειρηματιών (49%) αποδίδει την επιτυχία στην οργάνωση και την επικοινωνία.

Σύμφωνα με έρευνα που διεξήχθη το 2000 σε 100 επιχειρήσεις στις περιφέρειες της Αττικής, Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, Κρήτης, Θεσσαλίας και Ηπείρου σε ιδιοκτήτες, διευθυντές και στελέχη επιχειρήσεων (BIC Αττικής) προκύπτει ότι οι στάσεις της συντριπτικής πλειοψηφίας των συμμετεχόντων, αντρών και γυναικών, για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι θετικές (76,5%) και οι τομείς που θεωρούνται προσφορότεροι για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι, κατά σειρά ιεράρχησης: ο τουρισμός (87,8%), τα παραδοσιακά προϊόντα (86,6%), η εκπαίδευση (80,6%), οι συμβουλευτικές υπηρεσίες (66,7%) και οι αναπτυξιακές εταιρείες (57,7%)», (Νίνα-Παζαρζή Ελένη, 2005).

Το χαμηλό ποσοστό της επιχειρηματικότητας των γυναικών διαπερνά όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων. Ωστόσο, αναλογικά είναι λιγότερο εμφανής στις μικρότερες επιχειρήσεις. Οι επιχειρήσεις που ανήκουν σε γυναίκες είναι, κατά μέσο όρο, μικρότερες συγκριτικά με τις επιχειρήσεις που ανήκουν σε άνδρες. Τα συνηθέστερα χρησιμοποιούμενα κριτήρια κατάταξης των επιχειρήσεων σε τάξεις μεγέθους είναι το ύψος των ετήσιων πωλήσεων και η δημιουργία απασχόλησης.

Ένα άλλο σημείο στο οποίο συγκλίνουν μελέτες που έχουν εκπονηθεί σχετίζεται με την κλαδική ειδίκευση των επιχειρήσεων των γυναικών. Η γυναικεία ιδιοκτησία είναι εμφανέστερη σε κλάδους δραστηριότητας στους οποίους οι γυναίκες είναι παραδοσιακά ενεργές, ενώ η παρουσία τους είναι σημαντικά ισχνότερη σε κλάδους στους οποίους κυριαρχεί η ανδρική απασχόληση. Οι γυναίκες έχουν σημαντική παρουσία στους κλάδους του λιανικού εμπορίου, της εκπαίδευσης, των κοινωνικών υπηρεσιών και των λοιπών υπηρεσιών. Είναι αναμενόμενο να δραστηριοποιούνται και επιχειρηματικά σε κλάδους όπου έχουν την προηγούμενη εμπειρία ως μισθωτές.

Επίσης, αξίζει να δοθεί προσοχή στο θέμα της μικρότερης ηλικίας των επιχειρήσεων που ανήκουν σε γυναίκες, σε σχέση με τις επιχειρήσεις που ανήκουν σε άνδρες. Η διαπίστωση αυτή είναι αυτονόητη και πηγάζει από την

ελάχιστη συμμετοχή των γυναικών επιχειρηματιών κατά τις προηγούμενες δεκαετίες.

Συνοψίζοντας, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι «οι επιχειρήσεις που ανήκουν σε γυναίκες μοιράζονται τρία κοινά χαρακτηριστικά: έχουν μικρότερη ηλικία από τις αντίστοιχες των ανδρών, μικρότερο μέγεθος και συγκεντρώνονται σε παραδοσιακούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Οι διαπιστώσεις αυτές πρέπει να ληφθούν σοβαρά υπόψη όταν μελετάμε τις επιδόσεις και την αποτελεσματικότητα των επιχειρήσεων που ανήκουν σε γυναίκες, συγκριτικά με τις επιχειρήσεις που ανήκουν σε άνδρες. Διεθνείς συγκρίσεις αποκαλύπτουν χαμηλότερες επιδόσεις των γυναικείων επιχειρήσεων. Είναι φανερό ότι οι συγκριτικά χαμηλότερες επιδόσεις δεν οφείλονται σε ανεπάρκειες της διοίκησης των γυναικών, αλλά πηγάζουν από τα εγγενή χαρακτηριστικά του πληθυσμού των επιχειρήσεων που ανήκουν σε γυναίκες. Είναι γνωστό ότι οι μικρότερες σε μέγεθος και νεότερες σε ηλικία επιχειρήσεις είναι περισσότερο ευάλωτες από τις παλαιότερες και μεγαλύτερες και παρουσιάζουν σημαντικά χαμηλότερα ποσοστά επιβίωσης», (Σκορδίλη Σοφία, 2005).

«Σε μία μελέτη του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών (Ε.Β.Ε.Α., 1994) σε δείγμα 4.000 μεταποιητικών επιχειρήσεων στην Αττική βρέθηκε ότι οι γυναίκες διοικούν συνήθως μικρές επιχειρήσεις τόσο από πλευράς κύκλου εργασιών όσο και από πλευράς οργανωτικής δομής. Έτσι, μόνο το 25% των επιχειρήσεων διοικείται από γυναίκες με ετήσιο τζίρο μικρότερο των 6.000 ευρώ (32,5%). Οι περισσότερες από τις γυναικείες επιχειρήσεις είναι ατομικές (19%) και πολλές εξ αυτών τυπικά μόνο φέρουν την επωνυμία των γυναικών αλλά ουσιαστικά διοικούνται από τους συζύγους τους. Μόνο το 12% των γυναικείων επιχειρήσεων είναι Εταιρείες Περιορισμένης Ευθύνης, το 12% Ομόρρυθμες Εταιρείες, το 7,8% Ετερόρρυθμες Εταιρείες και το 8,3% Ανώνυμες Εταιρείες. Το 21% των επιχειρήσεων αυτών δεν απασχολούν προσωπικό και μόνο το 3% διαθέτει από 5 έως 10 απασχολούμενους. Είναι άξιο αναφοράς ότι σε δείγμα 4.000 επιχειρήσεων ούτε μία επιχείρηση άνω των 50 απασχολούμενων δεν διοικείται από γυναίκα», (Νίνα-Παζαρζή Ελένη, 2005).

Πρέπει να υπογραμμιστεί ότι στη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας διαφαίνεται υψηλή αναλογία γυναικών επιχειρηματιών σε νέους δυναμικούς κλάδους του τομέα των υπηρεσιών. Δεν είναι αμελητέο το ποσοστό γυναικών επιχειρηματιών που διαθέτουν υψηλά εκπαιδευτικά και επαγγελματικά προσόντα σε κλάδους προηγμένων υπηρεσιών όπως η διαφήμιση, τα κτηματομεσιτικά γραφεία, τα ταξιδιωτικά πρακτορεία, η επικοινωνία και η ασφάλιση. Η παρουσία γυναικών επιχειρηματιών σε αυτές τις δραστηριότητες υψηλής προστιθέμενης αξίας κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, ακολουθεί μία καθαρά ανοδική τάση.

7.2 Η γυναικεία ιδιοκτησία στο χώρο των επιχειρήσεων

Στη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας έχουν δημοσιευτεί μία σειρά από εξειδικευμένες μελέτες που προσφέρουν τεκμηρίωση σε πολύ διαδεδομένες αντιλήψεις σχετικά με την επιχειρηματικότητα των γυναικών και ταυτόχρονα φωτίζουν κάποια ποιοτικά χαρακτηριστικά της γυναικείας επιχειρηματικότητας στη χώρα μας.

Πρόκειται για μελέτες που εκπονούνται σε επίπεδο δείγματος και εστιάζονται σε ζητήματα που σχετίζονται με την ταυτότητα της γυναίκας επιχειρηματία, τα εμπόδια και τις προκλήσεις που συναντά προκειμένου να αναλάβει επιχειρηματική δράση, καθώς και στην άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας, ενώ παρέχουν και κάποια αδρά δεδομένα για το είδος των επιχειρήσεων που ανήκουν σε γυναίκες. Η συνοπτική παρουσίαση των ευρημάτων που ακολουθεί, αποκαλύπτει ότι τα δεδομένα τους συγκλίνουν και προσφέρουν μια ικανοποιητική εικόνα για τα ποιοτικά χαρακτηριστικά των γυναικών επιχειρηματιών που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα.

«Έρευνα του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.,2004) αποκαλύπτει ορισμένα ενδιαφέροντα στοιχεία σχετικά με την ταυτότητα των Ελληνίδων επιχειρηματιών. Τα αποτελέσματά της υποστηρίζουν την άποψη ότι, στο ελληνικό πλαίσιο, δύο είναι οι αποφασιστικοί παράγοντες που επηρεάζουν την απόφαση μίας γυναίκας να γίνει επιχειρηματίας: η ηλικία και το εκπαιδευτικό της υπόβαθρο. Περιληπτικά, τα κύρια συμπεράσματα της έρευνας είναι τα ακόλουθα:

- Παρατηρείται ότι οι γυναίκες ξεκινούν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα σχετικά αργά, συνήθως μεταξύ 36 και 45 ετών, αρκετά αργότερα συγκριτικά με τους άνδρες. Η καθυστέρηση αυτή είναι δικαιολογημένη, αν συνεκτιμηθεί το χαμηλό επίπεδο των παρεχομένων κρατικών υπηρεσιών φροντίδας και απασχόλησης των βρεφών και νηπίων στη χώρα.
- Η πλειονότητά τους έχει υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, είναι απόφοιτες Λυκείου τουλάχιστον.

- Προτιμούν να ξεκινήσουν μία μικρή επιχείρηση.
- Οι κύριες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν, κατά σειρά προτεραιότητας, είναι: έλλειψη χρηματοδότησης, ανάγκες κατάρτισης και τεχνικές υποστήριξης, συνδυασμός των οικογενειακών υποχρεώσεων με την επαγγελματική ζωή.
- Συγκριτικά με τους άνδρες επιχειρηματίες, φαίνεται ότι οι γυναίκες πιο αποτελεσματικές στους τομείς του μάρκετινγκ, των δημοσίων σχέσεων, της επικοινωνίας, του επιχειρηματικού προγραμματισμού και της λογιστικής παρακολούθησης, ενώ οι άνδρες είναι πιο αποτελεσματικοί στην ευελιξία, τη γρήγορη προσαρμογή σε αλλαγές, την αξιολόγηση των αλλαγών στο επιχειρηματικό περιβάλλον, την πρόσβαση στην πληροφόρηση.

Μία άλλη έρευνα που διεξήχθη για λογαριασμό της Ένωσης Διπλωματούχων Ελληνίδων Μηχανικών (Ε.Δ.Ε.Μ.) “Μελέτη πάνω στο επαγγελματικό και εργασιακό καθεστώς των διπλωματούχων μηχανικών” του 2004 εστιάζεται, πιο συγκεκριμένα στις γυναίκες μηχανικούς. Τα κύρια συμπεράσματα της έρευνας είναι τα ακόλουθα:

- Η μελέτη των δημογραφικών δεικτών αποκαλύπτει μια συνεχή αύξηση του ποσοστού των γυναικών μηχανικών στο σύνολο των μηχανικών. Επιπλέον, υπάρχει μία σταθερή αύξηση στο μορφωτικό επίπεδο των γυναικών. Ξεκινώντας από σχεδόν μηδενική βάση, το ποσοστό των γυναικών μηχανικών που διαθέτουν μεταπτυχιακό τίτλο είναι πλέον κατά προσέγγιση παρόμοιο με αυτό των ανδρών συναδέλφων τους. Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών μηχανικών (6,2%) είναι περίπου διπλάσιο του αντίστοιχου για τους άνδρες (3,8%).
- Η τάση των γυναικών μηχανικών να ξεκινήσουν μία δική τους επιχείρηση (14,2%) είναι αρκετά χαμηλότερη από την τάση των ανδρών συναδέλφων τους (24,8%). Οι κύριοι παράγοντες που εμποδίζουν την επιχειρηματικότητα των γυναικών είναι κατά σειρά προτεραιότητας: έλλειψη ενδιαφέροντος (57,7%), ασταθές

επιχειρηματικό περιβάλλον (29,6%), νομοθετικοί περιορισμοί (11,3%), διοικητικά εμπόδια (2,3%).

- Οι γυναίκες που έχουν την πρόθεση να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση παρουσιάζουν ειδική προτίμηση στον τομέα των κατασκευών και των συμβούλων επιχειρήσεων. Οι κύριοι παράγοντες που ενήργησαν ως κίνητρα για την έναρξη μίας επιχείρησης είναι, κατά σειρά προτεραιότητας: επιθυμία για ανεξάρτητη δράση (ποσοστό 5% μικρότερο από το αντίστοιχο των ανδρών συναδέλφων τους), επιθυμία για οικονομικά οφέλη και δυσκολίες στην εύρεση μίας νέας εργασίας (ποσοστό 3,5% υψηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών συναδέλφων τους)».

Επίσης, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι μελέτες που προσφέρουν πληροφορίες για τη γυναίκα επιχειρηματία που δραστηριοποιείται στην ύπαιθρο. Πρόκειται για ερευνητικό πρόγραμμα που εκπονήθηκε στη Λέσβο και το Κιλκίς. Αποκαλύπτει έντονο προβάδισμα των ανδρών επιχειρηματιών σε σύγκριση με τις γυναίκες. Η κυριαρχία των ανδρών στις δύο περιοχές της υπαίθρου είναι σημαντικά μεγαλύτερη από τον εθνικό μέσο όρο. Στη Λέσβο, μόλις το 14,5% του συνολικού αριθμού των ιδιοκτητών επιχειρήσεων ήταν γυναίκες, ενώ στο Κιλκίς το αντίστοιχο ποσοστό ήταν ελαφρώς υψηλότερο», (Σκορδίλη Σοφία, 2005).

