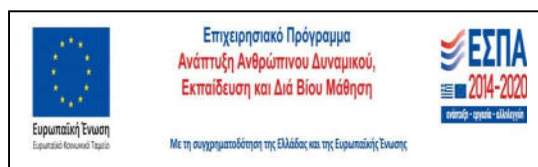


Όψεις της Γυναικείας Απασχόλησης & των Διακρίσεων Βάσει Φύλου στην Εγχώρια Αγορά Εργασίας

Δεκέμβριος 2020



ΣΕΙΡΑ: ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ

8

Όψεις της Γυναικείας Απασχόλησης &
των Διακρίσεων Βάσει Φύλου
στην Εγχώρια Αγορά Εργασίας

Δρ Βαρβάρα Λαλιώτη

A. Οριοθετώντας το Αντικείμενο της Μελέτης

Όπως άλλωστε προδίδει και ο τίτλος, στο επίκεντρο της παρούσας μελέτης¹ βρίσκονται όψεις της γυναικείας απασχόλησης² και των διακρίσεων βάσει φύλου στην αγορά εργασίας στη χώρα μας, φαινόμενο κατά το οποίο άτομα με ικανότητες, μόρφωση και εμπειρίες «ίσες» προς αυτές άλλων εργαζομένων χαίρουν λιγότερο ευνοϊκών ευκαιριών στην πρόσληψη, την προαγωγή και τους μισθούς τους, λόγω του φύλου τους και όχι της παραγωγικότητάς τους (βλ. π.χ. D' Amico, 1987, Μπαλούρδος κ.ά., 2012). Για δεκαετίες, η ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και η άρση των εμποδίων, συμπεριλαμβανομένης της διακριτικής μεταχείρισης των γυναικών από τους εργοδότες, τα οποία λειτουργούν υπονομευτικά για την ένταξη/επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά και για τους όρους της απασχόλησής τους, αποτέλεσαν την αιχμή του δόρατος των ευρωπαϊκών στρατηγικών και πολιτικών απασχόλησης. Παράλληλα, παραμένουν, ακόμη και σήμερα, κομβικής σημασίας θέματα συζήτησης στο πλαίσιο του πολιτικού, του ακαδημαϊκού, του επιστημονικού, και εν γένει του δημοσίου διαλόγου.

Στα βασικότερα αίτια του συνεχιζόμενου ενδιαφέροντος για τα εν λόγω ζητήματα συμπεριλαμβάνεται η διαιώνιση της «ευαλωτότητας» των γυναικών στην αγορά εργασίας, όπως αντανακλάται π.χ. σε στοιχεία, σύμφωνα με τα οποία μόνον 55 στις 100 γυναίκες παγκοσμίως αμείβονται για την εργασία τους, όταν το αντίστοιχο νούμερο για τους άνδρες είναι αρκετά υψηλότερο (80 στους 100 άνδρες) (Λυμπεράκη, 2017). Ή σε δεδομένα, βάσει των οποίων, η αμοιβή των γυναικών για εργασία ίσης αξίας με αυτή των ανδρών είναι, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, χαμηλότερη κατά 14,1% ωριαίως από αυτή που λαμβάνουν οι άνδρες συνάδελφοί τους. Ομοίως, εκτιμάται πως οι γυναίκες εργάζονται περίπου δύο μήνες ετησίως δωρεάν, δηλαδή χωρίς να λαμβάνουν ουσιαστικά καμία αμοιβή (European Commission, 2020).

¹ Την ευθύνη για το περιεχόμενο της εργασίας φέρει αποκλειστικά η συγγραφέας. Ομοίως, και οι απόψεις που διατυπώνονται σε αυτή εκφράζουν αυτές της συγγραφέως και όχι υποχρεωτικά του ΕΙΕΑΔ, στο πλαίσιο της συνεργασίας με το οποίο συνεγράφη η παρούσα.

² Λαμβάνοντας υπόψη πως, κατά κανόνα, οι δραστηριότητες που περιλαμβάνονται στις στατιστικές της απασχόλησης αποτελούν αμειβόμενες δραστηριότητες, ενώ αποκλείονται εκείνες που λαμβάνουν χώρα εντός των ορίων της οικογένειας και της οικίας, η συγγραφέας χρησιμοποιεί κυρίως τον όρο «απασχόληση» αντί του όρου «εργασία». Παρά την τάση που παρατηρείται, π.χ. στο πλαίσιο διαφορετικών επιστημονικών προσεγγίσεων (π.χ. της κοινωνιολογικής και της οικονομικής προσέγγισης), για ταύτιση της εργασίας με την αμειβόμενη εργασία (βλ. π.χ. Pahl, 1988), οφείλουμε να καταστήσουμε σαφείς τις διαφορές και εν τέλει το μη ταυτόσημο των δύο όρων (ιδίως σε κοινωνίες, οι οποίες διακρίνονται από σχετικά ισχνή «μισθωτοποίηση»). Τούτου λεχθέντος, δεν αποκλείεται, ωστόσο, και η εναλλακτική αξιοποίησή τους (όπως άλλωστε συμβαίνει κάποιες φορές και στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης).

Σε γενικές γραμμές, οι γυναίκες εξακολουθούν επιπρόσθετα να κατέχουν υποδεέστερες θέσεις έναντι των ανδρών στον έμφυλο καταμερισμό της εργασίας. Η χαρακτηριστικότερη ενδεχομένως εκδήλωση του φαινομένου αυτού είναι η, κατά κανόνα, κυριαρχία των ανδρών στην κορυφή της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθιστώντας σαφή την ύπαρξη του λεγόμενου «κάθετου» διαχωρισμού της αγοράς εργασίας (φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», διεθνώς γνωστό με τον αγγλικό όρο 'glass ceiling') (Jensen, 2017: 130). Η συμμετοχή των γυναικών στην αποκαλούμενη «ευάλωτη εργασία», όπως καταδεικνύουν στοιχεία που αφορούν στο περιεχόμενο και τις συνθήκες της απασχόλησής τους (π.χ. λιγότερες ώρες εργασίας και σχετικά υψηλά μερίδια συμμετοχής τους στη μη αμειβόμενη ή άτυπη απασχόληση, ή η απασχόλησή τους ως συμβοηθούσα μέλη οικογενειακής επιχείρησης), είναι επίσης αρκετά υψηλότερη σε σχέση με αυτή των ανδρών³.

Δεδομένων των «ιδιαιτεροτήτων» της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, όπως είναι αυτές που αναφέρθηκαν ανωτέρω ή ο συχνά μικρότερος εργασιακός βίος τους, λόγω των ευθυνών φροντίδας, με τις οποίες «παραδοσιακά» επιφορτίζονται, σε μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι οι άνδρες, οι γυναίκες εργαζόμενες καταλήγουν, και μετά το πέρας του προαναφερθέντος βίου, να έχουν πρόσβαση σε σημαντικά χαμηλότερες παροχές συγκριτικά με τους άνδρες. Αντιπροσωπευτικό είναι το παράδειγμα των συντάξεων, το ύψος των οποίων, βάσει έκθεσης για την επάρκειά τους, ήταν, το 2018, κατά 37% χαμηλότερο από αυτό των συντάξεων που δικαιούνταν οι άνδρες.

Σημειωτέον πως η τρέχουσα πανδημία έριξε εκ νέου φως στις σημαντικές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας, από κοινού με άλλες πληθυσμιακές ομάδες, όπως είναι π.χ. οι εργαζόμενοι στη λεγόμενη «ανεπίσημη» οικονομία, οι νέοι, αλλά και άτομα που απασχολούνται σε χαμηλά αμειβόμενους κλάδους (π.χ. εκπαίδευση)⁴. Μια από τις αιτίες είναι η ευρεία συμμετοχή των γυναικών σε τομείς της οικονομίας και σε επαγγέλματα που, εν μέσω της πανδημίας, καθιερώθηκε να αποκαλούνται «βασικοί» και «βασικά» ('essential economy sectors'/'essential occupations'), καθώς διαδραμάτισαν καθοριστικό ρόλο στη «συγκράτηση» της οικονομίας και του κοινωνικού ιστού. Κράτη μάλιστα όπως το Ηνωμένο Βασίλειο προέβησαν στη δημοσιοποίηση λιστών με τους εν λόγω τομείς και τα συναφή επαγγέλματα.

³ Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζονται στο Πορφύρη, 2018: 8.

⁴ Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζεται στο Λαλιώτη, 2020.

Στις ομάδες των εργαζομένων που ήρθαν στο προσκήνιο περιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι στον τομέα των υγειονομικών υπηρεσιών, οι υπάλληλοι των supermarket, οι δάσκαλοι, καθώς και οι εργαζόμενοι σε υπηρεσίες φροντίδας για τα παιδιά και τα ηλικιωμένα μέλη της οικογένειας, αλλά και οι εργαζόμενοι στις μεταφορές, σε υπηρεσίες καθαρισμού, κ.ά.. Πρόκειται δηλαδή για εργαζομένους, για τους οποίους η κυρίαρχη, ορθόδοξη άποψη είναι πως δεν βρίσκονται στην πρώτη γραμμή της οικονομίας: παραδοχή που συναρτάται, εν μέρει, και με το ότι οι υπηρεσίες που προσφέρουν αποτιμώνται συνήθως ως χαμηλής οικονομικής αξίας.

Η νέα οικονομική πραγματικότητα που διαμορφώθηκε λόγω του κορωνοϊού, αλλά και των πολιτικών παρεμβάσεων προς αντιμετώπιση των υγειονομικών επιπτώσεων του ιού, φέρεται επίσης να διευρύνει τις υφιστάμενες διαφορές μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας, δυσχεραίνοντας ακόμη περισσότερο τη θέση των γυναικών. Πράγματι, ερευνητικά ευρήματα, τα οποία αφορούν στην αποτίμηση των επιπτώσεων της κρίσης που πυροδότησε η πανδημία και τα ληφθέντα μέτρα πολιτικής, βάσει φύλου, και εντός διαφορετικών χωρικών πλαισίων, καταδεικνύουν ότι, ως επί το πλείστον, οι γυναίκες είναι εκείνες που επλήγησαν δυσανάλογα.

Ενδεικτικά αναφέρεται πως η μείωση στη γυναικεία απασχόληση είναι παντού μεγαλύτερη αυτής που καταγράφεται στην ανδρική απασχόληση (με λίγες εξαιρέσεις, σε χώρες όπως η Γαλλία, το Ισραήλ και το Μεξικό). Ως αποτέλεσμα, μελετητές επισημαίνουν, μεταξύ άλλων, την επιτακτική ανάγκη υιοθέτησης μέτρων για την υποστήριξη του εισοδήματος των γυναικών (ILO, 2020). Ομοίως, στοιχεία της Eurostat, τα οποία αποτυπώνουν τη σημαντική πτώση που σημειώθηκε στο σύνολο των ωρών εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας, επιβεβαιώνουν ότι, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι γυναίκες εργαζόμενες υπέστησαν δριμύτερες συνέπειες από τους άνδρες. Η Ισπανία είναι η χώρα εκείνη, όπου οι γυναίκες βίωσαν τη μεγαλύτερη απώλεια σε ώρες εργασίας, με τον σχετικό δείκτη να καταγράφει, μεταξύ του τελευταίου τριμήνου του 2019 και του δεύτερου τριμήνου του 2020, μείωση 18,1 μονάδων⁵. Μικρότερη (14,3 μονάδες) ήταν η μείωση που κατέγραψε ο σχετικός δείκτης για τον πληθυσμό των ανδρών εργαζομένων στην ίδια χώρα.

Έχει επίσης διατυπωθεί η εκτίμηση ότι μέτρα πολιτικής, όπως το κλείσιμο σχολικών μονάδων θα συμβάλλουν, τουλάχιστον σε μεσοπρόθεσμο ορίζοντα, σε σημαντικές απώλειες σε επαγγελματικό επίπεδο· και ιδίως για τις νέες γυναίκες. Η εκτίμηση αυτή εδράζεται εν πολλοίς

⁵ Βλ. σχετικά https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours_of_work_-_quarterly_statistics#Sharp_drop_in_the_actual_working_hours_at_EU_level_continued_in_second_quarter_of_2020.

στη διαπίστωση πως οι γυναίκες εξακολουθούν, όπως έχει ήδη αναφερθεί, να σηκώνουν στις πλάτες τους το μεγαλύτερο βάρος της φροντίδας των παιδιών και των ηλικιωμένων μελών της οικογένειας (και του οίκου εν γένει): κάτι που ισχύει ακόμη και στις πλέον αναπτυγμένες οικονομίες της Δύσης, όπως είναι οι Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής (εφεξής ΗΠΑ) (Goldin, 2020: 2).

Συναρτάται επίσης και με τη σημαντική μείωση που παρατηρήθηκε στην παροχή παιδικής φροντίδας από τα ηλικιωμένα μέλη της οικογένειας, τα οποία είθισται να προσφέρουν τέτοιου τύπου αρωγή στις εργαζόμενες μητέρες (Zamarro, Perez-Arce and Prados, 2020), καθώς και με τον αντίκτυπο της κρίσης σε τομείς της οικονομίας, όπου παρατηρείται έντονη συγκέντρωση γυναικών (π.χ. υπηρεσίες). Όπως καταδεικνύουν τα υπάρχοντα στοιχεία, οι νεαρές γυναίκες (ηλικίας 18-34 ετών), από κοινού με ομάδες του πληθυσμού, όπως οι αυτοαπασχολούμενοι, ήταν οι ομάδες εκείνες που ήρθαν αντιμέτωπες με υψηλότερη πιθανότητα απώλειας της εργασίας τους (Eurofound, 2020).

Την ίδια στιγμή, τα μάλλον περιορισμένα, στην παρούσα φάση, ερευνητικά ευρήματα, τα οποία αφορούν στην επίδραση της τρέχουσας κρίσης στις διακρίσεις βάσει φύλου στην αγορά εργασίας, υπογραμμίζουν την έντονη αύξηση αυτού του τύπου διακρίσεων, και κατά συνέπεια και της εργασιακής ανασφάλειας, στους χώρους εργασίας. Ενδεικτική αυτής της τάσης είναι η περίπτωση της Ουγγαρίας, όπου, όπως αναφέρει σχετική έκθεση της Διεθνούς Αμνηστίας, όλο και περισσότερες εργαζόμενες πληρώνουν ακριβό τίμημα για την ιστορική αποτυχία της κυβέρνησης να διασφαλίσει τη «σωστή» ενσωμάτωση στο εθνικό εργατικό δίκαιο των διεθνών και περιφερειακών υποχρεώσεων για τα ανθρώπινα δικαιώματα. Σε μεγάλο βαθμό η πανδημία φαίνεται να χρησιμοποιείται ως δικαιολογία για την περαιτέρω υπονόμηση των δικαιωμάτων των γυναικών στον χώρο εργασίας⁶.

Η διακριτική συμπεριφορά έναντι των γυναικών στην αγορά εργασίας δύναται να έχει πολλαπλές εκδηλώσεις: από την μη πρόσληψή τους σε μια θέση εργασίας, παρά το γεγονός ότι διαθέτουν υψηλότερα ή ισότιμα προσόντα και εμπειρία με τον άνδρα εργαζόμενο που τελικά κατέλαβε την εν λόγω θέση, έως την άνιση πρόσβασή τους σε παροχές που συνδέονται με μια θέση εργασίας (π.χ. επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας)⁷. Με στόχο την αντιμετώπιση ή τουλάχιστον τη συγκράτηση και τον περιορισμό τέτοιων φαινομένων, αρμόδιοι

⁶ Βλ. σχετικά <https://www.amnesty.gr/news/articles/article/23433/oyggaria-oi-gynaike-antimetopizoyn-entoni-ayxisi-ton-diakriseon-kai-tis>.

⁷ Βλ. π.χ. σχετικά <https://www.synigoros.gr/?i=equality.el.imfyloworkpublic&page=1>.

φορείς, όπως είναι π.χ. στο Ηνωμένο Βασίλειο η Επιτροπή για την Ισότητα και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα ('Equality and Human Rights Commission'), ανέλαβαν πρωτοβουλίες προς την κατεύθυνση αυτή⁸.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα συνιστά η έκδοση οδηγιών προς τους εργοδότες για την αποφυγή υιοθέτησης συμπεριφορά ή λήψης αποφάσεων που θα επηρεάσουν το εργασιακό καθεστώς των υπαλλήλων τους, βάσει χαρακτηριστικών, τα οποία τυγχάνουν της προστασίας του νομοθέτη ('protected characteristics'). Σε αυτά συμπεριλαμβάνεται και το φύλο. Άμεση διάκριση συνιστά π.χ. το να ζητήσει ένα εργοδότης από μια γυναίκα εργαζόμενη να τον ενημερώνει, σε συχνότερη βάση από ό,τι ένας άνδρας συνάδελφός της, για την καθημερινή εξέλιξη και την πρόοδο της εξ αποστάσεως εργασίας της (υποθέτοντας πως είναι πιθανότερη η απόσπαση της προσοχής μιας γυναίκας, κατά τη διάρκεια εκτέλεσης των εργασιών της, από τα παιδιά της, συγκριτικά προς έναν άνδρα). Σημειωτέον ότι διακριτική συμπεριφορά θεωρείται πως συνιστά, ωστόσο, και η αντιμετώπιση μιας εργαζόμενης από τον εργοδότη με τρόπο περισσότερο ευνοϊκό, σε σχέση με έναν άνδρα συνάδελφό της (λόγω του ότι ο εργοδότης υποθέτει ότι μια γυναίκα θα έχει περισσότερο πειστικές υποχρεώσεις φροντίδας εντός του οίκου και της οικογένειας, από ό,τι ένας άνδρας)⁹.

Πρωτοβουλίες για την καταπολέμηση της επιδείνωσης ή και της έξαρσης των διακρίσεων κατά των γυναικών, εν μέσω της πανδημίας, έλαβαν χώρα, ωστόσο, και σε υπερεθνικό επίπεδο. Χαρακτηριστική είναι η τοποθέτηση-έκκληση της Επιτροπής για την Εξάλειψη των Διακρίσεων Κατά των Γυναικών (ευρύτερα γνωστής ως 'CEDAW' από τα αρχικά των λέξεων 'Committee on the Elimination of Discrimination against Women'), η οποία λειτουργεί υπό την αιγίδα του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (εφεξής ΟΗΕ), για την ενίσχυση της προστασίας των δικαιωμάτων των γυναικών σε όλα τα πεδία (CEDAW, undated). Ή αναφορές όπως αυτή της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ευρέως γνωστής ως ILO) για την επιτακτική ανάγκη περαιτέρω θωράκισης του θεσμικού πλαισίου κατά των διακρίσεων και υπέρ της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας, καθώς και της λήψης μέτρων για την αντιμετώπιση της δραστηκής αύξησης, που κατεγράφη εν μέσω της κρίσης, στον χρόνο που

⁸ Βλ. π.χ. σχετικά <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/coronavirus-covid-19-guidance-employers>.

⁹ Βλ. π.χ. σχετικά <https://www.wilmerhale.com/en/insights/client-alerts/20200615-covid-19-eeoc-reminds-employers-that-the-pandemic-does-not-excuse-discrimination>.

αφιερώνουν οι γυναίκες, σε καθημερινή βάση, για την επιτέλεση μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας (με προφανείς επιπτώσεις στη συμμετοχή τους σε αμειβόμενες εργασίες)¹⁰.

Η εξέταση των διακρίσεων βάσει φύλου στην αγορά εργασίας, όπως θα συζητηθεί με μεγαλύτερη λεπτομέρεια στην επόμενη ενότητα της παρούσας μελέτης, βοηθά, ωστόσο, και στην καλύτερη κατανόηση της εν λόγω αγοράς. Παρέχει π.χ. εξηγήσεις για δυσκαμψίες που δημιουργούνται στην αγορά εργασίας και για φαινόμενα, όπως είναι η ελλιπής αξιοποίηση ανθρωπίνων πόρων (βλ. π.χ. Anker, 1997).

Παράλληλα, η σημασία της εξέτασης διαστάσεων της γυναικείας απασχόλησης είναι κοινώς αποδεκτή. Ο λόγος είναι πως, μεταξύ άλλων, η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, η οποία, βάσει της βιβλιογραφίας, επηρεάζεται από παράγοντες που εντοπίζονται τόσο στην πλευρά της προσφοράς όσο και της ζήτησης (βλ. π.χ. Nicolitsas, 2006), συνοδεύεται, σε μικρο-επίπεδο, από πληθώρα ωφελειών.

Ενδεικτικά αναφέρονται η μεγαλύτερη χειραφέτηση των γυναικών και η ενίσχυση της δυνατότητας τους να προβαίνουν, έχοντας λιγότερους περιορισμούς, σε επιλογές (επαγγελματικές, προσωπικές, κ.ά.). Αντιθέτως, διακεκομμένα μοτίβα απασχόλησης (ιδίως λόγω μητρότητας ή άλλων «υποχρεώσεων» φροντίδας, κυρίως εντός της οικογένειας) οδηγούν σε χαμηλότερο επίπεδο αποδοχών, τόσο κατά τη διάρκεια του εργασιακού βίου όσο και κατά την περίοδο της συνταξιοδότησής (Hegewisch and Gornick, 2011: 124).

Κατά τον ίδιο τρόπο, στις θετικές συνέπειες της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, σε μακρο-επίπεδο, περιλαμβάνονται η τόνωση του ρυθμού οικονομικού μεγέθυνσης και η μείωση της φτώχειας. Ακόμη όμως και η ενίσχυση της βιωσιμότητας του κράτους πρόνοιας, με τη σχετική συζήτηση να έχει άμεσους και ξεκάθαρους δεσμούς με τη συζήτηση για το λεγόμενο «κοινωνικό κράτος επένδυσης» (βλ. π.χ. Jensen, 2017, Verick, 2018).

Ή και αντιστρόφως, η βελτίωση των δεικτών που άπτονται της γυναικείας απασχόλησης συνιστά προαπαιτούμενο για την αύξηση στο κατά κεφαλήν εισόδημα, την καταπολέμηση της φτώχειας και τη δημιουργία περισσότερο ευνοϊκών συνθηκών για την ανατροφή παιδιών· και μέσω όλων αυτών για την ενδυνάμωση του επιπέδου διαβίωσης και εν γένει της ευημερίας των πολιτών (βλ. π.χ. Nicolitsas, 2006). Ενώ είναι ηλίου φαεινότερον πως η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης συνδέεται και με την προώθηση της ισότητας των φύλων. Ήδη από τον 19ο αιώνα

¹⁰ Βλ. σχετικά https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739049/lang-en/index.htm.

ο Ένγκελς επεσήμαινε π.χ. ότι η επιδίωξη της ισότητας με τους άνδρες ήταν αδύνατη, εάν οι γυναίκες δεν έπαιρναν μέρος σε αθρόα νούμερα στην παραγωγή (Engels, 1972). Πρόκειται για επιχειρήματα τόσο φιλοσοφικής όσο και οικονομικής φύσης, τα οποία, σε συνδυασμό με το εμμένον χάσμα φύλου στην απασχόληση και τις δριμείες συνέπειες της πανδημίας για τη γυναικεία απασχόληση και τις διακρίσεις εις βάρος των γυναικών, μετατρέπουν την εξέταση όψεων της γυναικείας απασχόλησης και των διακρίσεων βάσει φύλου στην αγορά εργασίας, που βρίσκονται στο επίκεντρο της παρούσας μελέτης, σε μείζονος σημασίας ζήτημα.