Βιβλιογραφία 7^{ου} κεφαλαίου

- Ένωση Διπλωματούχων Ελληνίδων Μηχανικών (Ε.Δ.Ε.Μ.) «Μελέτη πάνω στο επαγγελματικό και εργασιακό καθεστώς των διπλωματούχων μηχανικών», 2004.
- Λαμπριανίδης, Λ., Σκορδίλη, Σ. & Καλογερέσης, Θ., (2003) «Επιχειρηματικότητα στην ελληνική ύπαιθρο», στο Λ. Λαμπριανίδης (επιμέλεια), «Η επιχειρηματικότητα στην ευρωπαϊκή ύπαιθρο», Θεσσαλονίκη, εκδ. Παρατηρητής, σσ. 233-314.
- Νίνα-Παζαρζή Ελένη, Σημειώσεις «Ισότητα των Φύλων και Επιχειρήσεις», Ενότητα 9η, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, σσ. 3-8.
- Σκορδίλη Σοφία, «*Ιδιοκτησία και Επιχειρηματικότητα στη Μεταποίηση, τις Υπηρεσίες και το Εμπόριο*», «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Στρατηγάκη Μαρία (επιμέλεια), Gutenberg, 2005, σσ.87-101.
- Bartram Sharon, “*What is Wrong with Current Approaches to Management Development in Relation to Women in Management Roles?*”, Women in Management Review, Vol.20, No.2, 2005, pp.107-116.
- Rutherford Sarah, “*Equal Opportunities Policies-Making a Difference*”, Women in Management Review, Vol.14, No.6, 1999, pp.212-219.

Κεφάλαιο 8^ο: Μέτρα για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας

8.1 Η ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα

Ένα από τα κυριότερα μέτρα του Επιχειρησιακού Προγράμματος “Ανταγωνιστικότητα”, το οποίο περιλαμβάνεται στα διαδοχικά Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης που εφαρμόζονται στην Ελλάδα, στοχεύει στην ενθάρρυνση ανάληψης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών από διάφορες ομάδες του πληθυσμού. Ειδικότερα, το μέτρο αυτό στοχεύει στην ενθάρρυνση ανάληψης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών από ομάδες του πληθυσμού με δυσανάλογα περιορισμένη συμμετοχή στην επιχειρηματική δραστηριότητα, όπως είναι οι γυναίκες και οι νέοι.

Η συγκεκριμένη παρέμβαση, η οποία στοχεύει στην ενθάρρυνση κι την προώθηση επιχειρηματικών πρωτοβουλιών από γυναίκες, χρηματοδοτεί ολοκληρωμένα επιχειρηματικά σχέδια. Προβλέπεται η χορήγηση επιδότησης ύψους μέχρι και του 50% του συνολικού προϋπολογισμού του επιχειρηματικού σχεδίου. Οι επιλέξιμες κατηγορίες δαπανών περιλαμβάνουν τον αναγκαίο παραγωγικό εξοπλισμό, τις υπηρεσίες για κατάρτιση μελετών και παροχή επιχειρηματικών συμβουλών, τη μεταφορά τεχνογνωσίας, τις δραστηριότητες μάρκετινγκ, κατάρτισης του προσωπικού.

Οι επιδοτήσεις προορίζονται για επιχειρηματικά σχέδια τα οποία πληρούν τα ακόλουθα κριτήρια επιλεξιμότητας:

- Η απόλυτη πλειοψηφία του μετοχικού/εταιρικού κεφαλαίου του προτεινόμενου επιχειρηματικού σχεδίου να ανήκει σε γυναίκα/ες. Παράλληλα, η διοίκηση να ασκείται από γυναίκες.
- Η ηλικία των επιχειρηματιών πρέπει να είναι μεταξύ 21 και 55 ετών.
- Τα προτεινόμενα επιχειρηματικά σχέδια πρέπει να εντάσσονται στους τομείς της μεταποίησης, της παροχής υπηρεσιών, του εμπορίου και του τουρισμού.

- Ο συνολικός προϋπολογισμός του επιχειρηματικού σχεδίου πρέπει να κυμαίνεται μεταξύ 30.000-150.000 ευρώ για τον τομέα της μεταποίησης και μεταξύ 30.000-90.000 ευρώ για τις υπόλοιπες δραστηριότητες.

«Η συγκεκριμένη παρέμβαση παρουσιάζει έναν από τους υψηλότερους ρυθμούς απορρόφησης κονδυλίων μεταξύ των διαφόρων δράσεων του προγράμματος “Ανταγωνιστικότητα”. Στα πλαίσια του Γ΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης έχουν ήδη ολοκληρωθεί τρεις κύκλοι υποβολής προτάσεων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 16

Γ΄ Κ.Π.Σ. – Απολογιστικά στοιχεία προγράμματος «Ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας»

	Αριθμός επιχειρηματικών προτάσεων που χρηματοδοτήθηκαν	Συνολικός Προϋπολογισμός
Πρώτη πρόσκληση υποβολής προτάσεων	275	17.800.000
Δεύτερη πρόσκληση υποβολής προτάσεων	376	30.400.000
Τρίτη πρόσκληση υποβολής προτάσεων	739	47.016.000

Πηγή: Γιδαράκου Ισαβέλλα, Δημοπούλου Ελένη, Σκορδίλη Σοφία, «Θεσμικό Πλαίσιο», «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Στρατηγάκη Μαρία (επιμέλεια), Gutenberg, 2005, σσ.50.

ΠΙΝΑΚΑΣ 17

Γ'Κ.Π.Σ.

«Ενίσχυση γυναικείας επιχειρηματικότητας» - Συνοπτικά στοιχεία από τα εγκεκριμένα επιχειρηματικά σχέδια της τρίτης πρόσκλησης ενδιαφέροντος

	Αριθμός επιχειρηματικών προτάσεων	Συνολικός Προϋπολογισμός (σε ευρώ)	Νέες θέσεις απασχόλησης
Μεταποίηση	192	21.001.791	308
Εμπόριο	15	819.159	10
Υπηρεσίες	342	24.226.757	507
Τουρισμός	18	968.001	16

Πηγή: Γιδαράκου κ.α.,ό.π., σσ.51.

- Κλαδική ειδίκευση. Η πλειονότητα των επιχειρηματικών σχεδίων αφορά δραστηριότητες του τομέα των υπηρεσιών. Περιλαμβάνουν ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων που εκτείνονται από τις παραδοσιακά «γυναικείες», όπως παιδικόι σταθμοί, υπηρεσίες εστίασης (catering) και υπηρεσίες διακόσμησης εσωτερικού χώρου, μέχρι και πιο απαιτητικές και προηγμένες ειδικότητες, όπως διαφημιστικές υπηρεσίες και υπηρεσίες ανάπτυξης λογισμικού.
- Νέες θέσεις απασχόλησης. Σύμφωνα με το Υπουργείο Ανάπτυξης, οι επιχειρηματικές προτάσεις που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο της πρώτης και της δεύτερης πρόσκλησης υποβολής ενδιαφέροντος, έχουν δημιουργήσει ήδη 1.931 νέες θέσεις εργασίας. Τα υποβληθέντα επιχειρηματικά σχέδια, που εγκρίθηκαν στα πλαίσια της τρίτης πρόσκλησης υποβολής ενδιαφέροντος προβλέπουν τη δημιουργία 1.639 νέων θέσεων εργασίας.
- Περιφερειακή κατανομή. Ένα υψηλό ποσοστό, γύρω στο 40% του συνολικού αριθμού των επιχειρηματικών σχεδίων, είναι επιχειρήσεις με έδρα την ευρύτερη περιοχή της Αθήνας και της Θεσσαλονίκης. Η γεωγραφική συγκέντρωση στα δύο μεγάλα αστικά κέντρα της χώρας

είναι ακόμη υψηλότερη σχετικά με τον προϋπολογισμό (42%) και τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης (48%).

Έχει διατυπωθεί ένας αριθμός από ενδιαφέρουσες παρατηρήσεις αναφορικά με τις διαδικασίες σχεδιασμού και τον τρόπο υλοποίησης του προγράμματος για την ενθάρρυνση της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Οι κυριότερες από αυτές μπορούν να συνοψιστούν στα παρακάτω τρία σημεία:

- Οι κατευθυντήριες γραμμές του προγράμματος και οι διαδικασίες εφαρμογής του σχεδιάστηκαν αποκλειστικά από τους αρμόδιους φορείς του δημόσιου τομέα. Δεν ζητήθηκε η συμμετοχή γυναικείων οργανώσεων και επαγγελματικών ενώσεων και η ανταλλαγή των εμπειριών τους με τους σχετικούς δημόσιους φορείς.
- Η διάχυση της πληροφόρησης στις δυνητικές δικαιούχους του προγράμματος δεν ήταν αποτελεσματική, κυρίως στις αγροτικές περιοχές της χώρας, με αποτέλεσμα ένας μεγάλος αριθμός γυναικών που θα ενδιαφερόταν να εκδηλώσει ενδιαφέρον για ένταξη στο πρόγραμμα να μην το γνωρίζει.
- Το τρίτο θέμα σχετίζεται με τις υψηλές απαιτήσεις των αιτήσεων υποβολής ενδιαφέροντος. Ζητήθηκε από τις γυναίκες να υποβάλουν λεπτομερές επιχειρηματικό σχέδιο και να προσκομίσουν ένα μεγάλο αριθμό επαγγελματικών πιστοποιητικών και βεβαιώσεων κ.λ.π. Αυτές οι διαδικασίες εκτιμάται ότι αποθάρρυναν ένα μεγάλο αριθμό δυνητικών δικαιούχων του προγράμματος από το να υποβάλουν αίτηση», (Δημοπούλου Ελένη, 2005).

8.2 Προγράμματα ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας

Το πρόγραμμα DIONI II με τίτλο «Γυναικεία Επιχειρηματικότητα και Διαπεριφερειακό Σύστημα Υποστήριξης στην Κοινωνική Οικονομία» εντάσσεται στην Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal (2001-2005), Μέτρο 2.2: Κοινωνική Οικονομία και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Συνίσταται σε ένα ευρύ πλέγμα δράσεων οι οποίες αποσκοπούν στη δημιουργία μηχανισμών υποστήριξης της γυναικείας και κοινωνικής επιχειρηματικότητας, την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και των ανισοτήτων των γυναικών και την προώθηση της κοινωνικής οικονομίας.

Υλοποιείται από 24 εθνικούς εταίρους σε 5 περιφέρειες της Ελλάδας [Αττική, Ήπειρο, Έβρο και Ανατολική Μακεδονία, Θεσσαλία και Επτάνησα(Κεφαλλονιά)].

Οι συνεργαζόμενοι φορείς αποτελούν την Αναπτυξιακή Σύμπραξη DIONI II. Το έργο υλοποιείται σε εθνικό και διακρατικό επίπεδο, σε συνεργασία με άλλες συμπράξεις από τη Γαλλία, την Ιταλία και την Πορτογαλία.

Οι 4 εθνικές συμπράξεις έχουν δημιουργήσει τη διακρατική σύμπραξη «Medat», αποτελούμενη από 40 διακρατικούς εταίρους.

Το πρόγραμμα αναπτύσσει πρωτοποριακές και καινοτόμες δράσεις για τις γυναικείες και τις κοινωνικές επιχειρήσεις. Συνοπτικά, οι δράσεις του προγράμματος DIONI II είναι οι εξής:

- Λειτουργία 5 δομών απασχόλησης και επιχειρηματικότητας γυναικών (κατά προτεραιότητα),
- Λειτουργία 2 κέντρων υποστήριξης και προβολής γυναικείων και κοινωνικών επιχειρήσεων DIONI II (Trade Houses),
- Μικροπίστωση (Εναλλακτική πίστωση) για γυναίκες κυρίως (εν δυνάμει και υπάρχουσες) επιχειρηματίες και για κοινωνικές επιχειρήσεις,

- Λειτουργία δικτύων επιχειρηματικότητας (αγοραστών, πωλητών, εθελοντών) γυναικείων και κοινωνικών επιχειρήσεων και υλοποίηση Τοπικών Συμφώνων Απασχόλησης και Αλληλεγγύης σε 15 φορείς – εταίρους,
- Καταρτίσεις γυναικών υπαρχουσών και μελλοντικών επιχειρηματιών για ανάπτυξη και εκσυγχρονισμό επιχειρήσεων παραγωγής και μεταποίησης βιολογικών προϊόντων,
- Καταρτίσεις ανέργων επιστημόνων ως συμβούλων-στελεχών των δομών, των Trade Houses και της μικροπίστωσης,
- Μελέτες,
- Διεξαγωγή σεμιναρίων ευαισθητοποίησης των 24 εταίρων σχετικά με την κοινωνική οικονομία και τη μεθοδολογία υλοποίησης του έργου,
- Δημιουργία ηλεκτρονικού εκπαιδευτικού υλικού για management και marketing επιχειρήσεων,
- Υιοθέτηση νέων τεχνολογιών (ιστοσελίδες, ηλεκτρονικό εμπόριο).