Στο πλαίσιο που ορίζεται από τα ανωτέρω, η συγγραφέας της μελέτης εστιάζει λοιπόν σε δύο αλληλένδετες θεματικές: σε διαστάσεις της γυναικείας απασχόλησης στη χώρα μας (π.χ. ανεργία, παρουσία σε κλάδους και επαγγέλματα ιδιαίτερης «δυναμικής»), όπως αυτές αντανακλώνται π.χ., αλλά όχι αποκλειστικά, σε δεδομένα του Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας που λειτουργεί υπό την αιγίδα και την επιστημονική ευθύνη του ΕΙΕΑΔ· στο θεσμικό πλαίσιο, το οποίο αποσκοπεί στην καταπολέμηση των διακρίσεων βάσει φύλου στην αγορά εργασίας και, κατά συνέπεια, στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας των γυναικών. Μεταξύ άλλων, περιλαμβάνονται στοιχεία που αφορούν στη διαχρονική εξέλιξη της συμμετοχής και γενικότερα της θέσης των γυναικών στην εγχώρια αγορά εργασίας, προ και μετά της πρόσφατης οικονομικής κρίσης, αλλά και δεδομένα που άπτονται της γυναικείας απασχόλησης εν μέσω της πανδημίας. Σχολιάζονται οι κεντρικές αρχές που διέπουν το θεσμικό πλαίσιο κατά των διακρίσεων βάσει φύλου στην αγορά εργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αλλά και πολιτικές εγνωσμένης σπουδαιότητας για την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης (π.χ. πολιτικές για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής των εργαζομένων), τις οποίες, όπως εξηγεί η συγγραφέας της μελέτης, οφείλει κανείς να θεωρήσει συμπληρωματικά προς το προαναφερθέν πλαίσιο.

Για τη συγγραφή της, η συγγραφέας αξιοποίησε εκτενή ελληνική και ξενόγλωσση βιβλιογραφία. Η σπουδή της φέρνει στο φως τη σοβαρότητα με την οποία έχουν αντιμετωπιστεί διεθνώς σε ερευνητικό επίπεδο τόσο διάφορες πτυχές της γυναικείας απασχόλησης όσο και το ζήτημα των διακρίσεων βάσει φύλου στην αγορά εργασίας. Την ίδια στιγμή, όπως θα δούμε, ιδίως το δεύτερο ζήτημα απασχόλησε σε μάλλον περιορισμένο βαθμό την ελληνική ερευνητική κοινότητα.

Στη συνέχεια, το κυρίως σώμα της μελέτης διαιρείται σε τρεις ενότητες. Στην πρώτη επιχειρείται μια σύντομη εισαγωγή στη βιβλιογραφία των διακρίσεων βάσει φύλου στην αγορά

εργασίας, συμπεριλαμβανομένων ζητημάτων όπως είναι η σχέση μεταξύ της μεταβλητής «φύλο» και της απασχόλησης. Η δεύτερη και η τρίτη ενότητα εστιάζουν αντίστοιχα στη γυναικεία απασχόληση στη χώρα μας και στο θεσμικό πλαίσιο κατά των διακρίσεων βάσει φύλου στην εγχώρια αγορά εργασίας. Η σκιαγράφηση του εν λόγω πλαισίου συνοδεύεται από σύντομη αναφορά σε πολιτικές που, βάσει της βιβλιογραφίας, συμβάλλουν στην ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης (π.χ. πολιτικές για την εναρμόνιση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής των εργαζομένων).

B. Σύντομη Εισαγωγή στη Σχετική Βιβλιογραφία

Η άποψη πως τα διαφορετικά χαρακτηριστικά φύλου διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στον τρόπο με τον οποίο διαμορφώνονται διάφορες πτυχές και δεδομένα που αφορούν στην απασχόληση τυγχάνει ευρείας αποδοχής. Ενδεικτικά αναφέρονται το ποσοστό συμμετοχής των ατόμων στο εργατικό δυναμικό, η διάρκεια του επαγγελματικού τους βίου, το επίπεδο του ωριαίου καθαρού μισθού τους και η πιθανότητα ασφάλισής τους σε κάποιο ταμείο κοινωνικής ασφάλισης¹¹.

Θεωρείται πως επηρεάζουν επίσης τον βαθμό στον οποίο μια εργαζόμενη ή ένας εργαζόμενος αισθάνονται φόβο για μια ενδεχόμενη απόλυσή τους, καθώς και την ίδια την επιλογή του επαγγέλματος και του τομέα δραστηριοποίησης. Δεν είναι τυχαία π.χ. η διάκριση μεταξύ «ανδρικών» και «γυναικείων» επαγγελμάτων και θέσεων στην αγορά εργασίας. Η εν λόγω διάκριση μοιάζει συχνά να έχει κατοχυρωθεί στο συλλογικό ασυνείδητο, με τρόπο που να την καθιστά σχεδόν αδιαμφισβήτητη, με πληθώρα αρνητικών συνεπειών, όχι μόνον για το εισόδημα των γυναικών, αλλά και για το επίπεδο της αυτοεκτίμησής τους (βλ. π.χ. Anker, 1997). Ομοίως, τα διαφορετικά χαρακτηριστικά φύλου συναρτώνται και με την εμπειρία της διακριτικής μεταχείρισης στην αγορά εργασίας, η οποία βρίσκεται στο επίκεντρο της παρούσας μελέτης.

Το ζήτημα των διακρίσεων βάσει φύλου στην αγορά εργασίας οφείλει όμως να θεωρήσει κανείς συμπληρωματικά και προς τη βιβλιογραφία που θέτει στο επίκεντρό της την επίδραση διαφόρων μεταβλητών στα επίπεδα της γυναικείας απασχόλησης και τις ποικίλες διαστάσεις της. Πρόκειται για παραμέτρους των οποίων ο χαρακτήρας διαφέρει σημαντικά (π.χ. συχνά είναι

¹¹ Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζονται κυρίως στο Μπαλούρδος, κ.ά., 2012. Βλ. επίσης Hakim, 2002, Boeri, Del Boca and Pissarides, 2005, Agüero and Marks, 2008. Σε αντίθετη περίπτωση αναφέρεται η πηγή.

κοινωνικο-οικονομικού, πολιτισμικού ή θεσμικού χαρακτήρα), και των οποίων περαιτέρω κατηγοριοποίηση μπορεί να γίνει αναλόγως του εάν εστιάζουν στην πλευρά της προσφοράς ή σε αυτή της ζήτησης. Χαρακτηριστικά παραδείγματα συνιστούν η περίπτωση θεσμικών παραγόντων που επηρεάζουν τη γυναικεία απασχόληση, όπως είναι οι υπηρεσίες παιδικής φροντίδας και η φορολογία εισοδήματος, από την πλευρά της προσφοράς· ή η έκταση του ανταγωνισμού στην αγορά, από την πλευρά της ζήτησης. Δεν αποκλείεται βέβαια και η πιθανότητα ορισμένοι παράγοντες (π.χ. η νομοθεσία κατά των διακρίσεων) να ασκούν ταυτόχρονα επίδραση και στις δύο πλευρές (Nicolitsas, 2006: 17).

Η λίστα των παραπάνω μεταβλητών είναι μακρά. Ενδεικτικά αναφέρονται: ατομικά χαρακτηριστικά των γυναικών, όπως είναι η ηλικία, η υγεία και το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, με τα χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας να συναρτώνται εν γένει με τη μεγαλύτερη ηλικία των γυναικών και προβλήματα υγείας, ενώ το υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο με υψηλότερα ποσοστά ένταξής τους στην αγορά εργασίας¹². η σύνθεση και τα χαρακτηριστικά του νοικοκυριού, με γυναίκες των οποίων ο σύζυγος έχει χαμηλό εισόδημα να είθισται να διατηρούν περισσότερο τη σύνδεσή τους με την αγορά εργασίας σε σχέση με γυναίκες των οποίων ο σύζυγος διαθέτει υψηλό εισόδημα· χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας, όπως είναι το ύψος των μισθών, συμπεριλαμβανομένων των κατώτατων μισθών, και το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών, με το υψηλό επίπεδο κατώτατου μισθού να θεωρείται π.χ. πως συμβάλλει στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας γυναικών με χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο· χαρακτηριστικά του φορολογικού συστήματος, με την προοδευτική φορολογία να θεωρείται, σε γενικές γραμμές, ότι ενθαρρύνει τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας· χωρικού τύπου στοιχεία, όπως είναι το επίπεδο «αστικοποίησης» μιας γεωγραφικής μονάδας και τα χαρακτηριστικά της τοπικής οικονομίας/κοινωνίας, με τα περισσότερο αστικά περιβάλλοντα να θεωρείται πως ευνοούν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας (ομοίως και οι γεωγραφικές μονάδες, στις οποίες η παροχή υπηρεσιών αποτελεί τομέα αιχμής της οικονομίας)· πολιτισμικά χαρακτηριστικά, όπως είναι η υιοθέτηση συγκεκριμένων αξιών και αρχών, με τις γυναίκες που προέρχονται από διαφορετικές τάξεις να διακρίνονται, ως επί το πλείστον, από διαφορετικές στάσεις απέναντι στην αγορά εργασίας.

¹² Αυτή και οι επόμενες δύο παράγραφοι βασίζονται κυρίως στο Jensen, 2017, και, κατά δεύτερο λόγο, στο Meghir, Ioannides, and Pissarides (1989), Daouli, Demoussis and Giannakopoulos (2004) και Nicolitsas (2006).

Στη διαμόρφωση της γυναικείας απασχόλησης και των ποικίλων πτυχών της ρόλο παίζει, ωστόσο, και το θεσμικό πλαίσιο κατά των διακρίσεων βάσει φύλου στην αγορά εργασίας, όπως και ο βαθμός στον οποίο το εν λόγω πλαίσιο τηρείται και/ή είναι αποτελεσματικό, ενώ ευρέως αποδεκτή είναι και η επίδραση πολιτικών που θεωρείται ότι συμβάλλουν εν γένει στην ενίσχυση της γυναικείας απασχολησιμότητας. Στις πολιτικές αυτές, οι οποίες, από κοινού με το θεσμικό πλαίσιο κατά των διακρίσεων βάσει φύλου στην αγορά εργασίας, συζητούνται με μεγαλύτερη λεπτομέρεια σε επόμενη ενότητα της παρούσας μελέτης, περιλαμβάνονται π.χ. πολιτικές που στοχεύουν στην εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, πολιτικές που εντάσσονται στον τομέα της κοινωνικής φροντίδας ή και πολιτικές που αφορούν στη δυνατότητα ευέλικτης απασχόλησης ή και άλλων, εναλλακτικών μορφών απασχόλησης.

Έτσι, η σχετική βιβλιογραφία αναδεικνύει π.χ. τις μεγάλες αποκλίσεις που παρατηρούνται από χώρα σε χώρα σε ένα από τα πλέον «κλασικά» μέτρα για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, όπως είναι η άδεια μητρότητας ή στη χρηματοδότηση και στα χαρακτηριστικά των δομών παιδικής φροντίδας, στο οικονομικό κόστος της πρόσβασης σε υπηρεσίες παιδικής φροντίδας, καθώς και φροντίδας για τα ηλικιωμένα μέλη της οικογένειας. Επίσης, παρά τις (ούτως ή άλλως συνήθεις) διαφοροποιήσεις στα σχετικά ερευνητικά ευρήματα, υπογραμμίζει τη, σε γενικές γραμμές, σημαντική επίδραση της άδειας μητρότητας και των συναφών παροχών για την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά και το πώς η εν λόγω επανένταξη επηρεάζεται από παραμέτρους, όπως η διάρκεια της άδειας και το εάν αυτή συνοδεύεται από χρηματική αποζημίωση ή όχι. Οι περισσότεροι γενναιόδωρες παροχές για τη μητρότητα συνδέονται συχνά με την υψηλότερη πιθανότητα αδιάλειπτης απασχόλησης των γυναικών.

Ταυτόχρονα, είναι αλήθεια πως η τεκμηρίωση της άμεσης σύνδεσης μεταξύ μέτρων πολιτικής και παραμέτρων, όπως είναι η συμπεριφορά/οι επιλογές των γυναικών εργαζομένων συνιστά αρκετά δύσκολο εγχείρημα. Επίσης, δεν υποστηρίζεται πάντοτε από τα δεδομένα, τα οποία, καθόλου παραδόξως, δείχνουν συχνά προς την κατεύθυνση «πολυπαραμετρικού» τύπου εξηγήσεων. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της Γερμανίας, όπου, από τα μέσα της δεκαετίας του 2000, και παρά την καθολική πρόσβαση των παιδιών σε υπηρεσίες φροντίδας, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών με μικρά παιδιά στην αγορά εργασίας ήταν σχετικά χαμηλό (βλ. π.χ. Mätzke and Ostner, 2010). Φαίνεται λοιπόν πως τα τελικά αποτελέσματα από την υιοθέτηση τέτοιου τύπου πολιτικών διαμορφώνονται κάτω από τη συνδυαστική επίδραση

πλήθους παραμέτρων, όπως είναι το κόστος και η διαθεσιμότητα της παιδικής φροντίδας, φορολογικά και εργασιακής φύσης κίνητρα (π.χ. η δυνατότητα μερικής απασχόλησης), κ.λπ. (βλ. π.χ. Hegewisch and Gornick, 2011).

Ένα από τα κυριότερα συμπεράσματα που προκύπτουν εν τέλει από τη μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας, είναι η σπουδαιότητα του συγκεκριμένου πλαισίου (θεσμικού, οικονομικού, κοινωνικού, πολιτισμικού, ακόμη και χρονικού), εντός του οποίου εξετάζονται κάθε φορά διαστάσεις της γυναικείας απασχόλησης. Αντιθέτως, η έμφαση που δίνεται συχνά από ορισμένους επιστήμονες στην ορθολογική συμπεριφορά των δρώντων (στη συγκεκριμένη περίπτωση των γυναικών) και σε επιλογές στην αγορά εργασίας που αποσκοπούν στη μεγιστοποίηση των οφελών για τους δρώντες φαντάζει μάλλον προβληματική (Jensen, 2017: 128).

Παράλληλα, οι θεωρητικές βάσεις για την κατανόηση του φαινομένου των διακρίσεων βάσει του φύλου στην αγορά εργασίας εντοπίζονται σε προσεγγίσεις, όπως είναι η θεωρία προτίμησης διακρίσεων (preference discrimination theory, Becker, 1957) και η στατιστική θεωρία διακρίσεων (statistical theory of discrimination, Phelps, 1972, Arrow, 1973). Στην καρδιά της πρώτης βρίσκεται η έννοια του «συντελεστή διάκρισης» (discrimination index). Ο συντελεστής επηρεάζεται από την εθνικότητα, το φύλο και άλλα δημογραφικά ή/και προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν διακριτική μεταχείριση από τους εργοδότες, αλλά και από τους λοιπούς εργαζομένους και τους πελάτες των επιχειρήσεων.

Όσο υψηλότερος θα είναι π.χ. ο συντελεστής διάκρισης, τόσο μεγαλύτερο θα είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των εργαζομένων που υφίστανται διάκριση και εκείνων που δεν υπόκεινται σε τέτοια συμπεριφορά. Σύμφωνα με τη θεωρία, η εργοδοσία, οι υπόλοιποι εργαζόμενοι και οι πελάτες των επιχειρήσεων δεν ενδιαφέρονται μόνον για την παραγωγικότητα των εργαζομένων που πέφτουν θύματα διακρίσεων. Αντιθέτως, η συμπεριφορά τους πυροδοτείται εν πολλοίς από τις προκαταλήψεις τους.

Η δεύτερη προσέγγιση συνδέεται με την ευρύτερη θεωρητική συζήτηση για τον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας και με την υπόθεση πως υπάρχουν διαφορές στην παραγωγικότητα, τις δεξιότητες, την εμπειρία και άλλα χαρακτηριστικά διαφορετικών ομάδων εργαζομένων (συμπεριλαμβανομένων των διαφορών που αφορούν σε άνδρες και γυναίκες εργαζομένους). Βασική αρχή της θεωρίας συνιστά επίσης το ότι η αναζήτηση και η συγκέντρωση πληροφορίας που συναρτάται με τη λήψη αποφάσεων που αφορούν στην

πρόσληψη και την προαγωγή εργαζομένων συνεπάγεται υψηλά κόστη. Ως αποτέλεσμα, οι εργοδότες έχουν συνήθως ατελή πληροφόρηση για την παραγωγικότητα του κάθε μεμονωμένου εργαζομένου και κρίνουν τους εργαζομένους ανά ομάδες και όχι λαμβάνοντας υπόψη τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά.

Δεδομένου ότι το κόστος της λήψης αποφάσεων για τους «καταλληλότερους» εργαζόμενους (ανεξαρτήτως φύλου) είναι λοιπόν υψηλότερο εκείνου που προκύπτει μέσω της πρόσληψης ή της προαγωγής ατόμων που προέρχονται από τις ίδιες ομάδες, συνεχίζει η θεωρία, είναι λογικό οι εργοδότες να καταλήγουν να προβαίνουν σε διακρίσεις έναντι ομάδων εργαζομένων (όπως είναι π.χ. οι γυναίκες), βάσει των στερεοτύπων για τις εν λόγω ομάδες. Η στερεοτυπική αυτή αντιμετώπιση ομάδων με κοινά χαρακτηριστικά συμβάλλει, μεταξύ άλλων, σε άνισες ευκαιρίες απασχόλησης. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι υπό την επίδραση παγιωμένων αντιλήψεων αναφορικά με τον βαθμό δέσμευσης των γυναικών στην καριέρα τους, οι εργοδότες ενδέχεται να προτιμήσουν άνδρες εργαζομένους, θεωρώντας τους ως μια «ασφαλέστερη» επιλογή έναντι των γυναικών.

Θεωρητικό πλαίσιο για την ερμηνεία του φαινομένου των διακρίσεων στην αγορά εργασίας βάσει φύλου προσφέρουν, ωστόσο, και προσεγγίσεις, όπως αυτή της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο (human capital theory, Becker, 1964) που θέτει στο επίκεντρό της χαρακτηριστικά, τα οποία διαμορφώνονται μέσω της επένδυσης σε ανθρώπινους πόρους (π.χ. κατά τη διάρκεια της βασικής και ανώτατης εκπαίδευσης, της συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης ή ακόμη και μέσω της απασχόλησης σε μια θέση εργασίας)¹³. Έτσι, συχνά υποδεικνύεται π.χ. το χαμηλότερο επίπεδο ανθρώπινου κεφαλαίου, το οποίο κατορθώνουν να έχουν στη διάθεσή τους οι γυναίκες, τόσο προ της ένταξής τους στην αγορά εργασίας όσο και κατά τη διάρκεια της συμμετοχής τους σε αυτήν, ως παράμετρος που συντελεί στη διακριτική μεταχείριση έναντι των γυναικών.

Η και φεμινιστικές προσεγγίσεις, στο πλαίσιο των οποίων εξετάζεται ο κομβικός ρόλος που παίζουν για την ένταξη, αλλά και τη διαμόρφωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας, μεταβλητές που λανθάνουν συνήθως της προσοχής των κοινωνικών επιστημόνων (δηλαδή ως επί το πλείστον των οικονομολόγων), οι οποίοι ασχολούνται με όψεις των διακρίσεων βάσει φύλου στην αγορά εργασίας (π.χ. το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών ή τη διάκριση μεταξύ «ανδρικών» και «γυναικείων» επαγγελμαμάτων). Εστιάζουν π.χ.

¹³ Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζεται στο Anker, 1997.

στον εις βάρος των γυναικών καταμερισμό των αρμοδιοτήτων μέσα στην οικογένεια, συνεπεία του οποίου συχνά καταλήγουν, και προ της εισόδου τους στην αγορά εργασίας, να συσσωρεύουν λιγότερο ανθρώπινο κεφάλαιο από ό,τι οι άνδρες. Έχει μάλιστα εκφραστεί η άποψη πως οι φεμινιστικής επιρροής θεωρήσεις είναι εκείνες που με τρόπο περισσότερο επιτυχή, συγκριτικά με άλλες θεωρήσεις, παρέχουν μια σχετικά ικανοποιητική εξήγηση για τα γενεσιουργά αίτια των διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας (π.χ. για το γιατί οι λιγότερες ευκαιρίες που, κατά κανόνα, έχουν οι γυναίκες για επαγγελματική εξέλιξη, και συχνά σε κατώτερες ιεραρχικά θέσεις, κληροδοτούνται και στην επόμενη γενιά).

Η βιβλιογραφία που εξετάζει τις διακρίσεις βάσει φύλου στην αγορά εργασίας, και η οποία στα πρώτα της βήματα επικεντρώθηκε, σε μεγάλο βαθμό, στους εργαζόμενους σε συγκεκριμένους τομείς της οικονομίας ή ακόμη και σε πιο «περιορισμένης εμβέλειας» ομάδες εργαζομένων (βλ. π.χ. Long, 1976, Finn, 1983, Jones and Walsh, 1991), εστιάζει συχνά στον τρόπο με τον οποίο το φύλο, σε συνδυασμό με πληθώρα μεταβλητών (π.χ. ηλικία, συμπεριφορικά στοιχεία, κ.λπ.), επηρεάζει την απασχόληση. Περιλαμβάνει επίσης μεγάλο αριθμό θεματικών, με μια εκ των πλέον «κλασικών» να ρίχνει φως στις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Πρόκειται για την πλέον δημοφιλή ενδεχομένως θεματική στο πεδίο των διακρίσεων βάσει φύλου στην αγορά εργασίας, η οποία εμφανίστηκε στη βιβλιογραφία ήδη στα τέλη του 19ου αιώνα και συνεχίζει, μετ' επιτάσεως, να απασχολεί τους ερευνητές από τη δεκαετία του 1970 έως και σήμερα (βλ. π.χ. Fawcett, 1892 για μια από τις πρωιμότερες αναφορές στο εν λόγω ζήτημα).

Η αιτία είναι πως το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών συνιστά ένα από τα πλέον επίμονα έμφυλα χάσματα, διαψεύδοντας σε μεγάλο βαθμό προβλέψεις ότι η τάση για «σύγκλιση» σε ανθρώπινο κεφάλαιο, όπως αυτή αντανακλώνταν εν πολλοίς στα εκπαιδευτικά επιτεύγματα των νεότερων γενιών γυναικών, θα έπαιζε καθοριστικό ρόλο στο «κλείσιμο» του εν λόγω χάσματος (βλ. π.χ. O'Neill, 2003). Αποδίδεται εν μέρει στη διακριτική συμπεριφορά των εργοδοτών απέναντι στα φύλα και εν μέρει σε παράγοντες, όπως είναι ο κλάδος οικονομικής δραστηριότητας και το επάγγελμα· που, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, δεν είναι ασύνηθες, εξαιτίας του οριζόντιου επαγγελματικού διαχωρισμού και της στερεοτυπικής διαμόρφωσης των λεγόμενων «γυναικείων» και «ανδρικών» επαγγελμάτων/κλάδων, να ανδροκρατούνται ή να γυναικοκρατούνται (βλ. π.χ. Πορφύρη, 2018: 13).

Για την ερμηνεία του φαινομένου χρησιμοποιούνται επιπρόσθετα από τους μελετητές διάφορα επιχειρήματα, τα οποία στρέφουν, μεταξύ άλλων, την προσοχή σε παραμέτρους, όπως είναι οι θεσμοί και η διάρθρωση της αγοράς εργασίας¹⁴. Ενδεικτικά αναφέρεται το επιχειρήμα πως οι συλλογικές διαπραγματεύσεις που λαμβάνουν χώρα σε κεντρικό επίπεδο τείνουν εν γένει να μειώνουν τις μισθολογικές διαφορές που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας. Μέσω της διαπραγμάτευσης σχετικά υψηλών επιπέδων μισθών, θεωρείται ότι επιτυγχάνεται η αύξηση των μισθών εκείνων που βρίσκονται στο κατώτερο επίπεδο της σχετικής κατανομής (συμπεριλαμβανομένων των γυναικών).

Η ύπαρξη μικρότερου μισθολογικού χάσματος συναρτάται επίσης με την υιοθέτηση μιας περισσότερο «συμπιεσμένης» μισθολογικής δομής στην περίπτωση των ανδρών και με τη χαμηλότερη προσφορά γυναικών εργαζομένων στην αγορά εργασίας. Έμφαση δίνεται όμως (σπανιότερα) και στον ρόλο που παίζουν ακόμη και χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εργαζομένων στη διαμόρφωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, όπως είναι το επίπεδο της αυτοεκτίμησης ενός ατόμου και η σημασία που έχουν για το άτομο τα χρήματα, η εργασία και η οικογένεια (βλ. π.χ. Fortin, 2008).

Παρά το γεγονός ότι, όπως θα συζητηθεί σε επόμενη ενότητα της μελέτης, η διακριτική συμπεριφορά κατά των γυναικών στην ελληνική αγορά εργασίας κάθε άλλο παρά αποτελεί ένα ασύνηθες φαινόμενο, απασχόλησε μάλλον σε περιορισμένο βαθμό την ερευνητική και επιστημονική κοινότητα. Τουλάχιστον στον βαθμό που έμφαση δίνεται στην εξέταση του ζητήματος των διακρίσεων (εν γένει ή αποκλειστικά στην αγορά εργασίας) και που το ζήτημα αυτό δεν συζητείται στο πλαίσιο άλλων θεματικών (όπως είναι κατεξοχήν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών).

Ενδεικτικά αναφέρεται έρευνα που πραγματοποιήθηκε υπό την αιγίδα του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών (εφεξής ΕΚΚΕ), με στόχο τη διερεύνηση των διακρίσεων που υφίστανται τα μέλη ευπαθών κοινωνικών ομάδων (π.χ. μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών με χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα, άτομα με ειδικές ανάγκες, μετανάστες και αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών) στην εγχώρια αγορά εργασίας¹⁵, και η οποία ανέδειξε και σημαντικά ευρήματα που αφορούν στη διάσταση του φύλου. Έτσι, σύμφωνα με τα ερευνητικά αποτελέσματα της μεικτής μεθοδολογικά προσέγγισης που αξιοποιήθηκε στην εν λόγω έρευνα,

¹⁴ Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζονται στα Blau and Kahn, 1996, 2001. Σε αντίθετη περίπτωση αναφέρεται η πηγή.

¹⁵ Αυτή και οι επόμενες τρεις παράγραφοι βασίζονται στο Μπαλούρδος, κ.ά., 2012.

οι γυναίκες (μέλη, όπως μόλις αναφέρθηκε παραπάνω, ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, η συντριπτική πλειονότητα των οποίων θεωρούσε πως υπόκειται σε διακρίσεις στην αγορά εργασίας σε μέτριο, μεγάλο ή πολύ μεγάλο βαθμό) δήλωναν μη ενεργές σε μεγαλύτερο ποσοστό συγκριτικά με τους άνδρες. Εμφάνιζαν επίσης υψηλότερη συγκέντρωση σε «παραδοσιακά γυναικεία επαγγέλματα», τα οποία αφορούσαν εν γένει στην παροχή υπηρεσιών (π.χ. υπάλληλοι γενικών καθηκόντων και χειριστές μηχανών με πληκτρολόγιο), σε αντιδιαστολή προς την υψηλή συγκέντρωση των ανδρών σε τεχνικά επαγγέλματα (π.χ. τεχνίτες ανέγερσης και αποπεράτωσης κτιρίων).

Βάσει των στοιχείων της ίδιας έρευνας, οι γυναίκες ήταν περισσότερο πιθανό σε σχέση με τους άνδρες να έχουν υπάρξει ανενεργές, να έχουν βιώσει παρατεταμένη ανεργία, να έχουν συντομότερο εργασιακό βίο και να έχουν χαμηλότερους καθαρούς μισθούς. Το φύλο επισημαίνονταν ως ένας από τους καθοριστικότερους παράγοντες διαφοροποίησης των εισοδημάτων από απασχόληση στη χώρα μας. Ομοίως, οι γυναίκες ήταν περισσότερο πιθανότερο να έχουν βιώσει διακριτική συμπεριφορά, με τη σχέση, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας τους να διαμορφώνονται, συχνά με τρόπο διαφορετικό και μη ισότιμο προς τους άνδρες συναδέλφους τους, ήδη κατά την πρόσληψη.

Η «εμπειρία διακρίσεων» αναφερόταν μάλιστα ως ο δεύτερος κατά σειρά σημαντικότερος λόγος μη εύρεσης εργασίας (πίσω από το «δεν υπάρχουν δουλειές»), με το ποσοστό των γυναικών που ιεραρχούσαν τις διακρίσεις ως θεμελιώδη αιτία ανεργίας/αεργίας να είναι υψηλότερο αυτού των ανδρών. Συνήθη κατάσταση διάκρισης συνιστούσε το ότι ήρθαν αντιμέτωπες με το ερώτημα εάν επιθυμούν να αποκτήσουν παιδί στο άμεσο μέλλον.

Επιπρόσθετα, οι γυναίκες που δήλωναν ότι είχαν πέσει θύματα διακριτικής μεταχείρισης κατά το στάδιο της πρόσληψης φέρονταν να έχουν, μεταξύ άλλων, λιγότερες πιθανότητες να ανήκουν στο εργατικό δυναμικό, συγκριτικά με τους άνδρες που προέβησαν στην ίδια δήλωση. Ως αποτέλεσμα, δεν πρέπει να προκαλεί έκπληξη και ότι οι γυναίκες εμφάνιζαν υψηλότερες πιθανότητες σε σχέση με τους άνδρες να αισθάνονται φόβο για ενδεχόμενη απόλυση.

Ευρήματα όπως τα ανωτέρω επιβεβαιώνονται, αν και μόνον εν μέρει, και από τα αποτελέσματα έρευνας (Ευρωβαρόμετρου), που διεξήχθη υπό την αιγίδα του Ευρωπαϊκού

Κοινοβουλίου το 2013¹⁶. Βάσει των ευρημάτων της, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών ιεραρχούνταν από το 26% των συμμετεχόντων στην έρευνα στη χώρα μας ως η πλέον σημαντική έμφυλη ανισότητα, έναντι του 38% και του 33% των συμμετεχόντων που αξιολογούσαν ως σημαντικότερες τη βία κατά των γυναικών και τις μεγαλύτερες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο για 27 κράτη-μέλη να ανέρχεται αντίστοιχα σε 38%, 34% και 34%)¹⁷.

Η άμβλυνση του μισθολογικού χάσματος αναφερόταν επίσης από τους συμμετέχοντες στην έρευνα στην Ελλάδα ως μικρότερης σημασίας προτεραιότητα (13%), σε σχέση με την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών (19%) και τη λήψη μέτρων για τη βέλτιστη εξισορρόπηση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής των γυναικών (17%). Παράλληλα, ωστόσο, γινόταν αναφορά και στο μισθολογικό χάσμα ως εκείνο το παράδειγμα ανισότητας μεταξύ των φύλων που γνώρισε τη μεγαλύτερη επιδείνωση στη χώρα κατά τη διάρκεια της πρόσφατης οικονομικής κρίσης (σύμφωνα με το 25% των συμμετεχόντων στην έρευνα, έναντι του ευρωπαϊκού μέσου όρου που ανέρχεται στο 30%).

Στο ερώτημα για το σε ποια κριτήρια έδινε περισσότερη έμφαση ένας εργοδότης, στην περίπτωση πρόσληψης μια γυναίκα, τα κριτήρια διαφοροποιούνταν σημαντικά, σε σχέση με αυτά στα οποία θεωρείτο πως έδινε έμφαση κατά την πρόσληψη ενός άνδρα. Πιο συγκεκριμένα, 47% των συμμετεχόντων στην έρευνα στη χώρα μας απάντησαν πως, στην περίπτωση της γυναίκας, το σημαντικότερο κριτήριο συνιστούσε η εμφάνισή της. Ακολουθούσαν το εάν έχει παιδιά (με 45%) και η ευελιξία στις ώρες εργασίας (με 24%). Σημειωτέον πως οι αντίστοιχοι ευρωπαϊκοί μέσοι όροι ανέρχονταν στο 33%, 49% και 35%. Αντιθέτως, στην περίπτωση της πρόσληψης ενός άνδρα, ως σημαντικότερα κριτήρια αναφέρονταν η επαγγελματική εμπειρία (55%), το επίπεδο των προσόντων του (38%), η ευελιξία στις ώρες εργασίας (26%) και η δυνατότητά του για «επαγγελματική κινητικότητα» (π.χ. ταξίδια στο εξωτερικό) (25%), με τους αντίστοιχους ευρωπαϊκούς μέσους όρους να ανέρχονται στο 40%, 38%, 31% και 31%.

Επιπρόσθετα, ομοίως προς τη διεθνή ερευνητική εμπειρία επί του ζητήματος των διακρίσεων βάσει φύλου στην αγορά εργασίας, η σχετική ελληνική βιβλιογραφία εστιάζει κυρίως στο ζήτημα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών (βλ. π.χ.

¹⁶ Αυτή και οι επόμενες δύο παράγραφοι βασίζονται στο European Parliament, 2013. Βλ. επίσης σχετικά και <https://www.europarl.europa.eu/at-your-service/el/be-heard/eurobarometer/2013-women-and-gender-inequalities-in-the-context-of-the-crisis>.

¹⁷ Σε όλες τις περιπτώσεις που αναφέρονται δινόταν στους συμμετέχοντες η δυνατότητα πολλαπλών απαντήσεων.

Πορφύρη, 2018). Στο πλαίσιο αυτής, σημαντικό κομμάτι του εν λόγω χάσματος αποδίδεται στη διακριτική συμπεριφορά που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, συγκριτικά με τους άνδρες, στην εγχώρια αγορά εργασίας (βλ. π.χ. Kanellopoulos and Manromaras, 2002). Δεν απουσιάζουν, ωστόσο, και εργασίες που υιοθετούν και πιο αιρετικές στάσεις, αμφισβητώντας π.χ., τουλάχιστον εντός των χρονικών και άλλων πλαισίων στα οποία εστιάζουν, την ύπαρξη της «γυάλινης οροφής» που εμποδίζει την άνοδο των γυναικών στην ιεραρχία (βλ. π.χ. Agiomirgianakis, Bersatos and Tsounis, 2018).

Μια γενικότερη παρατήρηση αφορά τέλος στην προσοχή που δίνεται, όπως και στην περίπτωση των εργασιών που θέτουν στο επίκεντρό τους την εξέλιξη της γυναικείας απασχόλησης και τους παράγοντες που την επηρεάζουν, σε μεταβλητές που εντοπίζονται ιδίως στην πλευρά της προσφοράς, και όχι σε αυτή της ζήτησης¹⁸. Αντιθέτως, επισημαίνεται η αναγκαιότητα επέκτασης της έρευνας και προς αυτή την κατεύθυνση.

Πρόκειται για εγχείρημα, το οποίο συνοδεύεται, ωστόσο, από μεγαλύτερες δυσκολίες π.χ. λόγω της πιθανής απροθυμίας εργοδοτών/εκπροσώπων επιχειρήσεων να απαντήσουν ειλικρινώς στο ερώτημα για το ποιοι είναι οι λόγοι που τους οδηγούν να αναπτύσσουν διακριτική συμπεριφορά έναντι των γυναικών στην αγορά εργασίας. Χαρακτηριστικό είναι ότι, στην περίπτωση τουλάχιστον της χώρας μας, φαίνεται να διατηρείται διάχυτη η προκατάληψη μεγάλου αριθμού εργοδοτών ότι η εγκυμοσύνη και η μητρότητα μιας εργαζόμενης αποτελούν επιπρόσθετο βάρος για την επιχείρηση¹⁹.

Η αιτία είναι η εσφαλμένη πεποίθηση πως κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή της προστασίας μητρότητας η εργαζόμενη θα επιδιώκει να μην απασχολείται, λαμβάνοντας συνεχώς άδειες, ενώ τις άδειες αυτές θα υποχρεούται να καλύπτει οικονομικά ο εργοδότης, χωρίς ταυτόχρονα να μπορεί να λύσει τη σύμβαση εργασίας, εάν δεν συντρέχει σοβαρός λόγος. Ως αποτέλεσμα, διαπιστώνεται συχνά η συστηματική επιδίωξη των εργοδοτών να απαλλαγούν από την εργαζόμενη, καταφεύγοντας σε φαινομενικά νομότυπους τρόπους λύσης της σύμβασής της.

Στην επόμενη ενότητα, επιχειρείται η σκιαγράφηση βασικών δεδομένων που αφορούν στην εξέλιξη και τα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης στη χώρα μας.

¹⁸ Η σχετική υπανάπτυξη της έρευνας που αφορά στον προσδιορισμό των παραμέτρων που ενισχύουν τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας, από την πλευρά της ζήτησης και όχι εκείνη της προσφοράς, δεν περιορίζεται στις ερευνητικές προσπάθειες που επικεντρώνονται στη μεταβλητή «φύλο». Για ένα παράδειγμα ερευνητικής εργασίας που εστιάζει στη διακριτική μεταχείριση βάσει φυλετικών χαρακτηριστικών στην αγορά εργασίας, βλ. D' Amico et al., 2017.

¹⁹ Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζονται στο Σνήγορος του Πολίτη, 2020: 43-44.

Γ. Η Γυναικεία Απασχόληση στη Χώρα μας: Μια Ματιά στα Δεδομένα

Κατά το μεγαλύτερο μέρος του εικοστού αιώνα οι γυναίκες στη χώρα μας συνέβαλλαν στην παραγωγή, κυρίως μέσω της άτυπης μισθωτής εργασίας και της απλήρωτης εργασίας, την οποία παρείχαν σε οικογενειακά αγροκτήματα και επιχειρήσεις²⁰. Αντιθέτως, η μαζικότερη συμμετοχή τους στην αμειβόμενη εργασία αποτελεί φαινόμενο, το οποίο εντοπίζεται ιδίως στις αρχές της δεκαετίας του 1980. Συμπορεύεται με τη σταδιακή διάβρωση του οικογενειακού μοντέλου, στο οποίο επικεφαλής (και κύριος «κουβαλητής») είναι ο άνδρας (ευρέως γνωστό διεθνώς με τον όρο 'male-breadwinner model'), καθώς και με την επέκταση της μισθωτής εργασίας, υπό την επίδραση μιας σειράς από συγκλίνουσες διαδικασίες, ορισμένες εκ των οποίων έχουν τις ρίζες τους στις προηγούμενες δεκαετίες.

Στις διαδικασίες αυτές περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, οι αλλαγές στα καταναλωτικά πρότυπα, οι οποίες κατέστησαν αναγκαία την ύπαρξη ενός δεύτερου εισοδήματος στην οικογένεια, η συρρίκνωση του πρωτογενούς τομέα, τα βήματα που έγιναν προς την εκβιομηχάνιση της χώρας, η άνοδος του εκπαιδευτικού επίπεδου των γυναικών και η ραγδαία διεύρυνση του τριτογενούς τομέα της οικονομίας. Καίριος ήταν ο ρόλος που έπαιζαν, επίσης, ιδίως αναφορικά με τους όρους που διείπαν τη συμμετοχή των γυναικών στην εγχώρια αγορά εργασίας, οι σημαντικές εξελίξεις στο θεσμικό πλαίσιο κατά των διακρίσεων. Σημείο εκκίνησης για τις εν λόγω εξελίξεις, όπως σχολιάζεται στην επόμενη ενότητα της μελέτης, αποτελεί η ρητή αναφορά που εισήχθη στο Σύνταγμα του 1975 για το δικαίωμα όλων των εργαζομένων, ανεξαρτήτως φύλου, για ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, και η οποία επέφερε, μεταξύ των ετών 1975 και 1978, τη σταδιακή σύγκλιση των κατώτερων μισθών των γυναικών με εκείνους των ανδρών (Nicolitsas, 2006).

Εστιάζοντας, επίσης, στη συχνά «ανεξερεύνητη» σύνδεση της αμειβόμενης εργασίας των γυναικών με την απότομη αύξηση, από τη δεκαετία του 1990 και πέρα, του, σε μεγάλο βαθμό, συναρτώμενου με αθρόες μεταναστευτικές ροές, σχετικά φθηνού και ευέλικτου εργατικού δυναμικού στη χώρα, άλλες θεωρήσεις δίνουν έμφαση στη συμβολή των μεταναστριών στην αύξηση της γυναικείας απασχόλησης. Στο πλαίσιο αυτό, επισημαίνονται και οι πολλαπλές συνέπειες της αύξησης αυτής τόσο για τον βάσει φύλου καταμερισμό της εργασίας (και την αποζημίωση για αυτή) όσο και για τη σχέση μεταξύ των αμειβόμενων και των άνευ αμοιβής υπηρεσιών φροντίδας (βλ. π.χ. Lyberaki, 2008).

²⁰ Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζονται στο Καραμεσίνη, 2015.

Επιπρόσθετα, σε συμφωνία και με τα όσα αναφέρθηκαν στην προηγούμενη ενότητα της παρούσας μελέτης, στις παραμέτρους που επηρεάζουν διαχρονικά τη συμμετοχή των γυναικών στην ελληνική αγορά εργασίας περιλαμβάνονται χαρακτηριστικά, όπως είναι η οικογενειακή τους κατάσταση, το εάν είναι οι επικεφαλής του νοικοκυριού ή όχι, το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, ο τόπος κατοικίας και η ηλικία τους. Ενώ και οι διακρίσεις βάσει φύλου στην αγορά εργασίας, όπως ήδη αναφέρθηκε, αποτελούν καίριας σημασίας παράγοντα για την κατανόηση της εν γένει δυσχερέστερης θέσης των γυναικών έναντι των ανδρών στην αγορά αυτή (βλ. π.χ. Livanos, Yalkin και Nuñez, 2009).

Στο ίδιο πνεύμα, μια πρόσφατη εργασία-εξέταση των παραμέτρων που συμβάλλουν στη διαμόρφωση του επιπέδου της γυναικείας απασχόλησης στη χώρα μας καταλήγει π.χ. σε ευρήματα, τα οποία, για μια ακόμη φορά, είναι συμβατά με τις κύριες κατευθύνσεις της σχετικής βιβλιογραφίας. Ενδεικτικά αναφέρεται πως για γυναίκες εργαζόμενες σε καθεστώς μισθωτής απασχόλησης, το εισόδημα του συζύγου συναρτάται με τρόπο αρνητικό με την πιθανότητα συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας. Ή ότι γυναίκες με παιδιά ηλικίας έως 3 ετών εμφανίζουν χαμηλότερη πιθανότητα απασχόλησης, όπως άλλωστε και γυναίκες οι οποίες έχουν βιώσει εμπειρία ανεργίας. Η ολοκλήρωση σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης φαίνεται πως αυξάνει την πιθανότητα ένταξης στην αγορά εργασίας, ιδίως για ανύπαντρες γυναίκες νεότερης ηλικίας (Fasianos and Karakitsios, 2020).

Στους παράγοντες που θέτουν εμπόδια στην απασχόληση των γυναικών στη χώρα μας περιλαμβάνονται οι επικαλύψεις των εργασιακών με τις οικογενειακές σχέσεις, οι οποίες, εν πολλοίς, σχετίζονται, με τον μεγάλο αριθμό των οικογενειακών επιχειρήσεων, καθώς και με την άμεση εξάρτηση από την οικονομική δραστηριότητα του συζύγου. Σε πολλές οικογενειακές επιχειρήσεις φαίνεται πως είναι συνήθης ακόμη και η μη στατιστική αναγνώριση των γυναικών εργαζομένων ως απασχολουμένων, λόγω των στενών προσωπικών και οικογενειακών σχέσεών τους με τους (συχνά άνδρες) επιχειρηματίες και ιδιοκτήτες των εν λόγω επιχειρήσεων (Στρατηγάκη, 2006).

Παράλληλα, λαμβάνοντας υπόψη και τα ανωτέρω, διάφορες είναι οι παράμετροι εκείνες που έχει θεωρηθεί ότι θα μπορούσαν να επηρεάσουν, με τρόπο θετικό, την εξέλιξη και τα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης στη χώρα μας. Σε αυτές περιλαμβάνονται π.χ.: η άρση των διοικητικών εμποδίων για την είσοδο μεγαλύτερου αριθμού γυναικών σε επιχειρηματικές δραστηριότητες· η επέκταση και η βελτίωση των υποδομών παιδικής φροντίδας

(όπως και του «ολοήμερου» σχολείου και των υπηρεσιών που παρέχει), αλλά και εν γένει των πολιτικών που αποσκοπούν στην εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής· η καλύτερη σύνδεση μεταξύ πολιτικών του κοινωνικού κράτους, όπως είναι το ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα (πυλώνας του οποίου θεωρητικά αφορά στην ένταξη/επανάταξη των ωφελουμένων στην αγορά εργασίας, αλλά στην πράξη υπολειπεται) και την πρόσβαση στην αγορά εργασίας· η ενίσχυση των κινήτρων για τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας γυναικών μεγαλύτερης ηλικίας· και η επέκταση, η βελτίωση, καθώς και η ενίσχυση όλων των ασφαλιστικών δικλείδων για την τήρηση του θεσμικού πλαισίου κατά των διακρίσεων έναντι των γυναικών στη αγορά εργασίας (βλ. π.χ. Nicolitsas, 2006, Fasianos and Karakitsios, 2020).

Για να επιστρέψουμε, ωστόσο, στο χρονικό της γυναικείας απασχόλησης στη χώρα μας, οι μεταβολές που επήλθαν στη συμμετοχή των γυναικών στην εγχώρια αγορά εργασίας ήταν τόσο ποσοτικής όσο και ποιοτικής φύσεως, ενώ και η ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας υπήρξε ανομοιόμορφη, με τα υψηλότερα επίπεδα μόρφωσης να οδηγούν, σε γενικές γραμμές, σε «καλύτερες» θέσεις εργασίας (π.χ. υψηλότερες αποδοχές, σταθερότητα απασχόλησης, κ.λπ.)²¹. Ο δημόσιος τομέας αποτέλεσε επίσης τον πλέον «ελκυστικό» εργοδότη.

Είναι όμως σαφές πως σε σύγκριση με τη μέση Ελληνίδα τη δεκαετία του 1970, η σημερινή Ελληνίδα είναι πολύ πιθανότερο να είναι ενταγμένη στην αγορά εργασίας, από το να έχει ως βασικό της ρόλο εκείνον του οικογενειακού μέλους, με συμμετοχή ιδίως σε μη αμειβόμενες εργασίες. Είναι επίσης πιθανότερο το να διαθέτει δεξιότητες, οι οποίες της παρέχουν τη δυνατότητα να εργαστεί σε επαγγέλματα που απαιτούν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων.

Το πατριαρχικό μοντέλο κάθε άλλο παρά έχει διαρραγεί βέβαια, με τις γυναίκες να προορίζονται συχνά εν τέλει για τη δημιουργία οικογένειας και για δευτερεύουσας σημασίας επαγγελματικές θέσεις και διαδρομές (Lyberaki and Tinios, 2017, Καραμεσίνη και Συμεωνάκη, 2019). Έτσι, όπως συζητείται με μεγαλύτερη λεπτομέρεια ακολούθως, δεν πρέπει να προκαλεί έκπληξη ότι, μεταξύ άλλων, στα (διαχρονικά) χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα περιλαμβάνονται το σχετικά χαμηλό ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και το υψηλό ποσοστό της ανεργίας τους. Μεγάλος είναι, επίσης, ο αριθμός των γυναικών αυτοαπασχολούμενων.

Πρόκειται για χαρακτηριστικό που βρίσκεται σε συμφωνία με την επαγγελματική διάρθρωση της απασχόλησης στη χώρα μας, καθώς και με τον στρατηγικής σημασίας ρόλο

²¹ Για μια σύντομη επισκόπηση, βλ. και Lyberaki and Tinios, 2017.

τομέων της οικονομίας, όπως είναι ο αγροτικός τομέας, το λιανεμπόριο και ο τουρισμός, όπου παραδοσιακά δραστηριοποιούνται σχετικά υψηλά ποσοστά γυναικών (βλ. π.χ. Livanos, Yalkin και Nuñez, 2009). Συνάδει όμως βεβαίως και με τη συνολικότερη διάρθρωση της εγχώριας αγοράς εργασίας και τη φυσιογνωμία της Ελλάδας ως του κράτους-μέλους με το υψηλότερο ποσοστό αυτοαπασχολουμένων σε ευρωπαϊκό επίπεδο (βάσει στοιχείων της Eurostat, 29% για το έτος 2019).