Το πρόγραμμα επιχειρεί να αντιμετωπίσει τα παρακάτω προβλήματα στον τομέα της γυναικείας και κοινωνικής επιχειρηματικότητας:

- την υψηλή ανεργία, τον αποκλεισμό και τη χαμηλή ενεργοποίηση των γυναικών στη δημιουργία μικρομεσαίων επιχειρήσεων και κοινωνικών επιχειρήσεων,
- την έλλειψη κατάλληλων υποστηρικτικών δομών για ενίσχυση της κοινωνικής και γυναικείας επιχειρηματικότητας,
- την υπανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας στην Ελλάδα,
- την έλλειψη πολιτικών και μηχανισμών εναλλακτικής πίστωσης και μικροπίστωσης για γυναίκες και κοινωνικές επιχειρήσεις,
- την αδυναμία εξεύρεσης αγορών και την ελλιπή υποστήριξη και προβολή γυναικείων και κοινωνικών επιχειρήσεων και συμβατικών επιχειρήσεων παραγωγής βιολογικών, αγροτουριστικών, χειροτεχνικών και πολιτιστικών προϊόντων,
- τη χαμηλή ευαισθητοποίηση και δραστηριοποίηση του κοινωνικού συνόλου και φορέων στην κοινωνική επιχειρηματικότητα και τη μη

αναγνώριση από αυτούς της σπουδαιότητας της κοινωνικής οικονομίας.

Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί μία ακόμη ολοκληρωμένη προσπάθεια παρέμβασης για την ενίσχυση της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας των γυναικών. Πρόκειται για την Κοινοτική Πρωτοβουλία «Απασχόληση» - NOW «Υπερνικώντας τα εμπόδια» η οποία μπόρεσε να βοηθήσει γυναίκες επιχειρηματίες στους νομούς Κορινθίας και Αρκαδίας να αποδείξουν τις δυνατότητές τους, να αποκτήσουν οικονομική ανεξαρτησία και να εκπληρώσουν τα όνειρα και τους στόχους τους. Το εν λόγω πρόγραμμα συγχρηματοδοτήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.), το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και τη Γενική Γραμματεία Ισότητας (2003).

8.3 Επιχειρήσεις του κοινωνικού τομέα της οικονομίας

Ο τομέας της Κοινωνικής Οικονομίας ή Τρίτος Τομέας, όπως συχνά αναφέρεται, αποτελεί το χώρο της οικονομίας που βρίσκεται ανάμεσα στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα της οικονομίας. Οι οικονομικές δραστηριότητες που αναπτύσσονται σε αυτόν έχουν έντονο κοινωνικό χαρακτήρα.

Ο τομέας αυτός χαρακτηρίζεται από δραστηριότητες εντάσεως εργασίας και περιλαμβάνει, εκτός των οικονομικών δραστηριοτήτων και πολλές εθελοντικές πρωτοβουλίες. Συμβάλλει στην τοπική ανάπτυξη και δημιουργεί απασχόληση.

Η Κοινωνική Οικονομία έχει σημειώσει σημαντική ανάπτυξη σε πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης στις οποίες και υποστηρίζεται με κατάλληλο νομοθετικό πλαίσιο, ειδικά χρηματοδοτικά εργαλεία, ειδικές εξειδικευμένες δομές και ειδικά καταρτισμένο προσωπικό.

Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης καλύπτει ανάγκες τις οποίες ο παραδοσιακός ιδιωτικός τομέας ή το Κράτος αδυνατούν να καλύψουν, όπως π.χ. της ενσωμάτωσης ανέργων στο παραγωγικό δυναμικό, της κοινότητας αλλά και του περιβάλλοντος ή της πρόνοιας.

Στην Ελλάδα παρατηρείται τα τελευταία είκοσι χρόνια μία σοβαρή ανάπτυξη του κοινωνικού τομέα της οικονομίας. Τέτοιες επιχειρήσεις είναι :

- οι αγροτουριστικοί συνεταιρισμοί γυναικών,
- οι επιχειρηματικές συλλογικές πρωτοβουλίες που δημιουργήθηκαν ως αποτέλεσμα της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL(α' κύκλος),
- οι αστικοί συνεταιρισμοί και οι κοινωνικοί συνεταιρισμοί περιορισμένης ευθύνης για άτομα με ψυχοκοινωνικές ιδιαιτερότητες και δυσκολίες.

Οι σκοποί των υφιστάμενων κοινωνικών επιχειρήσεων είναι τόσο οικονομικοί όσο και κοινωνικοί. Οι επιχειρήσεις αυτές δραστηριοποιούνται στους τομείς κυρίως της παραγωγής και πώλησης αγαθών και υπηρεσιών (π.χ. πώληση τοπικών αγροτικών προϊόντων, παροχή πολιτιστικών υπηρεσιών κ.α.).

Στην Ελλάδα οι επιχειρήσεις του κοινωνικού τομέα της οικονομίας αντιμετωπίζουν προβλήματα που σχετίζονται με την ανυπαρξία ή την έλλειψη:

- νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου (τα οποία θα καθορίζουν τη φυσιογνωμία, τους σκοπούς, τα κριτήρια και τους δείκτες που πρέπει να πληρούν αυτές οι επιχειρήσεις),
- χρηματοδοτικού πλαισίου,
- ειδικής αρχής υποστήριξης και πιστοποίησης
- εξειδικευμένων δομών υποστήριξης των επιχειρήσεων του κοινωνικού τομέα, στελεχωμένες με ειδικά καταρτισμένα στελέχη.

Η Γ.Σ.Ε.Ε. αναγνωρίζοντας τη σημασία του τομέα της Κοινωνικής Οικονομίας, έχει σχεδιάσει και πραγματοποιεί παρεμβάσεις στο πλαίσιο της αποστολής της. Ειδικότερα, συμμετέχει με αυξημένο ρόλο μαζί με άλλους 23 εταίρους στο πρόγραμμα DIONI II, της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal, για τη δημιουργία μηχανισμών και εργαλείων υποστήριξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Κοινωνική Οικονομία, αναπτύσσοντας δομή και δίκτυο επιχειρηματικότητας, παρακολουθεί το φυσικό αντικείμενο και των 23 άλλων εταίρων και συμμετέχει στο Εθνικό και στο Ευρωπαϊκό θεματικό πεδίο για την Κοινωνική Οικονομία και σε όλες τις διακρατικές δράσεις. Παράλληλα, αναπτύσσει δράσεις κατάρτισης στα Κέντρα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης για την απόκτηση βασικών δεξιοτήτων στη δημιουργία κοινωνικών και συλλογικών επιχειρήσεων.

8.4 Η γυναικεία επιχειρηματικότητα σε διεθνές επίπεδο

Δεν είναι εύκολο να οριστεί με ακρίβεια τι συνιστά μία επιχείρηση που ανήκει σε μία ή πολλές γυναίκες. Ζητήματα όπως το ακριβές ποσοστό ιδιοκτησίας του κεφαλαίου της επιχείρησης, η αποκλειστική άσκηση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων ή ο συνδυασμός ιδιοκτησίας και διαδικασίας λήψης αποφάσεων, πρέπει να εξεταστούν σε βάθος. Υπό την αυστηρή έννοια του όρου για να θεωρηθεί ότι μία επιχείρηση έχει γυναικεία ιδιοκτησία θα πρέπει να ικανοποιούνται ταυτόχρονα και οι δύο προϋποθέσεις που ακολουθούν :

- Γυναικεία συμμετοχή (μία ή περισσότερες γυναίκες) με ποσοστό πάνω από 51% στο μετοχικό εταιρικό κεφάλαιο της επιχείρησης.
- Όλες οι αποφάσεις στρατηγικής σκοπιμότητας που αφορούν την ανάπτυξη της επιχείρησης να λαμβάνονται από την ιδιοκτήτρια ή τις συνιδιοκτήτριες.

Η ικανοποίηση και των δύο προϋποθέσεων είναι απαραίτητη προκειμένου να μην γίνεται καταχρηστική αναφορά σε γυναικείες επιχειρήσεις. Χαρακτηριστικές περιπτώσεις αποτελούν οι οικογενειακές επιχειρήσεις και οι επιχειρήσεις όπου οι συνέταιροι ανήκουν σε διαφορετικό φύλο. Η πρώτη περίπτωση αποτελεί μία σημαντική κατηγορία επιχειρήσεων σε όλες τις χώρες της Ευρώπης. Ειδικότερα στη Νότια Ευρώπη όπου οι οικογενειακοί δεσμοί είναι ισχυροί και οι μικρές επιχειρήσεις ιδιαίτερα διαδεδομένες, αποτελούν έναν ευρέως διαδεδομένο τύπο ιδιοκτησίας επιχειρήσεων

Σε επίπεδο χωρών ο αριθμός των γυναικών επιχειρηματιών μπορεί να εκτιμηθεί με δύο μεθόδους. Η πρώτη εστιάζεται στην επιχείρηση, ενώ η δεύτερη στην επιχειρηματία.

Η καταγραφή των επιχειρήσεων που έχουν γυναικεία ιδιοκτησία, αποτελεί την πλέον δόκιμη μέθοδο, ωστόσο στην πράξη συναντά πολλά προβλήματα, γιατί δεν είναι διαθέσιμα τα κατάλληλα στατιστικά στοιχεία. Ελάχιστες χώρες έχουν διαθέσιμα απογραφικά στατιστικά στοιχεία επιχειρήσεων με βάση το φύλο του ιδιοκτήτη. Το ευρωπαϊκό παρατηρητήριο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων

είναι μία σχετικά αξιόπιστη πηγή παροχής δεδομένων για τον αριθμό των γυναικών ιδιοκτητών μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Σύμφωνα με τα δεδομένα του παρατηρητηρίου σε επίπεδο 19 ευρωπαϊκών χωρών, κατά μέσο όρο, μόνο το 22% των κατόχων μικρομεσαίων επιχειρήσεων είναι γυναίκες. Συναντώνται συνήθως σε τομείς όπου οι γυναίκες είναι παραδοσιακά ενεργές, όπως το εμπόριο και οι τομείς παροχής υπηρεσιών (24%-29%). Τα χαμηλότερα ποσοστά εντοπίζονται στον τομέα των μεταφορών και επικοινωνιών (11%), όπου κυριαρχεί η ανδρική απασχόληση. Το πιο χαμηλό ποσοστό απαντάται στην Ελλάδα και ακολουθούν η Αυστρία, το Ηνωμένο Βασίλειο και η Δανία (και για τις τέσσερις χώρες μεταξύ 14%-16%).

Οι διεθνείς οργανισμοί (Ο.Ο.Σ.Α.*, Ο.Η.Ε.) προκειμένου να προβούν σε διακρατικές συγκρίσεις για το επίπεδο της ιδιοκτησίας των γυναικών στο σύνολο των επιχειρήσεων, επισημαίνοντας τη σημαντική ένδεια σχετικών δεδομένων, προσφεύγουν στη δεύτερη μέθοδο. Χρησιμοποιούν την κατηγορία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού «Εργοδότες ή εργαζόμενοι για δικό τους λογαριασμό». Η κατηγορία αυτή είναι προφανές ότι είναι ευρύτερη από εκείνη των κατόχων επιχειρήσεων, ωστόσο αποτελεί την πιο κοντινή προσέγγιση σε αυτό που θεωρείται συνήθως επιχειρηματίας υπό την ευρεία έννοια. Στα τέλη της δεκαετίας του 1990, σε επίπεδο χωρών ΟΟΣΑ, μία στους πέντε εργοδότες και εργαζομένους για δικό τους λογαριασμό ήταν γυναίκα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 18

Ποσοστό γυναικών εργοδοτών και εργαζομένων για δικό τους λογαριασμό

ΧΩΡΑ	1990 -1999
Ελλάδα	20,1
ΟΟΣΑ (Μέσος Όρος)	28,2
3 προπορευόμενες	
Πορτογαλία	41,3
Πολωνία	38,8
Καναδάς	37,1
3 τελευταίες	
Τουρκία	9,3
Ιρλανδία	15,4
Ελλάδα	20,1

ΠΗΓΗ: Σκορδίλη Σοφία, «*Ιδιοκτησία και Επιχειρηματικότητα στη Μεταποίηση, τις Υπηρεσίες και το Εμπόριο*», «*Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης*», Στρατηγάκη Μαρία (επιμέλεια), Gutenberg, 2005, σσ. 93,

*Ο.Ο.Σ.Α.-Ο.Ε.Σ.Δ.:Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη-*Organisation of Economic Cooperation and Development*, αποτελείται από 30 μέλη-κράτη και προσφέρει στις κυβερνήσεις των κρατών-μελών τη δυνατότητα να συνομιλούν, να ανταλλάσσουν εμπειρίες και απόψεις και να βρίσκουν λύσεις σε συνήθη προβλήματα εθνικού ενδιαφέροντος. Ο Ο.Ο.Σ.Α. δίνει την ευκαιρία στα κράτη-μέλη να συνεργάζονται και να ανταλλάσσουν απόψεις έτσι ώστε να επιτευχθεί η μεγαλύτερη δυνατή οικονομική άνθιση και να βελτιωθούν οι συνθήκες διαβίωσης των πληθυσμών τους.