Η οικονομική κρίση του 2008 ανέκοψε την πρόοδο που είχαν σημειώσει οι γυναίκες στην αγορά εργασίας. Ομοίως, σε μία περίοδο κατά την οποία οι πιέσεις που ασκήθηκαν στην ανδρική απασχόληση κατέστησαν σημαντικότερη (αλλά και περισσότερο ορατή) τη συμβολή των γυναικών στον οικογενειακό προϋπολογισμό, οι πολιτικές δημοσιονομικής και διαρθρωτικής προσαρμογής που επεβλήθησαν παρήγαγαν αποτελέσματα, που, σε αρκετές περιπτώσεις, έπληξαν περισσότερο τις επαγγελματικές προοπτικές των γυναικών²².

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν οι επιπτώσεις, για τις νέες γυναίκες αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, της μείωσης των προσλήψεων στον δημόσιο τομέα και της προώθησής τους στον ιδιωτικό τομέα, όπου οι διακρίσεις έναντι των γυναικών παραμένουν όμως εκτενέστερες, σε σχέση με αυτές που καταγράφονται στον δημόσιο. Οι γυναίκες εργαζόμενες εβλήθησαν όμως και από τις δραστικές μεταβολές σε πεδία, όπως αυτό της κοινωνικής φροντίδας, οι οποίες θεωρείται πως επηρέασαν την απασχολησιμότητα, αλλά και την εν γένει καθημερινότητα των γυναικών, περισσότερο από ό,τι αυτή των ανδρών. Σημειώτέον πως, σε αρκετές περιπτώσεις, οι γυναίκες αυτές είχαν να αντιμετωπίσουν και τις ριζικές ανατροπές που έφερε στη ζωή τους η ανεργία και η φτώχεια (βλ. π.χ. Vαίου, 2016).

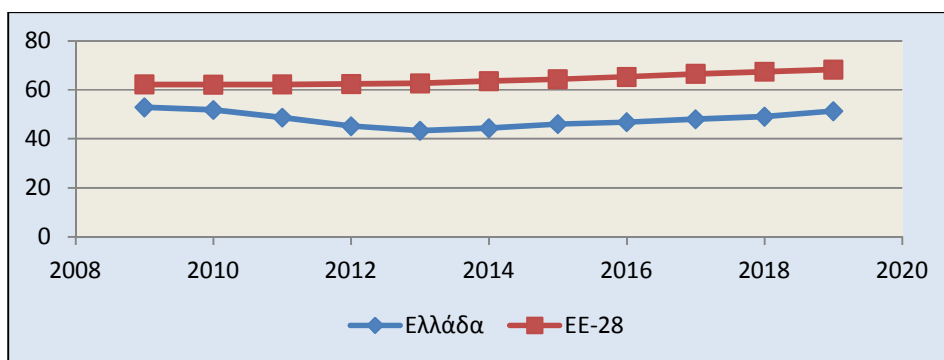
Οι κραδασμοί στη γυναικεία απασχόληση στη διάρκεια της πρόσφατης οικονομικής κρίσης υπήρξαν ιδιαίτερος έντονοι και αποτυπώνονται σε στοιχεία που αφορούν σε πλήθος δεικτών για την εγχώρια αγορά εργασίας κατά την περίοδο αναφοράς. Ενδεικτικά αναφέρεται π.χ. η σημαντική μείωση, η οποία κατεγράφη στο ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ηλικίας 20-64, που, σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat, μεταξύ των ετών 2009 και 2013, ακολούθησε μια σταθερά καθοδική πορεία (από 52,9% σε 43,3%), για να γυρίσει σε θετική τροχιά μόνον από το 2014 και πέρα. Το 2019 σημειώθηκε η υψηλότερη, από το ξεκίνημα της κρίσης και πέρα, επίδοση (με 51,3%).

²² Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζονται στο Καραμεσίνη, 2015. Σε αντίθετη περίπτωση αναφέρεται η πηγή.

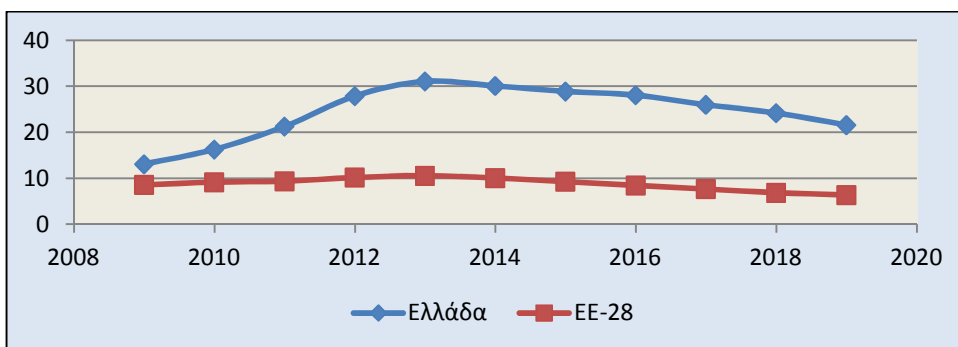
Τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών της ίδιας ηλικιακής κατηγορίας γνώρισαν επίσης σημαντική αύξηση, καθώς, βάσει δεδομένων και πάλι της Eurostat, εκτοξεύτηκαν από το 13,3% του ενεργού πληθυσμού το 2009 στο 31,1% το 2013, για να ακολουθήσουν στη συνέχεια πτωτική πορεία. Το 2019 το ποσοστό ανεργίας των γυναικών στη χώρα μας ανερχόταν στο 21,6%.

Στη συνέχεια του κειμένου, τα γραφήματα 1 και 2 οπτικοποιούν αντίστοιχα την εξέλιξη της απασχόλησης και της ανεργίας των γυναικών, ως ποσοστό του ενεργού πληθυσμού, μεταξύ των ετών 2009 και 2019, στην Ελλάδα και την ΕΕ-28.

Γράφημα 1: Εξέλιξη της Γυναικείας Απασχόλησης
(Ελλάδα και ΕΕ-28, 2009-2019)



Γράφημα 2: Εξέλιξη της Ανεργίας των Γυναικών
(Ελλάδα και ΕΕ-28, 2009-2019)



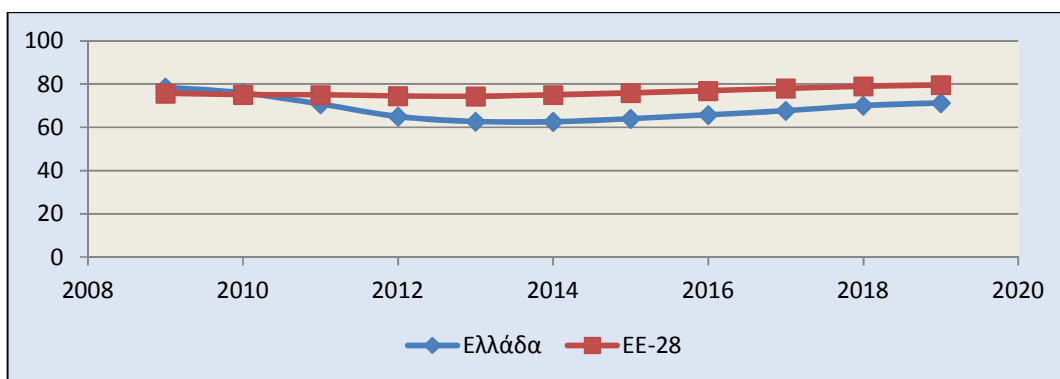
Εν μέσω των ανατροπών που, από το 2008 και έπειτα, σημειώθηκαν στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας, η συρρίκνωση της γυναικείας απασχόλησης ήταν, ωστόσο, μικρότερη της ανδρικής απασχόλησης. Οι αιτίες εντοπίζονται ιδίως στο ότι, πρώτον, οι «ανδροκρατούμενοι» κλάδοι (π.χ. οι κατασκευές και η μεταποίηση) εβλήθησαν νωρίτερα και

δριμύτερα από την κρίση και, δεύτερον, στο ότι οι προαναφερθέντες κλάδοι συνέβαλαν στη συνολική συρρίκνωση της απασχόλησης, σε μεγαλύτερο ποσοστό από ό,τι οι «μεικτοί» και «γυναικοκρατούμενοι» κλάδοι²³.

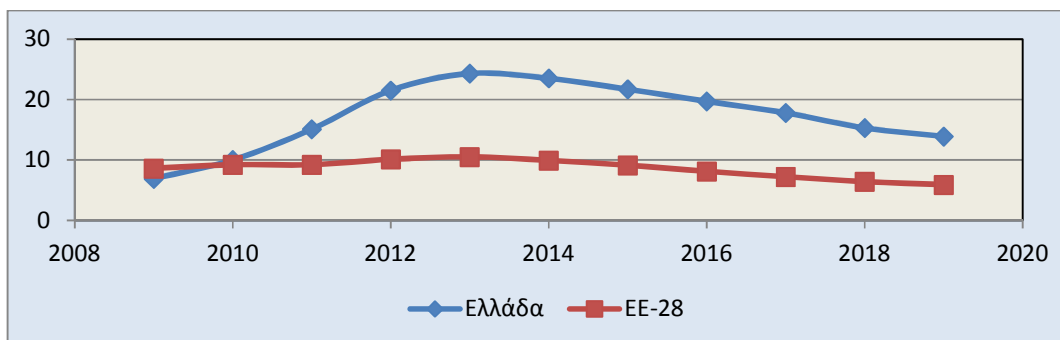
Ομοίως, η έκρηξη της ανεργίας έπληξε περισσότερο τους άνδρες. Σημείο των καιρών αποτέλεσε, επίσης, η αύξηση στον αριθμό των νοικοκυριών με επικεφαλής γυναίκα. Ως αποτέλεσμα της μεγαλύτερης πίεσης που αντιμετώπισαν οι άνδρες, και εν μέσω ενός κλίματος οπισθοδρόμησης στα κεκτημένα τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών, η ανισότητα, ωστόσο, μεταξύ τους στη αγορά εργασίας μειώθηκε.

Ακολουθώς, τα γραφήματα 3 και 4 αποτυπώνουν αντίστοιχα την εξέλιξη της απασχόλησης και της ανεργίας των ανδρών, ως ποσοστό του ενεργού πληθυσμού, μεταξύ των ετών 2009 και 2019, στην Ελλάδα και την ΕΕ-28.

**Γράφημα 3: Εξέλιξη της Ανδρικής Απασχόλησης
(Ελλάδα και ΕΕ-28, 2009-2019)**



**Γράφημα 4: Εξέλιξη της Ανεργίας των Ανδρών
(Ελλάδα και ΕΕ-28, 2009-2019)**



²³ Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζονται στο Καραμεσίνη, 2015.

Σε γενικές γραμμές, όπως έχει ήδη αναφερθεί, και παρά τη μεγάλη πρόοδο που σημειώθηκε τις τελευταίες δεκαετίες, το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης στη χώρα μας παραμένει ακόμη χαμηλό, σε σύγκριση προς το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (εφεξής ΕΛΣΤΑΤ), το δεύτερο τρίμηνο του 2020 οι γυναίκες, ανεξαρτήτως ηλικίας (καλύπτοντας δηλαδή την ηλικιακή γκάμα από 15 ετών έως και 65+), αποτελούσαν το 43,3% του εργατικού δυναμικού σε επίπεδο επικράτειας. Το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες ανερχόταν στο 58,9%.

Παρόμοια είναι η κατάσταση και στην περίπτωση που λάβει υπόψη κανείς τα σχετικά με την ανεργία δεδομένα. Για την ίδια ακριβώς ηλικιακή γκάμα και περίοδο αναφοράς, το ποσοστό των ανέργων γυναικών στη χώρα μας ανερχόταν σε 19,9%. Το αντίστοιχο για τους άνδρες ήταν 14,1%. Οι γυναίκες ανήκουν στις πληθυσμιακές ομάδες που βιώνουν σε μεγάλο λοιπόν αριθμό την εμπειρία της ανεργίας, όπως και τα άτομα που ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία 20-24 ή που έχουν ολοκληρώσει έως λίγες τάξεις του δημοτικού σχολείου (ΕΛΣΤΑΤ, 2020).

Επιπρόσθετα, όπως φαίνεται και στα γραφήματα 1 και 2 που προηγήθηκαν, τα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας των γυναικών στη χώρα μας αποκλίνουν επίσης σημαντικά και από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat για το έτος 2019, οι ευρωπαϊκοί μέσοι όροι της απασχόλησης και της ανεργίας των γυναικών (για 28 κράτη-μέλη και τις ηλικίες από 20 έως και 64 ετών) ανέρχονταν αντίστοιχα σε 68,2% και 6,4%.

Σημειωτέον πως έχει διατυπωθεί μάλιστα και η εκτίμηση ότι το χάσμα στην απασχόληση ανδρών και γυναικών στη χώρα μας δεν αναμένεται να κλείσει εντός των επομένων δεκαετιών (Fasianos and Karakitsios, 2020). Τη δυσοίωνα αυτή πρόβλεψη οφείλει να θεωρήσει κανείς από κοινού με στοιχεία, βάσει των οποίων η Ελλάδα αποτελεί τη χώρα με τη χειρότερη επίδοση σε ευρωπαϊκό επίπεδο, όσον αφορά στο χάσμα που παρατηρείται μεταξύ της ανδρικής και της γυναικείας απασχόλησης.

Σύμφωνα με δείκτη της Eurostat (υπό την ονομασία 'Gender Employment Gap'), που μετρά τη διαφορά μεταξύ των ποσοστών απασχόλησης ανδρών και γυναικών (ηλικίας 20 έως 64 ετών), μόνον η Βόρεια Μακεδονία (21,3%) και η Μάλτα (20,7%) κατέγραψαν (για το έτος 2019) χειρότερη επίδοση από ό,τι η χώρα μας (20%). Ο ευρωπαϊκός μέσος όρος (EU-28) για την ίδια χρονιά ανερχόταν στο 11,4%.

Ο Πίνακας 1, στη συνέχεια του κειμένου, αποτυπώνει τα σχετικά δεδομένα.

Πίνακας 1:
Χάσμα Μεταξύ της Ανδρικής και της Γυναικείας Απασχόλησης
(2019)

Κράτος	Επίδοση στον δείκτη
Γαλλία	7,1
Κροατία	10,5
Ιταλία	19,6
Κύπρος	11,6
Λεττονία	3,8
Λιθουανία	1,6
Ελλάδα	20
Λουξεμβούργο	9,1
Ουγγαρία	15,5
Μάλτα	20,7
Ολλανδία	9,3
Αυστρία	8,8
Πολωνία	15,4
Πορτογαλία	7,2
Ρουμανία	19
Σλοβενία	6,8
Σλοβακία	13
Φινλανδία	2,7
Σουηδία	4,7
Ηνωμένο Βασίλειο	9,4
Ισλανδία	5,6
Νορβηγία	5,2
Βόρεια Μακεδονία	21,3
ΕΕ-28	11,4

Οι όροι ένταξης και/ή επανένταξης των γυναικών στην εγχώρια αγορά εργασίας, όπως αυτοί αντανακλώνται στις αμοιβές, τις συνθήκες εργασίας, τις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, κ.λπ. είναι και αυτοί υποδεέστεροι των όρων που ισχύουν για τους άνδρες (Στρατηγάκη, 2006). Οι γυναίκες υπεραντιπροσωπεύονται, επίσης, σε τομείς της ελληνικής οικονομίας με σχετικά χαμηλές αποδοχές (Petroglou, 2020: 34), ενώ, ανεξαρτήτως της εργασιακής τους κατάστασης, του εκπαιδευτικού τους επιπέδου, της ύπαρξης ή όχι ανήλικων τέκνων, διαθέτουν στη μη αμειβόμενη εργασία περισσότερο χρόνο από ό,τι οι άνδρες (βλ. π.χ. Καραμεσίνη και Συμεωνάκη, 2019).

Διαφορές στη συμμετοχή στην εγχώρια αγορά εργασίας, βάσει του φύλου, παρατηρούνται, ωστόσο, και σε πεδία, τα οποία λανθάνουν συνήθως του ενδιαφέροντος των επιστημόνων. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της τηλεργασίας, που, εν μέσω της τρέχουσας πανδημίας, κατέγραψε σημαντική αύξηση²⁴. Έτσι, τα στοιχεία δείχνουν πως οι γυναίκες ξεκινούν να εργάζονται εξ αποστάσεως από τα 30 τους, σε αντίθεση προς τους άνδρες, οι οποίοι φέρονται να επιλέγουν την εξ αποστάσεως εργασία, σε, κατά κανόνα, πολύ μεγαλύτερη ηλικία.

Οι γυναίκες εργαζόμενες «μεσαίων προσόντων» είναι επίσης λιγότερο πιθανό από τις γυναίκες εργαζόμενες χαμηλότερων προσόντων να βρεθούν σε καθεστώς τηλεργασίας· κάτι που δεν ισχύει στην περίπτωση των ανδρών με τα αντίστοιχα προσόντα. Σε σχέση με τους άνδρες, οι γυναίκες σε καθεστώς τηλεργασίας είναι πιθανότερο, επιπρόσθετα, να απασχολούνται και σε επαγγελματική δραστηριότητα, πέραν εκείνης για την οποία απασχολούνται από τον κύριο εργοδότη τους.

Εργάζονται περισσότερες ώρες από ό,τι οι άνδρες που εργάζονται εξ αποστάσεως, ενώ αξιοποιούν περισσότερο από τους άνδρες το καθεστώς αυτό απασχόλησης για τη συμμετοχή τους σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ενδιαφέρον είναι ότι τα οφέλη της τηλεργασίας αποκομίζουν κατά κύριο λόγο άνδρες (και ιδίως εκείνοι που έχουν περισσότερα από τρία παιδιά).

Ενδιαφέρον παρουσιάζει, ωστόσο, και ότι, παρά τις χαμηλότερες, όπως επισημάνθηκε και παραπάνω, αμοιβές των γυναικών έναντι των ανδρών στη χώρα μας, βάσει στοιχείων της Eurostat για το έτος 2018, η Ελλάδα είναι ένα από τα κράτη-μέλη όπου καταγράφεται μικρό σχετικά μισθολογικό χάσμα. Ανέρχεται στο 7,9%, αρκετά δηλαδή κάτω του ευρωπαϊκού μέσου όρου (EU-27) που ανέρχεται στο 14,1%, ή τις επιδόσεις κρατών, όπως η Γερμανία (20,1%) και η Γαλλία (15,8%). Μια πιθανή εξήγηση είναι ότι σε κράτη όπου το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης είναι συγκριτικά χαμηλό, τότε το προαναφερθέν χάσμα τείνει να είναι μικρότερο του μέσου όρου. Αντιθέτως, φαίνεται να είναι συνήθως μεγάλο σε αγορές, στις οποίες παρατηρείται υψηλή συγκέντρωση γυναικών σε περιορισμένο αριθμό τομέων και/ή επαγγελμάτων· ή όπου μεγάλος αριθμός γυναικών εργάζονται σε καθεστώς μερικής απασχόλησης (European Commission, 2020).

Μια άλλη ανάγνωση του σχετικά μικρού μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών στη χώρα μας στρέφει, ωστόσο, την προσοχή στη μεγάλη συνολική μείωση που έχουν

²⁴ Αυτή και οι επόμενες δύο παράγραφοι βασίζονται στα Poulidakas, 2017, 2020.

υποστεί οι αμοιβές στην Ελλάδα, κατά τη διάρκεια της πρόσφατης οικονομικής κρίσης. Προβάλλεται έτσι το επιχείρημα ότι τα περιθώρια μισθολογικής ανισότητας στην περίπτωση χαμηλόμισθων εργαζομένων είναι πολύ μικρά. Αντιθέτως, όσο οι αμοιβές μεγαλώνουν τόσο αυξάνονται και οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων διαφορετικού φύλου (βλ. Πορφύρη, 2018: 36).

Πληθώρα στοιχείων, τα οποία έχει στη διάθεσή του ο Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, ρίχνουν ωστόσο πρόσθετο φως και σε όψεις της γυναικείας απασχόλησης, οι οποίες έμεναν συχνά στη σκιά (π.χ. η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας που καταλαμβάνονται από γυναίκες, τα χαρακτηριστικά των εν λόγω θέσεων, κ.λπ.). Έτσι, βάσει δεδομένων από το πληροφοριακό σύστημα Εργάνη του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για την αγορά μισθωτής εργασίας στην Ελλάδα, κατά τα έτη 2014 έως και 2019 και ανεξαρτήτως του καθεστώτος απασχόλησης, οι νέες θέσεις εργασίας που κατελήφθησαν από γυναίκες ηλικίας 15-24 στο σύνολο της επικράτειας ακολούθησαν μια αυξητική πορεία (με μια απειροελάχιστη παρέκκλιση το 2018 έναντι του αμέσως προηγούμενου έτους). Ο υψηλότερος αριθμός νέων θέσεων εργασίας καταγράφηκε το 2019 (με 30.778 νέες θέσεις).

Ομοίως, αυξητική, μεταξύ των ετών 2015 και 2018 είναι και η πορεία των θέσεων για τις γυναίκες που ανήκαν στις ηλικιακές κατηγορίες 35-44 και 45-54 (με 12.584 και 6.554 αντίστοιχα νέες θέσεις εργασίας την τελευταία αυτή χρονιά), ενώ πτώση σημειώθηκε το 2019 (αν και στη δεύτερη περίπτωση αρκετά μικρή). Αντιθέτως, στην ηλικιακή κατηγορία 25-34, ο υψηλότερος αριθμός νέων θέσεων εργασίας καταγράφηκε το 2016 (με 18.387 νέες θέσεις), ενώ το 2019 έπεσε στο κατώτερο σημείο του (με 13.734 νέες θέσεις). Παράλληλα, δεν προκαλούν ενδεχομένως έκπληξη οι αρνητικές αποδόσεις στο σύνολο των υπό εξέταση ετών για τις γυναίκες στις ηλικιακές κατηγορίες 55-64 και άνω των 65.

Επιπρόσθετα, στις ηλικίες από 25 έως και 54 οι νέες θέσεις εργασίας που κατελήφθησαν από άνδρες είναι συντριπτικά περισσότερες αυτών που κατελήφθησαν από γυναίκες. Σημειωτέον ότι μόνον στην ηλικιακή κατηγορία 15-24 έχουν οι γυναίκες το προβάδισμα, μεταξύ των ετών 2014 και 2017, ενώ τα έτη 2018 και 2019 οι άνδρες υπερέχουν των γυναικών, αλλά με εξαιρετικά βραχεία διαφορά. Ο Πίνακας 2 ακολούθως (από την ιστοσελίδα του Μηχανισμού Διάγνωσης) οπτικοποιεί τα σχετικά δεδομένα.

**Πίνακας 2: Εξέλιξη Θέσεων Μισθωτής Εργασίας
(2014-2019)**

Εξειδικεύστε την ανάλυση ανά:		ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ					ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	
ΗΛΙΚΙΑ	ΦΥΛΟ	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Grand Total		99.121	99.697	136.260	143.544	141.003	127.644	
15-24	Ανδρας	20.836	22.840	25.509	27.829	29.444	32.785	
	Γυναίκα	24.050	25.309	29.107	29.309	29.304	30.778	
25-34	Ανδρας	27.328	23.848	29.481	29.867	27.375	23.747	
	Γυναίκα	14.465	13.745	18.387	18.081	16.513	13.734	
35-44	Ανδρας	12.464	9.088	15.073	15.575	14.117	10.526	
	Γυναίκα	5.003	4.069	9.233	10.805	12.584	8.937	
45-54	Ανδρας	5.294	5.542	8.399	10.167	9.877	8.060	
	Γυναίκα	-1.284	725	3.785	5.256	6.554	6.161	
55-64	Ανδρας	-4.222	-2.639	-543	-1.333	-2.213	-3.896	
	Γυναίκα	-3.928	-2.052	-1.024	-763	-882	-1.387	
65+	Ανδρας	-639	-579	-779	-754	-1.162	-1.273	
	Γυναίκα	-265	-225	-356	-498	-535	-545	
<15	Ανδρας	7	20	-8	3	21	4	
	Γυναίκα	12	6	-4	0	6	13	

Βάσει των ίδιων στοιχείων (από το πληροφοριακό σύστημα Εργάνη), στην περίπτωση των γυναικών και για την περίοδο Ιανουάριος 2018-Οκτώβριος 2020, ανεξαρτήτως της ηλικίας και του χωρικού επιπέδου της δραστηριοποίησής τους, πραγματοποιήθηκαν 3.161.213 προσλήψεις και δημιουργήθηκαν 181.161 θέσεις εργασίας (έναντι 4.112.092 προσλήψεων και 208.306 θέσεων εργασίας για τους άνδρες). Το σύνολο των προσλήψεων και των θέσεων εργασίας κατά την περίοδο αναφοράς ανέρχονταν αντίστοιχα σε 7.273.305 και 389.467 θέσεις.

Οι περισσότερες νέες θέσεις εργασίας που κατελήφθησαν από γυναίκες αφορούσαν στα ακόλουθα επαγγέλματα: υπάλληλοι γραφείου, απασχολούμενοι στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών και πλανόδιοι πωλητές, οικιακοί βοηθοί, κ.π.α.ε.. Στην περίπτωση των ανδρών, η σειρά των δύο πρώτων τη τάξει επαγγελμάτων για τις γυναίκες, δηλαδή υπάλληλοι γραφείου και απασχολούμενοι στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών, αντιστρέφονται, ενώ στην τριάδα των επαγγελμάτων με τις περισσότερες νέες θέσεις εργασίας, εισέρχονται και οι ανειδίκευτοι εργάτες ορυχείων, κατασκευών, μεταποίησης και μεταφορών.

Η ανάλυση του δυναμισμού²⁵ μισθωτής απασχόλησης (για το έτος 2019), ανά επάγγελμα και κλάδο, ανεξαρτήτως του καθεστώτος απασχόλησης και της ηλικίας, στο σύνολο της επικράτειας, αποκαλύπτει επίσης ότι, στην περίπτωση των γυναικών, τις πρώτες θέσεις καταλαμβάνουν τα ακόλουθα: υπάλληλοι γραφείου, απασχολούμενοι στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών, εκπαιδευτικοί, πωλητές και ασκούντες συναφή επαγγέλματα, τεχνολόγοι και τεχνικοί βοηθοί των επιστημών βιολογίας και υγείας. Η κατάταξη διαφοροποιείται και πάλι στην περίπτωση των ανδρών, καθώς στην λίστα υπεισέρχονται και περισσότερο «τεχνικής» φύσεως κλάδοι και επαγγέλματα που εΐθισται να ανδροκρατούνται. Συγκεκριμένα, η κατάταξη των πλέον δυναμικών κλάδων και επαγγελμάτων για τους άνδρες, ανεξαρτήτως του καθεστώτος απασχόλησης και της ηλικίας τους, στο σύνολο της επικράτειας διαμορφώνεται ως εξής: υπάλληλοι γραφείου, οδηγοί μέσων μεταφοράς και χειριστές κινητού εξοπλισμού, ανειδίκευτοι εργάτες ορυχείων, κατασκευών, μεταποίησης και μεταφορών, απασχολούμενοι στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών, και πωλητές και ασκούντες συναφή επαγγέλματα.

Είναι προφανές πως, αναλόγως με τις πρόσθετες μεταβλητές που θα ληφθούν υπόψη, οι ανωτέρω ιεραρχήσεις μεταβάλλονται. Αντιπροσωπευτικό είναι το παράδειγμα του επιπέδου δεξιοτήτων. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι για γυναίκες, ανεξαρτήτως ηλικίας, στο σύνολο της επικράτειας, με επίπεδο όμως δεξιοτήτων 4²⁶, οι νέες θέσεις εργασίας (με διψήφια ανάλυση) δημιουργήθηκαν στους ακόλουθους πέντε κλάδους: εκπαίδευση, δραστηριότητες χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών (με εξαίρεση τις ασφαλιστικές δραστηριότητες και τα συνταξιοδοτικά ταμεία), δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας, δημόσια διοίκηση και άμυνα (καθώς και υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση), και επιστημονική έρευνα και ανάπτυξη. Στην περίπτωση των ανδρών με επίπεδο δεξιοτήτων 4, ανεξαρτήτως ηλικίας, στο σύνολο της επικράτειας οι αντίστοιχοι πέντε κλάδοι είναι οι εξής: δραστηριότητες υπολογισμού ηλεκτρονικών υπολογιστών, εκπαίδευση, δραστηριότητες χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών (με

²⁵ Ο δείκτης δυναμισμού της απασχόλησης υπολογίζεται ως $(A2-A1)*A2/A1$, όπου A2 είναι ο αριθμός των θέσεων εργασίας κατά τη δεύτερη περίοδο (π.χ. 2019) και A1 ο αντίστοιχος αριθμός κατά την πρώτη περίοδο (π.χ. 2018). Οι νέες θέσεις προκύπτουν από τη διαφορά του αριθμού των θέσεων εργασίας ανάμεσα στα δύο έτη.

²⁶ Η κατηγοριοποίηση των επιπέδων των δεξιοτήτων που αξιοποιεί ο Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας βασίζεται στην ανάλυση του ILO (International Labour Organization, Διεθνής Οργάνωση Εργασίας). Βλ. σχετικά <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/annex1.pdf>, όπου παρουσιάζεται το 'International Standard Classification of Occupations' (ISCO-08). Έτσι, π.χ. το επίπεδο δεξιοτήτων 1 (skills level 1), αφορά, κατά κύριο λόγο, στην επιτέλεση απλών χειρωνακτικών καθηκόντων/καθηκόντων ρουτίνας. Στο άλλο άκρο, βρίσκεται το επίπεδο δεξιοτήτων 4 (skills level 4), το οποίο συνήθως αφορά στην επιτέλεση καθηκόντων που απαιτούν την επίλυση περίπλοκων προβλημάτων και τη λήψη σχετικών αποφάσεων. Προϋποθέτει συνήθως ένα υψηλό επίπεδο εξειδίκευσης· σε αντίθεση με το επίπεδο δεξιοτήτων 1, το οποίο σχετίζεται, κατά κανόνα, με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης (π.χ. απολυτήριο πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης).

εξαίρεση τις ασφαλιστικές δραστηριότητες και τα συνταξιοδοτικά ταμεία), επιστημονική έρευνα και ανάπτυξη, και δραστηριότητες κεντρικών γραφείων, από κοινού με δραστηριότητες παροχής συμβουλών διαχείρισης.

Επίσης, μια ματιά στην τετραμήφια ανάλυση των πλέον δυναμικών επαγγελματιών αναδεικνύει, για μια ακόμη φορά, τον καλά κρατούντα διυισμό μεταξύ «ανδρικών» και «γυναικείων» επαγγελματιών. Χαρακτηριστική είναι έτσι η πρωτοκαθεδρία των γυναικών σε θέσεις ειδικής και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, και αυτή των ανδρών σε θέσεις σχεδιαστών, αναλυτών και προγραμματιστών συστημάτων υπολογιστών, και σε θέσεις διευθυντών παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων μεγάλων επιχειρήσεων.

Σημαντικές είναι, ωστόσο, και οι διαφορές που παρατηρούνται και στην περίπτωση κατά την οποία εισάγει κανείς στην ανάλυση μεταβλητές που αφορούν στην ηλικία των εργαζομένων γυναικών ή στο χωρικό επίπεδο της δραστηριοποίησής τους. Έτσι, ενδεικτικά αναφέρεται πως στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας και για γυναίκες ηλικίας 25-34 ετών, τη μεγαλύτερη δυναμική επιδεικνύουν οι ακόλουθοι κλάδοι: εκπαιδευτικοί/πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα/υπάλληλοι γραφείου/βοηθητικό διδακτικό προσωπικό/φυσικοί, μαθηματικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα.

Στην αμέσως επόμενη ηλικιακή κατηγορία η ιεράρχηση αλλάζει, ενώ πρόσθετοι κλάδοι εμφανίζονται ως οι πλέον δυναμικοί. Ως αποτέλεσμα, η κατάταξη των πέντε δυναμικότερων κλάδων για γυναίκες ηλικίας 35-44 στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας διαμορφώνεται ως εξής: απασχολούμενοι στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών/υπάλληλοι γραφείου/εκπαιδευτικοί/ειδικευμένοι επί των πωλήσεων, χρηματιστές, κτηματομεσίτες/τεχνολόγοι και τεχνικοί βοηθοί των επιστημών βιολογίας και υγείας.

Κατά τον ίδιο τρόπο, στην περίπτωση που επιλέξει να εστιάσει κανείς στην ιεράρχηση των δυναμικότερων κλάδων στην Περιφέρεια π.χ. Νοτίου Αιγαίου, για γυναίκες των ιδίων ηλικιακών κατηγοριών (25-34 και 35-44), η εικόνα μεταβάλλεται δραστικά. Στην πρώτη ηλικιακή κατηγορία οι δυναμικότεροι κλάδοι περιλαμβάνουν τους τεχνολόγους και τεχνικούς βοηθούς των επιστημών βιολογίας και υγείας (που καταλαμβάνουν την πρώτη θέση της κατάταξης), ενώ στην πρώτη πεντάδα εμφανίζονται οι αρχιτέκτονες, μηχανικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα, καθώς και διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών δημόσιων ή ιδιωτικών επιχειρήσεων. Αντιθέτως, στη δεύτερη ηλικιακή κατηγορία κάνουν την εμφάνισή τους, και μάλιστα στην κορυφή της κατάταξης, οι διευθύνοντες και ανώτερα στελέχη

μεγάλων δημόσιων και ιδιωτικών επιχειρήσεων. Ένα από τα σημαντικότερα συνολικά συμπεράσματα που προκύπτουν, ωστόσο, από την ανάλυση του δυναμισμού μισθωτής απασχόλησης είναι ότι οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι προφανείς, ανεξαρτήτως της χωρικής διάστασης ή των άλλων μεταβλητών που εισάγονται στην ανάλυση.

Στοιχεία τα οποία αποτυπώνουν, τέλος, τις επιπτώσεις της κρίσης που πυροδότησε η τρέχουσα πανδημία και τα ληφθέντα περιοριστικά μέτρα στην εγχώρια αγορά εργασίας αναδεικνύουν τις δριμείες συνέπειες για τη γυναικεία απασχόληση, επισημαίνοντας, για μια ακόμη φορά, και την ύπαρξη διαφορών, αναλόγως του φύλου. Ενδεικτικά αναφέρεται η, σύμφωνα με δεδομένα της Eurostat, αύξηση των ανέργων γυναικών, ως ποσοστού του ενεργού πληθυσμού στη χώρα μας, μεταξύ του πρώτου και του δευτέρου τριμήνου 2020 και για την ηλικιακή ομάδα 15-74.

Για τις γυναίκες επιπέδου²⁷ 0-2, η ανεργία διαμορφώθηκε το δεύτερο τρίμηνο του 2020 στο 25,5% (από 22,4% το πρώτο τρίμηνο του έτους)· δηλαδή αρκετά υψηλότερα και του ευρωπαϊκού μέσου όρου κατά την περίοδο αναφοράς, ο οποίος διαμορφώθηκε στο 13,7% (από 14%). Για τις γυναίκες επιπέδων 3-4 και 5-8 τα σχετικά ποσοστά ανήλθαν σε 23,3% και 14,5% (από 22,4% και 14,4%), ενώ οι αντίστοιχοι ευρωπαϊκοί μέσοι όροι ήταν 6,6% και 4,7% (από 6,3% και 4,6%).

Οι αυξήσεις στα ποσοστά ανεργίας των γυναικών είναι, ωστόσο, μεγαλύτερες εκείνων που κατεγράφησαν για τους άνδρες εργαζόμενους με το αντίστοιχο εκπαιδευτικό επίπεδο, μόνον στην περίπτωση του επιπέδου 0-2. Συγκεκριμένα, για τα επίπεδα 0-2, 3-4 και 5-8 η ανεργία των ανδρών το δεύτερο τρίμηνο του 2020 διαμορφώθηκε αντίστοιχα σε 18,1% (από 16,8%), σε 15,7% (από 15,1%) και σε 9,3% (από 8,4%).

Τα εν λόγω στοιχεία φαίνεται να καταδεικνύουν ότι το υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο λειτούργησε ως ασπίδα προστασίας από την ανεργία, περισσότερο στην περίπτωση των γυναικών από ό,τι σε αυτή των ανδρών. Παράλληλα, βάσει δεδομένων της Eurostat, οι γυναίκες στην Ελλάδα, από κοινού με τις γυναίκες στην Πορτογαλία, είναι εκείνες οι οποίες βίωσαν,

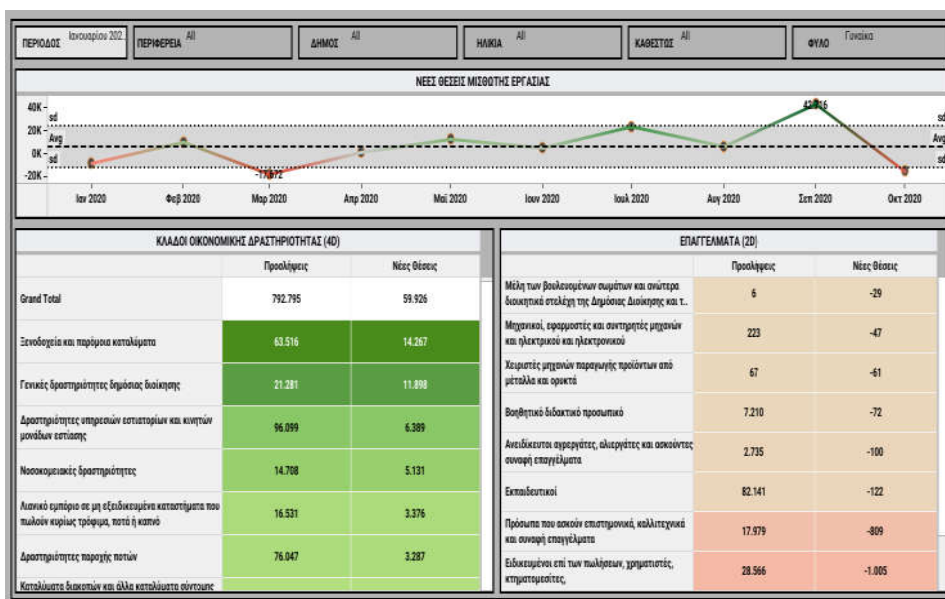
²⁷ Σύμφωνα με την κατάταξη του 'International Standard Classification of Education' (ISCED, 2011). Πρόκειται για τη διεθνή ταξινόμηση αναφοράς για τη διοργάνωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και την πιστοποίηση των συναφών προσόντων ανά επίπεδα και τομείς. Βλ. σχετικά [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/International_Standard_Classification_of_Education_\(ISCED\)#ISCE](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/International_Standard_Classification_of_Education_(ISCED)#ISCE), όπου περιλαμβάνεται πληροφόρηση για τα επίπεδα που προβλέπονται από τη εν λόγω κατάταξη και άλλες συναφείς πληροφορίες.

μεταξύ του τελευταίου τριμήνου του 2019 και του δευτέρου τριμήνου του 2020, τις μεγαλύτερες απώλειες σε ώρες εργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο (30,7% και 32,7% αντίστοιχα)²⁸.

Ομοίως, τα δεδομένα που έχει στη διάθεσή του ο Μηχανισμός Διάγνωσης και τα οποία αφορούν, όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, στην εξέλιξη των ροών μισθωτής απασχόλησης στη χώρα κατά την περίοδο Ιανουαρίου 2018-Οκτωβρίου 2020, αποτυπώνουν τις σημαντικές επιπτώσεις της τρέχουσας κρίσης για τη γυναικεία απασχόληση. Στη γεμάτη αυξομειώσεις πορεία των νέων θέσεων μισθωτής εργασίας τον τελευταίο χρόνο, ως σημεία ναδίρ καταγράφονται ο Μάρτιος και ο Οκτώβριος 2020.

Τους εν λόγω μήνες, η απώλεια θέσεων για τις γυναίκες, χωρίς να ληφθούν υπόψη παράμετροι όπως το χωρικό επίπεδο της απασχόλησης, η ηλικία ή το καθεστώς απασχόλησης, ανήλθε στις 17.672 και τις 15.316 θέσεις αντίστοιχα. Ο Πίνακας 3 ακολούθως (από την ιστοσελίδα του Μηχανισμού Διάγνωσης) οπτικοποιεί τα σχετικά στοιχεία.

**Πίνακας 3: Εξέλιξη Θέσεων Μισθωτής Εργασίας
(Γυναίκες, Ιανουάριος-Οκτώβριος 2020)**



Στην περίπτωση μάλιστα που, για την εξέταση των ροών μισθωτής απασχόλησης των γυναικών κατά την περίοδο αναφοράς στη χώρα μας, ληφθούν υπόψη οι προαναφερθείσες μεταβλητές, η εικόνα μεταβάλλεται και μάλιστα, σε ορισμένες περιπτώσεις, φωτίζοντας ως ακόμη κρισιμότερη την κατάσταση στην αγορά εργασίας. Έτσι, εάν ληφθεί π.χ. υπόψη η πορεία των

²⁸ Βλ. σχετικά https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours_of_work_-_quarterly_statistics#Impact_on_actual_working_hours_at_country_level.

ροών μισθωτής απασχόλησης για τις γυναίκες εργαζόμενες σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους και του χωρικού επιπέδου της δραστηριοποίησής τους, τότε η απώλεια σε θέσεις εργασίας γίνεται ακόμη βαθύτερη τον Οκτώβριο 2020 (με τον αριθμό των απολεσθεισών θέσεων να ανέρχεται στις 17.889 θέσεις). Η υψηλότερη αρνητική επίδοση μέχρι στιγμής, για τη φετινή χρονιά, για τις γυναίκες εργαζόμενες τόσο σε καθεστώς μερικής όσο και εκ περιτροπής απασχόλησης, σημειώνεται αντιθέτως τον Μάρτιο 2020 (με την απώλεια να ανέρχεται σε 9.802 και 3.473 θέσεις εργασίας αντίστοιχα).

Κατά την ίδια περίοδο, τα σημεία ναδίρ για τους άνδρες, ανεξαρτήτως ηλικίας, χωρικού επιπέδου δραστηριοποίησης και καθεστώτος απασχόλησης, είναι εκ νέου ο Μάρτιος και ο Οκτώβριος 2020 (με τις απώλειες σε θέσεις εργασίας να ανέρχονται σε 24.231 και 18.040 αντίστοιχα). Ο Πίνακας 4 ακολούθως (από την ιστοσελίδα του Μηχανισμού Διάγνωσης) οπτικοποιεί τα εν λόγω δεδομένα.

**Πίνακας 4: Θέσεις Μισθωτής Εργασίας
(Ανδρες, Ιανουάριος-Οκτώβριος 2020)**



Επίσης, όπως και για στην περίπτωση των γυναικών, η υψηλότερη αρνητική επίδοση για τους άνδρες εργαζόμενους σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης καταγράφεται τον Οκτώβριο 2020 (με απώλεια 20.957 θέσεων εργασίας). Για τους άνδρες εργαζόμενους σε καθεστώς μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης, αρνητικά ρεκόρ για φέτος σημειώνονται τον Μάρτιο 2020 (με την απώλεια 11.445 και 6.190 θέσεων εργασίας αντίστοιχα).

Πρόσφατη έρευνα του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (ευρέως γνωστού ως Eurofound), μέρος της οποίας αφορούσε στην εμπειρία της εργασίας εν μέσω της πανδημίας, αποκαλύπτει επιπρόσθετα και διαφορές στον τρόπο με τον οποίο έγιναν αντιληπτές και βιώθηκαν από τους άνδρες και τις γυναίκες στη χώρα μας οι αλλαγές που προκλήθηκαν στο εργασιακό τοπίο κατά την περίοδο αναφοράς²⁹. Έτσι, για το διάστημα των μηνών Ιούνιος-Ιούλιος 2020, το 27,5% των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα απάντησαν πως οι ώρες εργασίας τους μειώθηκαν κατά πολύ. Την ίδια απάντηση έδωσε το 38,2% των ανδρών.

Στο ερώτημα «πόσο συχνά τις δύο τελευταίες εβδομάδες, αισθανθήκατε πως η εργασία σας σας απέτρεψε από το να αφιερώσετε τον χρόνο που θα θέλατε στην οικογένειά σας», τα ποσοστά των γυναικών και των ανδρών που απάντησαν «πάντα» ήταν, ωστόσο, σχεδόν ταυτόσημα (12,2% και 12,4% αντίστοιχα). Σημειωτέον ότι, παρά την επισήμανση του Eurofound για τη σχετικά χαμηλή αξιοπιστία των δεδομένων στην περίπτωση της Ελλάδας, το ποσοστό των εργαζομένων (ανδρών και γυναικών), που έδωσαν τις προαναφερθείσες απαντήσεις, ήταν αρκετά υψηλότερο του ευρωπαϊκού μέσου όρου (για 27 κράτη-μέλη).

Μεγάλη ήταν επίσης η διαφορά (14 ώρες) που κατεγράφη και στις ώρες που αφιέρωναν άνδρες και γυναίκες στη χώρα μας για την επιτέλεση κατ' οίκον εργασιών. Η επίδοση της Ελλάδας βρίσκεται μάλιστα στον αντίποδα σκανδιναβικών κρατών, όπως είναι η Δανία, η Φινλανδία και η Σουηδία, τα οποία, από κοινού, με τη Γαλλία, είναι εκείνα που εμφανίζουν την περισσότερο ισότιμη, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, κατανομή του χρόνου ενασχόλησης των φύλων με τέτοιες εργασίες.

Στο ίδιο πνεύμα, και άλλη έρευνα, η οποία επικεντρώνεται, μεταξύ άλλων, στην επίδραση της πανδημίας στις συνθήκες εργασίας στη χώρα μας, κατά την περίοδο Μαρτίου-Μαΐου 2020, ρίχνει φως και σε άλλες διαφορές στον τρόπο με τον οποίο βίωσαν άνδρες και γυναίκες εργαζόμενοι τα έκτακτα μέτρα³⁰. Οι γυναίκες εμφανίζονται π.χ. ως περισσότερες θετικές, σε σχέση με τους άνδρες, στη διακοπή της εργασίας, με το ποσοστό των «απολύτως» θετικών να ανέρχεται στο 14,2%, έναντι του 9,3% των ανδρών που συμμερίζονταν αυτή την

²⁹ Αυτή και οι επόμενες δύο παράγραφοι βασίζονται στο Eurofound (2020). Βλ. σχετικά και https://www.eurofound.europa.eu/el/data/covid-19/working-teleworking?var=D003&cat_sel=Decreased%20a%20lot&chart_type=Bar&country_filter=Greece, καθώς και.

³⁰ Αυτή και οι επόμενες δύο παράγραφοι βασίζονται στο Συμεωνάκη, κ.ά., 2020.

άποψη. Επίσης, οι άνδρες αξιολογούν την εργασιακή τους απόδοση κατά την περίοδο αναφοράς ως χειρότερη από ό,τι οι γυναίκες (32,1% έναντι 25% των γυναικών).

Ως μεγαλύτερο καταγράφεται επιπρόσθετα και το ποσοστό των γυναικών που τηλεεργάστηκαν, είτε αποκλειστικά είτε μερικά (75% έναντι 63% των ανδρών). Εμφανίζονται μάλιστα και ως περισσότερο ικανοποιημένες, συγκριτικά με τους άνδρες, από την τηλεργασία (σε ποσοστό 60,6% έναντι 54,3% των ανδρών).

Εντονότερες είναι οι έμφυλες διαφοροποιήσεις που αφορούν στην παραμέληση των προσωπικών αναγκών λόγω εργασίας, με το 33,9% των γυναικών έναντι 23,6% των ανδρών να προσυπογράφουν αυτή τη δήλωση. Οι γυναίκες εργαζόμενες αντιμετώπισαν εν γένει μεγαλύτερη πίεση στην προσπάθεια να ανταπεξέλθουν, τόσο στις απαιτήσεις της επαγγελματικής όσο και σε αυτές της οικογενειακής τους ζωής κατά τη διάρκεια των ληφθέντων μέτρων.