(Πηγή:http://www.lib.aueb.gr/libsite/gr/OECD/OECD_g_info.htm)

Πιο πρόσφατα στοιχεία εκτιμούν ότι το μερίδιο των γυναικών επιχειρηματιών στις Η.Π.Α. πλησιάζει το 30%, όταν ο μέσος όρος σε επίπεδο Ε.Ε. είναι γύρω στο 20%. Στις Σκανδιναβικές χώρες και το Ηνωμένο Βασίλειο η συμμετοχή των γυναικών κυμαίνεται σε σημαντικά υψηλότερα επίπεδα, γύρω στο 28%. Εκτιμάται ότι στις Η.Π.Α. δραστηριοποιούνται 6,4 εκατομμύρια αυτοαπασχολούμενες γυναίκες και προσφέρουν απασχόληση σε 9,2 εκατομμύρια εργαζομένους. Στην Ευρώπη (Ε.Ε. και λοιπές ευρωπαϊκές χώρες) ο αριθμός των αυτοαπασχολούμενων γυναικών είναι πολύ υψηλότερος, περίπου 10 εκατομμύρια, ωστόσο εξασφαλίζουν πολύ λιγότερες θέσεις εργασίας.

Η συμβολή των γυναικών επιχειρηματιών στο συνολικό ελληνικό επιχειρηματικό πληθυσμό είναι ακόμη περιορισμένη. Το ποσοστό που αντιστοιχεί στην Ελλάδα (20,1%) είναι υπερεκτιμημένο, επειδή περιλαμβάνει το μεγάλο αριθμό των ελεύθερων επαγγελματιών. Στην πραγματικότητα, η συμβολή των γυναικών επιχειρηματιών στο συνολικό ελληνικό επιχειρηματικό πληθυσμό είναι ακόμη περιορισμένη, εκτιμάται γύρω στο 13%.

Συνοψίζοντας, σε όλες τις χώρες ο αριθμός των γυναικών που ξεκινούν μία νέα επιχείρηση, είτε αυτοαπασχολούμενες είτε ιδιοκτήτριες μίας επιχείρησης, είναι πολύ μικρότερος από τον αντίστοιχο των ανδρών. Εξειδικευμένες μελέτες επιβεβαιώνουν ότι διαχρονικά παρατηρείται σημαντική αύξηση της συμμετοχής γυναικών στην ιδιοκτησία επιχειρήσεων.

Βιβλιογραφία 8^{ου} κεφαλαίου

- Δημοπούλου Ελένη, «Θεσμικό Πλαίσιο», «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Στρατηγάκη Μαρία (επιμέλεια), Gutenberg, 2005, σσ.49-53.
- Νίνα-Παζαρζή Ελένη, Σημειώσεις «Ισότητα των Φύλων και Επιχειρήσεις», Ενότητα 9η, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, σσ. 10-14.
- Οδηγός Δράσεων, Αποτελεσμάτων και Καλών Πρακτικών Α.Σ. DIONI II, Έργο «Γυναικεία Επιχειρηματικότητα και Διαπεριφερειακό Σύστημα Υποστήριξης στην Κοινωνική Οικονομία DIONI II», Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων, Αθήνα, 2004.
- Σκορδίλη Σοφία, «Ιδιοκτησία και Επιχειρηματικότητα στη Μεταποίηση, τις Υπηρεσίες και το Εμπόριο», «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Στρατηγάκη Μαρία (επιμέλεια), Gutenberg, 2005, σσ. 89-94.
- O.E.C.D.(2001), Issues related to statistics on women entrepreneurship, O.E.C.D.: Directorate for Science, Technology and Industry.
- Terjesen Siri, “Senior Women Managers’ Transition to Entrepreneurship”, Career Development International, Vol.10, No.3, 2005, pp.246-259.
- Dickens Linda, “The Business Case for Women’s Equality”, Employee Relations, Vol.16, No.8, 1994, pp.5-18.
- http://www.lib.aueb.gr/libsite/gr/OECD/OECD_g_info.htm

Κεφάλαιο 9^ο: Απασχόληση των γυναικών στο χώρο των επιχειρήσεων: Ειδικά Θέματα

9.1 Επαγγελματικός διαχωρισμός των φύλων στο χώρο απασχόλησης

Σύμφωνα με έρευνα του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Ντερμανάκης Νίκος, 2004) καταγράφεται ένας σημαντικός αριθμός παρατηρήσεων σχετικά με τον όρο της «γυάλινης οροφής». Ο όρος «γυάλινη οροφή» υιοθετήθηκε το 1986 από δημοσιογράφους της εφημερίδας Wall Street Journal με στόχο να περιγράψουν τα τεχνητά ή αόρατα 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 προωθήσουν την καριέρα τους σε επίπεδα αντίστοιχα με αυτά των ανδρών συναδέλφων τους. Βάσει της εν λόγω έρευνας, αναφορικά με το εύρος της «γυάλινης οροφής» στην Ελλάδα, σημαντικό τμήμα της απασχόλησης των γυναικών συγκεντρώνεται σε θέσεις εργασίας που χαρακτηρίζονται από έλλειψη σταθερότητας, ενώ πολύ συχνά η εργασία των γυναικών θεωρείται συμπληρωματική της εργασίας των ανδρών. Ακόμη και αν διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα δύσκολα μπορούν να προωθήσουν την καριέρα τους σε ηγετικές θέσεις σε οργανισμούς και επιχειρήσεις. Ο όρος «γυάλινη οροφή» αντανακλά, ακριβώς, τις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα εις βάρος των γυναικών που τις εμποδίζουν να εξελιχθούν επαγγελματικά σε αντίστοιχα επίπεδα με αυτά των ανδρών συναδέλφων τους, παρά το γεγονός ότι μπορεί να διαθέτουν τα ανάλογα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα.

Άλλο χαρακτηριστικό φαινόμενο που αντανακλά το διαχωρισμό κατά φύλα στην αγορά εργασίας είναι η ταξινόμηση των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία. Ωστόσο σε παραδοσιακά «γυναικεία επαγγέλματα», όπως η ραπτική και η μαγειρική, στην κορυφή της ιεραρχίας στα ακραιφνή

επαγγελματικά περιβάλλοντα υψηλής γκάμας κυριαρχούν οι άνδρες, όπως π.χ. σεφ πολυτελών εστιατορίων, μόδιστροι μεγάλων οίκων μόδας.

Πέρα από τις αντικειμενικές δυσκολίες που προκύπτουν από την κοινωνική κατανομή των ρόλων, όπως οι οικιακές και οικογενειακές υποχρεώσεις, οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα σε σχέση με τη «γυναικεία φύση» αποτελούν, επίσης, σημαντικά εμπόδια για την επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων γυναικών σε ηγετικές θέσεις ή την ανάληψη επιχειρηματικής δράσης. Η «μητρότητα» και η «ευθραυστότητα» ως κοινωνική αναπαράσταση της γυναικείας φύσης – για τις προσλήψεις τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών- αντιδιαστέλλονται στη «δυναμικότητα» του επιχειρείν που κατά κανόνα ταυτίζεται με τον άνδρα.

Υποστηρίζεται από την πλευρά εργαζομένων γυναικών που κατέχουν ηγετικές θέσεις ότι αναγκάζονται να συμπεριφέρονται «όπως οι άνδρες» προκειμένου να διοικήσουν με επιτυχία την επιχείρηση. Πρέπει να υιοθετούν το «ανδρικό πρότυπο» που συνήθως ταυτίζεται με την άκαμπτη, μη συναισθηματική συμπεριφορά, προκειμένου να είναι πειστικές και να συνδιαλέγονται αποτελεσματικά τόσο με το προσωπικό όσο και με τους πελάτες. Όμως, όταν ένας άνδρας εργοδότης είναι αυστηρός θεωρείται ότι είναι καλός στη δουλειά του, ενώ όταν μία γυναίκα είναι αυστηρή θεωρείται ιδιότροπη και αντιπαθητική. Βέβαια, όταν μία γυναίκα έχει μία επιτυχημένη σταδιοδρομία θεωρείται «καλή σαν άνδρας». Γίνεται φανερό ότι στη γενικευμένη κοινωνική αντίληψη περί επαγγελματικής επιτυχίας και ειδικότερα στις «ανδρικές ειδικότητες», όπως το διοικείν μία επιχείρηση, η επιτυχία θεωρείται γένους αρσενικού. Η ανατροπή αυτού του στερεοτύπου προκαλεί ρήγμα στις έμφυλες κοινωνικές αναπαραστάσεις, με αποτέλεσμα η δυναμική γυναίκα να ταυτίζεται με ανδρικά χαρακτηριστικά.

Τα φαινόμενα του διαχωρισμού στην αγορά εργασίας και η κατανομή των ρόλων που θέλει τη γυναίκα σε πιο διεκπεραιωτικές, γραφειοκρατικές εργασίες και τον άνδρα να ταυτίζεται με την ικανότητα της διοίκησης και της λήψης των αποφάσεων είναι εξίσου έντονα, ακόμη και στο εσωτερικό των μικρών οικογενειακών επιχειρήσεων που αποτελούν την προέκταση και τον

καθρέφτη των κοινωνικών στερεοτύπων και προκαταλήψεων της οικογένειας. Η «γυάλινη οροφή» φαίνεται ότι υπάρχει και καθιστά από ένα σημείο και μετά δύσκολη την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, ακόμη και στις οικογενειακές επιχειρήσεις, όπου προηγούνται τα άρρενα μέλη στην ιεραρχία της διοίκησης.

Υπολογίζοντας το εύρος της «γυάλινης οροφής» για μία σειρά κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, προκειμένου να αποτυπωθεί αναλυτικότερα η ποιοτική διάσταση της οικονομικής δραστηριότητας σε σχέση με το φαινόμενο, επιβεβαιώνεται το αρχικό συμπέρασμα: η προσπάθεια των γυναικών για επαγγελματική ανέλιξη στις ανώτατες μισθολογικά ιεραρχικά θέσεις των ελληνικών επιχειρήσεων είναι αρκετά έως πολύ δυσκολότερη από την προσπάθεια των ανδρών συναδέλφων τους.

Ειδικότερα, σύμφωνα με το γενικό δείκτη της «γυάλινης οροφής» σε κανέναν από τους εξεταζόμενους κλάδους οι γυναίκες δεν καταφέρνουν να καταλάβουν το σύνολο των ανώτατων μισθολογικά ιεραρχικά θέσεων εργασίας που τους αναλογούν βάσει της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση των κλάδων. Το μέγιστο ποσοστό κάλυψης των ανώτατων θέσεων φτάνει στο 76,6% και παρουσιάζεται στον κλάδο των χερσαίων μεταφορών, έναν κλάδο όπου η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική του απασχόληση είναι πολύ μικρή (7%). Στο 75% φτάνει το ποσοστό κάλυψης στον κλάδο της κατασκευής ειδών ένδυσης. Ωστόσο, σε αυτόν τον κλάδο η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική του απασχόληση είναι πολύ υψηλή και φτάνει στο 83%. Επιπλέον, κατά 71% καλύπτονται από τις γυναίκες οι ανώτατες θέσεις που τους αναλογούν στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, όπου και εδώ η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική του απασχόληση είναι αρκετά υψηλή (55%).

Στον κλάδο των ιδιωτικών ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών ταμείων παρά το γεγονός ότι η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση του κλάδου φτάνει στο 53%, το ποσοστό κάλυψης των ανώτατων θέσεων είναι μόλις 57%. Αντίστοιχες περιπτώσεις κλάδων, με σχετικά υψηλή συμμετοχή των γυναικών στη συνολική τους απασχόληση αλλά με μικρή κάλυψη από τις

γυναίκες των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν, είναι: (στην παρένθεση αναγράφεται το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στη συνολική απασχόληση του κλάδου)

- Ξενοδοχεία, εστιατόρια (47%)
- Κατεργασία δέρματος και είδη από δέρμα (48%)
- Κλωστοϋφαντουργικές ύλες (50%)
- Διακίνηση-αποθήκευση, ταξιδιωτικά πρακτορεία (37%)
- Χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί (42%)
- Μεταλλικά προϊόντα (21%)
- Έπιπλα και λοιπές βιομηχανίες (22%)
- Βιομηχανία τροφίμων και ποτών (32%)
- Χημικές ουσίες και προϊόντα (34%)
- Ταχυδρομεία και τηλεπικοινωνίες (23%)

Στην περίπτωση της έντονης εκδήλωσης του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» εντοπίζονται και τέσσερις κλάδοι στους οποίους η παρουσία του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα είναι σημαντική. Πρόκειται για τους κλάδους των χρηματοπιστωτικών οργανισμών (κεντρική τράπεζα, εμπορικές τράπεζες, πιστωτικά ιδρύματα κ.λ.π.), της συλλογής, καθαρισμού και διανομής ύδατος, της παροχής ηλεκτρικής ενέργειας και φυσικού αερίου και των ταχυδρομείων και τηλεπικοινωνιών.

Σύμφωνα με τις παραπάνω περιπτώσεις προκύπτει ότι ακόμα και στους κλάδους που ο αριθμός των γυναικών είναι μεγαλύτερος από τον αριθμό των ανδρών, το εύρος της «γυάλινης οροφής» είναι σημαντικό και οι άνδρες απασχολούμενοι στον κλάδο μπορούν να ανελιχθούν επαγγελματικά με καλύτερες προοπτικές από αυτές των γυναικών συναδέλφων τους.

9.2 Επιχειρηματικότητα, ηγεσία και management

Μία από τις πλέον εξέχουσες μορφές της επιχειρηματικής σκέψης διεθνώς, η κ. Rosabeth Moss Kanter υποστηρίζει ότι «αυτό που κάνουν οι καλοί αρχηγοί είναι να δημιουργούν συστήματα με τα οποία οι άνθρωποι καθημερινά αναλύουν την απόδοσή τους και προσπαθούν να βελτιωθούν».