Ακολουθως αυτής της σύντομης επισκόπησης διαστάσεων της γυναικείας απασχόλησης στη χώρα μας, η επόμενη και τελευταία ενότητα της μελέτης εστιάζει στο θεσμικό πλαίσιο κατά των διακρίσεων βάσει φύλου στην αγορά εργασίας στη χώρα μας. Η ενότητα περιλαμβάνει και σύντομη αναφορά σε πολιτικές που, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, συμβάλλουν στην άρση των εμποδίων που λειτουργούν υπονομευτικά για τη γυναικεία απασχόληση.

Δ. Το Θεσμικό Πλαίσιο Κατά των Διακρίσεων Βάσει Φύλου στην Εγγώρια Αγορά Εργασίας

Στις προηγούμενες ενότητες της παρούσας μελέτης έχει ήδη γίνει πολλάκις αναφορά στη σπουδαιότητα του θεσμικού πλαισίου κατά των διακρίσεων βάσει φύλου για την καταπολέμηση της διακριτικής μεταχείρισης των γυναικών στην αγορά εργασίας. Την παραδοχή αυτή δεν αναιρεί το γεγονός ότι η υιοθέτηση ενός τέτοιου πλαισίου, όπως άλλωστε πιστοποιούν και σχετικά ερευνητικά ευρήματα, δεν αποτελεί πανάκεια και δεν οδηγεί στην εξάλειψη των διακρίσεων· ακόμη και στην περίπτωση που υποθέσουμε ότι τηρείται μέχρι κεραίας. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα των ΗΠΑ, κράτους που θεωρείται ότι επιδεικνύει μια περισσότερο μακροχρόνια και ισχυρή δέσμευση στη νομοθεσία κατά των διακρίσεων, σε σχέση με τα πιο πολλά, και του ίδιου επιπέδου οικονομικής ανάπτυξης, κράτη (βλ. π.χ. Blau and Kahn, 2001).

Η αιτία είναι ότι, όπως καταδεικνύει και η σχετική βιβλιογραφία, η αντιμετώπιση της διακριτικής στάσης έναντι των γυναικών στην αγορά εργασίας συνιστά πολυπαραμετρικό

ζήτημα. Εναπόκειται εν πολλοίς και στην αποτελεσματική χρήση πολιτικών που στοχεύουν στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας των γυναικών, και οι οποίες, ακριβώς για αυτό τον λόγο, συζητούνται, σε συνδυασμό με το θεσμικό πλαίσιο κατά των διακρίσεων, στην ενότητα αυτή της μελέτης.

Τούτου λεχθέντος, το εν ισχύ θεσμικό πλαίσιο που διέπει εν γένει την καταπολέμηση των διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, κομμάτι του οποίου αποτελεί και η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, βρίσκεται σε συμφωνία με θεμελιώδεις αρχές διεθνών συμβάσεων για την εξάλειψη των διακρίσεων. Ενδεικτικά αναφέρεται η σύμβαση-σταθμός για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών, το κείμενο της οποίας υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών στις 18 Δεκεμβρίου 1979 και υπογράφηκε από την Ελλάδα στις 2 Μαρτίου 1982 (κυρώθηκε με τον Ν. 1342/1983). Ή, αρκετά χρόνια μετά, η Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997), η οποία αποτέλεσε τη βασική έμπνευση για πολλές από τις θεσμικές αλλαγές που εισήχθησαν, με στόχο την καταπολέμηση των διακρίσεων στα χρόνια που ακολούθησαν στη χώρα μας, όπως είναι οι αλλαγές στο Σύνταγμα του 2001.

Συνάδει επίσης με τις βασικές αρχές της νομοθεσίας ευρωπαϊκών θεσμών για την πρόσβαση στην αγορά εργασίας ατόμων με διαφορετικά χαρακτηριστικά (εθνικά, φυλετικά, κ.ά.) και την προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών (π.χ. στην άσκηση ελεύθερου επαγγέλματος). Από τη δεκαετία του 1970 και πέρα οι εν λόγω θεσμοί ανέλαβαν νομοθετικές πρωτοβουλίες, οι οποίες αποσκοπούσαν, μεταξύ άλλων, στη διασφάλιση της ισότιμης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο πεδίο της εργασίας, καθορίζοντας π.χ. τα ελάχιστα επίπεδα προστασίας για όλους τους εργαζόμενους στην ΕΕ (όσον αφορά στην πρόσληψη, τις συνθήκες εργασίας, την προαγωγή, την αμοιβή, την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση, τις επαγγελματικές συντάξεις και την απόλυση των εργαζομένων). Η σχετική νομοθεσία παρέχει επίσης στα θεσμικά όργανα της ΕΕ τη δυνατότητα να αναλάβουν δράση προς την κατεύθυνση αυτή.

Η καταπολέμηση των διακρίσεων βάσει φύλου, προβλέπεται τόσο στο πλαίσιο του πρωτογενούς όσο και του δευτερογενούς δικαίου. Επιπρόσθετα, στο πλαίσιο του λεγόμενου παράγωγου δικαίου, ικανός αριθμός Οδηγιών αφορά σε ζητήματα ισότητας και απαγόρευσης των διακρίσεων (βλ. π.χ. Nicolitsas, 2006: 11). Κομβικής σημασίας για τα θέματα που συζητούνται στην παρούσα μελέτη είναι π.χ. η Οδηγία 2000/78/ΕΚ, της 27ης Νοεμβρίου 2000, στο επίκεντρο της οποίας βρίσκεται η ίση μεταχείριση στην απασχόληση· ή η Οδηγία

2006/54/EK, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Ομοίως, και η Οδηγία 2010/41/ΕΕ, της 3ης Δεκεμβρίου 2012, για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική απασχόληση ή συμβάλλουν στην άσκηση τέτοιας απασχόλησης.

Σημείο εκκίνησης για την ανάπτυξη του εθνικού θεσμικού πλαισίου κατά των διακρίσεων βάσει φύλου στην αγορά εργασίας, το οποίο, όπως ήδη αναφέρθηκε, βασίζεται εν πολλοίς στην ενσωμάτωση διεθνών και ευρωπαϊκών αρχών, αποτελεί το Σύνταγμα του 1975, το οποίο αναφερόταν ρητά στο δικαίωμα όλων των εργαζομένων για ίση αμοιβή στην περίπτωση εργασίας ίσης αξίας. Ως αποτέλεσμα, θεσπίστηκε η πλήρης σύγκλιση των κατώτερων μισθών των γυναικών και των ανδρών εργαζομένων (την 1η Μαρτίου 1978).

Στα πρώτα αυτά βήματα της εθνικής νομοθεσίας για την καταπολέμηση της διακριτικής μεταχείρισης λόγω των χαρακτηριστικών φύλου, σταθμό αποτελεί επίσης ο Ν. 1414/1984, ο οποίος αφορά στην εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, αναφορά στην αδιακρίτως φύλου πρόσβαση σε όλους τους κλάδους και βαθμίδες κάθε απασχόλησης, καθώς και στην απαγόρευση άρνησης του εργοδότη να προσλάβει γυναίκα λόγω εγκυμοσύνης.

Πιο πρόσφατα, στρατηγικής σημασίας νομοθετήματα για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας συνιστούν οι Ν. 3304/2005, 3488/2006, 3769/2009, 3896/2010 και 4097/2012. Η νομοθεσία αυτή, σε συνδυασμό με συνταγματικές διατάξεις παρόμοιας φιλοσοφίας και λογικής (βλ. σχετικά ιδίως τα Άρθρα 4, 22 και 116 του Συντάγματος), θέτει στο επίκεντρό της την προάσπιση της ισότιμης και της μη διακριτικής μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας (π.χ. στην περίπτωση της πρόσληψης για την πλήρωση θέσεων σε διάφορα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας ή ακόμη και της συμμετοχής σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης)³¹. Μέρος των εν λόγω διατάξεων αφορούν σε ορισμένες εκ των πλέον «δημοφιλών» επιμέρους θεματικών για τις διακρίσεις βάσει φύλου στην αγορά εργασίας, όπως είναι η ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας και η ίση πρόσβαση στην κοινωνική ασφάλιση.

³¹ Βλ. σχετικά και <https://www.synigoros.gr/?i=equality.el.ifnomos>, όπου σκιαγραφείται η εθνική νομοθεσία που αφορά στην προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Ιδίως ο Ν. 3896/2010 αποτυπώνει συστηματικά ένα νέο, πληρέστερο ρυθμιστικό πλαίσιο για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στο πεδίο της εργασίας, μέσω ενός συστήματος διευρυμένης έννομης προστασίας και καινοτόμων νομικών εργαλείων (σε συμφωνία με τις επιταγές της Οδηγίας 2006/54/EK). Ενδεικτικά αναφέρεται πως ο Ν. 3896/2010, ο οποίος αντικατέστησε τον Ν. 3488/2006, επέφερε, μεταξύ άλλων, τη διεύρυνση των αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου του Πολίτη για διακρίσεις λόγω φύλου, σε εργασιακά θέματα τόσο στον δημόσιο όσο και τον ιδιωτικό τομέα. Ο Συνήγορος του Πολίτη, ο οποίος αρχικά ήταν αρμόδιος μόνο για τις παραβιάσεις της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων από δημόσιες υπηρεσίες, από κοινού με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (εφεξής ΣΕΠΕ) (για τις παραβιάσεις στο πεδίο της απασχόλησης και της εργασίας από φυσικά ή νομικά πρόσωπα στον ιδιωτικό τομέα) και την Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης (για όλα τα πεδία, πλην της απασχόλησης και της εργασίας) συνιστούν φορείς με στρατηγικής σημασίας ρόλο για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και συνεπώς την καταπολέμηση των διακρίσεων βάσει φύλου στην εγχώρια αγορά εργασίας.

Συνήθειες είναι οι παρεμβάσεις του Συνηγόρου του Πολίτη, σε συνεργασία με το ΣΕΠΕ, του οποίου οι Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων υποχρεούνται να ενημερώνουν τον Συνήγορο για τις καταγγελίες που δέχονται αναφορικά με ζητήματα διακρίσεων φύλου στην εργασία, καθώς και να υποβάλουν σε αυτόν τα αποτελέσματα του ελέγχου που διενήργησαν. Περαιτέρω, παρέχεται στον Συνήγορο η αρμοδιότητα διεξαγωγής της δικής του έρευνας και διαμόρφωσης του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2017). Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν οι πολυάριθμες περιπτώσεις παραβίασης των δικαιωμάτων των εργαζόμενων εγκύων ή μητέρων, στις οποίες θα γίνει αναφορά στη συνέχεια της μελέτης.

Ακόμη όμως και στην περίπτωση που, με τη διαμεσολάβηση του Συνηγόρου του Πολίτη, επιτευχθεί συμβιβασμός των μερών και εφόσον το ζητήσει ο εργαζόμενος, ο Συνήγορος εξακολουθεί να παρακολουθεί την εξέλιξη της υπόθεσης. Παράδειγμα αποτελεί η εισήγηση του Συνηγόρου στην Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων για την επιβολή προστίμου στην εργοδοτική πλευρά, για εργαζόμενη, η οποία απολύθηκε ενόσω ήταν έγκυος· και που, ακολούθως της ανάκλησης της απόλυσής της, κατόπιν της σχετικής προσφυγής της, παρουσιάστηκε για εργασία, χωρίς όμως να της δοθεί αντικείμενο.

Το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο καλύπτει διάφορες μορφές απασχόλησης, η πρόσβαση στις οποίες δεν απαιτεί οι εργαζόμενοι να έχουν συνάψει απαραιτήτως συμβόλαιο με ορισμένο εργοδότη/επιχείρηση, και για ορισμένη ή αόριστη χρονική διάρκεια. Αντιθέτως, αφορά και στη μη εξαρτημένη εργασία, όπως π.χ. στην περίπτωση ατόμων, τα οποία δραστηριοποιούνται ως ελεύθεροι επαγγελματίες και/ή παρέχουν υπηρεσίες, αλλά και γενικότερα σε ζητήματα που μπορεί να επηρεάσουν την πρόσβαση στην επαγγελματική ζωή (π.χ. ακόμη και διαφημίσεις και/ή προκηρύξεις θέσεων εργασίας).

Ειδική αναφορά θα πρέπει να γίνει και στο ζήτημα της διαφοροποίησης των άμεσων και των έμμεσων διακρίσεων βάσει φύλου στην αγορά εργασίας. Οι πρώτες θεωρείται πως καλύπτονται, ως επί το πλείστον, αποτελεσματικά από τη σχετική νομοθεσία, σε αντίθεση προς τις δεύτερες, λόγω και του σχετικά ασαφούς ορισμού της έννοιας της «έμμεσης διάκρισης». (Petroglou, 2020: 19). Έτσι, άμεση διάκριση συνιστά η αντιμετώπιση ενός ατόμου από τον εργοδότη, χειρότερα από κάποιο άλλο σε συγκρίσιμη κατάσταση, λόγω του φύλου του (π.χ. άρνηση πρόσληψης ενός ατόμου, επειδή είναι γυναίκα)³².

Έμμεση διάκριση είναι μια πρακτική (ή πολιτική ή κανόνας) που εφαρμόζεται σε όλους, αλλά έχει αρνητικές συνέπειες για ορισμένα άτομα. Ενώ η εν λόγω πρακτική φαίνεται εκ πρώτης όψεως να είναι ουδέτερη, στην πραγματικότητα εισάγει δηλαδή διακρίσεις εις βάρος ορισμένων ατόμων. Οι κανόνες που είναι δυσμενέστεροι για τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης ενδέχεται π.χ. να εισάγουν έμμεσα διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, δεδομένου ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης είναι γυναίκες.

Επιπρόσθετα, η διακριτική συμπεριφορά βάσει φύλου στην αγορά εργασίας δύναται να συνδυάζεται με τη διακριτική συμπεριφορά λόγω άλλων χαρακτηριστικών (π.χ. ηλικία ή εθνικότητα) (Petroglou, 2020: 22). Στην περίπτωση αυτή, ο νομοθέτης κάνει λόγω για «πολλαπλή διάκριση»³³, η οποία προστατεύεται από διατάξεις, όπως αυτές που περιλαμβάνονται στον Ν. 4443/2016 που αφορά στην προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την

³² Για αυτή και την επόμενη παράγραφο βλ. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1437&langId=el>.

³³ Η άσκηση πολλαπλής διάκρισης, στο πλαίσιο της οποίας συνδυάζεται π.χ. διακριτική συμπεριφορά βάσει φύλου με αυτή λόγω ηλικίας ή άλλων χαρακτηριστικών της εργαζόμενης κάθε άλλο παρά ασυνήθης είναι. Ενδεικτικά αναφέρεται η κατάσταση, στον Συνήγορο του Πολίτη, καταγγελίας για πολλαπλή διάκριση σε αγγελία τοπικής εφημερίδας, η οποία αφορούσε στην πλήρωση θέσης γραμματέα τοπικού συλλόγου. Σύμφωνα με το περιεχόμενο της αγγελίας, δυνατότητα πρόσληψης είχαν μόνον γυναίκες κάτω των 35 ετών και κάτοχοι της ελληνικής ιθαγένειας. Ο Συνήγορος επισήμανε εγγράφως στον Σύλλογο ότι η επίμαχη αγγελία εισάγει αθέμιτη διάκριση και ζήτησε την απόσυρσή της. Ο Σύλλογος ανταποκρίθηκε άμεσα και ανακάλεσε την ως άνω αγγελία. Βλ. σχετικά <https://www.synigoros.gr/?i=equality.el.imfyloworkprivate>.

καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω χαρακτηριστικών φύλου, αλλά και φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου (και που, για μία ακόμη φορά, θεσπίστηκε σε συμφωνία με ευρωπαϊκές αρχές, όπως είναι αυτές που αντανακλώνται στις Οδηγίες 2000/43/EK και 2000/78/EK).

Ομοίως, ειδική αναφορά πρέπει να γίνει και στο ζήτημα των διακρίσεων στην αγορά εργασίας λόγω ταυτότητας φύλου, στο πλαίσιο των οποίων εργαζόμενοι με βιολογικά ανδρικά χαρακτηριστικά, οι οποίοι επιλέγουν, ωστόσο, να προσδιορίζονται ως γυναίκες (και αντιστρόφως) αντιμετωπίζονται με έντονη προκατάληψη και βιώνουν συχνά αποκλεισμό από την αγορά εργασίας. Σταθμό προς την κατεύθυνση της καταπολέμησης της εν λόγω διακριτικής συμπεριφοράς, αλλά και γενικότερα για την ορατότητα και την κατοχύρωση των δικαιωμάτων των διεμφυλικών ατόμων, αποτέλεσε η θέσπιση του Ν. 4491/2017. Διακριτική συμπεριφορά συνιστά, ωστόσο, και η παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ, όπως έχει ήδη αναφερθεί, οι διακρίσεις βάσει φύλου στην αγορά εργασίας προεκτείνονται και πέραν της συνταξιοδότησης, αντανακλώνοντας, σε μεγάλο βαθμό, τις διαφορές μεταξύ των ανδρών και των γυναικών κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου (π.χ. τη διακεκομμένη επαγγελματική πορεία αρκετών γυναικών και τις χαμηλότερες αποδοχές τους) (Petroglou, 2020: 23-30).

Η ύπαρξη θεσμικού πλαισίου που απαγορεύει τις διακρίσεις βάσει φύλου στην αγορά εργασίας δεν μεταφράζεται προφανώς στην απάλειψη των σχετικών παραβιάσεων. Αντιθέτως, όπως καταδεικνύουν, μεταξύ άλλων, οι ετήσιες εκθέσεις του Συνηγόρου του Πολίτη επί της αρχής της ίσης μεταχείρισης, στοιχεία από τις οποίες θα παρουσιαστούν στη συνέχεια της μελέτης, οι εν λόγω διακρίσεις αποτελούν εξαιρετικά σύννηθες φαινόμενο.

Σημειωτέον και πως εξίσου, εάν όχι περισσότερο σύννηθες, φαινόμενο αποτελεί οι γυναίκες-θύματα διακριτικής συμπεριφοράς να μην μπαίνουν καν στη διαδικασία καταγγελίας του εργοδότη. Στις αιτίες που ερμηνεύουν τη στάση αυτή των γυναικών περιλαμβάνεται ο φόβος της στοχοποίησής τους, σε μια περίοδο μάλιστα υψηλής ανεργίας. Επίσης, βάσει της νομοθεσίας, σε περίπτωση ισχυρισμού περί διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, ο επικαλούμενος τη διάκριση οφείλει να προσκομίσει στοιχεία, μέσω των οποίων να πιθανολογείται η διάκριση, ενώ ο καθ' ου, φέρει το βάρος της απόδειξης της έλλειψης

συνδρομής των προϋποθέσεων της διάκρισης. Ωστόσο, το να αποδείξει το θιγόμενο άτομο, ενώπιον των αρμοδίων αρχών, τα περιστατικά εκείνα εκ των οποίων τεκμαίρεται η ύπαρξη διάκρισης είναι ιδιαιτέρως δύσκολο.

Η εξελικτική πορεία των παραβιάσεων της νομοθεσίας που απαγορεύει τις διακρίσεις βάσει φύλου στην αγορά εργασίας δείχνει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των καταγγελιών προέρχεται από γυναίκες, με σημαντική αύξηση να καταγράφεται, κατά τη διάρκεια της πρόσφατης οικονομικής κρίσης, στις καταγγελίες από γυναίκες εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα (και ως προς τη λύση της σχέσης εργασίας). Διαχρονικά, στις κυριότερες αιτίες διάκρισης κατά των γυναικών στην εγχώρια αγορά εργασίας περιλαμβάνονται η δυσμενής μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης και άδειας μητρότητας ή/και συμπληρωματικών παροχών που σχετίζονται με τη μητρότητα (Μπαλούρδος, κ.ά., 2012, Petroglou, 2020: 37-38, 49).

Πράγματι, όπως αποτυπώνεται και σε πρόσφατα στοιχεία του Συνηγόρου του Πολίτη, οι αναφορές σε ζητήματα διακρίσεων βάσει φύλου, οι οποίες συνιστούν το 44% του συνόλου των αναφορών που υπεβλήθησαν στην Αρχή το 2019, αποκαλύπτουν το ιδιαιτέρως σημαντικό έλλειμμα που παρατηρείται στην προστασία εγκύων (και νέων γονέων γενικότερα)³⁴. Σοβαρές είναι επίσης οι αποκλίσεις που διαπιστώνονται και στη διάρκεια της παρεχόμενης προστασίας στον ιδιωτικό τομέα έναντι του δημοσίου.

Η καταστρατήγηση της ειδικής νομοθεσίας περί προστασίας μητρότητας είναι εξαιρετικά συνήθης. Με τρόπο συστηματικό, αρκετοί εργοδότες επιδιώκουν να απαλλαγούν το συντομότερο από το «βάρος» της εγκύου εργαζομένης, καταφεύγοντας σε φαινομενικά νομότυπους τρόπους λύσης των συμβάσεών τους. Συχνά, κατόπιν της ενημέρωσής τους για την εγκυμοσύνη μιας εργαζομένης, υιοθετούν συμπεριφορά (συμπεριλαμβανομένης της λήψης αποφάσεων που οδηγούν στην επιδείνωση των συνθηκών εργασίας της εγκύου, π.χ. δυσμενής αλλαγή του χώρου/τόπου εργασίας της), η οποία την εξαναγκάζει εν τέλει σε παραίτηση (που παρουσιάζεται ως οικειοθελής, ενώ στην ουσία δεν είναι).

Ενδεικτικά αναφέρεται το παράδειγμα εργαζομένης, η οποία κατόπιν επιπλοκών στην κύησή της και την επακόλουθη σύσταση της αρμόδιας Υγειονομικής Επιτροπής να μείνει κλινήρης, αντιμετώπισε εξαιρετικά δυσμενή αντιμετώπιση από την εργοδότη επιχείρηση. Μετά την εξάντληση όποιας διαμεσολαβητικής προσπάθειας, επεβλήθη πρόστιμο στην προαναφερθείσα επιχείρηση. Εάν λάβει κανείς υπόψη τις σχετικές καταγγελίες, εν μέσω της

³⁴ Αυτή και οι επόμενες τέσσερις παράγραφοι βασίζονται στο Συνήγορο του Πολίτη, 2020.

κρίσης, πρόκειται για φαινόμενο που συμβαίνει, τουλάχιστον με μεγαλύτερη ένταση, στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες αποτελούν, ωστόσο, και τη συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων στη χώρα μας.

Η εργοδοσία φέρεται συχνά να δίνει μεγαλύτερη προτεραιότητα στην πλήρωση των φορολογικών και εν γένει των οικονομικών της υποχρεώσεων παρά στον σεβασμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων λόγω μητρότητας (αν και τα εν λόγω ζητήματα δεν θα έπρεπε να παρουσιάζονται διαζευκτικά). Αντιθέτως, το ζήτημα της «άνισης» πληρωμής των γυναικών δεν εμφανίζεται ιδιαίτερος συχνά στις καταγγελίες που υποβάλλονται για διακριτική συμπεριφορά λόγω χαρακτηριστικών φύλου στην αγορά εργασίας.

Σημειωτέον ότι το 73% των αναφορών κατά ιδιωτών αφορούν σε διακρίσεις λόγω φύλου. Το γεγονός αυτό δεν σημαίνει, ωστόσο, πως δεν χρήζουν προσοχής και αντιμετώπισης και οι περιπτώσεις σχετικών παραβιάσεων στον δημόσιο τομέα: όπως είναι π.χ. η περίπτωση εργαζόμενης σε δημόσια υπηρεσία, η οποία διαμαρτυρήθηκε ότι μόνον εκείνη μεταξύ των ανδρών συναδέλφων της αποκλειόταν από θέσεις ευθύνης, ενώ υποχρεούνταν να μετακινείται αλλεπάλληλα σε διάφορα τμήματα με καθήκοντα που δεν άπτονταν της ειδικότητάς της.

Σε γενικές γραμμές, η συμβολή του θεσμικού πλαισίου κατά των διακρίσεων βάσει φύλου στην αγορά εργασίας στην ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης στη χώρα μας είναι ευρέως αναγνωρισμένη. Πρέπει, ωστόσο, να ληφθεί υπόψη και πως οι όποιες μεταβολές οφείλονται στην επίδραση του εν λόγω πλαισίου κατά κανόνα δεν είναι άμεσα εμφανείς (βλ. π.χ. Nicolitsas, 2006, Livanos, Yalkin and Nuñez, 2009).