Η κ. Rosabeth Moss Kanter είναι μια διεθνώς γνωστή ηγέτης επιχειρήσεων και ειδική σε θέματα στρατηγικής, στην πρωτοπορία και την ηγεσία για αλλαγή. Κατέχει την έδρα Ernest L. Arbuckle Professor of Business Administration στο Harvard Business School και συμβουλεύει μεγάλους οργανισμούς και κυβερνήσεις. Πρώην εκδότης του “The Harvard Business Review” θεωρείται από τις πλέον σημαντικές μορφές στην επιχειρηματική σκέψη παγκοσμίως.

Η ίδια υποστηρίζει ότι: (α) οι συνεχόμενες επιτυχίες και αποτυχίες αποτελούν κομμάτια της ίδιας αλυσίδας και πως οι αρχηγοί μπορούν να οδηγήσουν μια επιχείρηση με πτωτική πορεία σε έναν νέο κύκλο επιτυχιών, (β) η αυτοπεποίθηση διαδραματίζει σπουδαίο ρόλο στην αποτελεσματική διοίκηση καθώς χτίζεται από θετικές προσδοκίες για εποικοδομητικά αποτελέσματα, η ίδια αποκαλεί «θεμέλια της αυτοπεποίθησης» την υπευθυνότητα, τη συνεργασία και την πρωτοβουλία, (γ) η επιτυχία δε συμβαίνει ούτε ως διά μαγείας ούτε τυχαία, είναι επακόλουθο διαρκούς, σκληρής δουλειάς με στόχο την τελειοποίηση κάθε λεπτομέρειας, (δ) αυτό που κάνουν οι καλοί αρχηγοί είναι να δημιουργούν συστήματα με τα οποία οι άνθρωποι καθημερινά αναλύουν την απόδοσή τους και προσπαθούν να βελτιωθούν με στόχο τη διατήρηση ενός υψηλού επιπέδου, (ε) η επιτυχία δημιουργεί ελκυστικές αγορές, ενθαρρύνει τη μίμηση και οδηγεί σε σκληρό ανταγωνισμό, είναι ένας φαύλος κύκλος, με τη νίκη να γίνεται όλο και πιο δύσκολη όσο αυξάνονται οι επιτυχίες, εξέλιξη που είναι κοινή σε πολλές επιχειρήσεις, (στ) η νίκη είναι μία μορφή δουλειάς.

Ως management ορίζεται «η διαδικασία του προγραμματισμού της οργάνωσης, της διεύθυνσης και του ελέγχου που ασκείται σε μία επιχείρηση ή σε έναν οργανισμό, προκειμένου να επιτευχθούν αποτελεσματικά οι στόχοι του». Ενώ, «ηγέτης είναι το άτομο το οποίο ηγείται μιας ομάδας, ενός τμήματος μιας διεύθυνσης ή ενός διοικητικού συμβουλίου, κατά τέτοιο τρόπο που κάνει τους ανθρώπους να τον ακολουθούν εθελοντικά και πρόθυμα». Με άλλα λόγια, ηγέτης είναι εκείνος που «κάνει τα σωστά πράγματα», ενώ manager είναι αυτός που «κάνει τα πράγματα σωστά».

Παρατηρούμε λοιπόν ότι ενώ οι δύο αυτοί ορισμοί διαφέρουν, διατηρούν την αυτοτέλειά τους, χωρίς να αποκλείεται όμως τα περιεχόμενά τους να συνυπάρχουν στο ίδιο πρόσωπο. Έτσι, για παράδειγμα, ένα διοικητικό στέλεχος ανεξαρτήτως φύλου, του σε ποια ιεραρχική βαθμίδα ανήκει, είναι δυνατό να συμπεριφέρεται ηγετικά, δηλαδή να εμπνέει προβάλλοντας το όραμά του και κερδίζοντας την εμπιστοσύνη μιας ομάδας ατόμων. Με άλλα λόγια, ο/η manager δεν αποκλείεται ασκώντας τη διοίκησή του μέσα στα τυπικά πλαίσια να χρησιμοποιήσει ηγετικές πρακτικές, αν διαθέτει τα σχετικά προσόντα και τις ικανότητες.

Και αντίστροφα, ένας ηγέτης που διαθέτει και διοικητικά προσόντα και που λειτουργεί με βάση τις προβλεπόμενες από τη διοικητική επιστήμη ενέργειες, σύμφωνα με τη διοικητική επιστήμη και δεοντολογία, είναι ένας επιτυχημένος ηγέτης.

Στην περίπτωση εκείνη κατά την οποία και οι δύο αυτές ιδιότητες συνυπάρχουν στο πρόσωπο του επιχειρηματία, γεγονός που μπορεί να θεωρείται και απαραίτητο, τότε αυτός είναι δυνατόν να αναπτύξει με τον καλύτερο τρόπο τα επιχειρηματικά του σχέδια μειώνοντας την πιθανότητα αποτυχίας του.

Η ικανότητα στην οργάνωση και διοίκηση της επιχείρησης είναι κάτι που πρέπει να διαθέτει ή να προσπαθήσει να αποκτήσει ο φιλόδοξος επιχειρηματίας. Αυτή η ικανότητα φαίνεται με τις εξής βασικές αποφάσεις που πρέπει να λάβει:

- Να καθορίσει τους στόχους του και ως αρχηγός και της επιχείρησης να προσανατολίσει τη δραστηριότητά του και των υπαλλήλων του στην επιτυχία τους.
- Να επιλέξει το πλέον ειδικευμένο και ικανό άτομο για την εκτέλεση μιας συγκεκριμένης εργασίας.
- Να τοποθετήσει υπαλλήλους ως υπεύθυνους τομέων της επιχείρησης ώστε να του υπολείπεται χρόνος για να ασχοληθεί με τους τρόπους με τους οποίους θα ευδοκιμήσει και θα αναπτυχθεί η επιχείρησή του.

Από τις βασικές δύο ιδιότητες του manager και του ηγέτη, η πιο σημαντική που πρέπει να διαθέτει ο επιχειρηματίας είναι η δεύτερη, που δίνει την ικανότητα να εμπνεύσει τους συνεργάτες του για κάθε νεωτεριστική του επιχειρηματική ιδέα.

Συνεπώς, είναι δυνατό ο manager και ο ηγέτης να συνυπάρχουν στο πρόσωπο του επιχειρηματία, ο οποίος, όταν συγκεντρώνει όλες τις ηγετικές και διοικητικές αρετές, επιτυγχάνει τη βελτίωση της επιχειρηματικότητάς του. Το management μπορεί να έχει έναν τυπικό χαρακτήρα που τηρουμένων των αρχών της διοικητικής επιστήμης περιορίζεται μέσα σε συγκεκριμένους κανόνες, όπως αυτοί προβλέπονται και από τον κανονισμό λειτουργίας της επιχείρησης. Από το άλλο μέρος, η ηγεσία είναι έξω από κάθε τυπική πρόβλεψη και είναι θέμα ενός «χαρισματικού» ατόμου το οποίο εμπνέει, πείθει, επιβάλλεται με την προσωπικότητά του προκειμένου να ενεργοποιήσει τους υφισταμένους του για την επίτευξη των σκοπών μιας κοινωνικής οργάνωσης, όπως είναι η επιχείρηση.

Η επιχειρηματικότητα, το management και η ηγεσία είναι τρεις διαφορετικές έννοιες οι οποίες μπορούν να συνυπάρχουν ανά δύο ή και όλες μαζί σε ένα άτομο χωρίς να αναπτύσσεται η μια σε βάρος της άλλης. Λειτουργώντας όμως συμπληρωματικά είναι σχεδόν βέβαιο ότι θα συμβάλουν στην επιτυχία του σκοπού της επιχείρησης.

Η κ. Rosabeth Moss Kanter είναι μία από τις πρώτες ερευνήτριες που μελέτησαν δομικές πλευρές της συμπεριφοράς γυναικών και ανδρών και τις αιτίες για την τοποθέτησή τους σε συγκεκριμένες θέσεις στην επιχείρηση με το κλασικό σήμερα βιβλίο της «Men and Women of the Corporation» (1977). Η θέση της Κάντερ ήταν ότι η εργασία «κάνει» τον άνθρωπο. Η Κάντερ διαπίστωσε ότι υπήρχε ένα εμφανές πρότυπο συμπεριφοράς των ανθρώπων στις διάφορες περιστάσεις της καθημερινής ζωής μέσα στην επιχείρηση. Η Κάντερ ενδιαφέρθηκε, κυρίως, για τη θέση των γυναικών στις επιχειρήσεις. Η κατάσταση των γυναικών στον κόσμο της εργασίας χαρακτηρίζεται γενικά από μικρή κινητικότητα και λίγες δυνατότητες εξέλιξης. Για το λόγο αυτό, η Κάντερ είχε την άποψη ότι είναι παράλογο να εξηγηθεί η θέση των γυναικών με ατομικές συγκρούσεις ρόλων ή με το σκεπτικό ότι οι γυναίκες ως άτομα περιορίζουν τις φιλοδοξίες τους για εξέλιξη. Επίσης, άσκησε κριτική στα μοντέλα ερμηνείας που ήταν προσανατολισμένα στο άτομο. Επέκρινε, μεταξύ των άλλων, και τη χρησιμοποίηση παρατηρήσιμων, γενικών διαφορών μεταξύ των φύλων ως μεταβλητών για την ερμηνεία της συμπεριφοράς γυναικών και ανδρών, χωρίς να ελέγχονται οι επιδράσεις των διαφορετικών θέσεων των φύλων στην οργανωτική δομή. Η Κάντερ παρουσίασε ένα εναλλακτικό δομικό μοντέλο, στο οποίο πρόβαλε τρεις δομικές μεταβλητές για τη μελέτη της κατάστασης γυναικών και ανδρών στις επιχειρήσεις. Οι μεταβλητές αυτές είναι οι ακόλουθες:

- Δομή των ευκαιριών, δηλαδή η δυνατότητα μετακίνησης και εξέλιξης στο εσωτερικό της επιχείρησης.
- Δομή της εξουσίας, δηλαδή η δυνατότητα αποτελεσματικής δραστηριοποίησης στο πλαίσιο της επιχείρησης.
- Η σύνθεση των ομάδων, η μειοψηφία και η πλειοψηφία, δηλαδή η σχέση των ποσοστών ανδρών και γυναικών στις ομάδες εργασίας και στα τμήματα.

Ειδικότερα, η δομή των ευκαιριών αναφέρεται στις ευκαιρίες που προσφέρει η επιχείρηση στους/στις υπαλλήλους για πρόοδο και εξέλιξη. Οι ευκαιρίες αυτές καθορίζονται από τη δυνατότητα προαγωγής σε διάφορες θέσεις, τον αριθμό των ιεραρχικών βαθμιδών που συνεπάγεται μια ορισμένη θέση, τον αριθμό των διαφορετικών δυνατοτήτων για εξέλιξη που ανοίγονται μέσω μιας συγκεκριμένης θέσης, τη δυνατότητα προκλήσεων, εξέλιξης και ανάπτυξης των ικανοτήτων του/της, καθώς και τη δυνατότητα για διάφορες παροχές και αμοιβές. Στην ιεραρχική δομή που χαρακτήριζε την επιχείρηση, την οποία μελέτησε η Κάντερ, οι περισσότεροι θεωρούσαν ως «επιτυχία» την κάθετη μετακίνηση προς την κορυφή της ιεραρχίας.

Η Κάντερ διαπίστωσε ότι οι δομές ευκαιριών αφενός δημιουργούν δυνατότητες αυτοπραγμάτωσης των εργαζομένων και αφετέρου μπορούν να εξηγήσουν παρατηρήσιμες διαφορές μεταξύ των φύλων στο πλαίσιο της επιχείρησης. Τα άτομα που δυνητικά έχουν πολλές ευκαιρίες εξέλιξης, κυρίως άνδρες, έχουν την τάση να ενεργούν κατά τρόπο που δημιουργεί ακόμα περισσότερες ευκαιρίες, γεγονός που με τη σειρά του ενθαρρύνει τέτοιου είδους συμπεριφορές. Αντιθέτως, τα άτομα με λιγότερες ευκαιρίες, γυναίκες κατά κύριο λόγο, αναπτύσσουν αντίθετες συμπεριφορές, οι οποίες δημιουργούν μειονεκτήματα και περιορίζουν τις ευκαιρίες. Οι διαφορετικές δομές ευκαιριών ανάμεσα στα φύλα εξηγούν τις διαφορετικές τους συμπεριφορές στην επιχείρηση. Το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν μικρότερες δυνατότητες από τους άνδρες στο πλαίσιο της, σύμφωνα με την Κάντερ, οφείλεται σε διαφορές ως προς την κατανομή εξουσίας μεταξύ των φύλων.

Η Κάντερ ορίζει την εξουσία ως τις ευκαιρίες του ατόμου να κινητοποιεί πόρους με στόχο να δρα αποτελεσματικά μέσα στην επιχείρηση. Οι καθοριστικοί παράγοντες για να μπορεί ένα άτομο να ενεργεί αποτελεσματικά προσδιορίζονται από την τυπική εργασιακή κατάσταση στην ιεραρχία και από τις συμμαχίες με συναδέλφους, προϊσταμένους και υφισταμένους. Άλλοι παράγοντες που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο είναι το κατά πόσον η εργασία είναι τυποποιημένη ή ελεύθερη, πόσο ορατή και σχετική είναι η δραστηριότητά του, το αν έχει την προσοχή των εργαζομένων σε υψηλότερα

επίπεδα στην επιχειρησιακή ιεραρχία και την υποστήριξη των συναδέλφων του.

Άτομα με περιορισμένη εξουσία στην επιχείρηση έχουν την τάση να συμπεριφέρονται περισσότερο αυταρχικά. Προσπαθούν να διατηρήσουν τον έλεγχο και να περιορίζουν τις δυνατότητες των υφισταμένων συνεργατών/συνεργατριών να εξελίσσονται και να γίνονται ανεξάρτητα, προσπαθούν να τους/τις εμποδίσουν, ώστε με τον τρόπο αυτό να μειώσουν τον κίνδυνο δικής τους αντικατάστασης. Διαθέτουν ισχυρή τάση να χρησιμοποιούν τον εξαναγκασμό ως εξουσιαστικό μέσο αντί για την πειθώ. Είναι συχνά σε μεγαλύτερο βαθμό ανασφαλή και γίνονται για το λόγο αυτό περισσότερο επικριτικά. Επίσης, ελέγχουν και επιθεωρούν την εργασία των υφισταμένων τους. Ενδιαφέρονται για τον έλεγχο του πεδίου επιρροής τους, ακόμα και όταν δεν είναι κατάλληλα για το συγκεκριμένο έργο.

Από την άλλη πλευρά, άτομα με μεγάλη επιρροή τείνουν να είναι πιο συνεργάσιμα, καθώς δεν επιδιώκουν τον πλήρη έλεγχο. Εκχωρούν αρμοδιότητες σε μεγαλύτερο βαθμό και αφήνουν αρκετή ανεξαρτησία σε υφισταμένους και συνεργάτες τους. Αναγνωρίζουν τους ικανούς συνεργάτες τους και τους βοηθούν να εξελιχθούν. Συχνά χαίρουν της εκτίμησης των συνεργατών και υφισταμένων τους, μιλούν συχνά και διαθέτουν επικοινωνιακές δεξιότητες. Η Κάντερ θεωρεί ότι για την ανισότητα των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις επιχειρήσεις ευθύνεται ο διαφορετικός βαθμός επιρροής τους και όχι οι έμφυλες διαφορές. Η απουσία γυναικών από υψηλές θέσεις μπορεί να εξηγήσει το γιατί οι άνδρες προτιμώνται συχνά στις θέσεις προϊσταμένων και το γιατί οι γυναίκες που κατέχουν υψηλές ιεραρχικά θέσεις θεωρούνται αυταρχικές.

Η τρίτη μεταβλητή αναφέρεται στη σημασία της σύνθεσης των ομάδων. Το να ανήκει κάποιος/κάποια σε μία μειοψηφία ή πλειοψηφία έχει συνέπειες στην απόδοσή του/της. Με δεδομένη την έμφυλη περιθωριοποίηση/διαίρεση σε μία επιχείρηση, οι γυναίκες που έχουν εισβάλλει σε περιοχές, όπου κυριαρχούν οι άνδρες, αποτελούν μειοψηφία. Το γεγονός συνεπάγεται τρία δομικά αποτελέσματα. Το πρώτο είναι η παρουσία. Αυτό σημαίνει ότι τα άτομα που

αποτελούν μειοψηφία, π.χ. οι γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις, γίνονται περισσότερο ορατά, κυρίως από τους άνδρες της πλειοψηφίας. Το γεγονός αυτό δεν το αντιλαμβάνονται όλοι/όλες ως αποκλειστικά θετικό. Πολλοί/πολλές θεωρούν ότι εξαιτίας του καταπιέζεται και περιορίζεται η ικανότητά τους για δράση. Το δεύτερο αποτέλεσμα, η αντίθεση, σημαίνει ότι η παρουσία μίας μειοψηφίας, δηλαδή των γυναικών, κάνει την πλειοψηφία, τους άνδρες, να συνειδητοποιήσουν τα κοινά τους χαρακτηριστικά καθώς επίσης και το ότι αυτά απειλούνται. Το αποτέλεσμα είναι οι διαφορές μεταξύ πλειοψηφίας και μειοψηφίας να μεγιστοποιούνται. Το τρίτο αποτέλεσμα είναι η αποδοχή. Αποδοχή, σημαίνει ότι λόγω του μικρού αριθμού όσων ανήκουν σε μία μειοψηφία, είναι πιο εύκολο να αφομοιωθούν και να ενσωματωθούν γενικευμένες εντυπώσεις σχετικά με το σύνολο της μειοψηφίας αυτής. Το ίδιο πράγμα είναι δύσκολο σε ό,τι αφορά πλειοψηφία, επειδή η τελευταία αποτελείται από πολύ περισσότερα άτομα με ευκρινείς διαφορές μεταξύ τους. Για το λόγο αυτό οι μειοψηφίες, δηλαδή οι γυναίκες, συχνά κρίνονται με βάση στερεότυπα και γενικεύσεις που βασίζονται στο φύλο τους.

9.3 Γυναικεία εκπροσώπηση σε διοικητικά συμβούλια και διευθυντικές θέσεις

“It is good to swim in the waters of tradition but to sink in them is suicide.”
«Είναι καλό να ακολουθείς την παράδοση, όμως όταν βυθίζεσαι σε αυτή έρχεται η αυτοκαταστροφή».

Mahatma Gandhi

Η συμμετοχή των γυναικών σε διοικητικά συμβούλια μεγάλων εταιρειών είναι ένα ζήτημα που απασχολεί ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια. Στην πλειονότητα των χωρών, ενώ αναγνωρίζεται η σημασία της αύξησης της συμμετοχής των γυναικών, δεν λαμβάνονται ουσιαστικά μέτρα πολιτικής. Το ζήτημα της αναλογικής εκπροσώπησης δεν είναι μόνο ένα θέμα ηθικής τάξης και δικαιοσύνης, τα όργανα της διακυβέρνησης των μεγάλων εταιρειών πρέπει να αντανακλούν μια ρεαλιστική εικόνα της κοινωνίας στην οποία απευθύνονται.

«Στο πλαίσιο μίας πρόσφατης έρευνας σε επίπεδο Ε.Ε. των 15 σχετικά με την εκπροσώπηση γυναικών σε κέντρα λήψης αποφάσεων δημοσιεύτηκαν ορισμένα ενδιαφέροντα ευρήματα αναφορικά με τη γυναικεία εκπροσώπηση σε διοικητικά συμβούλια μεγάλων εταιρειών. Η σύνθεση των πληροφοριών αυτών παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα. Η ερευνητική ομάδα είχε στείλει ένα ερωτηματολόγιο σε κάθε κράτος-μέλος, ζητώντας πληροφορίες σχετικά με τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων των 50 μεγαλύτερων εταιρειών που είναι δημόσια εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών. Οκτώ χώρες παρείχαν τέτοιου είδους πληροφορίες. Η Ιρλανδία έδωσε πληροφορίες μόνο για δέκα εταιρείες. Το υψηλότερο επίπεδο γυναικείας παρουσίας στα διοικητικά συμβούλια συναντάται στη Φιλανδία (11%) και τη Σουηδία (10%). Ακολουθεί μία ομάδα χωρών με ποσοστό γυναικείας συμμετοχής μεταξύ του 6% και του 9% (Ηνωμένο Βασίλειο, Λουξεμβούργο, Ιρλανδία, και Ελλάδα). Τα χαμηλότερα ποσοστά εκπροσώπησης απαντώνται στη Γερμανία και την Ιταλία, όπου μόνο το 1% των μελών διοικητικών συμβουλίων είναι γυναίκες. Η εξαιρετικά χαμηλή γυναικεία εκπροσώπηση σε θέσεις λήψης αποφάσεων στις μεγάλες εταιρείες απεικονίζεται επίσης και από την έλλειψη γυναικών στη

θέση γενικών διευθυντών (Chief Executive Officers), (Κράτσα, 2003). Στις 50 μεγάλες εταιρείες κάθε χώρας (με εξαίρεση την Ιρλανδία που έδωσε στοιχεία μόνο για δέκα εταιρείες), το σύνολο των γυναικών σε θέση γενικής διευθύντριας κυμαίνεται μεταξύ 0 στη Γερμανία και την Ιρλανδία και 3 στο Λουξεμβούργο. Στην Ελλάδα μόνο στο 7% του συνολικού αριθμού των εταιρειών που είναι δημόσια εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών υπάρχει γυναίκα γενική διευθύντρια», (Στρατηγάκη Μαρία, 2005).

ΠΙΝΑΚΑΣ 19

Γυναικεία εκπροσώπηση στα Δ.Σ. των 50 μεγαλύτερων εταιρειών που είναι δημόσια εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών, κατά χώρα

Χώρα	Γυναίκες	Άνδρες	Σύνολο μελών Δ.Σ.	Από αυτά γυναίκες	% γυναικών στα Δ.Σ.
Αυστρία	1	49	166	7	4%
Φιλανδία	1	49	408	43	11%
Γερμανία	0	50	323	3	1%
Ελλάδα	1	49	516	32	6%
Ιρλανδία*	0	10	111	8	7%
Ιταλία**	1	49	449	5	1%
Λουξεμβούργο	3	47	440	37	8%
Σουηδία	2	48	434	42	10%
Ην. Βασίλειο	1	49	636	57	9%

* 10 εταιρείες

** Η Ιταλία δίνει στοιχεία για 50 εταιρείες, αλλά δεν παρέχει ονομαστική κατάσταση

ΠΗΓΗ: Kyriazis, N. (2003), "Women in Macroeconomic Centers of Decision Making in the E.U.", Research Report, «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Στρατηγάκη Μαρία (επιμέλεια), Gutenberg, 2005, σσ.103.

Βάσει των ανωτέρω παρατηρείται ότι δεν παρέχονται οι ίδιες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών για την επίτευξη πιο απαιτητικών εργασιών που θα προωθούσαν τις γυναίκες στην εξέλιξη της επαγγελματική τους πορείας. Παρόλα αυτά υπάρχουν στοιχεία που δείχνουν ότι από τη στιγμή που οι γυναίκες θα ανέλθουν στα ανώτερα επίπεδα διοίκησης, η στάση των υπολοίπων απέναντί τους δεν διαφέρει από τη στάση απέναντι στους άνδρες.

«Οι πραγματογνώμονες πιστεύουν ότι οι γυναίκες στην οικονομία έχουν μεγαλύτερη αντοχή από τους άντρες, είναι σκληρές, θαρραλέες και έχουν ιδέες. Πιστεύουν ότι έχουν ένα καλύτερο πνεύμα συνεργασίας και πολύ συχνά μία καλύτερη ειδίκευση. Παρόλα αυτά, στην πράξη φανερώνεται η ανάγκη συμπλήρωσης: Όσο πιο υψηλό είναι το διευθυντικό επίπεδο, τόσο πιο μικρή είναι η συμμετοχή γυναικών. Εν μέρει κυριαρχούν ακόμα κοινωνικές προκαταλήψεις», (Ντίτερ Ντέλκεν, 1990).

Βιβλιογραφία 9^{ου} κεφαλαίου

- Εφημερίδα «Τα Νέα», Ένθετο «Ανοιχτό MBA», 28/2/2005, σσ.12.
- Καραγιάννης Δ.Αναστάσιος, Κορρές Μ. Γεώργιος, Ζαρίφης Α.Αντώνιος, «Επιχειρηματικότητα και Ανάπτυξη», Ο.Ε.Δ.Β., 2001.,σσ.41.
- Κράτσα, Ρ. (2003), «Έτσι θα ενισχυθεί η θέση μας στην Κοινωνία», Ημερησία, 16/11/2003.
- Kyriazis, N. (2003), «Women in Macroeconomic Centers of Decision Making in the E.U.», Research Report.
- Ντερμανάκης Νίκος, «Το εύρος της “γυάλινης οροφής” σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα», Κ.Ε.Θ.Ι., Στατιστικό Δελτίο 1^ο, 2004, σσ.12-17.
- Ντίτερ Ντέλκεν, «Κάθε τρίτη επιχείρηση ιδρύεται από γυναίκα», Διεθνής Επιθεώρηση, 1990, σσ.92.
- Στρατηγάκη Μαρία, «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Gutenberg, 2005, σσ.101-104.
- Coughlin Halladay Jeanne with Thomas R. Andrew, “The Rise of Women Entrepreneurs, People, Processes and Global Trends”, Quorum Books, 2002, pp.21.
- Veale Camilla, Gold Jeff, “Smashing into the Glass Ceiling for Women Managers”, Journal of Management Development, Vol.17, No.1, 1998, pp.17-26.
- Meyerson E.Debra, Fletcher K.Joyce, “A Modest Manifesto for Shattering in the Glass Ceiling”, Harvard Business Review on Women in Business, 2000, pp.69-94.
- Mattis C.Mary, “Women Entrepreneurs: Out From Under The Glass Ceiling”, Women in Management Review, Vol.19, No.3, 2004, pp.154-163.
- Wahl Anna, Hook Pia, Holgersson Charlotte, Linghag Sophie, «Εν τάξει, Θεωρίες για την Οργάνωση και το Φύλο», Κ.Ε.Θ.Ι., 2005, σσ. 61-63.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η συγκεκριμένη διπλωματική εργασία είχε ως σκοπό να μελετήσει το θέμα της απασχόλησης των γυναικών και ειδικότερα στο χώρο των επιχειρήσεων.

Είναι γεγονός ότι ιστορικά ο ρόλος των γυναικών έχει περιστραφεί γύρω από το σπίτι και τη φροντίδα των παιδιών. Ταυτόχρονα, σήμερα οι γυναίκες καταλαμβάνουν σημαντικό μέρος των θέσεων στην επίσημη αγορά εργασίας διαμορφώνοντας κατά αυτόν τον τρόπο τα σημερινά δεδομένα του κοινωνικοοικονομικού συνόλου.