Πόσο μάλλον που, όπως αντανακλάται σε μια σειρά από ενστάσεις και αιτιάσεις, το υφιστάμενο πλαίσιο δεν αξιοποιείται πάντοτε (ούτε πάντοτε με τρόπο επαρκή). Ο ίδιος ο Συνήγορος του Πολίτη κάνει π.χ. λόγο για τα σοβαρά ελλείμματα στα ζητήματα καταπολέμησης των διακρίσεων και προώθησης της ίσης μεταχείρισης στη χώρα μας, επισημαίνοντας, σε τόνο αυστηρό, την ύπαρξη αναντιστοιχίας με την αναμενόμενη πρόοδο από το διάστημα που έχει μεσολαβήσει από την υιοθέτηση της σχετικής ευρωπαϊκής νομοθεσίας. Αποδίδει μάλιστα την εν λόγω αναντιστοιχία τόσο στις επιπτώσεις της πολυετούς οικονομικής κρίσης και της αυστηρής δημοσιονομικής προσαρμογής όσο και στην ύπαρξη βαθιά ριζωμένων προκαταλήψεων και στερεοτυπικών αντιλήψεων στην ελληνική κοινωνία. Επισημαίνει, ωστόσο, και τα πολύ θετικά αποτελέσματα στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων από τη συνεργασία του με το ΣΕΠΕ (Συνήγορος του Πολίτη, 2020).

Έχει επίσης διατυπωθεί η άποψη ότι το παρόν πλαίσιο είναι σχετικά ανεπαρκές σε ζητήματα, όπως είναι η προστασία εγκύων και/ή γυναικών που βρίσκονται σε άδεια μητρότητας (στην περίπτωση π.χ. της ανανέωσης σύμβασης ορισμένου χρόνου των γυναικών αυτών)³⁵. Η εν λόγω άποψη βασίζεται ιδίως στην εκτίμηση ότι το υφιστάμενο πλαίσιο αφήνει σημαντικό περιθώριο στον εργοδότη για τον τερματισμό της σχέσης εργασίας (εάν π.χ. συντρέχει «σοβαρός λόγος», όπως είναι η χαμηλή απόδοση της εργαζόμενης ή η μη συμμόρφωση με τις οδηγίες του εργοδότη, υπό την προϋπόθεση όμως πως ο λόγος αυτός δεν συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με την εγκυμοσύνη της εργαζομένης).

Επιπρόσθετα, ο αναγκαστικός χαρακτήρας των διατάξεων περί προστασίας μητρότητας φαίνεται στην πράξη να αγνοείται συχνά από εργοδότες και εργαζόμενες, καθώς καταλήγουν, κατόπιν αμοιβαίων υποχωρήσεων, να υπογράφουν συμβιβασμούς που είναι ωστόσο ακυρώσιμοι (Συνήγορος του Πολίτη, 2020: 45). Συνήθη είναι όμως και προβλήματα, τα οποία αποδίδονται σε ελλιπή διαφάνεια. Εμφανίζονται ακόμη και σε περιπτώσεις, στις οποίες θεωρητικά η επίτευξη διαφάνειας θα ήταν ενδεχομένως ευχερέστερη. Σε αυτές περιλαμβάνονται περιπτώσεις που άπτονται της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας³⁶, αλλά και σε περιπτώσεις στις οποίες υπήρξε ειδική ρύθμιση από τον νομοθέτη, με στόχο ακριβώς την ενίσχυση της διαφάνειας [όπως π.χ. όταν μια εργαζόμενη (ή ένας εργαζόμενος) παραιτείται οικειοθελώς από μια θέση εργασίας] (Petroglou, 2020: 39, 42, 46-48).

Η κριτική που ασκείται στο θεσμικό πλαίσιο κατά των διακρίσεων βάσει φύλου στην αγορά εργασίας στηρίζεται επίσης στην αντίληψη πως το εν λόγω πλαίσιο, ομοίως προς εκείνο που διέπει εν γένει την ισότητα των φύλων, διέπεται από έναν νομικίστικο φορμαλισμό. Το χαρακτηριστικό αυτό αποδίδεται, τουλάχιστον εν μέρει, και στο ότι εκείνοι που το εισήγαγαν, αντέγραψαν ως επί το πλείστον, εάν όχι αποκλειστικά, υπερεθνικές πρακτικές. Ενώ εκφράζεται και η άποψη πως οι εισηγητές του πλαισίου έμοιαζαν να νομίζουν ότι με την υιοθέτησή του, τα όποια προβλήματα καλούνταν να αντιμετωπίσει θα λύνονταν αυτομάτως· παραγνωρίζοντας την αντίσταση που υπήρχε στη βάση στην καταπολέμηση και την εξάλειψη διακριτικών συμπεριφορών (Lyberaki, 2010, Lyberaki and Tinios, 2017).

³⁵ Για περιπτώσεις καταστρατήγησης των διατάξεων προστασίας μητρότητας (π.χ. καταχρηστική αντιμετώπιση εγκύου, προσηματική ανάκληση απόλυσης εγκύου, κ.λπ.) βλ. Συνήγορος του Πολίτη, 2020: 43-46.

³⁶ Βλ. σχετικά και Πορφύρη, 2018: 13, όπου γίνεται ειδική αναφορά στην έλλειψη διαφάνειας στα συστήματα αμοιβής, αλλά και στην έλλειψη ασφάλειας του δικαίου σχετικά με την έννοια της εργασίας ίσης αξίας και σε διαδικαστικά εμπόδια, ως κύριους παράγοντες που συμβάλλουν στο έμφυλο μισθολογικό χάσμα, όχι μόνον στη χώρα μας, αλλά σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Θα πρέπει να ληφθεί όμως υπόψη και η κριτική στις θεωρητικές έννοιες *per se* που βρίσκονται στην καρδιά του θεσμικού πλαισίου κατά των διακρίσεων βάσει φύλου στην αγορά εργασίας, όπως είναι η έννοια της «θετικής δράσης», ρητή αναφορά στην οποία εισήχθη στο Σύνταγμα του 2001 και τυγχάνει σχετικά ευρείας αποδοχής στη χώρα μας. Με ρίζες που εντοπίζονται στις ΗΠΑ της δεκαετίας του 1930, η υποκείμενη αυτής ιδέα, δηλαδή το ότι η λήψη μέτρων για τη βελτίωση της δυσμενέστερης θέσης ατόμων (στην προκειμένη περίπτωση γυναικών) που υφίστανται διακριτική και άδικη συμπεριφορά δεν συνιστά διάκριση, αποτέλεσε σημείο σημαντικής τριβής. Μεταξύ άλλων, θεωρήθηκε πως η αποδοχή της έννοιας της θετικής δράσης, ως θεμελιώδους για την καταπολέμηση των διακρίσεων, αντιβαίνει στην ίδια την ουσία ενός θεσμικού πλαισίου κατά των διακρίσεων, καθώς καταλήγει να ενθαρρύνει έναν τύπο διακριτικής μεταχείρισης (βλ. π.χ. Hodges Aeberhard, 2001).

Η πραγματικότητα αποδεικνύει επίσης ότι η εφαρμογή του εν λόγω πλαισίου είναι δυσκολότερη στον ιδιωτικό από ό,τι στον δημόσιο τομέα, όπως και στις μικρομεσαίες, έναντι των μεγάλων επιχειρήσεων (Lyberaki and Tinios, 2017). Μείζονος σημασίας ζήτημα αποτελεί όμως και η περιορισμένη πρόσβαση στην απαραίτητη πληροφόρηση αναφορικά με το συνιστά π.χ. διακριτική μεταχείριση και ποια είναι τα δικαιώματα των εργαζομένων που την υφίστανται (Πορφύρη, 2018: 13). Οι διαδικασίες που, βάσει της νομοθεσίας, ακολουθούν την υποβολή αναφοράς για διακριτική μεταχείριση βάσει φύλου ενδέχεται, τέλος, να είναι εξαιρετικά χρονοβόρες, ενώ και τα αποτελέσματα, ακόμη και στην περίπτωση δικαίωσης της καταγγέλλουσας, δεν είναι πάντοτε τα ευκαταία (π.χ. η χρηματική αποζημίωση για τον χρόνο κατά τον οποίο η εργαζόμενη βρέθηκε εκτός αγοράς εργασίας ενδέχεται να είναι συχνά σημαντικά μειωμένη ή και μηδενική, Petrogliou, 2020: 95-96).

Οι ανωτέρω αιτιάσεις και ενστάσεις δεν ακυρώνουν, ωστόσο, την όποια πρόοδο έχει συντελεστεί στο ζήτημα της καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω φύλου στην εγχώρια αγορά εργασίας. Παρά το γεγονός πως είναι βέβαιο ότι ο αριθμός των παραβιάσεων είναι κατά πολύ υψηλότερος του αριθμού των καταγγελιών, πολλά είναι τα παραδείγματα, όπου η συνεργασία π.χ. Συνηγόρου του Πολίτη και ΣΕΠΕ απέφερε καρπούς. Ενδεικτικά αναφέρεται η περίπτωση εργαζόμενης σε επισιτιστική επιχείρηση, η οποία υπέβαλε καταγγελία στο ΣΕΠΕ, διαμαρτυρούμενη επειδή, μόλις ενημέρωσε τον εργοδότη της πως βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, ο τελευταίος κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας της. Στο πλαίσιο της θεσμικής συνεργασίας μεταξύ του Συνηγόρου και του ΣΕΠΕ, το ΣΕΠΕ ενημέρωσε τον Συνήγορο για την

υπόθεση και δρομολογήθηκαν οι απαραίτητες ενέργειες. Ως αποτέλεσμα της παρέμβασης των δύο φορέων, η εργασιακή σχέση της προσφεύγουσας συνεχίστηκε εν τέλει ομαλά, χωρίς προβλήματα³⁷.

Μια πιο ολοκληρωμένη εξέταση του θεσμικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων βάσει φύλου στην αγορά εργασίας, και ιδίως της αποτελεσματικότητάς του, δηλαδή του βαθμού στον οποίο επιτυγχάνει τις στοχεύσεις του, επιβάλλει, ωστόσο, όπως ήδη αναφέρθηκε, τη συνθεώρηση πολιτικών (και εν γένει ρυθμίσεων/παραμέτρων), που θεωρείται πως, ως επί το πλείστον, διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στην ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης. Ο κατάλογος είναι ιδιαίτερα μακρύς και καλύπτει ευρεία γκάμα πολιτικών, οι οποίες αφορούν σε, εν πρώτοις, διαφορετικά, αλλά αλληλένδετα μεταξύ τους πεδία: από την εναρμόνιση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων έως τη φορολόγηση των νοικοκυριών και την κοινωνική φροντίδα.

Κατά το διάστημα ιδίως των δύο τελευταίων δεκαετιών, περίοδο κατά την οποία, καθόλου τυχαία, τα περισσότερα εκ των κρατών-μελών του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (εφεξής ΟΟΣΑ) εκκίνησαν διαδικασίες επαναπροσδιορισμού του θεσμικού πλαισίου, της στάσης και των παρεμβάσεών τους για την καταπολέμηση των διακρίσεων βάσει φύλου στην αγορά εργασίας, σημειώθηκε σημαντική πρόοδος στις πολιτικές αυτές (βλ. π.χ. Jaumotte, 2003). Παρά το γεγονός ότι, όπως αναφέρθηκε στην προηγούμενη ενότητα, η τεκμηρίωση της ευθείας σχέσης μεταξύ των εν λόγω πολιτικών και της γυναικείας απασχόλησης συνιστά δύσκολο εγχείρημα, έχει αναπτυχθεί πλούσια σχετική βιβλιογραφία, η σκιαγράφηση και ο σχολιασμός της οποίας υπερβαίνουν, ωστόσο, τα όρια της παρούσας μελέτης. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει επίσης το (αρκετά αμφισβητούμενο και μάλλον περιορισμένο) ρεύμα εκείνο της βιβλιογραφίας, το οποίο εστιάζει σε πιθανές αρνητικές συνέπειες των πολιτικών αυτών για διαστάσεις της γυναικείας απασχόλησης³⁸.

Την αντιπροσωπευτικότερη ενδεχομένως κατηγορία πολιτικών, οι οποίες θεωρείται πως συμβάλλουν στην άρση των φραγμών που εμποδίζουν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και στην άμβλυση των διακρίσεων που υφίστανται, συνιστούν πολιτικές που αποσκοπούν στην εναρμόνιση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής των εργαζομένων. Σε αυτές περιλαμβάνονται π.χ. η χορήγηση γονικών και άλλων αδειών, παροχές

³⁷ Βλ. σχετικά <https://www.synigoros.gr/?i=equality.el.imfyeloworkprivate-uneqtreatworkrel>.

³⁸ Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζονται στο Hegewisch and Gornick, 2011.

που συνδέονται με την περίοδο της μητρότητας, αλλά και ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, οι οποίες δίνουν συχνά τη δυνατότητα σχετικής ευελιξίας στους εργαζομένους που κάνουν χρήση τους.

Στη χώρα μας, οι πολιτικές αυτές αρχίζουν ουσιαστικά να αναπτύσσονται από τη δεκαετία του 1980 και πέρα, για μια ακόμη φορά σε συμφωνία με τις βασικές αρχές της σχετικής νομοθεσίας που εισήχθη από τους ευρωπαϊκούς θεσμούς. Ορόσημο αποτελεί ο Ν. 1483/1984 για την προστασία και τη διευκόλυνση εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, του οποίου είχε προηγηθεί (το 1983) ο εκσυγχρονισμός του οικογενειακού δικαίου. Υπηρετώντας την ίδια λογική και αρχές, το 1985 η Ελλάδα επικυρώνει τη Συνθήκη 156 του ILO για την ενίσχυση της εναρμόνισης της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής (βλ. π.χ. Nicolitsas, 2006). Ενώ πιο πρόσφατους σταθμούς στην πορεία ανάπτυξης των εν λόγω πολιτικών αποτελούν διατάξεις που περιλαμβάνονται στον Ν. 3528/2007, τον Ν. 3655/2008 και τον Ν. 3896/2010, για την άδεια μητρότητας, την άδεια ανατροφής παιδιού, την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας³⁹ και την απαγόρευση της διακριτικής συμπεριφοράς έναντι εργαζομένων λόγω της αξιοποίησης παροχών όπως η άδεια μητρότητας.

Προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης της εξισορρόπησης της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων πρωτοβουλίες ανέλαβαν, ωστόσο, και φορείς που, όπως επισημάνθηκε, έχουν στρατηγικής σημασίας ρόλο στην καταπολέμηση των διακρίσεων βάσει φύλου στην αγορά εργασίας. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση του Συνηγόρου του Πολίτη (2020: 93-95), ο οποίος, με έγγραφό του προς τη Γενική Γραμματέα Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων πρότεινε τη θεσμοθέτηση ενιαίας για τον ιδιωτικό τομέα εξάμηνης γονικής άδειας ανατροφής τέκνου.

Ομοίως, οι κοινωνικοί εταίροι συνέβαλλαν στην προώθηση σχετικών διατάξεων. Παράδειγμα αποτελεί η λήψη μέτρων για την εναρμόνιση της προσωπικής, της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής και την άρση στερεοτύπων αναφορικά με την έμφυλη κατανομή του χρόνου σε θέματα φροντίδας (στη Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2014)· ή η ενσωμάτωση της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας-Πλαισίου για αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς (στη Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2016) (Πορφύρη, 2018: 32).

Ταυτόχρονα, συνήθως είναι όμως και η ύπαρξη πολλαπλών ταχυτήτων στην πρόσβαση και την κάλυψη των εργαζομένων από τέτοιου τύπου παροχές (π.χ. αναλόγως του καθεστώτος

³⁹ Βλ. σχετικά και <https://www.synigoros.gr/?i=equality.el.ifnomos>.

απασχόλησης⁴⁰, συμπεριλαμβανομένης της περίπτωσης της αυτοαπασχόλησης). Ενδεικτικά αναφέρονται οι υφιστάμενες διαφορές στη διάρκεια της άδειας μητρότητας εργαζομένων με μόνιμη απασχόληση στον δημόσιο τομέα και εργαζομένων που απασχολούνται στο δημόσιο με συμβόλαιο ορισμένου χρόνου (Petroglou, 2020: 50, 79). Δεν πρέπει λοιπόν να προκαλεί έκπληξη το ότι ο Συνήγορος του Πολίτη (2020: 48) έχει λάβει τα τελευταία χρόνια αυξημένο αριθμό αναφορών από εργαζόμενες στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, οι οποίες απασχολούνται με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και διαμαρτύρονται για τις μεγάλες ανισότητες που υφίστανται έναντι των συναδέλφων τους, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, αναφορικά με το καθεστώς χορήγησης αδειών μητρότητας.

Επιπρόσθετα, τα διαθέσιμα από το ΣΕΠΕ, σε εθνικό επίπεδο, στοιχεία, σχετικά με την αξιοποίηση πολιτικών που στοχεύουν στην εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων (π.χ. αριθμός εργαζομένων ανά φύλο που αιτήθηκαν και τελικά τους εδόθη άδεια φροντίδας ή ανατροφής τέκνου, σχολικής παρακολούθησης και άλλες, παρόμοιας λογικής, παροχές), καθώς και γενικότερα για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε επιχειρήσεις, αποκαλύπτουν, μεταξύ άλλων: πρώτον, τον συντριπτικά μεγαλύτερο αριθμό γυναικών που υφίστανται διακριτική μεταχείριση από εργοδότες λόγω μητρότητας (π.χ. οφειλή δεδουλευμένων κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας), επιβεβαιώνοντας και στοιχεία που περιλαμβάνονται στις εκθέσεις του Συνηγόρου του Πολίτη· δεύτερον, τον συντριπτικά μεγαλύτερο αριθμό γυναικών που αξιοποιούν τέτοιου τύπου παροχές (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2017). Όπως υπογραμμίζεται, ωστόσο, στη σχετική βιβλιογραφία, χωρίς αύξηση στον αριθμό των ανδρών που κάνουν χρήση των εν λόγω παροχών (και προφανώς δίχως να υπάρξει μεταβολή στον καταμερισμό της εργασίας στο σπίτι, ο οποίος κλίνει δυσανάλογα προς την πλευρά των γυναικών) η ανισότητα μεταξύ των φύλων καλά θα κρατεί. Με τον τρόπο αυτό, διαιωνίζεται όμως και η διακριτική μεταχείριση έναντι των γυναικών στην αγορά εργασίας (βλ. π.χ. Hegewisch and Gornick, 2011).

Στην «ομπρέλα» των μέτρων πολιτικής που δυνητικά συμβάλλουν στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής των εργαζομένων συγκαταλέγονται και οι (εξαιρετικά αμφιλεγόμενες) μορφές της απασχόλησης που επιτρέπουν μεγαλύτερη «ευελιξία».

⁴⁰ Βλ. σχετικά και <https://www.synigoros.gr/?i=equality.el.imfyloworkpublic>. Για ενδεικτικές υποθέσεις διακριτικής μεταχείρισης βάσει φύλου στην αγορά εργασίας βλ. επίσης και Συνήγορος του Πολίτη, 2020: 21-25.

Σε αυτές περιλαμβάνονται π.χ. ρυθμίσεις του εργασιακού χρόνου ή και του τρόπου εργασίας, όπως είναι η τηλεργασία, η οποία, εν μέσω της τρέχουσας πανδημίας και των περιορισμών που επεβλήθησαν σε σημαντικό εύρος δραστηριοτήτων, γνώρισε σημαντική επέκταση (και στη χώρα μας). Οι υπέρμαχοι τέτοιου τύπου ρυθμίσεων υπερασπίζονται, μεταξύ άλλων, τη δυνατότητα που παρέχουν για καλύτερη εναρμόνιση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής των γυναικών. Θεωρούν π.χ. ότι αφήνουν περισσότερο «εκτεθειμένους» εργοδότες, οι οποίοι επικαλούνται (έστω και σιωπηρά) τη μεγαλύτερη δέσμευση των γυναικών στην οικογένεια για την υιοθέτηση διακριτικής συμπεριφοράς απέναντί τους στην αγορά εργασίας.

Με δεδομένο ότι, όπως έχει ήδη αναφερθεί, οι γυναίκες (και στη χώρα μας) εξακολουθούν να σηκώνουν το μεγαλύτερο βάρος της φροντίδας των παιδιών (με τα όποια κενά να καλύπτονται από ηλικιωμένα μέλη της οικογένειας και μετανάστριες) (βλ. π.χ. Lyberaki, 2008, Lyberaki and Tinios, 2017), κομβικής σημασίας για την ενίσχυση της γυναικείας απασχολησιμότητας θεωρείται πως είναι επιπρόσθετα οι υποδομές και οι παροχές (συμπεριλαμβανομένης της σχετικής επιδοματικής ή και φορολογικής πολιτικής), που αφορούν στα παιδιά και την παιδική φροντίδα. Σταθμό στο εν λόγω πεδίο στη χώρα συνιστά π.χ. η θεσμοθέτηση (το 1997) του ολοήμερου σχολείου, την οποία ακολούθησε, μεταξύ άλλων, η επέκταση του δικτύου της πρωτοσχολικής και της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (Nicolitsas, 2006: 18).

Με την αρωγή ευρωπαϊκών πόρων, και παρά τις εκτενείς περικοπές που σημειώθηκαν εν μέσω της πρόσφατης οικονομικής κρίσης, έχει καταγραφεί τις τελευταίες δεκαετίες σημαντική πρόοδος. Η χώρα μας συνεχίζει, ωστόσο, να εμφανίζει υστέρηση σε διάφορους συναφείς δείκτες (βλ. π.χ. OECD, 2017). Σε γενικές γραμμές, παράμετροι όπως η σχετική υπανάπτυξη των υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας και η μέτρια ποιότητα των παροχών για παιδιά ηλικίας έως τριών ετών (βλ. π.χ. Megalonidou, 2020), σε συνδυασμό με άλλες ανεπάρκειες του κοινωνικού κράτους, υπονομεύουν την ισότιμη συμμετοχή των ανδρών και των γυναικών στην εγχώρια αγορά εργασίας.

Πολιτικές όπως οι παραπάνω συνδυάστηκαν επίσης με την παροχή κινήτρων προς τους εργοδότες για την πρόσληψη και τη διατήρηση στο δυναμικό τους γυναικών εργαζομένων· ή ακόμη και με μέτρα ποσόστωσης, βάσει των οποίων συγκεκριμένο ποσοστό των εργαζομένων η συμμετεχόντων σε διάφορα όργανα έπρεπε να είναι γυναίκες⁴¹. Ενδεικτικά αναφέρεται διάταξη,

⁴¹ Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζεται στο Petroglou, 2020: 23-30.

σύμφωνα με την οποία εργοδότες που προσλαμβάνουν γυναίκες, με τουλάχιστον δύο παιδιά, εξαιρούνται από την καταβολή ασφαλιστικών εισφορών για τις εργαζόμενες αυτές (για διάστημα ίσο προς ένα έτος για κάθε παιδί). Επίσης, οι αγρότισσες εξαιρούνται από την καταβολή των ασφαλιστικών τους εισφορών για ένα έτος, ακολούθως της γέννησης κάθε παιδιού τους (από το δεύτερο και πέρα) (βλ. σχετικά διατάξεις του Ν. 3227/2004).

Παράλληλα, με στόχο την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε συμβούλια του δημοσίου τομέα, καθώς και σε ερευνητικά συμβούλια ή επιτροπές, υιοθετήθηκαν μέτρα ποσόστωσης, βάσει των οποίων τουλάχιστον το ένα τρίτο των μελών έπρεπε να ήταν διαφορετικού φύλου από ό,τι τα υπόλοιπα δύο τρίτα (βλ. σχετικά διατάξεις του Ν. 2839/2000). Σύμφωνα με παρόμοιας λογικής διατάξεις οι ιδιωτικές επιχειρήσεις υποχρεούνται επίσης να αυξήσουν τον αριθμό των γυναικών που συμμετέχουν στα διοικητικά τους συμβούλια. Η διατύπωση, ωστόσο, γίνεται με τρόπο τέτοιο που καθιστά την εν λόγω «υποχρέωση» ουσιαστικά απλή σύσταση.

Τα ανωτέρω συνδυάστηκαν με την εφαρμογή προγραμμάτων ευρείας εμβέλειας, τα οποία, υπό την ομπρέλα συχνά ευρωπαϊκών προγραμμάτων, έθεταν στο επίκεντρό τους την καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας (και λόγω φύλου). Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal, στις στοχεύσεις της οποίας περιλαμβάνονταν η βελτίωση της απασχολησιμότητας ατόμων που υφίσταντο διακρίσεις και η ενίσχυση των πολιτικών ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες, μέσω δράσεων που αποσκοπούσαν στην καλύτερη εναρμόνιση της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής των εργαζομένων (Μπαλούρδος, κ.ά., 2012: 184). Ρόλο-κλειδί έπαιξε η έννοια της θετικής δράσης, στην οποία έγινε σύντομη αναφορά σε άλλο σημείο του κειμένου.

Κλείνοντας τη σύντομη αυτή επισκόπηση του θεσμικού πλαισίου καταπολέμησης των διακρίσεων βάσει φύλου στην εγχώρια αγορά εργασίας, θα πρέπει, ωστόσο, να σταθούμε για λίγο και στις επιπτώσεις της τρέχουσας κρίσης που πυροδότησε η πανδημία και τα ληφθέντα περιοριστικά μέτρα για το εν λόγω πλαίσιο. Έτσι, τα δεδομένα και οι εκτιμήσεις πως η κρίση έπληξε δυσανάλογα τις γυναίκες, ενίσχυσαν, μεταξύ άλλων, τον προβληματισμό τόσο ευρωπαϊκών και εθνικών φορέων όσο και επιστημόνων που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της απασχόλησης και το ευρύτερο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής, αναφορικά με το τι θα σήμαινε μια πιθανή, περαιτέρω διεύρυνση των έμφυλων ανισοτήτων και των διακρίσεων έναντι των γυναικών, καθώς και για τους τρόπους αντιμετώπισής της.

Ως αποτέλεσμα, διατυπώθηκαν απόψεις, όπως είναι αυτή της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, υπέρ της υιοθέτησης μιας διατομεακής προσέγγισης όσον αφορά στην ισότητα των φύλων. Στους στόχους της προσέγγισης αυτής συγκαταλέγονται η αντιμετώπιση πολλαπλών μορφών διακρίσεων, καθώς και η ενίσχυση της συμμετοχής γυναικών με αναπηρία στην αγορά εργασίας, όπως και άλλων «ευαίσθητων» κατηγοριών γυναικών (συμπεριλαμβανομένων των γυναικών Ρομά και των μεταναστριών). Επισημαίνεται, επίσης, η αναγκαιότητα της άμεσης λήψης μέτρων για την άμβλυση φαινομένων, τα οποία εμφανίζονται με ιδιαίτερη πλέον ένταση στην αγορά εργασίας. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, που αποδίδεται στην επίδραση διαφόρων διαρθρωτικών παραγόντων, οι οποίοι σχετίζονται όμως ευρέως με το φύλο (Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, 2020).

Επιπρόσθετα, η τρέχουσα κρίση έφερε, με μεγάλη ορμή, στο προσκήνιο πολιτικές, οι οποίες, από κοινού με τις εκτενείς αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων κατά την περίοδο της πρόσφατης οικονομικής κρίσης, μετέβαλλαν δραστικά το τοπίο της απασχόλησης στη χώρα μας. Ενδεικτικά αναφέρεται η αναπροσαρμογή της νομοθεσίας που διέπει τις συνθήκες εργασίας, με την πλέον αντιπροσωπευτική περίπτωση αυτής της αναπροσαρμογής να αποτελεί ενδεχομένως ο πολλαπλασιασμός των διατάξεων που διέπουν την τηλεργασία.

Η υιοθέτηση των εν λόγω μέτρων (ξαν)άνοιξε τους ασκούς του Αιόλου, καθώς συνοδεύτηκε από την άσκηση οξείας και εκτεταμένης κριτικής. Η επέκταση της τηλεργασίας, σε συνδυασμό με αυτή ευέλικτων μορφών απασχόλησης που συχνά θεωρείται πως συνδέονται με χαμηλής ποιότητας εργασία (βλ. π.χ. Hegewisch and Gornick, 2011), επικρίθηκαν ως ο Δούρειος Ίππος για την περαιτέρω κατάλυση των δικαιωμάτων των εργαζομένων· καθώς και ότι θα αφήσουν εν τέλει ακόμη περισσότερο εκτεθειμένες ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών. Υποστηρικτικά προς την άποψη αυτή λειτουργεί η επισήμανση σημαντικών ελλειμμάτων στην υιοθέτηση τέτοιου τύπου ρυθμίσεων, όπως είναι η σχετική απουσία ασφαλιστικών δικλείδων που θα παρείχαν προστασία, ειδικά σε ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες, από την καταχρηστική συμπεριφορά της εργοδοσίας (Petroglou, 2020: 34).

Ε. Αντί Επιλόγου

Στο επίκεντρο της παρούσας μελέτης βρέθηκαν όψεις της γυναικείας απασχόλησης και των διακρίσεων βάσει φύλου στην αγορά εργασίας στη χώρα μας. Ακολούθως της πρώτης ενότητας, όπου οριοθετήθηκε το αντικείμενο της μελέτης, και μιας εισαγωγής στη βιβλιογραφία για τις διακρίσεις βάσει φύλου στην αγορά εργασίας (συμπεριλαμβανομένης της αναφοράς σε παράγοντες που επηρεάζουν το επίπεδο και τα χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης), παρουσιάστηκαν, με τρόπο συνοπτικό, βασικά δεδομένα που αφορούν στη γυναικεία απασχόληση στη χώρα μας. Σκιαγραφήθηκε επίσης το θεσμικό πλαίσιο κατά της διακριτικής συμπεριφοράς έναντι των γυναικών στην εγχώρια αγορά εργασίας. Η παρουσίαση αυτή συνοδεύτηκε από έναν σύντομο σχολιασμό πολιτικών που θεωρείται ότι συμβάλλουν στην άρση των εμποδίων που υπονομεύουν τη γυναικεία απασχόληση.

Έτσι, η μελέτη περιλαμβάνει πληροφορίες και στοιχεία που αφορούν, μεταξύ άλλων, στα θεωρητικά θεμέλια της έρευνας για τη διακριτική μεταχείριση των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς και στη διαχρονική εξέλιξη, αλλά και τη σημερινή εικόνα της γυναικείας απασχόλησης στη χώρα μας (π.χ. το σχετικά χαμηλό ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας). Για τον σκοπό αυτό, παρουσιάζονται, επίσης, δεδομένα για κλάδους της οικονομίας, στους οποίους δραστηριοποιούνται γυναίκες και που εμφανίζουν ιδιαίτερη δυναμική· ή και δεδομένα που αποκαλύπτουν τον βαθμό στον οποίο επλήγησαν οι γυναίκες εργαζόμενες, τόσο κατά τη διάρκεια της πρόσφατης οικονομικής κρίσης όσο και της τρέχουσας πανδημίας. Από τις πρώτες άλλωστε σελίδες της μελέτης επισημάνθηκε η συνεχιζόμενη «ευαλωτότητα» των γυναικών και οι δυσμενέστεροι όροι που, κατά κανόνα, αντιμετωπίζουν στην αγορά εργασίας συγκριτικά με τους άνδρες, ως ένας από τους κυριότερους λόγους για τη συγγραφή της.

Στη συνέχεια, η συζήτηση για το θεσμικό πλαίσιο κατά των διακρίσεων βάσει φύλου στην ελληνική αγορά εργασίας ρίχνει φως στην ύπαρξη διαφόρων, νομικού χαρακτήρα, «εργαλείων», τα οποία αποσκοπούν στην καταπολέμηση των εν λόγω διακρίσεων. Όπως υπογραμμίζεται, τα εργαλεία αυτά οφείλει να θεωρήσει, ωστόσο, κανείς σε συνδυασμό με την πληθώρα των πολιτικών που, βάσει της βιβλιογραφίας, συμβάλλουν στην ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης (π.χ. πολιτικές για την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής). Παρά τη σημαντική πρόοδο που έχει σημειωθεί, η σχετική συζήτηση

αποκαλύπτει όμως και σημαντικά ελλείμματα, τα οποία δείχνουν πως ο δρόμος για την εξάλειψη της διακριτικής μεταχείρισης των γυναικών στην εγχώρια αγορά εργασίας είναι ακόμη μακρύς.

Παράλληλα, η κρίση που πυροδότησε ο κορωνοϊός, αλλά και τα περιοριστικά μέτρα που ελήφθησαν για την άμβλυνση των υγειονομικών επιπτώσεών του, επισείουν την προσοχή σε μια πιθανή ενίσχυση των διακρίσεων έναντι των γυναικών στην αγορά εργασίας. Επισημαίνεται λοιπόν ο κίνδυνος για διεύρυνση των προαναφερθέντων ελλειμμάτων και των παραβιάσεων του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου κατά των διακρίσεων, όπως ακριβώς συνέβη κατά τη διάρκεια της πρόσφατης οικονομικής κρίσης (από το 2008 και πέρα).

Η εκτίμηση πως η τρέχουσα κρίση θα συμβάλλει εν τέλει στην όξυνση των έμφυλων ανισοτήτων, τόσο στο πεδίο της απασχόλησης όσο και σε άλλα πεδία πολιτικής, θα μπορούσε, ωστόσο, σύμφωνα με μια πιο αισιόδοξη ανάγνωση, να αποτελέσει και έναυσμα, ώστε να τεθεί στον δημόσιο διάλογο, με μεγαλύτερη ένταση, σειρά ζητημάτων καίριας σημασίας για το μέλλον της γυναικείας απασχόλησης (αλλά και γενικότερα για την προώθηση της ισότητας των φύλων). Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν ζητήματα που άπτονται της οργάνωσης του κοινωνικού κράτους και επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο διαμορφώνονται, αλλά και εξελίσσονται, διάφορες όψεις της γυναικείας απασχόλησης. Ενδεικτικά αναφέρεται η ανάδειξη του κομβικού ρόλου της φροντίδας στην κοινωνική αναπαραγωγή και συνοχή και, κατά συνέπεια, της αναγκαιότητας π.χ. μισθολογικής αναβάθμισης των επαγγελματιών φροντίδας (αλλά και όλων των, συχνά χαμηλά αμειβόμενων, επαγγελματιών, τα οποία «παραδοσιακά» γυναικοκρατούνται και έπαιξαν καθοριστικό ρόλο κατά την περίοδο της πανδημίας).

Μεγάλης σπουδαιότητας παραμένει, επίσης, η ενίσχυση των πολιτικών εκείνων, όπως είναι οι πολιτικές παιδικής φροντίδας, που θα ενθαρρύνουν την εκτενέστερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Πρέπει παράλληλα όμως να σημειωθεί και ότι η καταπολέμηση των διακρίσεων απέναντι στις γυναίκες στην αγορά εργασίας απαιτεί πολιτικές όπως αυτές να είναι και σωστά σχεδιασμένες. Προϋποθέτει συνεπώς τη συλλογή και τη συστηματική αξιοποίηση εμπειρικών δεδομένων, στην οποία η χώρα μας φέρεται συχνά να χωλαίνει. Ο Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, υπό την αιγίδα του ΕΙΕΑΔ, έχει τη δυνατότητα να διαδραματίσει στρατηγικό ρόλο προς την κατεύθυνση αυτή, ιδίως όσον αφορά στην αξιοποίηση των συλλεχθέντων στοιχείων και τον σχεδιασμό των κατάλληλων, κατά περίπτωση, πολιτικών.

Το μεγαλύτερο, ωστόσο, στοίχημα είναι η συνέχιση και η εντονότερη συστηματοποίηση της προσπάθειας, από μεριάς του κράτους και όλων των αρμοδίων φορέων (π.χ. των κοινωνικών εταίρων), για την άρση των αρνητικών στερεοτύπων που υπάρχουν για τις γυναίκες και τον βαθμό δέσμευσής τους στην επαγγελματική ζωή. Πρόκειται για στερεότυπα που βρίσκονται σε άμεση συνάρτηση με σημαντικές ελλείψεις του κοινωνικού κράτους στη χώρα μας (π.χ. την περιορισμένη έκταση των υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας). Κυρίως όμως, έχουν τις ρίζες τους σε πατριαρχικές αντιλήψεις και νόρμες, οι οποίες μοιάζουν συχνά να είναι σχεδόν ακλόνητες και οδηγούν στη διαίωση των διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες: τόσο από την πλευρά της προσφοράς όσο και από αυτή (εάν όχι κυρίως από αυτή) της ζήτησης. Πολύ δύσκολο το στοίχημα, αλλά πολύ σημαντικότερο το να κερδηθεί.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσσα

ΕΛΣΤΑΤ (2020), *Δελτίο Τύπου. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Β' Τρίμηνο 2020*.

Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (2020), *Γνωμοδότηση: Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων*.

Καραμεσίνη, Μ. (2015), «Διαρθρωτική Κρίση και Προσαρμογή στην Ελλάδα. Κοινωνική Οπισθοδρόμηση και Προκλήσεις για την Ισότητα των Φύλων», στο *Γυναίκες και Λιτότητα. Η Οικονομική Κρίση και το Μέλλον της Ισότητας των Φύλων*, Εκδόσεις Νήσος, σελ. 239-278.

Καραμεσίνη, Μ. και Rubery, J. (2015), *Γυναίκες και Λιτότητα. Η Οικονομική Κρίση και το Μέλλον της Ισότητας των Φύλων*, Εκδόσεις Νήσος.

Καραμεσίνη, Μ. και Συμεωνάκη, Μ. (2019), «Αμειβόμενη και μη Αμειβόμενη Εργασία στην Ελλάδα της Οικονομικής Κρίσης: Μελέτη των Έμφυλων Διαφορών με Βάση την Έρευνα Χρήσης Χρόνου 2013-2014», στο Καραμεσίνη, Μ. και Συμεωνάκη, Μ. (επιμ.), *Συμφιλίωση Εργασίας και Οικογένειας στην Ελλάδα, Γένεση, Εξέλιξη και Αποτίμηση μιας Πολιτικής*, Αθήνα: Νήσος, σελ. 203-222.

Λαλιώτη, Β. (2020), *Η Εργασία στον Καιρό του Κορωνοϊού: Μία Απόπειρα Σκιαγράφησης των Σχετικών με τον Κόσμο της Εργασίας Μέτρων & της Συζήτησης για την Επόμενη Μέρα*, Επιστημονική Σειρά: Διάγνωση Αναγκών, Νο. 7, σελ. 55.

- Λυμπεράκη, Αντ. (2017), *Γυναίκες στην Οικονομία*, Σειρά: Μικρές Εισαγωγές, εκδόσεις Παπαδόπουλος.
- Μπαλούρδος, Δ., κ.ά. (2012) (επιμ.), *Καταπολέμηση των Διακρίσεων στην Αγορά Εργασίας*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.
- Πορφύρη, Ι. (2018), *Η Αντιμετώπιση του Έμφυλου Μισθολογικού Χάσματος. Σχέδιο Δράσης της ΕΕ 2017-2019 και ο Ρόλος των Κοινωνικών Εταίρων και του Κοινωνικού Διαλόγου*, Ερευνητικά Κείμενα, Νο. 3, Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ, σελ. 52.
- Στρατηγάκη, Μ. (2006), *Το Φύλο της Κοινωνικής Πολιτικής*, Μεταίχμιο.
- Συμεωνάκη, Μ., κ.ά. (2020), «Εργασία, Οικογένεια, Συντροφικότητα και Γονεϊκότητα Κατά το Πρώτο Κύμα της Πανδημίας COVID-19», *Κοινωνική Πολιτική*,
- Συνήγορος του Πολίτη (2020), *Ίση Μεταχείριση. Ειδική Έκθεση 2019*.
- Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (2017), *Έκθεση Πεπραγμένων ΣΕΠΕ Έτους 2017*.

Ξενογλώσση

- Agiomirgianakis, G., Bersatos, G. and Tsounis, N. (2018), 'Gender Wage Gaps and Economic Crisis in Greece', *International Review of Applied Economics*, 8: 1-23.
- Agüero, J. M. and Marks, M. S. (2008), 'Motherhood and Female Labor Force Participation: Evidence from Infertility Shocks', *The American Economic Review*, 98(2): 500-504.
- Anker, R. (1997), 'Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview', *International Labor Review*, 136(3): 315-339.
- Arrow, K. J., 'The Theory of Discrimination', in Or. Ashenfelter and Al. Rees (eds), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton, N.J.: Princeton University Press, pp. 3-33.
- Becker, G. (1957), *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. (1964), *Human Capital*, New York: Columbia University Press, 2nd edition.
- Blau, Fr. D. and Kahn, L. M. (1996), 'International Differences in Male Wage Inequality: Institutions Versus Market Forces', *Journal of Political Economy*, 104: 791-837.
- Blau, Fr. D. and Kahn, L. M. (2001), *Understanding International Differences in the Gender Pay Gap*, National Bureau of Economic Research, Working Paper 8200.

- Boeri, T., Del Boca, D. and Pissarides, C. A. (eds) (2005), *Women at Work: An Economic Perspective*, Oxford: Oxford University Press.
- CEDAW (undated), *Guidance Note on CEDAW and COVID-19*.
- D'Amico, T. F. (1987). 'The Conceit of Labor Market Discrimination', *American Economic Review*, 77(2): 310-315.
- D' Amico, D. et al. (2017), 'Where Are All the Black Teachers? Discrimination in the Teacher Labor Market', *Harvard Educational Review*, 87(1): 26-49.
- Daouli, J.J., Demoussis, M. and Giannakopoulos, N. (2004), 'Participation of Greek Married Women in Full-Time Paid Employment', *South-Eastern Europe Journal of Economics*, Association of Economic Universities of South and Eastern Europe and the Black Sea Region, 2(2): 19-33.
- Engels, F. (1972), *The Origin of the Family, Private Property and the State*, New York: International Publishers.
- Eurofound (2020), *Living, Working and COVID-19*, COVID-19 series, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2020), *Equal Pay. Time to Close the Gap!*
- European Parliament (2013), *Women and Gender Inequalities in the Context of the Crisis*, European Parliament Eurobarometer Flash survey.
- Fasianos, Ap. and Karakitsios, Al. (2020), *Female Force Participation in Greece*, Presentation at the Council of Economic Advisors.
- Fawcett, M. (1892), 'Mr. Sidney Webb's Article on Women's Wages', *Economic Journal*, 2: 173-176.
- Finn, M.G. (1983), 'Understanding the Higher Unemployment Rate of Women Scientist and Engineers', *American Economic Review*, 73(5): 1137-1141.
- Fortin, N. (2008), 'The Gender Wage Gap Among Young Adults in the United States. The Importance of Money Versus People', *Journal of Human Resources*, 43(4): 884-918.
- Goldin, C. (2020), 'Journey Across a Century of Women', The 2020 Martin S. Feldstein Lecture, NBER Reporter, No. 3.
- Jaumotte, F. (2003), 'Labor Force Participation of Women: Evidence of the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries', *Economic Studies*, 37(2): 51-108.

- Jones, J.C.H and Walsh, W.D. (1991), 'Product Market Imperfections, Job Content Differences and Gender Employment Discrimination at The Management Level: Some Evidence From the Canadian Manufacturing Sector in 1971 and 1981', *Canadian Journal of Economics*, 24(4): 844-859.
- Hakim, C. (2002), 'Lifestyle Preferences and Determinants of Women's Differentiated Labour Market Careers', *Work and Occupations*, 29: 428-459.
- Hegewisch, Ar. and Gornick, J. (2011), 'The Impact of Work-Family Policies on Women's Employment: A Review of Research from OECD countries', *Community, Work & Family*, 14(2): 119-138.
- Hodges Aeberhard, J. (2001), 'Affirmative Action in Employment: Recent Court Approaches to a Difficult Concept', in M. Fetherolf Loutfi (ed.), *Women, Gender and Work. What is Equality and How Do We Get There?*, Geneva: International Labour Office, pp. 441-468.
- ILO (2020), *ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work*, Sixth edition Updated Estimates and Analysis.
- Jensen, P. (2017), 'Cause and Effects of Female Labour Force Participation in Local Welfare Systems', *European Societies*, 19(2): 121-137.
- Kanellopoulos, C.N. and Mavromaras, K. G. (2002), 'Male-Female Labour Market Participation and Wage Differentials in Greece', *Labour*, 16: 771-801.
- Karamessini, M. and Rubery, J. (2014) (eds), *Women and Austerity. The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*, Routledge IAFFE Advances in Feminist Economics.
- Livanos, Il., Yalkin, Ç. and Nuñez, Im. (2009), 'Gender Employment Discrimination: Greece and the United Kingdom', *International Journal of Manpower*, 30: 815-834.
- Lyberaki, Ant. (2008), *Deae ex Machina: Migrant Women, Care Work and Women's Employment in Greece*, GreeSE Paper No 20, Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe.
- Lyberaki, Ant., 2010, *The Record of Gender Policies in Greece 1980-2010: Legal Form and Economic Substance*, GreeSE Paper No 36, Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe, The London School of Economics and Political Science.
- Lyberaki, Ant. and Tinios, Pl. (2017), *Gender and Crisis in Greece*. Prepared for the Project *Dynamics of Gender Inequality in the Middle East, North Africa and South Asia* (ESRC Global Challenges Research Fund) London Conference, 9-10 June 2017.

- Long, J.E. (1976), 'Employment Discrimination in The Federal Sector', *Journal of Human Resources*, 11(1): 86-97.
- Mätzke, M. and Ostner, I. (2010), 'Introduction: Change and Continuity in Recent Family Policies', *Journal of European Social Policy*, 20: 387-398.
- Megalonidou, Ch. (2020), 'The Quality of Early Childhood Education and Care Services in Greece', *International Journal of Child Care and Education Policy*, 14(9).
- Meghir, C., Ioannides, Y. and Pissarides, Ch. (1989), 'Female Participation and Male Unemployment Duration in Greece: Evidence from the Labour Force Survey', *European Economic Review*, 33(2-3): 395-406.
- Nicolitsas, D. (2006), 'Female Labour Force Participation in Greece: Developments and Institutional Factors', *Economic Bulletin*, No. 26, Bank of Greece, pp. 7-35.
- OECD (2017), *Education Policy in Greece. A Preliminary Assessment*, Paris: OECD.
- O'Neill, J. (2003), 'The Gender Gap in Wages, circa 2000', *American Economic Review AEA Papers and Proceedings*, 93(2): 309–314.
- Pahl, R. (ed.) (1988), *On Work: Historical, Comparative and Theoretical Perspectives*, Oxford: Blackwell.
- Petroglou (2020), *Country Report. Gender Equality. How Are EU Rules Transposed Into National Law? Greece 2019*, European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Phelps, Ed. (1972), 'The Statistical Theory of Racism and Sexism', *American Economic Review*, 62(4): 659-661.
- Pouliakas, K. (2017), 'Multiple-Job Holding: Career Pathway or Dire Straits?'. *IZA World of Labour*, Vol. 356.
- Pouliakas, K. (2020), *Working at Home in Greece: Unexplored Potential at Times of Social Distancing?*, in Monastiriotis, V. and Katsinas, Ph. (2020) (eds), *The Economic Impact of COVID-19 in Greece*, GreeSE Papers. Hellenic Observatory Discussion Papers on Greece and Southeast Europe, pp. 70-127.
- Vaiou, D. (2016), 'Tracing Aspects of the Greek Crisis in Athens: Putting Women in the Picture', *European Urban and Regional Studies*, 23(3): 220-230.
- Verick, Sh. (2018), 'Female Labor Force Participation and Development', *IZA World of Labor*, 87(2).

Zamarro, G., Perez-Arce, Fr. and Prados, M. J. (2020), *Gender Differences in the Impact of COVID-19*.