Η απόκτηση του γυναικείου δικαιώματος στην εργασία πρόσφερε στη γυναίκα τη δυνατότητα να έχει πρόσβαση σε όλα τα επαγγέλματα, να επιλέγει ελεύθερα τον τομέα απασχόλησής της και να της παρέχεται από την πολιτεία, παράλληλα, η δυνατότητα διατήρησης των εργασιακών της δικαιωμάτων στην περίπτωση εκείνη κατά την οποία γίνεται μητέρα.

Στην Ελλάδα το θεσμικό πλαίσιο του συστήματος των εργασιακών σχέσεων είναι ιδιαίτερα διογκωμένο και οριοθετείται από την εργατική νομοθεσία και την κρατική πολιτική. Κάτω από την επίδραση των διεθνών εξελίξεων και των εσωτερικών πολιτικών ανακατατάξεων έχουν θεσπιστεί κατά καιρούς διάφορες διατάξεις που έχουν προστατευτικό χαρακτήρα και αφορούν το θέμα της γυναικείας εργασίας.

Από την άλλη πλευρά οι εργαζόμενες γυναίκες αντιμετωπίζουν πολλά και ποικίλα προβλήματα. Αυτά είναι δυνατό να οφείλονται στην επαγγελματική διαφοροποίηση από τους άνδρες εργαζόμενους λόγω ανισοτήτων στο χώρο εργασίας. Σαφώς δεν είναι εύκολο να συγκριθούν μεταξύ τους οι εργασιακές εμπειρίες γυναικών που ανήκουν σε διαφορετικές κοινωνικές τάξεις ή φυλές που έχουν διαφορετική ηλικία και που σε γενικότερα πλαίσια παρουσιάζουν διαφορές οποιασδήποτε μορφής.

Βασιζόμενοι σε όλα όσα τα στοιχεία που προαναφέρθηκαν σχετικά με το θέμα της γυναικείας απασχόλησης στη χώρα μας καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η ελληνική αγορά εργασίας παρουσιάζει υψηλό βαθμό επαγγελματικού διαχωρισμού κατά φύλο. «Η διαφορά ανάμεσα στους πιο ανόμοιους “χαρακτήρες”, ανάμεσα σε ένα φιλόσοφο και σε έναν κοινό αχθοφόρο, για παράδειγμα φαίνεται να προέρχεται όχι τόσο από τη φύση όσο από τη συνήθεια, το έθιμο και την παιδεία» [Adam Smith, “The Wealth of the Nations”, «Ο Πλούτος των Εθνών», (Νίνα-Παζαρζή Ελένη, 2005)]. Η συγκεκριμένη ρήση φανερώνει παραδειγματικά ότι η αποδοχή και η εκμάθηση ρόλων αφορά το σύνολο της κοινωνίας. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός των γυναικών αποτελεί μία χαρακτηριστική περίπτωση του πώς η κοινωνία αντιμετωπίζει το θέμα της διάκρισης των δύο φύλων.

Οι γυναίκες είναι συγκεντρωμένες σε ένα μικρό αριθμό επαγγελμάτων και, επίσης, εκπροσωπούνται ανεπαρκώς στα ανώτερα κλιμάκια της επαγγελματικής ιεραρχίας. Παρά τον αυξανόμενο αριθμό των γυναικών που σπουδάζουν σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, ορισμένα αντικείμενα σπουδών εξακολουθούν να παρουσιάζουν υψηλό βαθμό διαχωρισμού κατά φύλο. Αυτό επηρεάζει αναπόφευκτα το είδος της θέσης εργασίας που καταλαμβάνουν οι γυναίκες όταν ξεκινούν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

Πιο συγκεκριμένα, η γυναικεία απασχόληση υπολείπεται σημαντικά της ανδρικής, η γυναικεία ανεργία είναι σαφώς υψηλότερη, οι γυναίκες απειλούνται πολύ περισσότερο από το φαινόμενο της μακροχρόνιας ανεργίας, ενώ προτιμώνται στις θέσεις ευέλικτης απασχόλησης, όπως είναι η μερική και η προσωρινή απασχόληση.

Σε γενικά πλαίσια όσον αφορά το θέμα της επιχειρηματικής δράσης είναι γνωστό ότι η ελληνική κοινωνία έχει μακρά επιχειρηματική παράδοση, όχι μόνο από τους αρχαίους αλλά και από τους νεότερους χρόνους. Η ελληνική κοινωνία δεν αντιμετωπίζει με εχθρότητα τις επιχειρηματικές πρωτοβουλίες.

Παρατηρείται ότι δεν έχει αλλάξει σε γενικές γραμμές η στάση της ελληνικής κοινωνίας έναντι της επιχειρηματικής καριέρας. Από αυτό μπορούμε να συμπεράνουμε ότι ο οικονομικός και κοινωνικός ρόλος των Ελλήνων επιχειρηματιών χρειάζεται να προβληθεί από τις επαγγελματικές τους ενώσεις, το κοινωνικό περιβάλλον, αλλά και μέσω της προσωπικής τους συμπεριφοράς, για να μεταβληθεί προς το ευνοϊκότερο η στάση της κοινωνίας και να παροτρυνθούν περισσότερο οι νέοι και οι νέες να αναπτύξουν επιχειρηματική δράση. Ένας τρόπος που χρησιμοποιήθηκε και σε άλλες χώρες είναι η προώθηση και ενθάρρυνση του επιχειρηματικού πνεύματος με την ανάπτυξη σχετικών προγραμμάτων πανεπιστημιακής εκπαίδευσης και έρευνας. Η πανεπιστημιακή διδασκαλία μαθημάτων σχετικών με την επιχειρηματικότητα εκτιμάται ότι μπορεί να βοηθήσει σημαντικά την προβολή του οικονομικού και κοινωνικού ρόλου του επιχειρηματία μέσω επιστημονικών ερευνών και δημοσιεύσεων, που θα συμβάλλουν στη μεταβολή της κοινωνικής αντιμετώπισης της επιχειρηματικότητας.

Παράλληλα, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν πολλά προβλήματα και εμπόδια στην καριέρα τους ως επιχειρηματίες. Η προσπάθεια μίας γυναίκας επιχειρηματία να επιτύχει επαγγελματική αναγνώριση είναι μία υπόθεση δίχως τέλος. Οι οικογενειακές υποχρεώσεις, με σημαντικότερη την ανατροφή των παιδιών, αποτελούν συχνά πηγή διαμάχης και συνειδησιακής σύγκρουσης ανάμεσα στους συζύγους. Ο διαχωρισμός της αγοράς εργασίας αντανάκλα τον άνισο καταμερισμό εργασίας μεταξύ των φύλων μέσα στην οικογένεια, στην οποία η φροντίδα των παιδιών και το νοικοκυριό παραμένουν στην αποκλειστική ευθύνη των γυναικών συζύγων, ακόμη και σε οικογένειες όπου εργάζονται και οι δύο σύζυγοι. Η διαχείριση του χρόνου είναι δύσκολη, λόγω των πολλών ωρών που υπαγορεύουν οι αντικειμενικές απαιτήσεις της επιχειρηματικής εργασίας και λόγω της έλλειψης εγκαταστάσεων υποδομής κοινωνικής πρόνοιας.

Στην Ελλάδα η ηλικία των γυναικών και το επίπεδο εκπαίδευσης είναι οι πιο καθοριστικοί παράγοντες που επηρεάζουν την απόφαση των γυναικών να γίνουν επιχειρηματίες. Κατά μέσο όρο, οι γυναίκες στην Ελλάδα ξεκινούν αργά την επιχειρηματική δραστηριότητα (οι περισσότερες ανήκουν στην

ηλικιακή κατηγορία των 36-45 ετών), είναι σχετικά μορφωμένες, έχοντας τουλάχιστον φοιτήσει στο λύκειο. Είναι ικανότερες από τους άνδρες συναδέλφους τους στους τομείς του μάρκετινγκ, των δημοσίων σχέσεων, της επικοινωνίας, στον επιχειρηματικό προγραμματισμό και τη λογιστική παρακολούθηση, ενώ οι άνδρες έχουν καλύτερες επιδόσεις στην ευελιξία, την προσαρμοστικότητα στις αλλαγές, την αξιολόγηση των αλλαγών στο επιχειρηματικό περιβάλλον και στην ποιότητα της πρόσβασης στην πληροφόρηση.

Η τυπική και ουσιαστική ισότητα των φύλων θα απαιτούσε οι γυναίκες να είναι σε θέση να ασκούν ισότιμα με τους άνδρες τα νόμιμα δικαιώματά τους. Για να είναι δυνατή αυτή η ισότητα στην πράξη πρέπει να υπάρχει ταυτόχρονα ισότητα και στο υπόλοιπο μισό της καθημερινής ζωής των ανθρώπων, δηλαδή στην οικογένεια και την προσωπική ζωή. Δυστυχώς, μια τέτοια ισότητα δεν φαίνεται να προωθείται αποτελεσματικά στη χώρα μας σήμερα.

«Εργασία δεν σημαίνει ένα, αλλά πολλά πράγματα. Συνιστά καίριο πεδίο της ανθρώπινης ύπαρξης, στο οποίο τα υποκείμενα επενδύουν με προσοχή, χρόνο και ενέργεια, θέλοντας να επιβιώσουν, αλλά και να εκφραστούν δημιουργικά, να ασκήσουν έλεγχο πάνω σε άλλα πρόσωπα, να μεταλλάξουν υλικά αγαθά σε κοινωνικές διακρίσεις, να κερδίσουν αυτοεκτίμηση, ευχαρίστηση και κοινωνική αναγνώριση. Βηματίζοντας στο νήμα της καθημερινής τους ζωής, τα άτομα συναντούν πολλαπλά εμπόδια και φραγμούς που είτε τα υπερπηδούν με ευκολία είτε με δυσκολία. Η γυναικεία φιγούρα μέσα στον αγώνα για επαγγελματική ανέλιξη, οικονομική ευμάρεια και προσωπική δημιουργία κινείται με μικρά αλλά ευέλικτα βήματα, δηλώνοντας δυναμικά την παρουσία της», (Σκεμπέρη Δήμητρα, 2005).

Βιβλιογραφία Επιλόγου

- Νίνα-Παζαρζή Ελένη, Σημειώσεις «Σχέσεις των Φύλων και Αγορά Εργασίας στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης», Ενότητα 4η, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, 2005,σσ. 2.
- Πετρονώτη Μ., «Σύγχρονες Ελληνίδες επιχειρηματίες: ανθρωπολογική ανάγνωση των στρατηγικών τους στη σφαίρα της εργασίας», Εθνολογία, Περιοδική έκδοση της Ελληνικής Εταιρείας Εθνολογίας, Τόμος 4/1995, ανάτυπο, Αθήνα, 1996.
- Σκεμπέρη Δήμητρα, «Ομάδες Εστιασμένης Συζήτησης», «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Στρατηγάκη Μαρία (επιμέλεια), Gutenberg, 2005,σσ.179,180.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

- Ανθοπούλου Θεοδοσία, «Πολιτισμικές Στάσεις και Στερεοτυπικές Αντιλήψεις για την Επιχειρηματικότητα των Γυναικών», «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Στρατηγάκη Μαρία (επιμέλεια), Gutenberg, 2005.
- Γαλατά Βίβιαν, «Το Επίπεδο Κατάρτισης, η Απασχόληση και η Επαγγελματική Εξέλιξη των Γυναικών», Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 1996.
- Γιδαράκου Ισαβέλλα, «Θεσμικό Πλαίσιο», «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Στρατηγάκη Μαρία (επιμέλεια), Gutenberg, 2005.
- Δημοπούλου Ελένη, «Θεσμικό Πλαίσιο», «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Στρατηγάκη Μαρία (επιμέλεια), Gutenberg, 2005.
- Ε.Δ.Ε.Μ., Ένωση Διπλωματούχων Ελληνίδων Μηχανικών, «Μελέτη πάνω στο επαγγελματικό και εργασιακό καθεστώς των διπλωματούχων μηχανικών», 2004.
- Εφημερίδα «Τα Νέα», Ένθετο «Ανοιχτό MBA», 28/2/2005.
- Ζαβέρδα Ουρανία, «Διερεύνηση των Τάσεων της Γυναικείας Απασχόλησης», Διπλωματική Εργασία του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών Αστικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Αθήνα, Μάιος 2000.
- Ζερβός Διονύσης, «Ευρώπη-Άτομο-Εξουσία-Γυναίκα: Κοινωνιολογική Προσέγγιση στην Κοινωνική Στάση των Γυναικών έναντι των Διαφόρων Μορφών Εξουσίας», Ελληνικά Γράμματα, 1996.
- Θανόπουλος Ν. Γιάννης, «Το Επιχειρείν στο Παγκόσμιο Χωριό μας», Interbooks, 2002.
- Ι.Ν.Ε. (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ). «Η ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση», Ετήσια Έκθεση 2005.
- Καζακόπουλος Λεωνίδας, «Ανισότητες των Φύλων στην Απασχόληση, την Εκπαίδευση και το Εισόδημα», «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Στρατηγάκη Μαρία (επιμέλεια), Gutenberg, 2005.
- Κάντας Αριστοτέλης, «Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία», Μέρος 1^ο (Κίνητρα, Επαγγελματική Ικανοποίηση, Ηγεσία), Ελληνικά Γράμματα, Στ' έκδοση, 1998.
- Καραγιάννης Δ.Αναστάσιος, Κορρές Μ. Γεώργιος, Ζαρίφης Α.Αντώνιος, «Επιχειρηματικότητα και Ανάπτυξη», Ο.Ε.Δ.Β., 2001.
- Κατσανέβας Θεόδωρος, «Οικονομική της Εργασίας και Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα, 1997.
- Κ.Ε.Θ.Ι. (Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας), Συμβολή του Κ.Ε.Θ.Ι. στην Ανάπτυξη του Μέτρου 5.1. «Θετικές Δράσεις για την Ισότητα των Ευκαιριών Ανδρών και Γυναικών στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και στις μεγάλες επιχειρήσεις» του επιχειρησιακού προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», Ομάδα Εργασίας: Αλιτζόγλου Ελένη, Κουτσιβίτου Αναστασία, Λιάπη Μαρία, Σερέτη Ναταλία, Στρατηγάκη Μαρία (συντονισμός), Αθήνα, Απρίλιος 2002.
- Κούζης Γιάννης, Ρόμπολης Σάββας (επιμέλεια) «Ζητήματα Κοινωνικού Διαλόγου: Ανταγωνιστικότητα-Απασχόληση-Εργασιακές Σχέσεις-Κοινωνική Ασφάλιση», Gutenberg, 2000.
- Κράτσα, Ρ. (2003), «Έτσι θα ενισχυθεί η θέση μας στην Κοινωνία», Ημερησία, 16/11/2003.
- Κρητικίδης Γεώργιος, «Η Απασχόληση και η Ανεργία το 2005», Ενημέρωση (μηνιαία έκδοση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ), τεύχος 123, Δεκέμβριος 2005.

- Κρητικίδης Γεώργιος, «*Νέα Γυναίκα και Απασχόληση*», Ενημέρωση (μηνιαία έκδοση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ), τεύχος 103, Φεβρουάριος 2004.
- Λαμπριανίδης, Λ., Σκορδίλη, Σ. & Καλογερέσης, Θ., «*Επιχειρηματικότητα στην ελληνική ύπαιθρο*», στο Λ. Λαμπριανίδης (επιμ.), «*Η επιχειρηματικότητα στην ευρωπαϊκή ύπαιθρο*», Θεσσαλονίκη, εκδ. Παρατηρητής, 2003.
- Μουρδούκουτας Π., Παπαδημητρίου Στράτος, Ιωαννίδης Α., «*Επιχειρηματικότητα: Θεσμοί και Πολιτικές*», Κλειδάριθμος, 2004.
- Μουσούρου Λουκία, «*Γυναίκα και Απασχόληση, Δέκα Ζητήματα*», Gutenberg, 1993.
- Μπουραντάς Κ. Δημήτριος, Παπαλεξανδρή Α. Νάνσυ, «*Εισαγωγή στη Διοίκηση Επιχειρήσεων*», Εκδόσεις Ευγενίου Μπένου, Αθήνα, 1998.
- Νίνα-Παζαρζή Ελένη, Σημειώσεις «*Η Γυναικεία Απασχόληση στην Ελλάδα*», Ενότητα 5^η, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, 2005.
- Νίνα-Παζαρζή Ελένη, Σημειώσεις «*Σχέσεις των Φύλων και Αγορά Εργασίας στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης*», Τιμητικός Τόμος για τον Καθηγητή Δ.Κοδοσάκη, Επιστημονική Επετηρίδα, 2001.
- Νίνα-Παζαρζή Ελένη, Σημειώσεις «*Ισότητα των Φύλων και Επιχειρήσεις*», Επιστημονική Επετηρίδα, Τιμητικός Τόμος για τον Καθηγητή Λάζαρη, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, 2003.
- Νίνα-Παζαρζή Ελένη, «*Σημειώσεις για τη Γυναικεία Απασχόληση*», Ενότητα 3η, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, 2005.
- Νίνα-Παζαρζή Ελένη, «*Η γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα: Διεπιστημονική Προσέγγιση*», Διδακτορική Διατριβή στο Τμήμα Οργανώσεως και Διοικήσεως Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Πειραιώς, 2001.
- Νίνα-Παζαρζή Ελένη, «*Γυναίκες εργαζόμενες στον τραπεζικό τομέα στην Ελλάδα*», Ερευνητική Μελέτη, Κέντρο Ερευνών του Πανεπιστημίου Πειραιώς, 2000.
- Νίνα-Παζαρζή Ελένη, «*Η θέση της Ελληνίδας στην οικονομία κατά την τελευταία 25ετία*», Πρακτικά του Α΄ Συνεδρίου της Ελληνικής Εταιρείας Οικονομικής Ιστορίας, Αθήνα, 1986.
- Νίνα-Παζαρζή Ελένη, «*Η γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα: Κοινωνιολογική Προσέγγιση. Η θεωρία του "Κύκλου Ζωής"*», στο Συλλογικό Έργο «*Η Κοινωνιολογία στην Ελλάδα σήμερα 1988-1996*», τ.Β΄ Επιμέλεια Ι.Λαμπίρη-Δημάκη, Αθήνα: Παπαζήσης, 1997.
- Νίνα Παζαρζή Ελένη, «*Κριτική επισκόπηση των θεωρητικών εξηγήσεων για τη γυναικεία εργασία*», Επιστημονική Επετηρίδα, Τιμητικός Τόμος για τον Καθηγητή Θ.Σκούντζο, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, 2005.
- Ντερμανάκης Ε. Νίκος, «*Το εύρος της "γυάλινης οροφής" σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα*», Κ.Ε.Θ.Ι., 1^ο Στατιστικό Δελτίο, Ιούνιος 2004.
- Ντίτερ Ντέλκεν, «*Κάθε τρίτη επιχείρηση ιδρύεται από γυναίκα*», Διεθνής Επιθεώρηση, 1990.
- Οδηγός Δράσεων, Αποτελεσμάτων και Καλών Πρακτικών Α.Σ. DIONI II, Έργο «*Γυναικεία Επιχειρηματικότητα και Διαπεριφερειακό Σύστημα Υποστήριξης στην Κοινωνική Οικονομία DIONI II*», Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων, Αθήνα, 2004.
- Οικονομικό Δελτίο Alpha Bank (τριμηνιαία έκδοση της Alpha Bank Α.Ε.), τεύχος 75, Σεπτέμβριος 2000.
- Οικονομικό Δελτίο Alpha Bank (τριμηνιαία έκδοση της Alpha Bank Α.Ε.), τεύχος 94, Ιούνιος 2005.
- Πετρινώτη Ξ., «*Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και η περίπτωση της Ελλάδας*», Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, τεύχος 74, ΕΚΚΕ, 1989.

- Πετρονώτη Μ., «Σύγχρονες Ελληνίδες επιχειρηματίες: ανθρωπολογική ανάγνωση των στρατηγικών τους στη σφαίρα της εργασίας», Εθνολογία, Περιοδική έκδοση της Ελληνικής Εταιρείας Εθνολογίας, Τόμος 4/1995, ανάπτυπο, Αθήνα, 1996.
- Σκεμπέρη Δήμητρα, «Ομάδες Εστιασμένης Συζήτησης», «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης» Στρατηγάκη Μαρία (επιμέλεια), Gutenberg, 2005.
- Σκόδρα Ε. Ελένη, «Η Ψυχολογία της Γυναίκας», Ελληνικά Γράμματα, 1993.
- Σκορδίλη Σοφία, «Ιδιοκτησία και Επιχειρηματικότητα στη Μεταποίηση, τις Υπηρεσίες και το Εμπόριο», «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Στρατηγάκη Μαρία (επιμέλεια), Gutenberg, 2005.
- Στρατηγάκη Μαρία, «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Gutenberg, 2005.
- Στρατηγάκη Μαρία, «Φύλο, Εργασία, Τεχνολογία», Ο Πολίτης, 1996.
- Sitterly Connie, «Η Γυναίκα Μάνατζερ», Εκδόσεις Κριτική, 2002.
- Χασσίδ Ιωσήφ, Καραγιάννης Δ.Αναστάσιος, «Η Επιχειρηματικότητα στην Ελληνική Οικονομία, Οικονομική και Κοινωνική Προσέγγιση», Interbooks, 1999.
- Wahl Anna, Hook Pia, Holgersson Charlotte, Linghag Sophie, «Εν τάξει, Θεωρίες για την Οργάνωση και το Φύλο», Κ.Ε.Θ.Ι., 2005.

✚ Ξενόγλωσση

- Bartram Sharon, "What is Wrong with Current Approaches to Management Development in Relation to Women in Management Roles?", Women in Management Review, Vol.20, No.2, 2005, pp.107-116.
- Coughlin Halladay Jeanne with Thomas R. Andrew, "The Rise of Women Entrepreneurs, People, Processes and Global Trends", Quorum Books, 2002.
- Dawe Adel, Fielden L.Sandra, "Entrepreneurship and Social Inclusion", Women in Management Review, Vol.19, No.3, 2004, pp.139-142.
- Dickens Linda, "The Business Case for Women's Equality", Employee Relations, Vol.16, No.8, 1994, pp.5-18.
- EC (2003 a) Labour Force Survey results 2002, Luxembourg: Office of publications of European Commission.
- Kyriazis, N. (2003), "Women in Macroeconomic Centers of Decision Making in the E.U.", Research Report.
- Mattis C.Mary, "Women Entrepreneurs: Out From Under The Glass Ceiling", Women in Management Review, Vol.19, No.3, 2004, pp.154-163.
- Metz Isabel, "Advancing the Careers of Women with Children", Career Development International, Vol.10, No.3, 2005, pp.228-245.
- Meyerson E.Debra, Fletcher K.Joyce, "A Modest Manifesto for Shattering in the Glass Ceiling", Harvard Business Review on Women in Business, 2000, pp.69-94.
- Νίνα-Παζαρζή Ελένη, "Women's Cooperatives as a form of democratic organization and decision-making", Paper presented to the World Congress of Sociology, Bielfeld, 1994.
- Νίνα-Παζαρζή Ελένη, "Economic Development and Women's Employment in Greece", Δημοσίευση στο Συλλογικό Τόμο «Participation, Organisational Effectiveness and Quality of Work Life in the Year 2000», Frankfurt am Main/Bern, Wien: Peter Lang, 1994.
- Νίνα Παζαρζή Ελένη, «Women's employment in maritime enterprises in Greece», "Future Research", Newsletter of Research Committee, 11, International Sociological Association, 1995.
- Νίνα-Παζαρζή Ελένη, "Economic significance of/and support policies for female entrepreneurs in Greece. Research Report", Institut fur Mittelestandsforschung Dokumentation, Bundesministerium fur Wirtschaft und Arbeit, Bohn, 2003.
- Nina-Pazarzi, E. and Giannacourou M., "Female Employment and Entrepreneurship: Occupational Choice Trends in Greece", European Research Studies, vol.8, issue 3-4, 2005.
- O.E.C.D.(2001), Issues related to statistics on women entrepreneurship, O.E.C.D.: Directorate for Science, Technology and Industry.
- Rees Ann Bronwen, "The Construction of Management, Competence and Gender Issues at Work", Edward Elgar, 2003.
- Rutherford Sarah, "Equal Opportunities Policies-Making a Difference", Women in Management Review, Vol.14, No.6, 1999, pp.212-219.
- Scott Don, Orhan Muriel, "Why Women enter in Entrepreneurship", Women in Management Review, Vol.16, No.5, 2001, pp.232-243.
- Symeonidou, H., Mitsopoulos, G. & Vezyrgianni, K. (2000), "The division of paid and unpaid work in Greece", National Centre for Social Surveys, Athens.
- Terjesen Siri, "Senior Women Managers' Transition to Entrepreneurship", Career Development International, Vol.10, No.3, 2005, pp.246-259.
- Veale Camilla, Gold Jeff, "Smashing into the Glass Ceiling for Women Managers", Journal of Management Development, Vol.17, No.1, 1998, pp.17-26.

- Wim Kok, "Facing The Challenge: Report of the High Level Group", November 2004.
- Winn Joan, "*Entrepreneurship: Not an Easy Path to Top Management for Women*", Women in Management Review, Vol.19, No.3, 2004, pp.143-153.

FAKULTAS HUKUM TERPADU

Ηλεκτρονικές πηγές

- <http://www.europa.eu.int>
- <http://www.e-andromeda.gr>
- <http://www.kethi.gr>
- <http://www.eurodyn.com/equal-dioni2>
- <http://www.inegsee.gr/enimerwsi-89-doc2.htm>
- <http://www.antagonistikotita.gr/epan/docrep/docs/StaticDocs/banner2b/gr/xml/ROGRAMMA%20.pdf>
- <http://www.isotita.gr/index.php/docs/23>
- <http://www.inegsee.gr/enimerwsi-79-doc4.htm>
- http://www.lib.aueb.gr/libsite/gr/OECD/OECD_g_info.htm

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΡΠΑ

ΔΗΛΩΣΗ

Κανένα μέρος που εμπεριέχεται σε αυτή τη διπλωματική εργασία δεν αποτελεί αναδημοσίευση ή αναπαραγωγή έργου, με οποιοδήποτε τρόπο, τμηματικά ή προληπτικά, από άλλη διατριβή ή μελέτη που έχει υλοποιηθεί στο συγκεκριμένο ή άλλο πανεπιστήμιο ή και άλλο εκπαιδευτικό ίδρυμα.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΡΡΑΙΑ