

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

**Η γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα την περίοδο της οικονομικής κρίσης
(2009-2018)**

Female employment in Greece during the economic crisis (2009-2018)

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Αργυράκη Πατρίτσια-Μαρία

Αθήνα, 2025

Τριμελής Επιτροπή

Λύτρας Ανδρέας, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (επιβλέπων)

Κήπας Μιλτιάδης, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Λαμπρέλλης Δημήτρης, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Αργυράκη Πατρίτσια-Μαρία, 2025

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Στην οικογένειά μου & τον σύντροφό μου Ευθύμιο

Περιεχόμενα

Περιεχόμενα.....	4
Πίνακες & Διαγράμματα	6
Περίληψη	8
Abstract.....	10
Εισαγωγή	12
Κεφάλαιο 1: Οικονομική κρίση & αγορά εργασίας στην Ελλάδα	15
1.1 Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα	15
1.2 Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας.....	17
Κεφάλαιο 2: Διαρθρωτικές μεταβολές της γυναικείας απασχόλησης.....	19
2.1 Κοινωνική Δομή & Εργασία.....	19
2.2 Ιστορικό πλαίσιο γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα	23
2.3 Δομικές αλλαγές & γυναικεία απασχόληση (επισκόπηση περιόδου 1991-2021)....	25
2.4 Δομικές αλλαγές & γυναικεία απασχόληση την περίοδο 2009-2018	31
2.4.1 Οικονομική κρίση & μεταβολές στην αγορά εργασίας.	31
2.4.2 Γυναίκες & απασχόληση την περίοδο της κρίσης.	36
Κεφάλαιο 3: Η εξέλιξη της γυναικείας απασχόλησης (περίοδος 2009-2018)	39
3.1 Η εξέλιξη της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα	39
3.1.1 Η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.	39
3.1.2 Η συμμετοχή των γυναικών στη μισθωτή εργασία.	41
3.1.3 Η συμμετοχή των γυναικών στη μερική απασχόληση.	42
3.1.4 Οι γυναίκες ως εργοδότες.....	44
3.1.5 Η αυτοαπασχόληση των γυναικών.	45
3.1.6 Η συμμετοχή των γυναικών στη βοηθητική εργασία.	47
3.1.7 Η γυναικεία ανεργία.	48
3.1.8 Ορισμένες παρατηρήσεις ενότητας.....	50
3.2 Συγκριτική ανάλυση της εξέλιξης της απασχόλησης των γυναικών (χώρες P.I.I.G.S)	51
3.2.1 Η Απασχόληση των γυναικών.	51
3.2.2 Μισθωτή εργασία.....	52
3.2.3 Μερική απασχόληση.....	54
3.2.4 Εργοδότες.	55
3.2.5 Αυτοαπασχόληση.....	56
3.2.6 Συμβοηθούσα μέλη.....	57

3.2.7 Ανεργία.	59
3.2.8 Παρατηρήσεις ενότητας.....	60
Κεφάλαιο 4: Γυναικεία απασχόληση & πολιτικές ισότητας.....	63
4.1 Οικονομική κρίση & πολιτικές ισότητας των φύλων	63
4.2 Πολιτικές Ισότητας των γυναικών στην αγορά εργασίας.....	66
4.2.1 Λήψη εργασιακής άδειας για οικογενειακούς λόγους.....	67
4.2.2 Υπηρεσίες φροντίδας.....	68
4.2.3 Εκπαίδευση & Κατάρτιση των γυναικών στην έρευνα και την τεχνολογία.....	68
4.2.4 Ισότιμη ανάληψη ηγετικών ρόλων.....	69
Συμπεράσματα.....	71
Βιβλιογραφία	74
Πηγές.....	79
Παράρτημα Ι	80
1. Η Ανδρική Απασχόληση, σύμφωνα με τη θέση στο Επάγγελμα σε Επιλεγμένες Χώρες	80

Πίνακες & Διαγράμματα

Πίνακες

Πίνακας 2.1.1: Η απασχόληση ανά επαγγελματικό καθεστώς. Αναλογία στο Σύνολο (1991-2021, %)	21
Πίνακας 2.3.1: Η Γυναικεία απασχόληση ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας. Αναλογία στο Σύνολο των Γυναικών (1991-2021, %)	26
Πίνακας 2.3.2: Η Γυναικεία απασχόληση ανά επαγγελματικό καθεστώς. Αναλογία στο Σύνολο των Γυναικών (1991-2021, %)	27
Πίνακας 2.3.3: Η Γυναικεία απασχόληση ανά επαγγελματική ομάδα. Αναλογία στο Σύνολο των Γυναικών (1991-2021, %)	29
Πίνακας 2.4.1.1: Νέες προσλήψεις σύμφωνα με μορφή σύμβασης/απασχόλησης (2009-2018)	33
Πίνακας 2.4.1.2: Μεταβολή δεκαετίας (2009-2018) νέων προσλήψεων σύμφωνα με τη μορφή σύμβασης/απασχόλησης	35

Διαγράμματα

Διάγραμμα 3.1.1.1: Η Απασχόληση στην Ελλάδα Σύμφωνα με το Φύλο. Αναλογία στη Συνολική Απασχόληση (%)	40
Διάγραμμα 3.1.2.1: Η μισθωτή απασχόληση στην Ελλάδα. Η αναλογία ανδρών και γυναικών (%)	42
Διάγραμμα 3.1.3.1: Η μερική απασχόληση στην Ελλάδα, 2009-2018 (%)	43
Διάγραμμα 3.1.4.1: Γυναίκες Εργοδότες στην Ελλάδα. Αναλογία στο Σύνολο των Εργοδοτών (%)	45
Διάγραμμα 3.1.4.2: Άνδρες Εργοδότες στην Ελλάδα. Αναλογία στο Σύνολο των Εργοδοτών (%)	45
Διάγραμμα 3.1.5.1: Η Γυναικεία Αυτοαπασχόληση στην Ελλάδα. Αναλογία στη Συνολική Αυτοαπασχόληση (%)	46
Διάγραμμα 3.1.5.2: Η Ανδρική Αυτοαπασχόληση στην Ελλάδα. Αναλογία στη Συνολική Αυτοαπασχόληση (%)	47
Διάγραμμα 3.1.6.1: Οι Γυναίκες Βοηθοί στην Ελλάδα. Αναλογία στο Σύνολο των Βοηθών (%)	48

Διάγραμμα 3.1.6.2: Οι Άνδρες Βοηθοί στην Ελλάδα. Αναλογία στο Σύνολο των Βοηθών (%)	48
Διάγραμμα 3.1.7.1: Ανεργία Σύμφωνα με το Φύλο στην Ελλάδα Μάιος 2009-2018 (%)	49
Διάγραμμα 3.2.1.1: Η Συμμετοχή των Γυναικών στην Απασχόληση σε Επιλεγμένες Χώρες, 2009-2018. Αναλογία στη Συνολική Απασχόληση (%)	52
Διάγραμμα 3.2.2.1: Η Γυναικεία Μισθωτή Απασχόληση σε Επιλεγμένες Χώρες. Αναλογία στη Συνολική Μισθωτή Απασχόληση (%)	53
Διάγραμμα 3.2.3.1: Η Συμμετοχή των Γυναικών στη Μερική Απασχόληση σε Επιλεγμένες Χώρες. Αναλογία στη Συνολική Μερική Απασχόληση (%)	55
Διάγραμμα 3.2.4.1: Οι Γυναίκες Εργοδότες σε Επιλεγμένες Χώρες. Αναλογία στο Σύνολο των Εργοδοτών (%)	56
Διάγραμμα 3.2.5.1: Η Γυναικεία Αυτοαπασχόληση σε Επιλεγμένες Χώρες. Αναλογία στη Συνολική Αυτοαπασχόληση (%)	57
Διάγραμμα 3.2.6.1: Οι Γυναίκες Βοηθοί σε Επιλεγμένες Χώρες. Αναλογία στο Σύνολο των Βοηθών (%)	58
Διάγραμμα 3.2.7.1: Η Γυναικεία Ανεργία σε Επιλεγμένες Χώρες, 2009-2018 (%)	60

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία πραγματεύεται την εξέλιξη της γυναικείας απασχόλησης την περίοδο της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα (2009-2018). Σκοπός της παρούσας μελέτης αποτελεί η ανάδειξη των επιδράσεων της εν λόγω περιόδου στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Για την βαθύτερη κατανόηση του συγκεκριμένου ζητήματος πραγματοποιείται ανάλυση της ελληνικής κοινωνικής δομής, διερευνώντας την ταξική δομή των φορέων της μισθωτής απασχόλησης. Κατόπιν, παρουσιάζεται μια σύντομη ιστορική αναδρομή της γυναικείας παρουσίας στην απασχόληση από το 19^ο αιώνα και έπειτα, φθάνοντας έως την περίοδο πριν την εκδήλωση της κρίσης. Έπειτα, εξετάζεται σε μεγαλύτερο βάθος η διάρθρωση της γυναικείας απασχόλησης κατά τις τελευταίες δεκαετία (1991-2021) και, ιδίως, κατά την περίοδο των μνημονίων. Ύστερα, πραγματοποιείται συγκριτική ανάλυση της Ελλάδας με άλλες χώρες της Νότιας Ευρώπης, ώστε να καταγραφούν οι συγκλίσεις και οι αποκλίσεις μεταξύ των χωρών όσον αφορά τη διαμόρφωση της γυναικείας απασχόλησης την περίοδο εκείνη. Τέλος, παρουσιάζεται μια αποτίμηση της εφαρμογής των πολιτικών ισότητας την υπό μελέτη περίοδο και, επιπλέον, διατυπώνονται ορισμένες προτάσεις για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση.

Για τη συγγραφή της παρούσης εργασίας πραγματοποιήθηκε βιβλιογραφική επισκόπηση του συγκεκριμένου ζητήματος, όπου μελετήθηκε ενδελεχώς τόσο η ελληνική όσο και η διεθνής βιβλιογραφία. Επίσης, υλοποιήθηκε επεξεργασία στατιστικών δεδομένων, η οποία αποτελείται από πίνακες και διαγράμματα με καταγραφή της απασχόλησης και κατανομής των καθεστώτων απασχόλησης σε ποσοστιαίες αναλογίες. Τα δεδομένα αντλήθηκαν κυρίως από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO), την Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ), το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και την Οικονομική Επιτροπή των Ηνωμένων Εθνών για την Ευρώπη (Unecce). Η διαγραμματική απεικόνιση αναπαριστά πιο άμεσα και με σαφήνεια την κατανόηση της εξέλιξης της γυναικείας απασχόλησης και τον τρόπο κατανομής των γυναικών στα διάφορα επαγγελματικά καθεστάτα.

Τέλος, να σημειωθεί ότι η περίοδος της λιτότητας οδήγησε σε επιμέρους διαφοροποιήσεις τη δομή της γυναικείας απασχόλησης. Μάλιστα, η αδυναμία ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας, η άνιση πρόσβασή τους σε διευθυντικές θέσεις,

η μειωμένη δυνατότητα επαγγελματικής ανέλιξης και η απασχόλησή τους σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης, αποτελούσαν διαχρονικό πρόβλημα στη χώρα, που όμως εντάθηκαν εκείνη την περίοδο.

Λέξεις κλειδιά: οικονομική κρίση, γυναικεία απασχόληση, κοινωνική δομή, πολιτικές ισότητας, ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Female employment in Greece during the economic crisis (2009-2018)

Argyraki Patritsia-Maria

Abstract

This thesis examines the evolution of female employment during the economic crisis in Greece (2009-2018). The purpose of this study is to highlight the effects of this period on women's participation in the labor market.

To gain a deeper understanding of this issue, an analysis of Greek social structure is carried out, investigating the class structure of wage-earning entities. This is followed by a brief historical overview of women's participation in employment from the 19th century onwards, up to the period before the crisis. Next, the structure of female employment over the last decades (1991-2021) is examined in greater depth, particularly during the period of the memoranda. Next, a comparative analysis of Greece with other Southern European countries is carried out in order to record the convergences and divergences between countries in terms of the formation of female employment during that period. Finally, an assessment of the implementation of equality policies during the period under review is presented and, in addition, a number of proposals are made to strengthen gender equality in employment.

In order to write this paper, a literature review of the specific issue was conducted, thoroughly examining both Greek and international literature. Statistical data was also processed, consisting of tables and diagrams recording employment and the distribution of employment statuses in percentage ratios. The data was mainly drawn from the International Labour Organization (ILO), the Hellenic Statistical Authority (ELSTAT), the Ministry of Labour and Social Security, and the United Nations Economic Commission for Europe (UNECE). The diagrammatic representation provides a more direct and clear understanding of the evolution of female employment and the distribution of women across different occupational categories.

Finally, it should be noted that the period of austerity led to individual differences in the structure of female employment. In fact, the inability of women to enter the labor market, their unequal access to management positions, their reduced opportunities for career advancement, and their employment in flexible forms of employment were long-standing problems in the country, but they intensified during that period.

Keywords: economic crisis, female employment, social structure, equality policies, flexible forms of employment

Εισαγωγή

Η παγκόσμια χρηματοπιστωτική κρίση που ξέσπασε το 2008 είχε σοβαρές συνέπειες στο ελληνικό κράτος, οι οποίες έγιναν ορατές ένα χρόνο μετά και επηρέασαν καθοριστικά την οικονομική, κοινωνική και εργασιακή πραγματικότητα της χώρας. Ειδικότερα, η επιβολή των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής στη χώρα μετέβαλε αφενός τις εργασιακές σχέσεις που ίσχυαν ως τότε, αφετέρου τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η διερεύνηση της γυναικείας παρουσίας στην απασχόληση την περίοδο της οικονομικής κρίσης, η μελέτη των διαρθρωτικών μεταβολών της γυναικείας απασχόλησης, η συγκριτική αποτίμηση της εξέλιξης των γυναικών στην απασχόληση σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες και η αξιολόγηση των πολιτικών ισότητας που εφαρμόστηκαν εκείνη την περίοδο.

Η σπουδαιότητα του συγκεκριμένου ζητήματος έγκειται στην ανάγκη κατανόησης των επιπτώσεων που είχε η περίοδος των μνημονίων στη γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα. Παρά το γεγονός ότι οι συνέπειες της λιτότητας στην αγορά εργασίας καθίστανται αντικείμενο εκτεταμένης ανάλυσης, η έμφυλη διάσταση παραμένει παραγνωρισμένη. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες ήδη την περίοδο πριν την οικονομική κρίση αντιμετώπιζαν προβλήματα πρόσβασης στην απασχόληση, τα οποία εντάθηκαν την εν λόγω περίοδο. Η συμπίεση της πλήρους απασχόλησης, η διόγκωση των ευέλικτων μορφών εργασίας και η αύξηση της ανεργίας επηρέασαν αρνητικά το γυναικείο εργατικό δυναμικό. Ταυτόχρονα, την ίδια περίοδο δεν δόθηκε έμφαση από την πλευρά του κράτους στην εφαρμογή πολιτικών ενδυνάμωσης της απασχόλησης των γυναικών. Για τους παραπάνω λόγους η παρούσα μελέτη εστιάζει τον «κοινωνιολογικό φακό» της στον τρόπο διάρθρωσης της γυναικείας απασχόλησης την περίοδο των μνημονίων «φωτίζοντας» τις αθέατες πτυχές του εν λόγω ζητήματος και συμβάλλοντας στη διαμόρφωση πολιτικών ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στην αγορά εργασίας.

Για την εκπόνηση της παρούσας έρευνας πραγματοποιήθηκε η συλλογή και η τεχνική επεξεργασία πινάκων και διαγραμμάτων με πλήρη καταγραφή και απεικόνιση των επιμέρους κατηγοριών, καθώς και των μορφών απασχόλησης ως προς τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα, υλοποιήθηκε επεξεργασία πινάκων που αφορούν την απασχόληση των γυναικών ανά τομέα οικονομικής

δραστηριότητας, ανά επαγγελματικό καθεστώς, ανά επαγγελματική ομάδα, καθώς και πίνακες που αφορούν τη μετατροπή συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής. Έπειτα, παρουσιάζονται διαγράμματα αναφορικά με τη γυναικεία απασχόληση ανά εργασιακό καθεστώς σε ποσοστιαίες αναλογίες (μισθωτοί, εργοδότες, αυτοαπασχολούμενοι, συμβοληθούντα μέλη, άνεργοι) για την περίοδο 2009-2018 στην Ελλάδα και σε επιλεγμένες ευρωπαϊκές χώρες που υπέστησαν τις επιπτώσεις της κρίσης. Τα δεδομένα αντλήθηκαν από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO), την Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) και την Οικονομική Επιτροπή των Ηνωμένων Εθνών για την Ευρώπη (Unepce). Επιπλέον, το παράρτημα παρουσιάζεται διαγραμματικά η ανδρική απασχόληση σύμφωνα με τη θέση στο επάγγελμα στις επιλεγμένες ευρωπαϊκές χώρες. Τέλος, οι διαγραμματικές απεικονίσεις ενισχύουν την παρούσα ανάλυση, καθώς απεικονίζουν με ακρίβεια τον τρόπο διαμόρφωσης των τάσεων της γυναικείας απασχόλησης εκείνη την περίοδο.

Η διαρρύθμιση της παρούσας εργασίας πραγματοποιείται σε 4 κεφάλαια. Το **πρώτο κεφάλαιο** εξετάζει την έλευση της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, καθώς και τις επιπτώσεις της σε οικονομικό και εργασιακό επίπεδο, όπως, για παράδειγμα, αύξηση του πληθωρισμού, μείωση του ποσοστού του ΑΕΠ, περιορισμό των οικονομικών πόρων της χώρας, περικοπές μισθών, μείωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και, γενικότερα, εργασιακή επισφάλεια.

Το **δεύτερο κεφάλαιο** πραγματεύεται τις δομικές μεταβολές της γυναικείας απασχόλησης. Αρχικά, το κεφάλαιο επικεντρώνεται στον τρόπο διαμόρφωσης της δομής της απασχόλησης, εστιάζοντας στη μισθωτή εργασία και συγκεκριμένα στον ταξικό προσδιορισμό των φορέων της, αναλύοντας τις θεωρίες του Κ. Τσουκαλά και του Ν. Πουλαντζά. Έπειτα, γίνεται αναφορά στην ιστορικότητα της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, αρχίζοντας από τον 19^ο αιώνα και φθάνοντας μέχρι την προ κρίση περίοδο. Ύστερα, μελετώνται οι δομικές αλλαγές της γυναικείας απασχόλησης και η κατάταξή τους στα εργασιακά καθεστώτα ανά δεκαετία από το 1991 έως το 2021 και, τέλος, εξετάζεται ο τρόπος με τον οποίο διαμορφώθηκε η γυναικεία απασχόληση την περίοδο της οικονομικής κρίσης (π.χ. ανάδυση ευέλικτων μορφών απασχόλησης).

Το **τρίτο κεφάλαιο** παρουσιάζει με εμπειρικά δεδομένα την εξέλιξη της παρουσίας των γυναικών στην απασχόληση στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης ανά επαγγελματικό καθεστώς (μισθωτή απασχόληση, εργοδοτικές θέσεις,

αυτοαπασχόληση, βοηθητική εργασία). Κατόπιν, εξετάζεται ο τρόπος διαμόρφωσης της απασχόλησης των γυναικών στα συγκεκριμένα εργασιακά καθεστώτα, πραγματοποιώντας μια συγκριτική ανάλυση με τις λοιπές χώρες που επλήγησαν περισσότερο από την κρίση (Πορτογαλία, Ιρλανδία, Ιταλία και Ισπανία).

Το **τέταρτο κεφάλαιο** μελετά τους λόγους που δεν εφαρμόστηκαν οι πολιτικές ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας και παρατίθενται ορισμένες προτάσεις διαχείρισης της ανισότιμης πρόσβασης των γυναικών στην απασχόληση.

Τέλος, η εργασία ολοκληρώνεται μέσα από μια σύνοψη και τη διατύπωση ορισμένων συμπερασμάτων για τη διαμόρφωση της γυναικείας απασχόλησης την περίοδο της δημοσιονομικής προσαρμογής και τρόπους μείωσης των έμφυλων ανισοτήτων στην αγορά εργασίας.

Κεφάλαιο 1: Οικονομική κρίση & αγορά εργασίας στην Ελλάδα

Η οικονομική κρίση καθίσταται μια περίοδος ύφεσης της οικονομικής ανάπτυξης με κύρια χαρακτηριστικά της τη μείωση του Ακαθάριστου Εγχωρίου Προϊόντος (ΑΕΠ), την αύξηση της ανεργίας και τον περιορισμό των καταναλωτικών δαπανών. Η παγκόσμια οικονομική κρίση που ξέσπασε το 2008 είχε ορατές συνέπειες και στην Ελλάδα, ιδιαίτερα από το 2009 και έπειτα.

Στην Ελλάδα η περίοδος της λιτότητας οδήγησε στην υποχώρηση της οικονομικής δραστηριότητας, στην όξυνση της ανεργίας και σε μεταβολή της δομής της αγοράς εργασίας. Μάλιστα, οι επιπτώσεις της στην απασχόληση δεν ήταν ομοιόμορφες για όλους τους κοινωνικούς τομείς, καθώς το γυναικείο φύλο αντιμετώπισε σημαντικές προκλήσεις στην αγορά εργασίας την περίοδο της κρίσης, που απαιτούν ειδική ανάλυση.

Το παρόν κεφάλαιο έχει ως στόχο να παρουσιάσει συνοπτικά το γενικό πλαίσιο της οικονομικής κρίσης και τις επιπτώσεις της στην ελληνική αγορά εργασίας.

1.1 Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα

Αρχικά, στην Ελλάδα με την ένταξή της στην Οικονομική και Νομισματική Ένωση σημειώθηκαν υψηλοί ρυθμοί ανάπτυξης ως το 2004, λόγω μια σειράς παραγόντων, όπως της διεξαγωγής των Ολυμπιακών Αγώνων, της χορήγησης στεγαστικών και καταναλωτικών δανείων και της αύξησης των καταναλωτικών δαπανών. Ωστόσο, από το αμέσως επόμενο έτος ορισμένοι τομείς της οικονομίας, όπως ο τουρισμός, η ναυτιλία και οι κοινοτικές επιχορηγήσεις ακολούθησαν πτωτική πορεία. Επιπλέον, από το 2007 και έπειτα, περιορίστηκε το κέρδος των τραπεζών και οι χορηγήσεις δανείων με αποτέλεσμα τη μείωση της ιδιωτικής κατανάλωσης και, επακολούθως, της κερδοφορίας των επιχειρήσεων (Σακελλαρόπουλος, 2014: 70· INE/ΓΣΣΕ, 2016: 9).

Όπως είδαμε παραπάνω, κρίση της οικονομικής δραστηριότητας στη χώρα είχε ήδη ξεκινήσει πριν την ανάδυση της παγκόσμιας κρίσης, εντούτοις έως τότε οι αγορές έδειχναν εμπιστοσύνη στην αγορά των ελληνικών ομολόγων, καθώς το ελληνικό δημόσιο χρηματοδοτούταν σταθερά από την ένταξη της χώρας στην Οικονομική και Νομισματική Ένωση. Ύστερα το 2008 ξέσπασε η παγκόσμια και ευρωπαϊκή χρηματοπιστωτική κρίση (λόγω της χρεωκοπίας της Lehman brothers), η οποία είχε

αρνητικές επιπτώσεις στην οικονομία της Ελλάδας (οι οποίες έγιναν εμφανείς από το φθινόπωρο του 2009). Μάλιστα, εκείνη την περίοδο οι αγορές θεωρούσαν ότι η χώρα βρισκόταν στο χείλος της χρεωκοπίας και απέφυγαν την αγορά ελληνικών ομολόγων, λόγω της διόγκωσης του δημοσίου ελλείμματος και του δημόσιου χρέους (Αγείρτης, κ.ά., 2011: 42· Σακελλαρόπουλος, 2014: 71).

Βέβαια, να σημειωθεί ότι με την υποτίμηση της πιστοληπτικής ικανότητας του κράτους από τον Οκτώβριο του 2009 και έπειτα, τον επόμενο μήνα του ίδιου έτους παρατηρείται σημαντική αύξηση της απόδοσης των ελληνικών ομολόγων, φθάνοντας τη χώρα στα πρόθυρα της χρεωκοπίας (INE/ΓΣΕΕ, 2016: 9). Όμως, η χρεωκοπία εν τέλει αποφεύχθηκε αφού και οι «ευρωπαϊκές ελίτ» δεν επιθυμούσαν τη χρεωκοπία της χώρας για τους εξής τέσσερις λόγους: πρώτον, ποικίλα ελληνικά χρεόγραφα βρίσκονταν σε ευρωπαϊκές τράπεζες και ιδιαίτερα σε γαλλικές και γερμανικές, δεύτερον, το τραπεζικό σύστημα της Ρουμανίας και της Βουλγαρίας ήταν υπό την εποπτεία των ελληνικών τραπεζών, τρίτον, η χρεωκοπία μιας χώρας μέλους της Ευρωζώνης θα είχε ως αποτέλεσμα την υποτίμηση του κοινού νομίσματος παράλληλα με την αναταραχή των χρηματαγορών και τέταρτον, δινόταν η δυνατότητα εφαρμογής ενός νέου τύπου συσσώρευσης κεφαλαίου, που θα υποβοηθούσε στην ενίσχυση των συνολικών ποσοστών κερδοφορίας (Σακελλαρόπουλος, 2014: 71).

Η οικονομική κρίση είχε αρνητικό αντίκτυπο στην ελληνική οικονομία. Αρχικά, παρατηρείται πτωτική τάση του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος, καθώς και ανοδική πορεία του εγχωρίου πληθωρισμού. Μάλιστα, το τελευταίο συμβαίνει λόγω της διατήρησης του μειωμένου ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων, έτσι ώστε αυτές να στοχεύουν στη μεγιστοποίηση των κερδών τους μεταβάλλοντας τον περιορισμό του κόστους εργασίας σε διόγκωση της κερδοφορίας. Επίσης, διαπιστώνεται πτωτική τάση στους εξής δείκτες: παραγωγικότητα εργασίας, ακαθάριστες επενδύσεις, ιδιωτικές επενδύσεις παγίου κεφαλαίου, επενδύσεις στέγασης, επενδυτική δαπάνη για μηχανολογικό εξοπλισμό, παραγωγικότητα κεφαλαίου, ιδιωτική και δημόσια κατανάλωση, εξαγωγές αγαθών και υπηρεσιών και, τέλος, της εγχώριας ζήτησης (INE/ΓΣΕΕ, 2010: 111-133).

Επίσης, η φορολογική πολιτική που ακολουθήθηκε εκείνη την περίοδο είχε ως αποτέλεσμα την αφαίρεση ορισμένων των οικονομικών πόρων της χώρας παράλληλα με τη μείωση της ζήτησης. Τέλος, η πολιτική «απελευθέρωσης της αγοράς εργασίας», καθώς και η σταδιακή εξασθένιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων είχε ως

συνέπεια οι εργαζόμενοι να βρίσκονται σε δυσμενή θέση, οι μισθοί τους να μειώνονται και να αυξάνεται ο κίνδυνος απόλυσής τους (INE/ΓΣΕΕ, 2010: 112).

Παρακάτω, θα εστιάσουμε την ανάλυσή μας στις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην ελληνική αγορά εργασίας.

1.2 Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας

Η περίοδος της δημοσιονομικής προσαρμογής στην Ελλάδα οδήγησε σε σημαντικές μεταβολές στην αγορά εργασίας, καθώς και στις εργασιακές σχέσεις. Μάλιστα, οι εργαζόμενοι υπέστησαν μείωση του μισθού τους, όξυνση της παραγωγικότητάς ανά εργάσιμη ώρα, εργασιακή επισφάλεια (ακόμη και στο δημόσιο τομέα), αύξηση της ανεργίας και, γενικότερα, σημαντική πτώση του εισοδήματός τους, με αποτέλεσμα να αδυνατούν να αποπληρώσουν τις οικονομικές τους υποχρεώσεις, οδηγώντας τους, πολλές φορές, στην φτώχεια και την περιθωριοποίηση (Tzanatos & Monogios, 2013: 267, 273· Ifanti et al., 2013: 9).

Επίσης, τη συγκεκριμένη περίοδο στον εργασιακό τομέα πραγματοποιήθηκαν «βίαιες προσαρμογές» και αλλαγές στην εργατική νομοθεσία, που οδήγησαν σε καινούργιες νομοθετικές ρυθμίσεις. Ορισμένες από αυτές περιελάμβαναν μειώσεις συντάξεων, ηλικιακή αύξηση της συνταξιοδότησης, περικοπή του κατώτατου μισθού αναλογικά με την ηλικία και την εργασιακή εμπειρία, διόγκωση της μερικής απασχόλησης και άλλα μέτρα με στόχο τον περιορισμό της ανεργίας και την αύξηση των επενδύσεων. Επίσης, στην Ελλάδα, συγκριτικά με άλλες χώρες, παρατηρείται διατήρηση της ανεργίας σε υψηλά επίπεδα, καθώς και των εργάσιμων ωρών των απασχολούμενων ταυτόχρονα με την «εργασιακή καταπόνησή» τους (Αναστασίου κ.ά., 2016: 403).

Επιπλέον, οι επιπτώσεις της κρίσης έγιναν ορατές στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς μειώθηκε η διάρκεια και ο αριθμός των συλλογικών συμβάσεων και «πάγωσαν» ή περιορίστηκαν οι μισθοί (Eurofound, 2014: 16, 53). Μάλιστα, παρατηρείται περιορισμός των συμβάσεων αορίστου χρόνου παράλληλα με τη θέσπιση της μέγιστης ισχύος τους για τρία έτη και της ελάχιστης για ένα έτος (Dedousopoulos, 2012: 41). Ακόμη, σημειώνεται ελάττωση του χρόνου μετενέργειας¹,

¹ Ο όρος «μετενέργεια» περιγράφει την παράταση της ισχύος των κανονιστικών όρων των συλλογικών συμβάσεων ύστερα από τη λήξη τους, για έξι μήνες, ώστε να ολοκληρωθούν οι επόμενες συλλογικές

«αποκέντρωση των συλλογικών συμβάσεων», καθώς και η δυνατότητα των απασχολούμενων που δεν συμμετέχουν σε κάποιο συνδικαλισμό, να συνάψουν σύμβαση σε επιχειρησιακό επίπεδο (Ρομποτή & Φερώνας, 2015: 28).

Επιπρόσθετα, την ίδια περίοδο παρατηρήθηκε ενδυνάμωση της προσωρινής απασχόλησης με τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου, καθώς και δανεισμός των εργαζόμενων από επιχείρηση σε επιχείρηση για ορισμένο χρονικό διάστημα. Επίσης, ενισχύθηκαν οι ευέλικτες μορφές εργασίας, όπως η μερική απασχόληση και η εκ περιτροπής εργασία και, πολλές φορές, οι συμβάσεις πλήρους απασχόλησης μετατρέπονταν σε μερικής. Ωστόσο, η απασχόληση των εργαζόμενων στις συγκεκριμένες μορφές εργασίας είχε ως αποτέλεσμα την ανισότιμη μεταχείρισή τους, τη λήψη χαμηλών μισθών και τη διόγκωση της εργασιακής τους επισφάλειας (Ρομποτή & Φερώνας, 2015: 24-27).

Τέλος, εκείνη την περίοδο η δημοσιονομική και η οικονομική αβεβαιότητα της χώρας, τα μνημόνια και η μείωση των επενδύσεων οδήγησαν στην αύξηση της ανεργίας. Το αυξανόμενο επίπεδο ανεργίας είχε ως συνέπεια τη μείωση των δαπανών στην έρευνα και την τεχνολογία, την απαξίωση των ικανοτήτων των απασχολούμενων, τις ανισότητες πρόσβασης των νέων εργαζόμενων στην απασχόληση και, γενικότερα, τη μείωση της παραγωγικότητας της χώρας (Παπαέτρου, 2014: 361, 367).

Στο επόμενο κεφάλαιο αναλύουμε τις μεταβολές της ελληνικής κοινωνικής δομής κατά τις τέσσερις τελευταίες δεκαετίες (1991-2021), καθώς επίσης και τις διαρθρωτικές μεταβολές της γυναικείας απασχόλησης την συγκεκριμένη περίοδο με έμφαση στην περίοδο της οικονομικής κρίσης.

διαπραγματεύσεις και να υπογραφεί η νέα σύμβαση. Όμως, σε περίπτωση που δεν υπογραφεί νέα σύμβαση ύστερα από την πάροδο του εξαμήνου, εξακολουθούν να υφίστανται οι προηγούμενοι όροι, ωστόσο καταργηθεί ή μεταβληθεί η ατομική σχέση εργασίας. Βέβαια, την περίοδο της λιτότητας η μετενέργεια περιορίστηκε στους τρεις μήνες (Ρομποτή & Φερώνας, 2015: 28· INE/ΓΣΕΕ, 2013: 10).

Κεφάλαιο 2: Διαρθρωτικές μεταβολές της γυναικείας απασχόλησης

Η γυναικεία συμμετοχή στην απασχόληση καθίσταται μια μακρόχρονη και δυναμική διαδικασία που αντικατοπτρίζει τις κοινωνικοοικονομικές και πολιτισμικές εξελίξεις κάθε εποχής. Μάλιστα, από τον 19^ο αιώνα έως σήμερα η υπαγωγή των γυναικών στην αγορά εργασίας επηρεάστηκε από διάφορους παράγοντες όπως από τη βιομηχανική ανάπτυξη, τις κοινωνικές νόρμες για το φύλο, τις μεταπολεμικές αλλαγές και τις εναλλασσόμενες πολιτικές απασχόλησης. Ωστόσο, παρά τις σημαντικές κατακτήσεις του γυναικείου φύλου και τη βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου τους, η εργασιακή τους θέση παρέμεινε επισφαλής και άνιση.

Το συγκεκριμένο κεφάλαιο εξετάζει τη διαχρονική πορεία της γυναικείας απασχόλησης, δίνοντας έμφαση σε τρεις διακριτές αλλά αλληλένδετες χρονικές περιόδους: α) την ιστορική εξέλιξη της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση από τον 19^ο αιώνα έως την περίοδο πριν την οικονομική κρίση, β) την οργάνωση της απασχόλησης των γυναικών στο πιο πρόσφατο παρελθόν κατά τις τέσσερις τελευταίες δεκαετίες (1991-2021), επικεντρώνοντας το ερευνητικό ενδιαφέρον στη συμμετοχή των γυναικών ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας, επαγγελματικό καθεστώς και επαγγελματική ομάδα, γ) τις κρίσιμες αναδιαρθρώσεις που συντελέστηκαν την περίοδο της οικονομικής κρίσης (2009–2018) και την παρουσία των γυναικών στην απασχόληση εκείνη την περίοδο.

Τέλος, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στο πώς οι πολιτικές λιτότητας επέδρασαν στη γυναικεία απασχόληση αναδεικνύοντας τόσο τις ποσοτικές μεταβολές, όπως η αύξηση της ανεργίας, όσο και τις ποιοτικές μεταβολές προς ευέλικτες, επισφαλείς και, γενικά, άτυπες μορφές απασχόλησης.

2.1 Κοινωνική Δομή & Εργασία

Γενικότερα, τις τελευταίες δεκαετίες ο νέος καταμερισμός της εργασίας, με την πρόοδο της τεχνολογίας, και η αναδόμηση της μισθωτής εργασίας με τη διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, μεταβάλλουν τη διάρθρωση της κοινωνικής δομής. Ειδικότερα, η πλειοψηφία του εργαζόμενου πληθυσμού απασχολείται στην εξαρτημένη μισθωτή εργασία και ένα μεγάλο μέρος του ανήκει στην εργατική τάξη. Στη

συγκεκριμένη τάξη ενσωματώνονται οι εργαζόμενοι, κυρίως στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, που παράγουν άμεσα κέρδη ή συντελούν στην «απόδοση κεφαλαίου» για τους εργοδότες τους τόσο στην υλική όσο και στην άυλη παραγωγή. Επίσης, σε αυτήν την τάξη συμμετέχουν οι εργαζόμενοι στον πρωτογενή τομέα, που εργάζονται με μισθό ή ημερομίσθιο, στον δευτερογενή τομέα (π.χ. μεταποίηση, κατασκευές) και στον τριτογενή (π.χ. εμπόριο, τουρισμός κ.λπ.) (Λύτρας, 2024: 317-318).

Ωστόσο, παρά την εξέλιξη της μισθωτοποίησης, όπου η κοινωνική θεωρία ερμηνεύει τη συγκεκριμένη εξέλιξη ως ενσωμάτωση της εργασίας στο κεφάλαιο και αποτέλεσμα του μεταξύ τους διαχωρισμού στα πλαίσια του καπιταλισμού, η διόγκωση των μισθωτών εργαζόμενων οδηγεί σε αντιρρήσεις για το αν αποτελούν συνολικά τμήμα της εργατικής τάξης (Λύτρας, 1993: 192).

Ειδικότερα, η μισθωτή εργασία αφορά όχι μόνο την εργατική τάξη αλλά και τα μικροαστικά στρώματα ή τη «νέα μεσαία τάξη» στις μισθωτές υπηρεσίες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Παρά το γεγονός ότι οι θεωρίες περί ταξικού προσδιορισμού των φορέων της μισθωτής απασχόλησης και η ταξινόμησή τους στην εργατική, μικροαστική ή νέα μεσαία τάξη αποκλίνουν, η μισθωτή εργασία καθίσταται βασικό γνώρισμα των παραπάνω τάξεων. Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά την ελληνική κοινωνική δομή, ο Κ. Τσουκαλάς χρησιμοποίησε τον όρο «πολυσθένεια» για να καταδείξει ότι τα μικροαστικά στρώματα απασχολούνται ταυτόχρονα σε διαφορετικές εργασιακές θέσεις και λαμβάνουν εισοδήματα τόσο από το δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα ως μισθωτοί εργαζόμενοι όσο από προσόδους (π.χ. ενοικίαση ακινήτου) και από «ανεξάρτητα επιτηδεύματα» (π.χ. αυτοαπασχόληση) (Λύτρας, 1993: 81-86, 193, 196).

Επίσης, σύμφωνα με τη θεώρηση του Ν. Πουланτζά, η ευρεία διάδοση της μισθωτής εργασίας στις ανεπτυγμένες καπιταλιστικές χώρες δε σημαίνει κατ' ανάγκη ότι οι μισθωτοί εργαζόμενοι καθίστανται σώμα της εργατικής τάξης. Για αυτό το λόγο προχωρά στη διάκριση ανάμεσα στην «παραγωγική» και «μη παραγωγική εργασία». Ως «παραγωγική εργασία» χαρακτηρίζεται η εργασία η οποία δημιουργεί υπεραξία, όπου χρησιμοποιεί το κεφάλαιο, και ανταλλάσσεται με κεφάλαιο, καθώς και πραγματοποιείται υπό ορισμένες κοινωνικές συνθήκες. Πολύ περισσότερο, οι εργαζόμενοι της παραγωγικής εργασίας είναι εργαζόμενοι της υλικής παραγωγής, οι οποίοι εντάσσουν «αξίες χρήσης» στα παραγόμενα προϊόντα και παράγουν υπεραξία που, με τη σειρά του, ιδιοποιείται το κεφάλαιο. Επομένως, σύμφωνα με τον Πουλαντζά, οι παραγωγικοί εργάτες ανήκουν στην εργατική τάξη (Πουλαντζάς, 1990: 261, 268).

Από την άλλη, ως «μη παραγωγική εργασία» καθίσταται η απασχόληση στον τομέα των υπηρεσιών, όπου «τα προϊόντα ή οι δραστηριότητές τους καταναλώνονται απευθείας σαν αξίες χρήσης και που δεν ανταλλάσσονται με κεφάλαιο αλλά με εισόδημα». (Πουλαντζάς, 1990: 263-264). Με αυτόν τον τρόπο οι μισθωτοί εργαζόμενοι της μη παραγωγικής εργασίας, αποτελούν εργαζόμενοι μη-υλικής παραγωγής και, συγκεκριμένα, δεν εντάσσουν άμεσα στα εμπορεύματα «αξίες χρήσεις» και δεν παράγουν υπεραξία, όμως παράγουν υπερεργασία, η οποία δεν εξισώνεται με την υπεραξία, αλλά επιπροστίθεται σε αυτήν και την οποία εκμεταλλεύεται το κεφάλαιο, ώστε να καλύψει τα «αφανή έξοδά» του (Πουλαντζάς, 1990: 266). Επομένως, οι συγκεκριμένοι μισθωτοί εργαζόμενοι δεν αποτελούν μέλη της εργατικής τάξης αλλά καθίστανται η «νέα μικροαστική τάξη», χαρακτηριζόμενη και ως «νέα μεσαία τάξη» (Λύτρας, 1993: 32).

Η μισθωτή απασχόληση καθίσταται αφενός η κύρια πηγή εισοδήματος για την πλειονότητα των εργαζομένων, αφετέρου διευρύνεται τάχιστα σε σχέση με τις υπόλοιπες μορφές απασχόλησης. Η παραπάνω διαπίστωση εξετάζεται στον Πίνακα 2.1.1, όπου αφορά τη μεταβολή της απασχόλησης στα εξής εργασιακά καθεστώτα: α) εργοδότες, β) αυτοαπασχολούμενοι, γ) μισθωτοί και δ) συμβοηθούντα μέλη.

Πίνακας 2.1.1. Η απασχόληση ανά επαγγελματικό καθεστώς.
Αναλογία στο Σύνολο (1991-2021, %)²

Επαγγελματικό καθεστώς	1991	2001	2011	2021
Εργοδότες	7,44	11,50	7,43	7,04
Αυτοαπασχολούμενοι	30,87	17,16	22,53	17,12
Μισθωτοί	55,16	66,27	68,74	75,32
Συμβοηθούντα μέλη	6,53	5,07	1,29	0,52

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ³

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα η μισθωτή εργασία αποτελεί την πιο διαδεδομένη μορφή απασχόλησης, αφού παρουσιάζει ανοδική τάση σε όλη την υπό μελέτη περίοδο. Συγκεκριμένα, από 55,16% το 1991 αυξήθηκε ραγδαία μέχρι το 2001 σε 66,27%, καθώς εκείνη την περίοδο παρατηρείται η ενδυνάμωση του τριτογενούς τομέα, παράλληλα με τη μείωση του πρωτογενούς και δευτερογενούς τομέα. Ακόμη, αύξηση παρατηρείται από το 2011 έως το 2021 (από 68,74% σε 75,32%), καθώς την

² Στην επόμενη ενότητα αναλύουμε τα συγκεκριμένα δεδομένα για το γυναικείο φύλο.

³ ΕΛΣΤΑΤ, Απογραφή Πληθυσμού, Απασχολούμενοι κατά φύλο, ομάδες ηλικιών και θέση στο επάγγελμα, 1991, 2001, 2011, 2021, <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SAM04/->

περίοδο της οικονομικής κρίσης παρατηρήθηκε η διόγκωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, διότι οι επιχειρήσεις, λόγω των επιπτώσεων της κρίσης, μετέτρεπαν τις συμβάσεις πλήρους απασχόλησης σε μερικής.

Από την άλλη, οι εργοδότες παρουσιάζουν ανοδική πορεία, καθώς από 7,44% το 1991 αυξήθηκαν σε 11,50% το 2001. Ύστερα, παρατηρείται μείωση του ποσοστού τους φθάνοντας το 2021 το 7,04%, καθώς η επιχειρηματικότητα επλήγη την περίοδο των μνημονίων. Μάλιστα, η συγκεκριμένη μείωση καταδεικνύει το γεγονός ότι στην ελληνική επιχειρηματικότητα δεσπόζουν οι πολύ μικρές επιχειρήσεις, οι οποίες απασχολούν ένα πολύ μικρό αριθμό μισθωτών (Λύτρας, 2020: 318).

Αναφορικά με την αυτοαπασχόληση καθ' όλη την υπό μελέτη περίοδο σημειώνεται πτωτική πορεία ξεκινώντας με 30,87% το 1991 και αγγίζοντας το 2001 το 17,16%. Εντούτοις, αύξηση παρατηρείται το 2011 κατά 5 περίπου ποσοστιαίες μονάδες, λόγω της διατήρησης της μικροϊδιοκτησίας και της μικρής αυτόνομης παραγωγής ακόμη και την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Έπειτα, ακολουθεί και πάλι πτωτική τάση του ποσοστού τους αγγίζοντας το 17,12% το 2021, καταδεικνύοντας τη σταδιακή συρρίκνωση της συγκεκριμένης μορφής απασχόλησης.

Σχετικά με την κατηγορία των συμβοηθούτων μελών παρουσιάζεται μείωση των ποσοστών τους (από 6,53% το 1991 σε 5,07% το 2001), ενώ μετέπειτα εμφανίζεται ακόμα μεγαλύτερη μείωση φθάνοντας στο 1,29% το 2011 και στο 0,52% το 2021. Είναι σημαντικό να τονισθεί ότι οι αυτοαπασχολούμενοι δεν δύνανται να συντηρήσουν τη συγκεκριμένη εργασιακή ομάδα, στην οποία δεν παρέχεται τυπική αμοιβή (Λύτρας, 2020: 318).

Τέλος, να σημειωθεί ότι την ίδια περίοδο παρατηρήθηκε η συρρίκνωση της παραδοσιακής μικροαστικής τάξης, λόγω της ενδυνάμωσης των μονοπωλίων και η μετατόπιση των μελών της νέας μικροαστικής τάξης στην εργατική τάξη λόγω της μισθωτοποίησής τους, της μείωσης των αποδοχών τους και της ανάληψης εκτελεστικών καθηκόντων σε μονοπωλιακές επιχειρήσεις (Σακελλαρόπουλος, 2014: 72).

Πριν προχωρήσουμε στην εξέταση των διαρθρωτικών αλλαγών της γυναικείας απασχόλησης, πραγματοποιείται μια ιστορική αναδρομή της απασχόλησης των γυναικών στην αγορά εργασίας, ξεκινώντας από τον 19^ο αιώνα και φθάνοντας έως την πρώτη δεκαετία του 21^{ου} αιώνα.

2.2 Ιστορικό πλαίσιο γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα

Αρχικά, τον 19^ο αιώνα η γυναικεία παρουσία στην αγορά εργασίας ήταν αρκετά περιορισμένη, καθώς η καθυστέρηση της αστικοποίησης και της βιομηχανικής ανάπτυξης αποτέλεσαν ανασταλτικοί παράγοντες για την πρόσβαση των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία. Πολύ περισσότερο, οι γυναίκες στην ύπαιθρο ήταν αγρότισσες, ενώ όσες διέμεναν στην πόλη και ανήκαν στα μεσαία στρώματα ασχολούνταν με την προστασία του οίκου τους και φρόντιζαν τα τέκνα τους και τον σύζυγό τους. Από την άλλη, οι γυναίκες οι οποίες ανήκαν στη μεσαία τάξη και είχαν υψηλό μορφωτικό επίπεδο, ασκούσαν αποκλειστικά το διδασκαλικό επάγγελμα, το οποίο αποτελούσε το μοναδικό επάγγελμα του δημοσίου τομέα που μπορούσαν να ενσωματωθούν (Αβδελά, 1990: 17, 21).

Εντούτοις, τις πρώτες τέσσερις δεκαετίες του 20^{ου} αιώνα οι γυναίκες φρόντιζαν τον οίκο τους καθώς και τα οικογενειακά αγροκτήματα, χωρίς να λαμβάνουν κάποια αμοιβή, γεγονός που αναπαρήχθη μετέπειτα στην βοηθητική εργασία των γυναικών σε μικρές οικογενειακές επιχειρήσεις (Καραμεσίνη, 2021: 34). Ακόμη, οι μορφωμένες γυναίκες της μεσαίας τάξης εκείνη την περίοδο απασχολούνταν σε θέσεις με μειωμένη εξειδίκευση ή σε βοηθητικές θέσεις (π.χ. νοσοκόμες, υπάλληλοι γραφείου, ταμίες, πωλήτριες, δακτυλογράφοι, λογίστριες) (Αβδελά, 1990: 45, 47). Όμως, η είσοδός τους στην αγορά εργασίας έβριθε από ανισότητες, καθώς υπέστησαν έντονες μισθολογικές διακρίσεις στον ιδιωτικό τομέα, αποκλεισμό πρόσβασης σε υψηλόβαθμες υπηρεσίες του δημοσίου και μαζικές απολύσεις. Τέλος, οι γυναίκες της εργατικής τάξης απασχολούνταν κυρίως πριν τον έγγαμο βίο, ενώ η μειονότητα των γυναικών της μεσαίας τάξης εργαζόταν πριν ή μετά το γάμο (Καραμεσίνη, 2021: 35-36).

Έπειτα, τις δεκαετίες του 1960 και 1970, παράγοντες όπως ο εκσυγχρονισμός της βιομηχανίας, η αστικοποίηση και η εκμηχάνιση της γεωργίας επηρέασαν αρνητικά τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, με τη μηχανοποίηση του γεωργικού τομέα οι γυναίκες έπαψαν να προσφέρουν βοηθητικές εργασίες στα οικογενειακά αγροκτήματα και έτσι παρέμειναν εκτός εργατικού δυναμικού (Καραμεσίνη, 2021: 37, 41, 43). Ακόμη, η πρόσβασή τους στη βιομηχανία ήταν δύσκολη, καθώς οι εργοδότες προτιμούσαν το ανδρικό εργατικό δυναμικό ενώ ταυτόχρονα, η απασχόλησή τους στο συγκεκριμένο τομέα δεν ήταν συμβατή με τα οικιακά καθήκοντα που επιτελούσαν (Petraki-Kottis, 1990: 119).

Ωστόσο, η αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στην μισθωτή εργασία παρατηρείται τη δεκαετία του 1980 και οφείλεται στη διεύρυνση της συγκεκριμένης μορφής απασχόλησης και, ακόμη, στη σταδιακή αποσάθρωση του παραδοσιακού οικογενειακού προτύπου, στο οποίο ο άνδρας ήταν ο αρχηγός της οικογένειας (*«άνδρας κουβαλητής»*), ενώ η γυναίκα επιφορτιζόταν με τις δουλειές του νοικοκυριού (*«γυναίκα νοικοκυρά»*) (Καραμεσίνη, 2021: 36).

Επίσης, άλλοι παράγοντες που συνέβαλαν στην αύξηση της γυναικείας απασχόλησης αποτελούν η υιοθέτηση της καταναλωτικής συμπεριφοράς, η οποία ώθησε στην ανάγκη ύπαρξης επιπλέον εισοδήματος στα νοικοκυριά, η μόρφωση των γυναικών, η πρόοδος του τομέα των υπηρεσιών, η αποκατάσταση της δημοκρατίας, και η ενδυνάμωση των γυναικείων κινημάτων (Καραμεσίνη, 2021: 45).

Επιπλέον, η άνοδος της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση οφείλεται και σε θεσμικές εξελίξεις που συντελέστηκαν στα μέσα της δεκαετίας του 1970. Ειδικότερα, το Σύνταγμα του 1975 αναφέρει ρητά ότι *«όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από το φύλο ή άλλες διακρίσεις έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας»* (άρθρο 22 παρ. 2). Μάλιστα, κατά τα έτη 1975 έως το 1978 σημειώνεται μια βαθμιαία σύγκλιση των γυναικών και των ανδρικών κατώτερων μισθών αντίστοιχα (Nicolitsas, 2006: 11).

Επιπρόσθετα, η ραγδαία αύξηση της γυναικείας απασχόλησης σημειώνεται τη δεκαετία του 1990 με την είσοδο των μεταναστριών στην Ελλάδα και την απασχόλησή τους σε άτυπες οικιακές εργασίες, αντικαθιστώντας τις Ελληνίδες οικιακές εργάτριες (Ψημμένος, 2001). Βέβαια, η οικιακή εργασία ως άτυπη μορφή απασχόλησης δεν παρείχε στις οικιακές μετανάστριες ασφάλιση, σε περίπτωση που διέκοπταν την εργασία τους μελλοντικά ή που νοσούσαν και χρειαζόνταν κάποια άδεια. Οι οικιακές βοηθοί ήταν περιθωριοποιημένες από τον κορμό της οικονομίας, υποτάσσονταν στο εργοδοτικό νοικοκυριό και γίνονταν εύκολα εκμεταλλεύσιμες, λόγω του φύλου τους αλλά και της καταγωγής τους, καθώς επικρατούσαν οι στερεοτυπικές αντιλήψεις για το ξένο μεταναστευτικό εργατικό δυναμικό (Μαρούκης, 2016: 98- 100).

Έπειτα, έως και το 2008 η γυναικεία απασχόληση ακολούθησε ανοδική πορεία, καθώς η ανάπτυξη του τριτογενούς τομέα της οικονομίας οδήγησε στην ραγδαία αύξηση των θέσεων εργασίας για τις γυναίκες, με αποτέλεσμα τη λεγόμενη *«θηλυκοποίηση»* του συγκεκριμένου τομέα. Μάλιστα, οι γυναίκες στον ιδιωτικό τομέα απασχολούνταν σε ευέλικτες και με χαμηλό μισθό θέσεις όπως, για παράδειγμα, σε καταστήματα λιανικού εμπορίου, ξενοδοχεία, εστιατόρια κ.ά. Από την άλλη, στο

δημόσιο τομέα απασχολούνταν μόνιμα σε υπαλληλικές θέσεις, όπως κοινωνικές υπηρεσίες, τοπική αυτοδιοίκηση, εκπαίδευση και υγεία με καλές ή και μέτριες αποδοχές (Καραμεσίνη, 2021: 45)

Τέλος, οι έγγαμες γυναίκες τη συγκεκριμένη περίοδο εισήλθαν δυναμικά στην αγορά εργασίας και ιδιαίτερα εκείνες με χαμηλή ή μέση μόρφωση, λόγω της μείωσης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων και της οικονομικής επιβάρυνσης των τέκνων εξαιτίας της κατακόρυφης αύξησης της ανεργίας των νέων και της εργασιακής ανασφάλειας που υφίστανται (Καραμεσίνη, 2021: 46).

Στην επόμενη ενότητα παρουσιάζονται οι μεταβολές που σημειώθηκαν στη γυναικεία απασχόληση ανά δεκαετία ξεκινώντας από το 1991 και φθάνοντας έως το 2021.

2.3 Δομικές αλλαγές & γυναικεία απασχόληση (επισκόπηση περιόδου 1991-2021)

Στην παρούσα ενότητα εξετάζονται οι διαρθρωτικές αλλαγές της απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα ανά δεκαετία, κατά την περίοδο 1991-2021. Ειδικότερα, για την πληρέστερη καταγραφή της γυναικείας απασχόλησης κατά την υπό μελέτη περίοδο πραγματοποιήθηκε επεξεργασία δεδομένων αναφορικά με την απασχόληση ανά τομέα οικονομικής παραγωγής, επαγγελματικό καθεστώς και ομάδες ατομικών επαγγέλμάτων.

Οι σημαντικές αλλαγές των κοινωνικοοικονομικών μετασχηματισμών που σημειώθηκαν τις προηγούμενες δεκαετίες, όπως εξετάσαμε παραπάνω, οδήγησαν σε ραγδαίες μεταβολές στην απασχόληση των γυναικών. Ειδικότερα, στην Ελλάδα μέσα σε τέσσερις δεκαετίες παρατηρήθηκε έντονη αστικοποίηση, αναπτύχθηκε ιδιαίτερα ο τριτογενής της τομέας, ενώ σταδιακά αποδυναμώθηκαν οι υπόλοιποι δύο τομείς της οικονομίας. Οι συγκεκριμένες αλλαγές είχαν ως αποτέλεσμα την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στον γεωργικό τομέα και στις υπηρεσίες, ενώ παράλληλα μειώθηκε η συμμετοχή τους στο βιομηχανικό τομέα, λόγω της πτώσης των κλάδων της βιομηχανίας, όπου οι γυναίκες εργάτριες παραδοσιακά υπερεκπροσωπούνταν (π.χ. ιματισμός, κλωστοϋφαντουργία κλπ.) (Καραμεσίνη, 2021: 48).

Επίσης, σημειώθηκαν σημαντικές κοινωνικές αλλαγές, οι οποίες αποδόμησαν τις στερεοτυπικές αντιλήψεις για τον ρόλο των δύο φύλων, οδήγησαν στην ισότιμη πρόσβαση των γυναικών και των ανδρών στην εκπαίδευση και, τέλος, ανέτρεψαν

σταδιακά τις διακρίσεις των επαγγελματιών με βάση το φύλο. Ωστόσο ακόμη και σήμερα οι νέοι επιλέγουν επάγγελμα ανάλογα με το φύλο τους (Καραμεσίνη, 2021: 48).

Βάσει των παραπάνω οικονομικών και κοινωνικών εξελίξεων μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι, η απασχόληση των γυναικών υπέστη ριζικές αλλαγές ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας. Αρχικά, εξετάζεται η συμμετοχή των γυναικών, βάσει στοιχείων που αντλήθηκαν και επεξεργάστηκαν από την ΕΛΣΤΑΤ, στους τρεις επιμέρους τομείς της οικονομικής παραγωγής: α) Πρωτογενής, β) Δευτερογενής και γ) Τριτογενής.

Πίνακας 2.3.1. Η Γυναικεία απασχόληση ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας. Αναλογία στο Σύνολο των Γυναικών (1991-2021, %)

Τομέας παραγωγής	1991	2001	2011	2021
Πρωτογενής	26,71	17,31	12,65	10,24
Δευτερογενής	17,66	11,73	7,52	8,39
Τριτογενής	55,63	70,96	79,83	81,36

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ⁴

Όπως διαπιστώνουμε από τον Πίνακα 2.3.1 η παρουσία των γυναικών στον πρωτογενή τομέα ακολουθεί πτωτική πορεία με το πέρας των δεκαετιών. Δηλαδή, από 26,71% το 1991 μειώθηκε το 2001 κατά 9,4 ποσοστιαίες μονάδες αγγίζοντας το 17,31%. Ύστερα, η συρρίκνωση της συμμετοχής των γυναικών στον συγκεκριμένο τομέα εξακολουθεί να έχει καθοδική τάση και τις υπόλοιπες δύο δεκαετίες (από 12,65% το 2011 σε 10,24% το 2021). Η συρρίκνωση της γυναικείας παρουσίας στον πρωτογενή τομέα της οικονομίας οφείλεται στην σταδιακή εξασθένηση του συγκεκριμένου τομέα και την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών στον τομέα των υπηρεσιών.

Όσον αφορά την απασχόληση των γυναικών στον δευτερογενή τομέα, παρατηρούμε μια διαρκή πτώση του ποσοστού τους. Ειδικότερα, ενώ εμφανίζονται το 1991 με ποσοστό 17,66%, την αμέσως επόμενη δεκαετία ο αριθμός τους μειώνεται κατά 6 περίπου ποσοστιαίες μονάδες, φθάνοντας το 11,73%. Κατόπιν, η μείωση συνεχίζεται ως το 2011 (7,52%), ενώ σημειώνεται μια πολύ μικρή αύξηση το 2021 κατά μία περίπου μονάδα (8,39%).

⁴ ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού- Απασχολούμενοι (1981-2024), <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/->

Από τα παραπάνω, διαπιστώνεται η χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στον δευτερογενή τομέα της οικονομίας, λόγω της μείωσης των θέσεων εργασίας του συγκεκριμένου τομέα και της συγκέντρωσης των γυναικών στον τριτογενή τομέα (Χλέτσος, 1988: 128).

Ακολούθως, η γυναικεία απασχόληση στον τριτογενή τομέα αυξάνεται καθ' όλη τη διάρκεια της υπό μελέτης περιόδου. Πιο συγκεκριμένα, από 55,63% το 1991 ο αριθμός τους αυξάνεται περίπου 15 ποσοστιαίες μονάδες αγγίζοντας το 70,96% το 2001. Μετέπειτα, και τις επόμενες δεκαετίες διαπιστώνουμε ανοδική τάση των ποσοστών φθάνοντας το 79,83% το 2011, ενώ το 2021 διαμορφώνεται στο 81,36%. Τέλος, ο τριτογενής τομέας αποτέλεσε ορόσημο για τη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση, καθώς η άνοδος του μορφωτικού επιπέδου τους και η «φύση» των θέσεων εργασίας του συγκεκριμένου τομέα (π.χ. εμπόριο, εκπαίδευση) οδήγησαν στην αύξηση της εισόδου του γυναικείου φύλου στην αγορά εργασίας.

Επιπρόσθετα, εστιάζοντας ειδικότερα από την περίοδο της κρίσης και έπειτα μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι η διάρθρωση της απασχόλησης στη χώρα δεν μεταβλήθηκε ουσιαστικά, αλλά παρέμεινε σχεδόν στα ίδια επίπεδα παρά τη μείωση του εργατικού δυναμικού. Μάλιστα, η πλειοψηφία των εργαζόμενων απασχολούνται στον τομέα των υπηρεσιών, ενώ η εργασία στον τομέα της υλικής παραγωγής αποτελεί πλέον ένα μειούμενο ποσοστό ή δεν δείχνει σαφή σημάδια αύξησης. (Λύτρας, 2020: 315).

Στη συνέχεια, στον Πίνακα 2.3.2 παρουσιάζεται η ποσοστιαία μεταβολή της γυναικείας απασχόλησης ανά επαγγελματικό καθεστώς για το διάστημα 1991-2021. Πιο συγκεκριμένα, τα εν λόγω επαγγελματικά καθεστώτα κατατάσσονται σε τέσσερις κατηγορίες: α) εργοδότες, β) αυτοαπασχολούμενες, γ) μισθωτές και δ) συμβοηθούντα μέλη.

Πίνακας 2.3.2. Η Γυναικεία απασχόληση ανά επαγγελματικό καθεστώς.
Αναλογία στο Σύνολο των Γυναικών (1991-2021, %)

Επαγγελματικός τομέας	1991	2001	2011	2021
Εργοδότες	4,46	8,07	5,19	4,87
Αυτοαπασχολούμενες	19,03	11,14	17	13,58
Μισθωτές	63,8	70,13	76	80,98
Συμβοηθούντα μέλη	12,7	10,66	1,81	0,58

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ⁵

⁵ ΕΛΣΤΑΤ, Απογραφή Πληθυσμού, Απασχολούμενοι κατά φύλο, ομάδες ηλικιών και θέση στο επάγγελμα, 1991, 2001, 2011, 2021, <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SAM04/->

Κατ' αρχάς, παρατηρούνται σημαντικές μεταβολές όσον αφορά τη μισθωτή απασχόληση, καθώς ο αριθμός των γυναικών μισθωτών αυξάνεται σταδιακά ανά δεκαετία περίπου 5 με 6 μονάδες, ξεκινώντας το 1991 με 63,8% και φθάνοντας το 2021 στο 80,98%. Η συγκεκριμένη αύξηση οφείλεται στη συρρίκνωση της οικογενειακής αγροτικής εργασίας και την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας. Μάλιστα, η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών εργάζεται στη μισθωτή απασχόληση, καθώς φαίνεται ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη προσβασιμότητα σε θέσεις εξαρτημένης εργασίας σε σχέση με τα υπόλοιπα εργασιακά καθεστώτα.

Στη συνέχεια παρατηρούμε ότι το ποσοστό των γυναικών αυτοαπασχολούμενων παρουσίασε πτωτική πορεία από 19,03% το 1991 σε 13,58% το 2021, καταδεικνύοντας τη χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στο συγκεκριμένο τύπο απασχόλησης. Ωστόσο, εξαίρεση αποτελεί το 2011 όπου το ποσοστό τους έφθασε το 17% ως αποτέλεσμα της στροφής ορισμένων γυναικών στην ίδρυση μικροεπιχειρήσεων ή στην άσκηση ελεύθερων επαγγελμάτων ως αντίσταση στα πρώτα χρόνια της οικονομικής κρίσης.

Σχετικά με τις γυναίκες εργοδότες, αυτές παρουσιάζουν χαμηλά ποσοστά καθ' όλη την υπό εξέταση περίοδο, ξεκινώντας το 1991 με 4,46% και φθάνοντας το 2001 στο 8,07%. Όμως, τις επόμενες δεκαετίες σημειώνεται ακόμα περισσότερη μείωση του ποσοστού τους (5,19% το 2011 και 4,87% το 2021) που οφείλεται στη σταθερή υποεκπροσώπηση των γυναικών στη συγκεκριμένη κατηγορία.

Τέλος, μεγάλη μείωση παρατηρείται στην απασχόληση των γυναικών ως μη αμειβόμενα μέλη σε οικογενειακές επιχειρήσεις (είτε αφορούσαν το γεωργικό τομέα είτε μικρές επιχειρήσεις) από 12,7% το 1991 σε 0,58% το 2021. Η συγκεκριμένη συρρίκνωση οφείλεται στον οικονομικό εκσυγχρονισμό, στην εξασθένηση του αγροτικού τομέα και στις ευρύτερες κοινωνικές αλλαγές οι οποίες μείωσαν την απασχόληση στις συγκεκριμένες μορφές εργασίας.

Επομένως, διαπιστώνουμε ότι ενώ οι παραδοσιακές μορφές απασχόλησης, όπως η οικογενειακή εργασία και η ιδιοκτησία μικρών επιχειρήσεων, έχουν μειωθεί, ειδικά μετά την οικονομική κρίση, η γυναικεία απασχόληση μετατοπίζεται σταδιακά προς την μισθωτή απασχόληση. Ταυτόχρονα, οι γυναίκες εμφανίζονται σε μικρότερα ποσοστά στην αυτοαπασχόληση και την επιχειρηματικότητα, ειδικά την περίοδο των μνημονίων, λόγω της συρρίκνωσης των μικρών επιχειρήσεων. Από την άλλη, η

ανοδική τάση της συμμετοχής του γυναικείου φύλου στη μισθωτή απασχόληση αντικατοπτρίζει την αυξημένη ένταξή του στις δομές μισθωτής απασχόλησης.

Στη συνέχεια, στον Πίνακα 2.3.3 παρουσιάζεται η γυναικεία απασχόληση ανά επαγγελματική ομάδα (%). Στο συγκεκριμένο πίνακα προκειμένου να έχουμε συγκρίσιμα δεδομένα των τεσσάρων δεκαετιών που ερευνάμε, πραγματοποιείται ταξινόμηση και ομαδοποίηση της γυναικείας απασχόλησης σε επτά επαγγελματικές ομάδες: α) Διοικητικά & Διευθυντικά στελέχη, β) Ασκούντες επιστημονικά & ελεύθερα επαγγέλματα, γ) Υπάλληλοι γραφείου, δ) Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών, ε) Εργαζόμενοι στον Πρωτογενή Τομέα, στ) Τεχνίτες & Χειριστές μηχανημάτων παραγωγής και ζ) Ανειδίκευτη εργασία & Μικροπωλητές.

Πίνακας 2.3.3. Η Γυναικεία απασχόληση ανά επαγγελματική ομάδα.
Αναλογία στο Σύνολο των Γυναικών (1991-2021, %)

Επαγγελματικές ομάδες	1991	2001	2011	2021
Διοικητικά & Διευθυντικά στελέχη	1,12	6,97	4,45	2,82
Ασκούντες επιστημονικά & ελεύθερα επαγγέλματα	21,01	26,85	35,05	34,38
Υπάλληλοι γραφείου	20,18	16,32	11,74	13,67
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών	12,62	17,53	26,24	27,81
Εργαζόμενοι στον Πρωτογενή Τομέα	16,65	14,89	6,19	5,78
Τεχνίτες & Χειριστές μηχανημάτων παραγωγής	14,71	6,67	4,44	3,47
Ανειδίκευτη εργασία & Μικροπωλητές	13,7	10,77	11,88	12,08

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ⁶

Όπως παρατηρούμε από τον Πίνακα 2.3.3 μεγάλο ποσοστό ασκεί **επιστημονικά και ελεύθερα επαγγέλματα**, καθώς από το 1991 στο 2001 η γυναικεία παρουσία αυξάνεται κατά πέντε περίπου μονάδες (από 21,01% σε 26,85%). Ύστερα, σημειώνεται μεγαλύτερη αύξηση του ποσοστού το 2011 (35,05%), ενώ το 2021 το ποσοστό παραμένει περίπου σταθερό (34,38%). Αυτό συμβαίνει διότι τις τελευταίες τρεις δεκαετίες οι γυναίκες εισήλθαν δυναμικά στην ανώτατη εκπαίδευση, λόγω των σημαντικών εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων που πραγματοποιήθηκαν μετά το 1974 (Καραμεσίνη, 2021: 45).

Έπειτα, η απασχόληση των γυναικών στις **υπηρεσίες** παρουσιάζει ανοδική πορεία από 12,62% το 1991 σε 26,24% το 2011, προσεγγίζοντας το 27,81% το 2021.

⁶ ΕΛΣΤΑΤ, Απογραφή Πληθυσμού, Απασχολούμενοι κατά φύλο, ομάδες ηλικιών και θέση στο επάγγελμα, 1991, 2001, 2011, 2021, <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SAM04/->

Τα στοιχεία αυτά υποδεικνύουν την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στον τριτογενή τομέα της παραγωγής.

Αναφορικά με τον αριθμό των γυναικών ως **υπάλληλοι γραφείου**, αυτός μειώνεται ανά δεκαετία σταθερά κατά 4,5 μονάδες περίπου (από 20,18% το 1991 σε 11,74% το 2011). Όμως, το 2021 διαπιστώνουμε αντιστροφή αυτής της τάσης, δεδομένου ότι το ποσοστό αυξάνεται κατά 2 μονάδες (13,67%). Η συγκεκριμένη μείωση ίσως οφείλεται στις επιπτώσεις της λιτότητας ή ακόμη στη μεταβολή της φύσης των διοικητικών θέσεων.

Έπειτα, κατακόρυφη πτώση σημειώνεται στη συμμετοχή των γυναικών σε **επαγγέλματα του πρωτογενούς τομέα** (από 16,65% το 1991 σε 14,89% το 2001). Επίσης, τη δεκαετία του 2011 παρατηρούμε μια απότομη κάμψη 8,7 ποσοστιαίων μονάδων σε σχέση με τη δεκαετία του 2001 (από 14,89% σε 6,19%). Αυτό πιθανόν να οφείλεται στην αστικοποίηση και την υποχώρηση του αγροτικού τομέα.

Επιπλέον, απότομη κάμψη εντοπίζεται στη συμμετοχή των γυναικών σε **τεχνικά επαγγέλματα και επαγγέλματα χειρισμού μηχανημάτων παραγωγής** από 14,71% το 1991 σε 6,67% το 2001. Τις επόμενες δεκαετίες συνεχίζεται η μείωση με μικρότερο ρυθμό (από 4,44% το 2011 σε 3,47% το 2021). Η εξασθένηση της συγκεκριμένης ομάδας ίσως οφείλεται σε δύο παράγοντες: στη σταδιακή αποβιομηχάνιση της οικονομίας και την υποχώρηση του κατασκευαστικού τομέα, όπου οδήγησαν στη συρρίκνωση των απαιτήσεων σε γυναίκες τεχνίτες (Ευστράτογλου, 2018: 17).

Σταθερό παραμένει σχετικά το ποσοστό της παρουσίας των γυναικών στην **ανειδίκευτη εργασία** ξεκινώντας με 13,70% το 1991 και φθάνοντας το 12,08% το 2021, καταδεικνύοντας την αυξημένη παρουσία ενός ποσοστού γυναικών σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης. Επίσης, τα συγκεκριμένα ποσοστά φανερώνουν ότι οι γυναίκες λειτουργούν ως «*επιπρόσθετοι εργαζόμενοι*», όπου οι γυναίκες υποχωρούν από τα οικιακά καθήκοντα και αρχίζουν να απασχολούνται στην ανειδίκευτη εργασία (Ευστράτογλου, 2018: 18).

Τέλος, παρατηρούμε σημαντική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε **διοικητικές θέσεις** το 2001 σε σχέση με το 1991 (από 1,12% το 1991 σε 6,97% το 2001). Εντούτοις, τις επόμενες δεκαετίες διαπιστώνουμε σημαντική συρρίκνωση της παρουσίας των γυναικών στη συγκεκριμένη επαγγελματική ομάδα, καθώς από 4,45% το 2011 το ποσοστό μειώθηκε σε 2,82%). Από τα συγκεκριμένα ποσοστά διαπιστώνουμε τις ανισότητες πρόσβασης των γυναικών στις ανώτερες διοικητικές

θέσεις λόγω των έμφυλων στερεοτύπων που επικρατούν στην ανάληψη των θέσεων εξουσίας καθώς και λόγω της εκτεταμένης οικονομικής κρίσης όπου περιορίστηκαν οι δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών.

Συνεπώς, βάσει των παραπάνω συμπεραίνουμε ότι η γυναικεία απασχόληση τις τελευταίες τέσσερις δεκαετίες εξασθένησε τόσο από τον πρωτογενή όσο και τον δευτερογενή τομέα της οικονομίας, ενώ άνθισε σταδιακά στον τριτογενή, δηλαδή στον τομέα των υπηρεσιών. Επιπρόσθετα, οι γυναίκες φαίνεται να απασχολούνται σε σημαντικό ποσοστό στην παροχή υπηρεσιών και στα επιστημονικά/ελεύθερα επαγγέλματα. Παράλληλα, παρατηρούμε ότι η γυναικεία παρουσία υπολείπεται σε ηγετικές θέσεις, ενώ σταθερή παραμένει η συμμετοχή τους στην ανειδίκευτη εργασία. Οι συγκεκριμένες μεταβολές οφείλονται στη δομική μεταβολή της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας καθώς και σε ορισμένες επιδράσεις της μνημονιακής περιόδου.

Παρακάτω, θα μελετήσουμε τις δομικές αλλαγές που υπέστη η απασχόληση την περίοδο των μνημονίων στην Ελλάδα, αρχίζοντας με μια γενική ανάλυση της εξέλιξης της απασχόλησης και συνεχίζοντας με την ανάλυση της απασχόλησης των γυναικών και των ανδρών εκείνη την περίοδο.

2.4 Δομικές αλλαγές & γυναικεία απασχόληση την περίοδο 2009-2018

2.4.1 Οικονομική κρίση & μεταβολές στην αγορά εργασίας.

Γενικότερα, οι μεταβολές που σημειώνονται στον ελληνικό εργασιακό τομέα εξαιτίας της περιόδου των μνημονίων με σκοπό τη «στήριξη της ελληνικής οικονομίας», έχουν ως αποτέλεσμα την «απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων» (Κουζής, 2017: 8). Οι αλλαγές που επέφεραν τα προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής επηρέασαν σημαντικά τις συλλογικές και τις ατομικές εργασιακές συμβάσεις, και, ειδικότερα, την αγορά εργασίας, την απασχόληση και τις αμοιβές των εργαζόμενων (Κούγιας, 2016). Βέβαια, να σημειωθεί ότι τα συγκεκριμένα προγράμματα στόχευαν στην ενδυνάμωση της ανταγωνιστικότητας, την περιστολή του εργασιακού κόστους και την εφαρμογή πολλαπλών μέτρων για την ενίσχυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης με σκοπό την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής και οικονομικής κρίσης (Κουζής, 2010).

Οι παραπάνω αλλαγές πραγματοποιούνται σε πέντε κύριους άξονες της μισθωτής απασχόλησης: α) στην αποδιοργάνωση των συλλογικών συμβάσεων και του προσδιορισμού των αποδοχών, β) στη μείωση των όρων που προστατεύουν τους εργαζόμενους από τις απολύσεις, γ) στη σύγκλιση του δημόσιου και του ιδιωτικού εργασιακού τομέα, δ) στη μείωση του εργασιακού χρόνου παράλληλα με την εφαρμογή του στις ανάγκες των επιχειρήσεων και ε) στην υποτίμηση της πλήρους εργασίας με ταυτόχρονη ενδυνάμωση της ευέλικτης εργασίας, η οποία συνεπάγεται ελάττωση του μισθού και περιορισμό των εργασιακών δικαιωμάτων (Κουζής, 2015: 8-9· Κουζής, 2011).

Ειδικότερα, ως «*ευέλικτη εργασία*» ορίζεται η εργασία η οποία προσαρμόζεται και αλλάζει ανάλογα με τις συνθήκες και τον τρόπο συγκρότησης της απασχόλησης, δηλαδή μεταβάλλεται σύμφωνα με το ωράριο, τις εργασιακές υποχρεώσεις, την ευελιξία στις αποδοχές κ.ά. (Gligorić & Škorić, 2021: 92). Ωστόσο, η συγκεκριμένη μορφή εργασίας σχετίζεται με επισφάλεια⁷, μειωμένες αμοιβές και μεγάλες πιθανότητες φτωχοποίησης των εργαζομένων (Ευστράτογλου, 2015: 139). Επιπλέον, χαρακτηρίζεται από ανισότητα μεταξύ των εργασιακών μερών λόγω της ισχυρής θέσης του εργοδότη και της νομικής υποταγής του εργαζόμενου. Πιο συγκεκριμένα, η έννοια της υποταγής αφορά την ανισότιμη σχέση μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη, καθώς ο εργοδότης είναι αυτός που διαθέτει εξουσία έναντι του εργαζόμενου ενώ ο εργαζόμενος ελέγχεται από τον εργοδότη (Gligorić & Škorić, 2021: 93).

Οι πιο συνήθεις μορφές ευέλικτης απασχόλησης καθίστανται οι ακόλουθες: η μερική απασχόληση, η τηλεργασία, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η εκ περιτροπής εργασία⁸, οι περιστασιακές ή προσωρινές εργασίες, η αυτοαπασχόληση, οι οικιακές βοηθοί, η απασχόληση τα Σαββατοκύριακα, η εργασία βάσει κουπονιών, η κοινή χρήση θέσεων εργασίας, η εργασία χαρτοφυλακίου, η τηλεργασία κ.λπ. (Gligorić & Škorić, 2021: 94· Karamanis & Hyz, 2014: 534).

Έτσι, οι αλλαγές που επέφερε η οικονομική κρίση στο καθεστώς απασχόλησης, όπως είδαμε παραπάνω, φαίνεται διαμέσου της σταδιακής μετατροπής της πλήρους

⁷ Σύμφωνα με την έρευνα του Barbier (2011) ως επισφαλής ορίζεται η απασχόληση στην οποία οι εργαζόμενοι αισθάνονται ανασφάλεια σχετικά με, πρώτον, τη σταθερότητα της εργασιακής σύμβασης, δεύτερον, την έλλειψη προστασίας της θέσης τους λόγω των μειωμένων συμβατικών καθηκόντων του εργοδότη και τρίτον διακατέχονται από οικονομική και κοινωνική ευαλωτότητα εξαιτίας του περιορισμένου μισθού που λαμβάνουν.

⁸ Σύμφωνα με τους Λυμπεράκη-Δενδρινό (2004, σ. 5) ως εκ περιτροπής εργασία «ορίζεται η (ατομική ή ομαδική) εναλλαγή εργαζομένων στην παροχή εργασίας πλήρους ωραρίου για συγκεκριμένες χρονικές περιόδους απασχόλησης» [...].

απασχόλησης σε ευέλικτη, Ειδικότερα, η παραπάνω διαπίστωση επιβεβαιώνεται σύμφωνα τον Πίνακα 2.4.1.1 βάσει των στοιχείων που αντλήθηκαν και επεξεργάστηκαν από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Ο συγκεκριμένος πίνακας παρουσιάζει τις νέες προσλήψεις στις κατηγορίες: α) πλήρη απασχόληση, β) μερική απασχόληση και γ) εκ περιτροπής εργασία.

Πίνακας 2.4.1.1. Νέες προσλήψεις σύμφωνα με μορφή σύμβασης/απασχόλησης (2009-2018)

Έτος	Πλήρης Εργασία	Μερική Εργασία	Εκ περιτροπής εργασία	Σύνολο Νέων Προσλήψεων	Σύνολο μερικής και εκ επιτροπής απασχόλησης	Ποσοστό των ευέλικτων μορφών απασχόλησης επί του συνόλου (%)
2009	746.911	157.738	40.489	945.138	198.227	21
2010	586.281	228.994	60.677	875.952	289.671	33,1
2011	460.706	233.558	68.300	762.564	301.858	39,6
2012	375.843	241.985	66.615	684.443	308.600	45,1
Μεταβολές 2009-2012	-371.068	84.247	26.126	-260.695	110.373	
2013	593.337	412.019	101.868	1.107.224	513.887	46,4
2014	775.221	566.373	224.545	1.566.139	790.918	50,5
2015	805.064	677.521	326.967	1.809.552	1.004.488	55,5
Μεταβολές 2013-2015	211.727	265.502	225.099	702.328	490.601	
2016	969.965	859.439	313.570	2.142.974	1.173.009	54,7
2017	1.083.418	981.758	335.222	2.400.398	1.316.980	54,9
2018	1.218.566	1.110.239	340.118	2.668.923	1.450.357	54,3
Μεταβολές 2016-2018	248.601	250.800	26.548	525.949	277.348	

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης⁹

Πιο συγκεκριμένα, όπως διαπιστώνουμε από τον παραπάνω πίνακα οι νέες προσλήψεις σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης παρουσιάζουν μεγάλη αυξητική τάση, καθώς από 21% το 2009 φθάνουν το 2012 στο 45,1% του συνόλου των νέων προσλήψεων. Έπειτα, από το 2013 έως το 2015 παρουσιάζουν σταθερά αυξητική πορεία (από 46,4% σε 55,5% αντίστοιχα). Τέλος, τα τελευταία έτη παρατηρούμε μια σταθεροποίηση του ποσοστού των συμβάσεων ευέλικτης εργασίας (μεταξύ του 54,3% και του 54,9%).

Παρακάτω παρατίθενται αυτές οι μεταβολές σε απόλυτους αριθμούς αναλυτικά σε τρεις υποπεριόδους: α) περίοδος 2009-2012, β) περίοδος 2013-2015 και γ) περίοδος 2016-2018.

⁹ Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (επεξεργασία στοιχείων)

Περίοδος 2009-2012

Όπως παρατηρούμε στον ίδιο πίνακα, τα πρώτα χρόνια της οικονομικής κρίσης επηρεάστηκαν έντονα οι προσλήψεις με συμβάσεις πλήρους απασχόλησης οι οποίες ακολούθησαν πτωτική πορεία (από 746.911 σε 375.843). Έτσι, ο συνολικός αριθμός των νέων συμβάσεων πλήρους απασχόλησης μειώθηκε κατά 371.068. Αντίθετα, οι προσλήψεις στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης (μερική απασχόληση και εκ περιτροπής απασχόληση), την ίδια περίοδο, αυξήθηκαν από 198.227 σε 308.600. Η τάση φανερώνει την προσπάθεια των εργοδοτών να μειώσουν το κόστος της εργασίας, μέσω απασχόλησης των εργαζομένων σε ευέλικτες εργασίες σε μια περίοδο ύφεσης και απορρύθμισης της αγοράς εργασίας.

Περίοδος 2013-2015

Ωστόσο, τα επόμενα έτη δηλαδή από το 2013 έως το 2015 οι συμβάσεις πλήρους απασχόλησης σημειώνουν αυξητική τάση (από 593.337 σε 805.064), παρουσιάζοντας αύξηση κατά τη διάρκεια της τριετίας κατά 211.727. Επίσης και οι συμβάσεις ευέλικτης εργασίας αυξήθηκαν, εκείνη την περίοδο, από 513.887 σε 1.004.488, άρα διαπιστώνουμε ότι οι προσλήψεις στη συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης διογκώθηκαν κατά 490.601. Επομένως, από τα παραπάνω στοιχεία παρατηρούμε μεγαλύτερη αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης σε σχέση με την πλήρη απασχόληση, γεγονός που καταδεικνύει τη σημαντική ποσοστιαία αύξηση της συμμετοχής της ευέλικτης εργασίας επί του συνόλου.

Περίοδος 2016-2018

Τέλος, από το 2016 έως το 2018 διαπιστώνουμε παρόμοιο επίπεδο αυξήσεων και στις συμβάσεις πλήρους απασχόλησης και στις συμβάσεις ευέλικτης απασχόλησης αντίστοιχα. Μάλιστα, οι πρώτες αυξήθηκαν από 969.965 σε 1.218.566, ενώ οι δεύτερες από 1.173.009 σε 1.450.357. Τα συγκεκριμένα στοιχεία καταδεικνύουν ότι η ποιότητα των θέσεων εργασίας δεν επανήλθε στα προ κρίσης επίπεδα, καθώς χαρακτηρίζεται από υψηλή διάδοση της ευέλικτης εργασίας.

Επομένως, διαπιστώνουμε ότι η περίοδος της οικονομικής κρίσης αποτέλεσε καταλύτης για την αλλαγή του μοντέλου απασχόλησης στην Ελλάδα, καθώς σημειώθηκε ραγδαία εξάπλωση της ευέλικτης απασχόλησης με ταυτόχρονη αποδυνάμωση της πλήρους απασχόλησης. Η τελευταία παρουσίασε μικρή άνοδο μετά το 2016, όμως δεν αποτέλεσε την κυρίαρχη μορφή απασχόλησης, όπως στην προ κρίση περίοδο. Τέλος, η διάδοση της ευελιξίας συνδέεται με χαμηλότερα εισοδήματα και εργασιακή ανασφάλεια.

Στη συνέχεια παρουσιάζεται, ο Πίνακας 2.4.1.2 ο οποίος καταγράφει τη μεταβολή των νέων προσλήψεων σε πλήρη και ευέλικτη απασχόληση για τα έτη 2009-2018.

Πίνακας 2.4.1.2. Μεταβολή δεκαετίας (2009-2018) νέων προσλήψεων σύμφωνα με τη μορφή σύμβασης/απασχόλησης

Έτος	Πλήρης Εργασία	Μερική Εργασία	Εκ περιτροπής εργασία	Σύνολο Νέων Προσλήψεων	Σύνολο μερικής και εκ επιτροπής απασχόλησης	Ποσοστό των ευέλικτων μορφών απασχόλησης επί του συνόλου (%)
Μεταβολές δεκαετίας 2009-2018	471.655	952.501	299.629	1.723.785	1.252.130	72,64
Μεταβολές δεκαετίας (%) 2009-2018	63,15	603,85	740,03	182,38	631,66	

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης¹⁰

Συγκεκριμένα, η αγορά εργασίας τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης αναδιαρθρώθηκε ριζικά, καθώς οι συμβάσεις πλήρους εργασίας αυξήθηκαν κατά 63,15%, όμως αυτή η αύξηση υπολείπεται συγκριτικά των συμβάσεων ευέλικτης εργασίας. Το παραπάνω καταδεικνύει ότι η περίοδος της λιτότητας οδήγησε στη σταδιακή εξασθένιση της πλήρους απασχόλησης προς όφελος των ευέλικτων μορφών εργασίας.

Από την άλλη οι συμβάσεις σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης αυξήθηκαν κατακόρυφα, την υπό διερεύνηση περίοδο, αγγίζοντας το 631,66%. Η παραπάνω εξέλιξη φανερώνει την προτίμηση των εργοδοτών σε προσλήψεις με χαμηλό εργατικό κόστος, μεγαλύτερη ευελιξία και λιγότερες υποχρεώσεις. Έτσι, η πλειοψηφία των νέων προσλήψεων αφορούσαν συμβάσεις ευέλικτης απασχόλησης, ενώ οι συμβάσεις πλήρους απασχόλησης έπαψαν να αποτελούν τον «κανόνα» της ελληνικής αγοράς εργασίας.

Επομένως, την περίοδο των μνημονίων παρατηρήθηκε η εδραίωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, ενώ η ποσοστιαία συμμετοχή της πλήρους

¹⁰ Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (επεξεργασία στοιχείων).

απασχόληση μειώθηκε σημαντικά. Μάλιστα, η ευέλικτη απασχόληση δεν χρησιμοποιήθηκε από τους εργοδότες μόνο ως μέσο «επιβίωσης» της επιχείρησής τους, αλλά μετατράπηκε σε νέα κανονικότητα με επιπτώσεις στην ποιότητα της απασχόλησης.

Τέλος, η διεύρυνση της ευέλικτης εργασίας στην Ελλάδα είναι στενά συνδεδεμένη με την αντικατάσταση της πλήρους από την μερική ή εκ περιτροπής εργασία, την αύξηση των μη αμειβόμενων υπερωριών και τη συρρίκνωση του εισοδήματος, παράγοντες οι οποίοι ενδέχεται να οδηγήσουν τους εργαζόμενους σε κατάσταση φτώχειας και, εν γένει, κοινωνικού αποκλεισμού (Ευστράτογλου, 2015: 239).

Παρακάτω, εξετάζουμε τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης σύμφωνα με το φύλο και ειδικότερα των γυναικών την περίοδο της οικονομικής κρίσης (2009-2018) στην Ελλάδα.

2.4.2 Γυναίκες & απασχόληση την περίοδο της κρίσης.

Η έλευση της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα είχε σημαντικές επιπτώσεις τόσο στο γυναικείο όσο και στο ανδρικό εργατικό δυναμικό. Ειδικότερα, κλάδοι στους οποίους εργάζονταν οι άνδρες (π.χ. οικοδομή, μεταποίηση) επλήγησαν πολύ περισσότερο από την κρίση σε σχέση με τους γυναικείους, με αποτέλεσμα να αυξηθεί ραγδαία η ανεργία των ανδρών (Καραμεσίνη, 2021: 236-237).

Πιο συγκεκριμένα, εκείνη την περίοδο παρατηρείται η υποχώρηση του εδραιωμένου εργασιακού θεσμού της «*Τυπικής Σχέσης Εργασίας*» (Bosch, 2004) και η ανάδυση των άτυπων ή των ελαστικών μορφών απασχόλησης και ιδιαίτερα της μερικής απασχόλησης (Vosko, 2010). Η διόγκωση της συγκεκριμένης μορφής απασχόλησης οδηγεί στην εξασθένηση ορισμένων χαρακτηριστικών της τυπικής απασχόλησης, όπως, για παράδειγμα, της πληρωμής των υπερωριών και της προστασίας των εργαζόμενων που απασχολούνται με τυπικές συμβάσεις (Rubery, 1988). Επίσης, το γεγονός ότι οι νέες προσλήψεις τη δεκαετία της κρίσης πραγματοποιούνται κυρίως μέσω ευέλικτων μορφών απασχόλησης, αντικατοπτρίζει την ανάγκη των εργοδοτών να μειώσουν το εργασιακό κόστος (Λυμπεράκη, 2017: 69).

Ακόμη, η συμμετοχή και των δύο φύλων σε ευέλικτες μορφές εργασίας κατά την περίοδο της λιτότητας διευρύνθηκε ιδίως στη μερική απασχόληση. Ειδικότερα, οι

περισσότερες γυναίκες απασχολούνται σε ευέλικτες εργασίες, λόγω της σχεδόν αποκλειστικής απασχόλησής τους στον τομέα των υπηρεσιών, όπου δεσπόζει η ευελιξία (INE/ΓΣΕΕ, 2018: 5). Ωστόσο, και το ανδρικό εργατικό δυναμικό αρχίζει να απασχολείται σε ευέλικτο ωράριο, πολλές μορφές μη ηθελημένα, καθώς οι εργοδότες, εκείνη την περίοδο προχωρούν στη μείωση των εργασιμων ωρών προς όφελος της επιχείρησής τους. Έτσι, η ραγδαία άνοδος των ανδρών σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ειδικά στη μερική απασχόληση οδήγησε στην *«αρρενοποίηση»* της ευελιξίας και, επομένως, σε *«θηλυκοποίηση των συνθηκών εργασίας τους»*, όπου μαστίζονται από εργασιακή και μισθολογική επισφάλεια (Καραμεσίνη, 2021: 242-243, 263-264).

Η απασχόληση των γυναικών κατά τη διάρκεια της κρίσης δεν επλήγη τόσο όσο εκείνη των ανδρών, καθώς οι γυναίκες απασχολούνταν, ως επί το πλείστον, στον κλάδο των υπηρεσιών, ο οποίος επλήγησε λιγότερο από τις επιπτώσεις της λιτότητας σε σχέση με τους ανδρικούς κλάδους (Λυμπεράκη, 2017: 77). Η συγκέντρωση των γυναικών σε επαγγέλματα με *«μικρή κυκλική διακύμανση»*, τις προστάτευσε από τον αρνητικό αντίκτυπο που είχε η οικονομική κρίση στην απασχόληση (Rubery, 1988). Όμως, οι περικοπές μισθών που είχαν επιβληθεί στο δημόσιο τομέα έπληξαν το εισόδημα και των δύο φύλων αλλά λίγο περισσότερο του γυναικείου, αφού απασχολείται αναλογικά περισσότερο στο δημόσιο συγκριτικά με το ανδρικό και, επίσης, κατέστη δυσκολότερη η πρόσβαση των νέων γυναικών στο συγκεκριμένο τομέα, λόγω της μείωσης των προσλήψεων (Καραμεσίνη, 2021: 245, 264· Karamessini, 2014: 177).

Αντίθετα, οι γυναίκες εκείνη την περίοδο λειτουργούν *«αντικυκλικά»* δηλαδή αναζητούν και βρίσκουν δυναμικότερα εργασία (Λυμπεράκη, 2017: 78), ώστε να μετριάσουν τις εισοδηματικές απώλειες του νοικοκυριού τους, λόγω της απόλυσης των συζυγών τους από τη θέση εργασίας που απασχολούνταν και της μετάβασής τους σε καθεστώς ανεργίας (INE/ΓΣΕΕ, 2018: 3). Στη συγκεκριμένη κατηγορία ανήκουν και οι γυναίκες μετανάστριες οι οποίες απασχολούνταν ως οικιακές βοηθοί. Η αυξημένη ενσωμάτωση των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση οδηγεί στην αποδιάρθρωση του παραδοσιακού οικογενειακού μοντέλου, μέσα στο οποίο ο άνδρας ήταν ο *«κουβαλητής»* της οικογένειας, ενώ η γυναίκα η νοικοκυρά του σπιτιού (Καραμεσίνη, 2015: 242, 249).

Ακολουθώς, παρατηρείται παρόμοια ρυθμική αύξηση της ανεργίας των γυναικών και των ανδρών την ίδια περίοδο, με το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων να

παραμένει σταθερό καθ' όλη τη διάρκεια των μνημονίων (Λυμπεράκη, 2017: 78). Βέβαια, οι αιτίες διόγκωσης της ανεργίας μεταβάλλονται ανάλογα με το φύλο, καθώς οι άνδρες εργαζόμενοι μειώνονταν συνεχώς, εξαιτίας της μαζικής απώλειας των θέσεων εργασίας τους, ενώ η ανεργία των γυναικών τροφοδοτήθηκε ταυτόχρονα από τη τεράστια είσοδο των γυναικών στην απασχόληση (Καραμεσίνη, 2015: 253). Μάλιστα, η ανεργία των ανδρών προσδιορίστηκε από τις δυσκολίες που αντιμετώπισαν στην αναζήτηση εργασίας την περίοδο της κρίσης, μολαταύτα και για τις γυναίκες η αδυναμία εύρεσης εργασίας αποτέλεσε το βασικό παράγοντα στην αύξηση της ανεργίας τους εκείνη τη χρονική περίοδο (Karamessini & Koutentakis, 2014: 235).

Τέλος, οι άνδρες εξαιτίας της απώλειας της θέσης στην οποία απασχολούνταν, παραιτούνταν από την προσπάθεια εύρεσης νέας εργασίας, επειδή θεωρούσαν μάταιη τη συγκεκριμένη προσπάθεια, φαινόμενο το οποίο χαρακτηρίστηκε ως «*φαινόμενο αποθάρρυνσης*» (Ιωαννίδης, 2024: 15). Από την άλλη, για τις γυναίκες η κρίση λειτούργησε ενθαρρυντικά ως προς την αναζήτηση εργασίας, καθώς αποτέλεσαν το «*φαινόμενο του επιπλέον εργαζόμενου*», ενισχύοντας, έτσι, τα οικονομικά του νοικοκυριού τους (Λυμπεράκη, 2017: 77).

Στο επόμενο κεφάλαιο εξετάζεται ενδελεχώς με εμπειρικά στοιχεία η διάρθρωση της γυναικείας απασχόλησης την περίοδο των μνημονίων στην Ελλάδα. Επιπρόσθετα, πραγματοποιείται συγκριτική μελέτη της απασχόλησης των γυναικών με συγκεκριμένες ευρωπαϊκές χώρες όπως Πορτογαλία, Ιρλανδία, Ιταλία και Ισπανία.

Κεφάλαιο 3: Η εξέλιξη της γυναικείας απασχόλησης (περίοδος 2009-2018)

Στο παρόν κεφάλαιο μελετάται η εξέλιξη της γυναικείας απασχόλησης κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης 2009-2018 στην Ελλάδα. Επίσης, πραγματοποιείται μια συγκριτική ανάλυση στις ευρωπαϊκές χώρες που επλήγησαν περισσότερο από την οικονομική κρίση, χαρακτηριζόμενες ως P.I.I.G.S (Πορτογαλία, Ιρλανδία, Ιταλία, Ελλάδα και Ισπανία). Για τον προσδιορισμό αυτής της εξέλιξης αντλήθηκαν δεδομένα από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO), την Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) και την Οικονομική Επιτροπή των Ηνωμένων Εθνών για την Ευρώπη (Unecce).

Η ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, παρά τις επικρατούσες αντιλήψεις περί ισότητας των φύλων, υπολείπεται σε σχέση με την ένταξη των ανδρών. Για τον λόγο αυτό, καθίσταται σημαντική η διερεύνηση της κατανομής των γυναικών στα εργασιακά καθεστώτα, καθώς από τα δεδομένα παρατηρείται το γεγονός ότι οι γυναίκες απασχολούνται περισσότερο ως μισθωτές και αρκετά λιγότερο ως εργοδότες και αυτοαπασχολούμενες. Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι η «κοινωνική υπαγωγή» των γυναικών ακόμη και σήμερα χαρακτηρίζεται από εργασιακές και οικονομικές ανισότητες, με αποτέλεσμα να αντιστοιχούν σε μη προνομιούχες ταξικές θέσεις (Λύτρας, 2016: 261-262).

3.1 Η εξέλιξη της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα

3.1.1 Η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Γενικότερα, η οικονομική κρίση διέκοψε την αυξητική τάση της απασχόλησης, όπως αυτή είχε διαμορφωθεί στην προ κρίση περίοδο. Η λιτότητα οδήγησε την αγορά εργασίας σε μια παρατεταμένη ύφεση με αποτέλεσμα τη δραματική αύξηση της ανεργίας και τη συρρίκνωση των απασχολούμενων.

Αναφορικά με τη γυναικεία απασχόληση ως προς τη συνολική απασχόληση, παρατηρούμε από το Διάγραμμα 3.1.1.1 ότι καθ' όλη τη διάρκεια της υπό μελέτης περιόδου, αυτή διατηρείται σε σχετικά σταθερά επίπεδα με μικρές διακυμάνσεις. Μάλιστα το 2009 οι γυναίκες απασχολούμενες, ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης, εμφανίζονται με ποσοστό 39,7% και στη συνέχεια αγγίζουν το 42,5% το 2015, φθάνοντας το 2018 το 41,9%,.

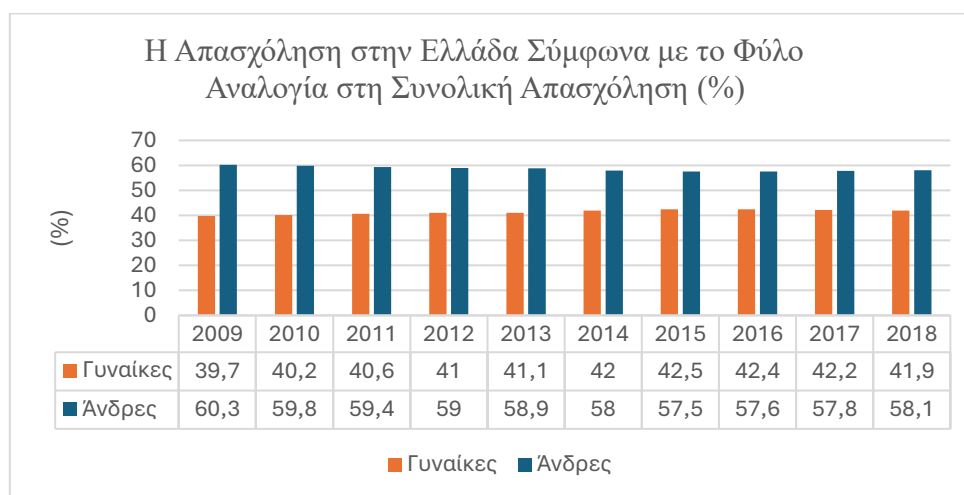
Η σταθερή πορεία της ποσοστιαίας συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση οφείλεται στο γεγονός ότι τα «γυναικεία» επαγγέλματα επλήγησαν λιγότερο από την κρίση σε σχέση με τα «ανδρικά», καθώς η απασχόληση των γυναικών αφορούσε σε μεγάλο βαθμό επαγγέλματα παροχής υπηρεσιών, όπως για παράδειγμα στους τομείς της υγείας και της εκπαίδευσης (Λυμπεράκη, 2017: 58).

Από την άλλη, παρατηρείται μαζική απώλεια θέσεων εργασίας σε τομείς που απασχολείται το ανδρικό εργατικό δυναμικό. Όπως αποφαίνεται από το Διάγραμμα 3.1.1.1 το ποσοστό συμμετοχής των ανδρών επί της συνολικής στην απασχόληση μειώνεται αισθητά από 60,3% το 2009 σε 57,5% το 2015, ενώ το 2018 σε 58,1%.

Η παραπάνω πτωτική τάση της ανδρικής απασχόλησης συμβαίνει διότι στην περίοδο της λιτότητας αρκετά «ανδρικά» επαγγέλματα επλήγησαν, με αποτέλεσμα οι άνδρες απασχολούμενοι να απολυθούν από το επάγγελμά τους (Λυμπεράκη, 2017: 77).

Επομένως, η ποσοστιαία συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση παρουσιάζει σταθερότητα, καθώς οι επαγγελματικές τους θέσεις δεν επλήγησαν τόσο από την οικονομική κρίση, όσο οι θέσεις των ανδρών. Επιπρόσθετα, οι γυναίκες ανέπτυξαν ενεργό ρόλο στο νοικοκυριό τους ενισχύοντας σημαντικά το οικογενειακό εισόδημα.

Διάγραμμα 3.1.1.1



Πηγή: ILO¹¹

¹¹ ILO Modelled Estimates ILOEST (Database), Employment by sex and age, Nov. 2024 (www.ilo.org).

3.1.2 Η συμμετοχή των γυναικών στη μισθωτή εργασία.

Καταρχάς ως μισθωτοί, σύμφωνα με το 15ο Διεθνές Συνέδριο των Στατιστικών της Εργασίας, προσδιορίζονται:

όλοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι κατέχουν το είδος της εργασίας που ορίζεται ως «αμειβόμενες θέσεις εργασίας για την απασχόληση» [...]. Οι μισθωτοί με σταθερές συμβάσεις είναι αυτοί οι 'μισθωτοί εργαζόμενοι' που είχαν και συνεχίζουν να έχουν, ρητή (γραπτή ή προφορική) ή σιωπηρή σύμβαση εργασίας ή διαδοχικές συμβάσεις, με τον ίδιο εργοδότη σε συνεχή βάση. Η έννοια 'σε συνεχή βάση' συνεπάγεται μια περίοδο απασχόλησης η οποία είναι μεγαλύτερη από την καθορισμένη ως ελάχιστη που καθορίζεται σύμφωνα με τις εθνικές περιστάσεις [...]. Κανονικοί μισθωτοί είναι 'οι μισθωτοί με σταθερές συμβάσεις εργασίας', για τους οποίους ο οργανισμός που τους απασχολεί είναι υπεύθυνος για την καταβολή των σχετικών φόρων και των εισφορών της κοινωνικής ασφάλισης ή/και εφόσον η συμβατική σχέση υπόκειται στην εθνική εργατική νομοθεσία (ILO, 1993).

Στην παρούσα ενότητα μελετάται η διαμόρφωση της γυναικείας συμμετοχής στη μισθωτή απασχόληση. Οι γυναίκες μισθωτές εργάτριες, παρουσιάζουν αυξημένα ποσοστά, σε σχέση με την ένταξή τους στις υπόλοιπες μορφές απασχόλησης, καθ' όλη τη διάρκεια της υπό μελέτης περιόδου (Διάγραμμα 3.1.2.1).

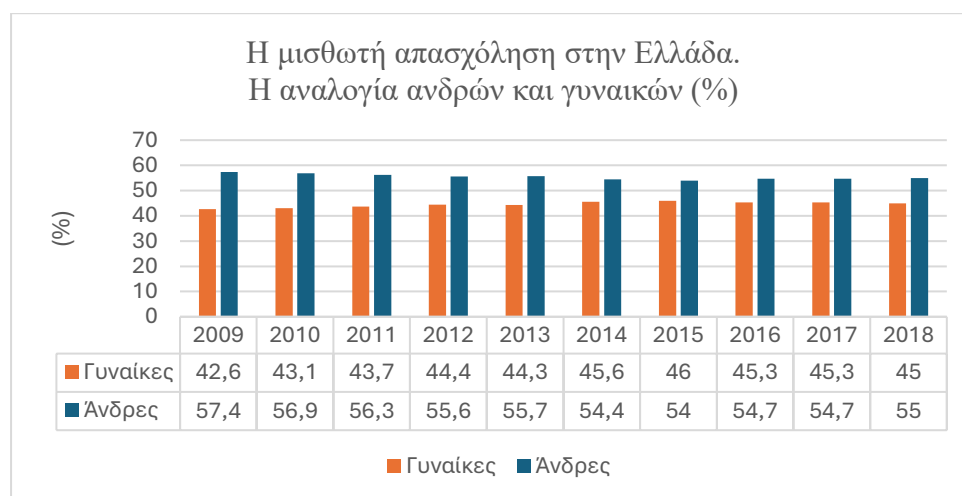
Ειδικότερα, ο αριθμός των μισθωτών γυναικών αυξάνεται σημαντικά από το 42,6% το 2009 στο 46% το 2015. Η συγκεκριμένη αύξηση οφείλεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες εντάσσονται σταδιακά στην αγορά εργασίας με σκοπό την ενίσχυση του οικογενειακού εισοδήματος ανεξάρτητα μορφωτικού επιπέδου και προσόντων στα χρόνια της οικονομικής κρίσης (Λυμπεράκη, 2017: 79). Στη συνέχεια διαπιστώνουμε ότι τα υπόλοιπα έτη και ως το 2018 σημειώνεται μια σταθεροποίηση γύρω στο 45%.

Αντίστοιχα, οι άνδρες μισθωτοί απασχολούμενοι παραμένουν σε υψηλότερα επίπεδα σε σχέση με τις γυναίκες μισθωτούς. Παρόλα αυτά παρατηρούμε ότι τα ποσοστά τους υφίστανται μείωση. Συγκεκριμένα, από το 57,4% το 2009 διαμορφώνονται στο 54% το 2015. Έπειτα, από το 2016 έως το 2018 κυμαίνονται γύρω στο 55%. Από τα παραπάνω συμπεραίνουμε ότι οι ποσοστιαίες διαφορές μεταξύ των δύο φύλων περιορίζονται, καθώς από περίπου 15 ποσοστιαίες μονάδες το 2009 μειώνονται σε 10 το 2018.

Συνεπώς, είναι απαραίτητο να σημειωθεί ότι η γυναικεία ποσοστιαία συμμετοχή στη μισθωτή απασχόληση διευρύνθηκε σε σημαντικό βαθμό εξαιτίας της περαιτέρω ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας με σκοπό την ενίσχυση του νοικοκυριού, καθώς εκείνη την περίοδο παρατηρείται μαζική απώλεια των ανδρικών θέσεων εργασίας. Βέβαια από την άλλη, πολλές γυναίκες απασχολούνται σε επισφαλείς

και χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας, με αποτέλεσμα να οξύνεται η εργασιακή τους ανασφάλεια και να διευρύνονται οι ανισότητες πρόσβασης τους στον εργασιακό χώρο.

Διάγραμμα 3.1.2.1



Πηγή: ILO¹²

3.1.3 Η συμμετοχή των γυναικών στη μερική απασχόληση.

Αρχικά, σύμφωνα με τη Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνισμού Εργασίας (ILO) του 1994 (αριθ. 175), ως εργαζόμενος μερικής απασχόλησης είναι ο εργαζόμενος «του οποίου οι κανονικές ώρες εργασίας είναι λιγότερες από εκείνες των συγκρίσιμων εργαζομένων πλήρους απασχόλησης». Ο συγκεκριμένος ορισμός είναι νομικός και αντικατοπτρίζεται, παραδείγματος χάρη, στην «οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την εργασία μερικής απασχόλησης». Εντούτοις, στη μερική απασχόληση οι εργαζόμενοι απασχολούνται για συγκεκριμένες ώρες. Μάλιστα, οι εργαζόμενοι πλήρους και μερικής απασχόλησης διαχωρίζονται με βάση τις ώρες απασχόλησής τους, οι οποίες διαφέρουν, συνήθως, 30 ή 35 ώρες την εβδομάδα (ILO, 2013: 4).

Ειδικότερα, όπως διαπιστώνουμε από το Διάγραμμα 3.1.3.1, οι γυναίκες εμφανίζουν μεγαλύτερα ποσοστά σε θέσεις μερικής απασχόλησης από ότι οι άνδρες της ίδιας περιόδου. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες μερικώς απασχολούμενες από το 2009 έως το 2011 παρουσιάζουν μικρή μείωση από 33,71% σε 29,49%. Ύστερα, από το 2012 έως και το 2018 ο αριθμός τους αυξάνεται σταδιακά και τα τελευταία έτη σταθεροποιείται γύρω στο 33%. Η μερική απασχόληση αποτελεί διαχρονικό

¹² Στο ίδιο.

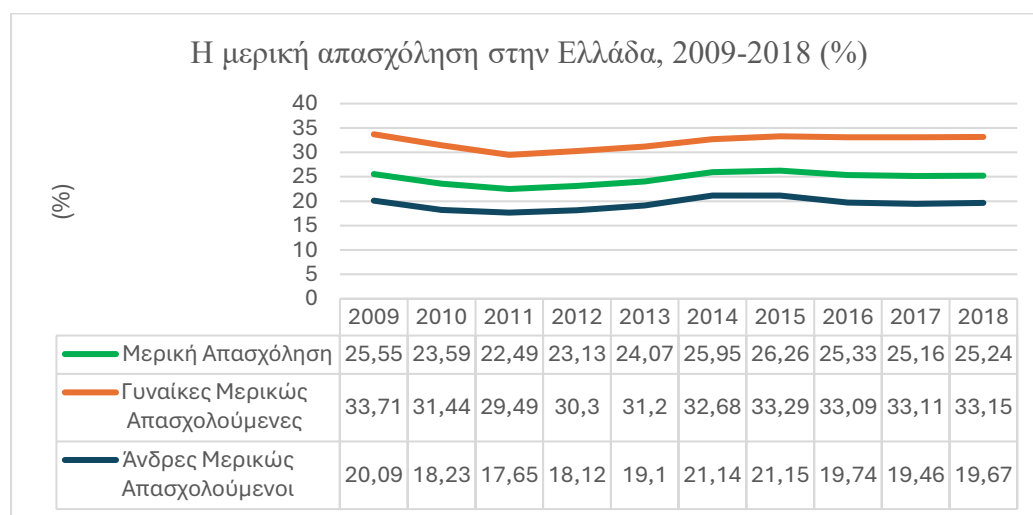
χαρακτηριστικό της γυναικείας απασχόλησης, καθώς λόγω του φύλου τους καταλήγουν σε επισφαλείς και πρόσκαιρες θέσεις εργασίας.

Ακόμα, μια από τις συνέπειες της κρίσης είναι και η επέκταση της μερικής απασχόλησης στο ανδρικό εργατικό δυναμικό, παρόλο που αυτή βρίσκεται σε χαμηλότερα ποσοστά σε σχέση με το γυναικείο. Ειδικότερα, από το 2009 έως το 2011 διαπιστώνεται μια μικρή μείωση από 20,09% σε 17,65%. Έπειτα, τα ποσοστά αυξάνονται, αγγίζοντας το 21,15% το 2015, ενώ το τέλος της περιόδου σταθεροποιούνται γύρω στο 19,50%.

Το παραπάνω καταδεικνύει το γεγονός ότι, οι άνδρες απασχολούμενοι αναγκάζονται να εργαστούν σε θέσεις μερικής απασχόλησης είτε διότι οι επιχειρήσεις που εργάζονται μετατρέπουν τις συμβάσεις πλήρους απασχόλησης σε μερικής είτε για να αποφύγουν την απόλυσή τους (Καραμεσίνη, 2021: 242-243).

Επομένως, παρά το γεγονός ότι, η συμμετοχή στη μερική απασχόληση μπορεί να αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό γνώρισμα της γυναικείας απασχόλησης, εντούτοις κατά τη διάρκεια της κρίσης διαπιστώνεται ότι το ποσοστό συμμετοχής των ανδρών αυξήθηκε σταδιακά, λόγω της ανασφάλειας που δημιουργήσε η λιτότητα στις ανδρικές θέσεις εργασίας.

Διάγραμμα 3.1.3.1



Πηγή: ILO¹³

¹³ ILO, Labour Force Survey, LFS (Database), Incidence of part-time employment by sex -- Common definition (%) [Downloaded on MON, 2 JUNE 2025 17:46 from Labour Force Survey].

3.1.4 Οι γυναίκες ως εργοδότες.

Σύμφωνα με τον ILO ως εργοδότες ορίζονται:

οι εργαζόμενοι οι οποίοι εργάζονται για δικό τους λογαριασμό ή με έναν ή περισσότερους συνεταίρους, ..., και, με αυτή την ιδιότητα, σε συνεχή βάση (συμπεριλαμβανομένης της περιόδου αναφοράς) έχουν συμβληθεί με ένα ή περισσότερα άτομα για να εργαστούν για την επιχείρησή τους ως μισθωτοί. (ILO, 1993).

Σε αυτήν την ενότητα εξετάζεται η παρουσία των γυναικών στις εργοδοτικές θέσεις στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες εργοδότες, ως ποσοστό στο σύνολο των εργοδοτών, όπως εμφανίζονται στο Διάγραμμα 3.1.4.1 παρουσιάζουν μικρές αυξήσεις καθ' όλη τη δεκαετία. Δηλαδή, από το 20,1% το 2009 φθάνουν το 28,5% το 2016. Τα υπόλοιπα έτη, δηλαδή το 2017 και το 2018 διαφαίνεται μια μικρή μείωση του ποσοστού (από 27,8% σε 26,2% αντίστοιχα).

Όμως, παρά τις μικρές αυξήσεις, το χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών εργοδοτών παραμένει αρκετά υψηλό, αφού οι άνδρες την ίδια περίοδο ξεκινούν από το 79,9% το 2009 σταδιακά η συμμετοχή τους μειώνεται σε 72,8% το 2015. Ύστερα, από το 2016 έως το 2018 τα ποσοστά αυξάνονται σταδιακά (από 71,5% σε 73,8%).

Η συρρίκνωση των ανδρών εργοδοτών οφείλεται στη διάλυση ενός σημαντικού τμήματος της επιχειρηματικότητας κατά τη διάρκεια των μνημονίων (Λύτρας, 2020: 276).

Άρα, παρατηρούμε ότι ο αριθμός των γυναικών σε εργοδοτικές θέσεις, υπολείπεται σημαντικά συγκριτικά με τον αριθμό των ανδρών, καθώς επικρατούν οι αντιλήψεις περί ταύτισης των ανώτερων θέσεων με το ανδρικό φύλο. Από την άλλη, οι γυναίκες παραμερίζονται συνήθως σε χαμηλότερες θέσεις εργασίας, χωρίς να διεκδικούν την επαγγελματική τους ανέλιξη (Τάκη: 2009).

Διάγραμμα 3.1.4.1



Πηγή: ILO¹⁴

Διάγραμμα 3.1.4.2



Πηγή: ILO¹⁵

3.1.5 Η αυτοαπασχόληση των γυναικών.

Γενικότερα, ως αυτοαπασχολούμενοι ορίζονται:

οι εργαζόμενοι οι οποίοι εργάζονται για δικό τους λογαριασμό ή με έναν ή περισσότερους εταίρους, ..., και δεν έχουν συμβληθεί σε μια συνεχή βάση με «μισθωτούς» [...] για να εργαστούν γι' αυτούς, κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς, τα μέλη της ομάδας αυτής μπορεί να έχουν συμβληθεί με «μισθωτούς», υπό την προϋπόθεση ότι αυτό συμβαίνει σε μια μη συνεχή βάση.. (ILO, 1993).

Στη συγκεκριμένη ενότητα διερευνάται η ποσοστιαία συμμετοχή των γυναικών στην αυτοαπασχόληση. Ειδικότερα, ο αριθμός των γυναικών αυτοαπασχολούμενων παραμένει σε χαμηλότερα επίπεδα σε σχέση με τον αριθμό των ανδρών αυτοαπασχολούμενων καθ' όλη διάρκεια της υπό μελέτης περιόδου (Διάγραμμα

¹⁴ Στο ίδιο σ. 40

¹⁵ Στο ίδιο, σ. 40

3.1.5.1). Οι γυναίκες αυτοαπασχολούμενες εμφανίζονται το 2009 με ποσοστό 31,5% και αγγίζουν το 2014 το 32,7 με πολύ μικρές διακυμάνσεις. Έπειτα, από το 2015 έως το 2018 τα ποσοστά κυμαίνονται γύρω στο 34% με εξαίρεση το 2016 που εμφάνισε το υψηλότερο ποσοστό αυτής της περιόδου.

Ωστόσο, οι άνδρες αυτοαπασχολούμενοι παραμένουν σε αρκετά υψηλά επίπεδα σε σχέση με τις γυναίκες με μικρές διακυμάνσεις. Αρχικά, το 2009 ανέρχονται στο 68,5% ενώ μέχρι το 2014 μειώνονται στο 67,3%. Τα επόμενα έτη ως το 2018 τα ποσοστά κυμαίνονται γύρω στο 66%, με εξαίρεση το 2016 που το ποσοστό διαμορφώθηκε στο 65,1%.

Επομένως, οι γυναίκες αυτοαπασχολούμενες παρόλο τη μικρή αύξηση του αριθμού τους εμφανίζονται σε αρκετά χαμηλότερα ποσοστά από ότι οι άνδρες της ίδιας κατηγορίας. Η αυτοαπασχόληση ως αυτόνομο εργασιακό καθεστώς εν αντιθέσει με τη μισθωτή απασχόληση εξακολουθεί να αφορά το ανδρικό φύλο (Λύτρας, 2020: 285).

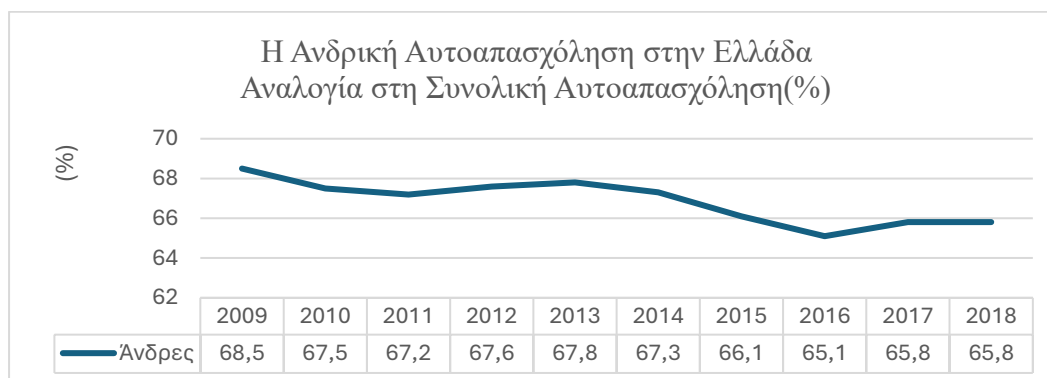
Διάγραμμα 3.1.5.1



Πηγή: ILO¹⁶

¹⁶ Στο ίδιο, σ. 40

Διάγραμμα 3.1.5.2



Πηγή: ILO¹⁷

3.1.6 Η συμμετοχή των γυναικών στη βοηθητική εργασία.

Ως συμβοηθούντα μέλη της οικογένειας σύμφωνα με τον ILO καθίστανται:

οι εργαζόμενοι που κατέχουν μια θέση εργασίας σε μια επιχείρηση συγγενικού προσώπου που κατέχει μια θέση «αυτοαπασχόλησης» και το οποίο ζει στο ίδιο νοικοκυριό, το οποίο δεν μπορεί να θεωρηθεί ως εταίρος, διότι ο βαθμός της δέσμευσης για τη λειτουργία της επιχείρησης, όσον αφορά το χρόνο εργασίας ή άλλους παράγοντες οι οποίοι πρέπει να καθορίζονται από τις εθνικές συνθήκες, δεν είναι σε επίπεδο συγκρίσιμο με εκείνο του επικεφαλής της επιχείρησης. (ILO, 1993).

Η παρούσα ενότητα μελετά το βαθμό συμμετοχής των γυναικών στις βοηθητικές εργασίες των οικογενειακών επιχειρήσεων. Ειδικότερα, οι γυναίκες ως συμβοηθούντα μέλη καθίστανται η τεράστια πλειονότητα συγκριτικά με τους άνδρες. Αρχικά, οι γυναίκες αυτοαπασχολούμενες εμφανίζονται το 2009 με ποσοστό 65,3%, ενώ ο αριθμός τους μειώνεται συνεχώς ως το 2011 στο 63,2%. Έπειτα, τα υπόλοιπα έτη σημειώνονται μερικές διακυμάνσεις με το ποσοστό να κυμαίνεται γύρω στο 63%.

Από την άλλη, οι άνδρες βοηθοί υπολείπονται σε σχέση με τις γυναίκες όπως φαίνεται και από το Διάγραμμα 3.1.6.2. Από το 2009 έως το 2011 διαπιστώνεται μια μικρή αύξηση των ποσοστών από 34,7% σε 36,8%. Ύστερα, τα έτη 2012-2013 παρατηρείται μικρή μείωση από 36,3% σε 35%. Έπειτα, από το 2014 έως το 2018 σημειώνονται μικρές διακυμάνσεις με το ποσοστό να κυμαίνεται γύρω στο 37%.

Με βάση τα παραπάνω δεδομένα παρατηρούμε ότι οι γυναίκες καθίστανται το κύριο μέρος των συμβοηθούντων μελών της οικογένειας στην Ελλάδα ακόμη και την

¹⁷ Στο ίδιο, σ. 40

περίοδο της κρίσης, αποτελώντας μια μορφή ευελιξίας και εξοικονόμησης κόστους σε μικρές οικογενειακές επιχειρήσεις.

Διάγραμμα 3.1.6.1



Πηγή: ILO¹⁸

Διάγραμμα 3.1.6.2



Πηγή: ILO¹⁹

3.1.7 Η γυναικεία ανεργία.

Αρχικά, άνεργοι καθίστανται «τα άτομα ηλικίας 15-74 ετών που δεν χαρακτηρίστηκαν ως απασχολούμενοι, ήταν άμεσα διαθέσιμοι για εργασία και είτε αναζητούσαν ενεργά εργασία τις τελευταίες 4 εβδομάδες είτε είχαν βρει μια εργασία που θα αναλάμβαναν μέσα στους επόμενους τρεις μήνες» (ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 2025: 6).

Η συγκεκριμένη ενότητα εξετάζει την ανεργία των γυναικών και των ανδρών

¹⁸ Στο ίδιο, σ. 40

¹⁹ Στο ίδιο, σ. 40

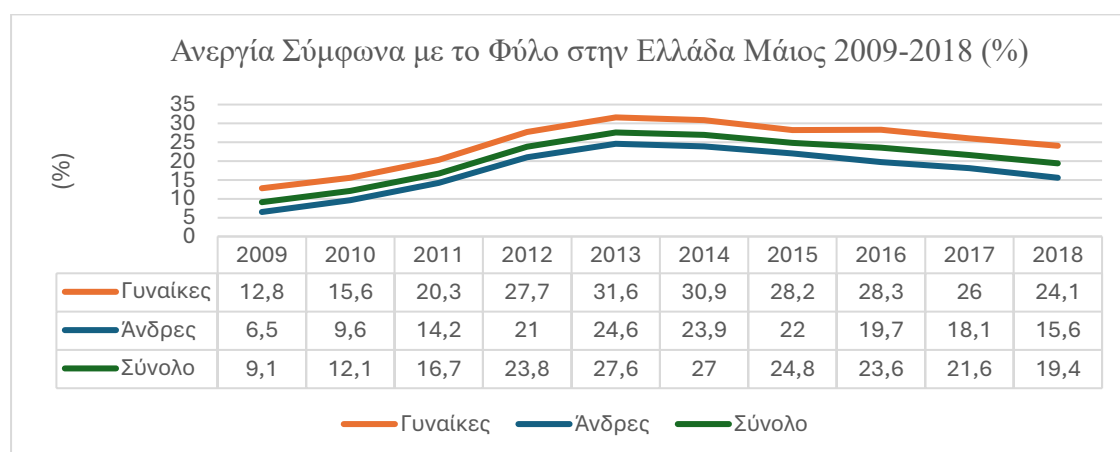
στη διάρκεια των μνημονίων δημοσιονομικής προσαρμογής. Κατ' αρχάς, σύμφωνα με το Διάγραμμα 3.1.7.1 ο αριθμός των ανέργων γυναικών αυξάνεται ραγδαία από το 2009 έως το 2013 (από 12,8% σε 31,6%). Έπειτα, από το 2014 έως το 2018 παρατηρείται σταδιακά μείωση των ποσοστών από 30,9% σε 24,1%. Όμως, η γυναικεία ανεργία φαίνεται να παραμένει σε αρκετά υψηλά επίπεδα σε σχέση με την ανδρική.

Επίσης, και η ανεργία των ανδρών παρατηρείται σε υψηλά επίπεδα κατά την υπό μελέτη περίοδο. Αρχικώς από 6,5% το 2009 αυξήθηκε σε 24,6% το 2013, ενώ στη συνέχεια από το 2014 έως το 2018 διαπιστώνεται σταδιακή μείωση των ποσοστών ανεργίας από 23,9% στο 15,6%.

Να σημειωθεί ότι την περίοδο των μνημονίων τόσο η γυναικεία ανεργία όσο και η ανδρική αυξήθηκε με παρόμοιο ρυθμό (βλ. Διάγραμμα 3.1.7.1). Συνεπώς, το χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών παρέμεινε σχεδόν σταθερό σε όλη την υπό εξέταση περίοδο.

Από τα παραπάνω δεδομένα διαπιστώνουμε ότι τόσο η γυναικεία όσο και η ανδρική ανεργία αυξήθηκε σε μεγάλο βαθμό την περίοδο της λιτότητας. Πιο συγκεκριμένα, παρατηρούμε ότι ο αριθμός των γυναικών και των ανδρών ανέργων αυξήθηκε στη διάρκεια του πρώτου και του δεύτερου μνημονίου δημοσιονομικής προσαρμογής με κορύφωση των ποσοστών το 2013 ενώ έπειτα σημειώνεται μια σταδιακή μείωση της ανεργίας και των δύο φύλων.

Διάγραμμα 3.1.7.1



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ²⁰

²⁰ ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Μάιος 2013 & Μάιος 2019, (www.statistics.gr).

3.1.8 Ορισμένες παρατηρήσεις ενότητας.

Η περίοδος της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα προκάλεσε σημαντικές επιπτώσεις στη γυναικεία αλλά και την ανδρική απασχόληση. Συγκεκριμένα, η ποσοστιαία συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση σε σχέση με τη συνολική απασχόληση παρέμεινε σε σταθερά επίπεδα με μικρή αυξητική τάση, ενώ η ποσοστιαία συμμετοχή των ανδρών σταδιακά μειώθηκε, λόγω του γεγονότος ότι την περίοδο των μνημονίων τα επαγγέλματα των ανδρών επλήγησαν σε μεγαλύτερο βαθμό από ότι των γυναικών. Όμως, τα ποσοστά της ανδρικής απασχόλησης παραμένουν σε υψηλότερα επίπεδα σε σχέση με τα ποσοστά της γυναικείας.

Επίσης, όσον αφορά τη μισθωτή εργασία η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών απασχολείται στο συγκεκριμένο εργασιακό καθεστώς, διότι η ένταξη των γυναικών στη μισθωτή απασχόληση φαίνεται να είναι πιο γόνιμη σε σύγκριση με τα υπόλοιπα καθεστώτα απασχόλησης. Ωστόσο, οι άνδρες μισθωτοί τείνουν να βρίσκονται σε μεγαλύτερα ποσοστά σε σχέση με τις γυναίκες.

Βέβαια, μεγάλο ποσοστό του γυναικείου εργατικού δυναμικού την περίοδο της κρίσης απασχολείται σε επισφαλείς και χαμηλόμισθες θέσεις όπως, για παράδειγμα, στη μερική απασχόληση, λόγω της συρρίκνωσης των θέσεων πλήρους απασχόλησης και της ανάγκης για ενίσχυση του νοικοκυριού. Ακόμη, η συμμετοχή των ανδρών στη μερική απασχόληση εμφανίζεται σε μικρότερα ποσοστά από ότι η γυναικεία, όμως παρουσιάζει μικρή άνοδο εξαιτίας του αντίκτυπου της κρίσης στα ανδρικά επαγγέλματα.

Όσον αφορά τις γυναίκες εργοδότες, αυτές υποεκπροσωπούνται καθ' όλη τη διάρκεια της υπό εξέταση περιόδου, καθώς εμφανίζονται σε πολύ χαμηλότερα ποσοστά σε σχέση με τους άνδρες εργοδότες. Η έλλειψη της γυναικείας παρουσίας στις εργοδοτικές θέσεις οφείλεται στο γεγονός ότι, οι συγκεκριμένες θέσεις ταυτίζονται με την ικανότητα διοίκησης και εξουσίας, χαρακτηριστικά τα οποία αποδίδονται αποκλειστικά στο ανδρικό φύλο, αποκλείοντας, έτσι, το γυναικείο φύλο να ανέλθει σε αυτές

Όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στην αυτοαπασχόληση την περίοδο των μνημονίων αυτή παρουσιάζει μια μικρή βελτίωση. Εντούτοις, ο αριθμός των γυναικών αυτοαπασχολούμενων υπολείπεται σημαντικά σε σχέση με τον αριθμό των

ανδρών, καταδεικνύοντας το χάσμα συμμετοχής στο συγκεκριμένο εργασιακό καθεστώς ανάμεσα στα δύο φύλα.

Από την άλλη η απασχόληση των γυναικών σε οικογενειακές επιχειρήσεις, ως συμβοηθούντα μέλη, παρατηρείται σε πολύ υψηλά επίπεδα την περίοδο της κρίσης. Αντίθετα, παρά τη μικρή αυξητική τάση των ανδρών βοηθών οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων συνεχίζουν να υφίστανται σε υψηλά επίπεδα.

Τέλος, η ανεργία παρουσίασε έντονη αυξητική τάση και για τα δύο φύλα κατά τα πρώτα έτη της κρίσης (έως το 2013) λόγω των επιπτώσεων που προκάλεσε η οικονομική κρίση στην αγορά εργασίας, ενώ στη συνέχεια παρουσιάστηκε σταδιακή αποκλιμάκωση. Η επίδραση της ανεργίας ήταν σαφώς εντονότερη στις γυναίκες σε σχέση με τον ανδρικό πληθυσμό.

3.2 Συγκριτική ανάλυση της εξέλιξης της απασχόλησης των γυναικών (χώρες P.I.I.G.S)

3.2.1 Η Απασχόληση των γυναικών.

Κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης των ετών 2009-2018 παρατηρούμε μια μικρή άνοδο της ποσοστιαίας συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση (ως ποσοστό της συνολικής) για όλες τις χώρες με ποσοστά που κυμαίνονται μεταξύ του 1,5% με 2%.

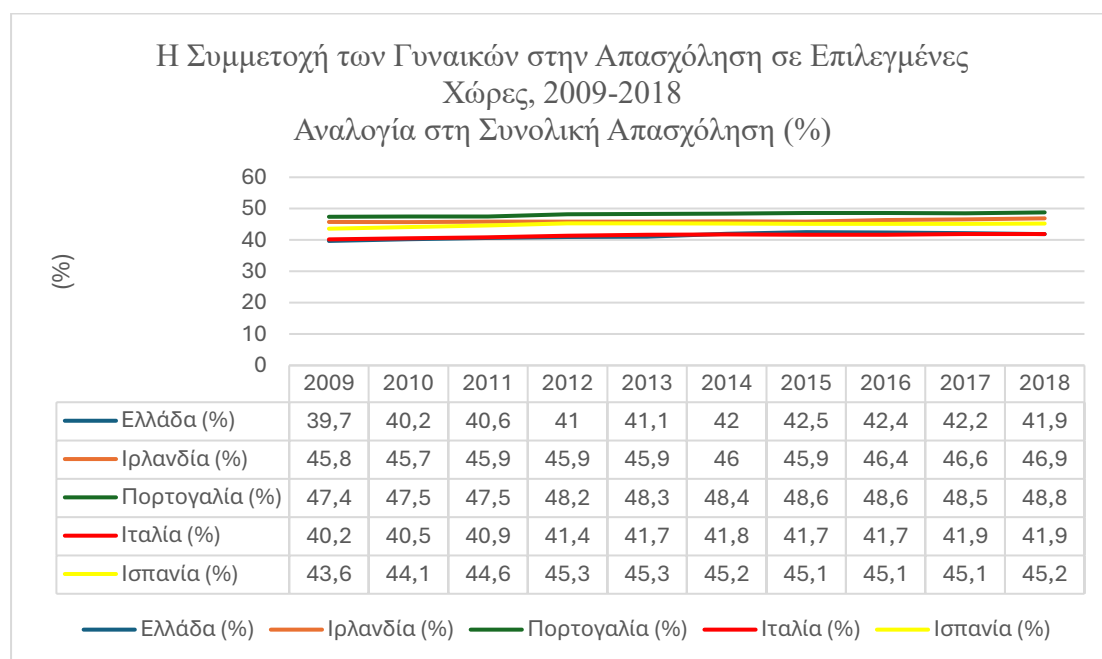
Ειδικότερα, όπως παρατηρούμε από το Διάγραμμα 3.2.1.1 η Ελλάδα και η Ιταλία παρουσιάζουν μια σχετικά κοινή τάση, όπου τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση είναι τα χαμηλότερα σε σχέση με τις λοιπές χώρες της παρούσας μελέτης. Τα συγκεκριμένα ποσοστά διαμορφώνονται στο 41,9% το 2018 (αύξηση περίπου 2 μονάδων από το 2009).

Από την άλλη, η χώρα με το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικείας απασχόλησης είναι η Πορτογαλία, η οποία παρουσιάζει σταθερή αύξηση καθ' όλη τη διάρκεια των ετών φθάνοντας το 2018 στο 48,8%. Επίσης, η Ιρλανδία παρουσιάζει το δεύτερο μεγαλύτερο ποσοστό, αγγίζοντας το 46,9% το 2018.

Τέλος, τα ποσοστά της γυναικείας απασχόλησης στην Ισπανία ακολουθούν μια μέση τάση συγκριτικά με τις λοιπές χώρες της συγκεκριμένης μελέτης προσεγγίζοντας το 45,2% το 2018.

Από τα παραπάνω δεδομένα παρατηρούμε ότι κατά την περίοδο της λιτότητας υπάρχει μια αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση (ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης) σε όλες τις χώρες η οποία ακολουθεί μια μικρή αυξητική τάση κατά τη διάρκεια της δεκαετίας που εξετάζουμε. Ωστόσο, παρά την αύξηση της ποσοστιαίας συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση, υπολείπεται σημαντικά σε σχέση με την ποσοστιαία συμμετοχή των ανδρών, με εξαίρεση την Πορτογαλία και την Ιρλανδία οι οποίες εμφανίζουν μια τάση σύγκλισης (βλ. Παράρτημα Ι, Πίνακας Π.Ι.1.1)

Διάγραμμα 3.2.1.1



Πηγή: ILO²¹

3.2.2 Μισθωτή εργασία.

Η ένταξη των γυναικών στη μισθωτή απασχόληση εμφανίζεται σε υψηλότερα επίπεδα κατά την περίοδο της κρίσης συγκριτικά με την ένταξή τους στα υπόλοιπα εργασιακά καθεστώτα. Μάλιστα, για όλες τις χώρες τα ποσοστά κυμαίνονται γύρω στο 45-50%.

Πιο συγκεκριμένα, η Ελλάδα και η Ιταλία (Διάγραμμα 3.2.2.1) ακολουθούν μια σχετικά κοινή πορεία, όπου η γυναικεία ποσοστιαία συμμετοχή στη μισθωτή απασχόληση εμφανίζεται σε χαμηλότερα ποσοστά σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες.

²¹ Στο ίδιο, σ. 40

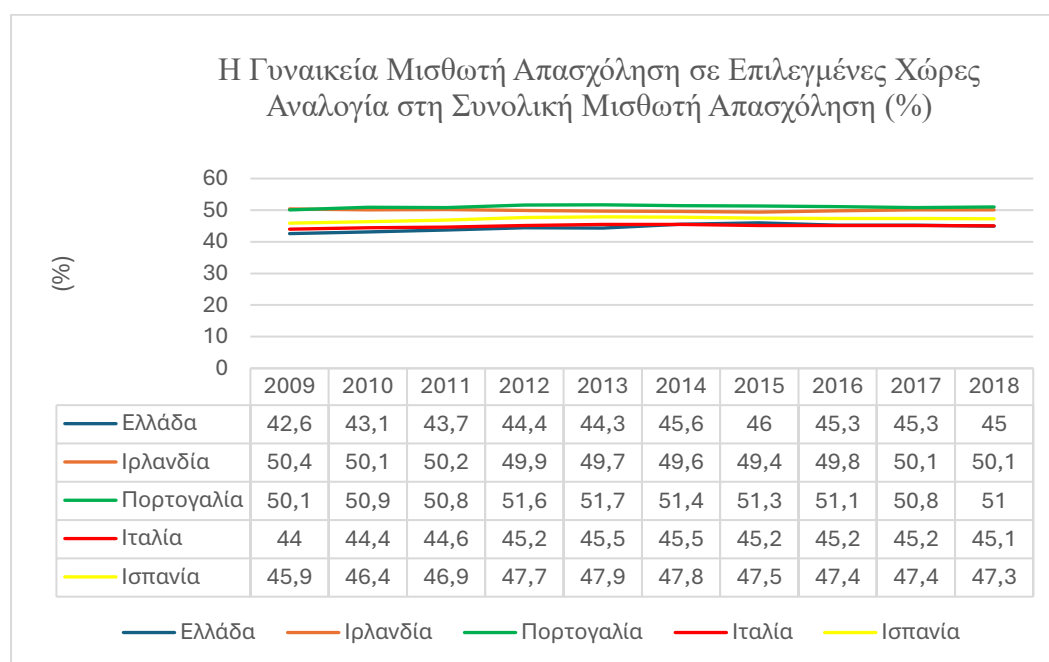
Πολύ περισσότερο, καθ' όλη τη διάρκεια της υπό μελέτης περιόδου τα ποσοστά κυμαίνονται γύρω στο 45% με μικρές διακυμάνσεις.

Εντούτοις, η Πορτογαλία παρουσιάζει τα μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στη μισθωτή εργασία ξεκινώντας με 50,1% το 2009 και φθάνοντας το 2018 το 51%. Επιπλέον, η Ιρλανδία εμφανίζει περίπου τα ίδια ποσοστά με την Πορτογαλία αγγίζοντας το 50,1% το 2018.

Τέλος, ο αριθμός των μισθωτών γυναικών στην Ισπανία ακολουθεί μια μέση τάση αναλογικά με τις λοιπές χώρες φθάνοντας το 47,3% το 2018.

Με βάση τα παραπάνω διαπιστώνουμε ότι κατά την περίοδο της κρίσης η ενσωμάτωση των γυναικών στη μισθωτή απασχόληση πραγματοποιείται σε υψηλότερες αναλογίες σε σχέση με τις υπόλοιπες μορφές απασχόλησης. Τέλος, οι ποσοστιαίες αναλογίες μεταξύ γυναικών και ανδρών εμφανίζουν μια τάση σύγκλισης ιδιαίτερα στην Πορτογαλία και την Ιρλανδία, ενώ στις υπόλοιπες χώρες παρατηρούνται σχετικά μέτριες αποκλίσεις (βλ. Παράρτημα Ι, Πίνακας Π.Ι.1.2).

Διάγραμμα 3.2.2.1



Πηγή: ILO²²

²² Στο ίδιο, σ. 40

3.2.3 Μερική απασχόληση.

Η συμμετοχή των γυναικών στη μερική απασχόληση κατά τη διάρκεια των μνημονίων δημοσιονομικής προσαρμογής κυμαίνεται σε σχετικά σταθερά επίπεδα με μικρές διακυμάνσεις για όλες τις χώρες, όμως παρουσιάζουν όμως σημαντικές αποκλείσεις μεταξύ τους.

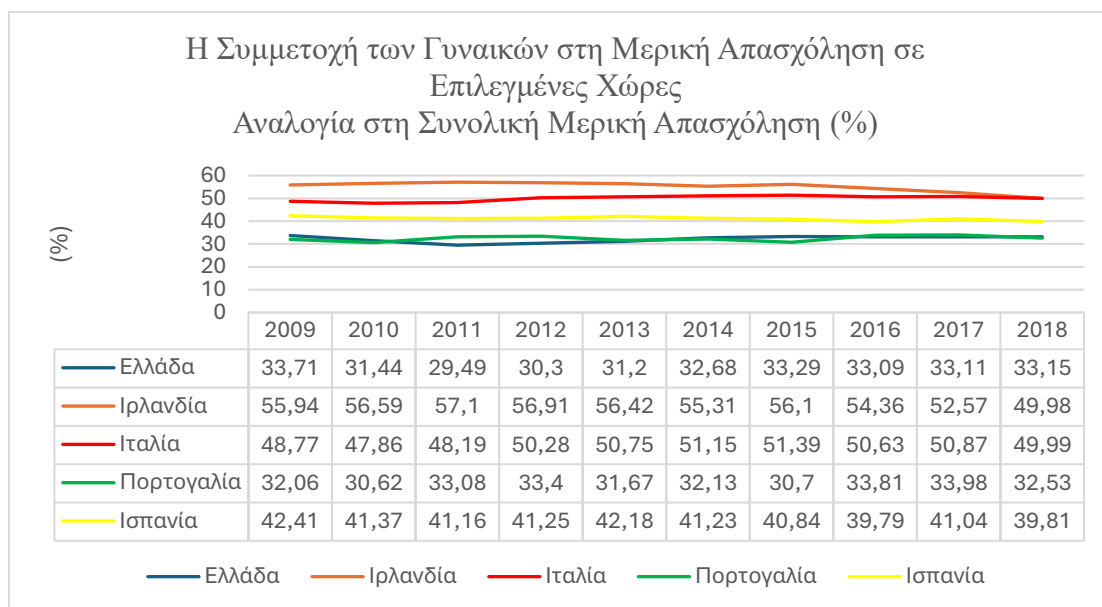
Συγκεκριμένα, όπως διαπιστώνουμε από το Διάγραμμα 3.2.3.1 η Ελλάδα και Πορτογαλία παρουσιάζουν σύγκλιση όσον αφορά το ποσοστό της συμμετοχής των γυναικών στη μερική απασχόληση. Μάλιστα, σε όλη τη διάρκεια της υπό μελέτης περιόδου τα ποσοστά κυμαίνονται μεταξύ 30-33%, τα οποία καθίστανται τα χαμηλότερα συγκριτικά με τις υπόλοιπες χώρες της συγκεκριμένης μελέτης.

Αντίθετα, η χώρα με τα υψηλότερα ποσοστά γυναικείας μερικής απασχόλησης αποτελεί η Ιρλανδία, της οποίας τα ποσοστά, ενώ από το 2009 έως το 2011 σημειώνουν μικρή άνοδο (από 55,94% σε 57,1%), από το 2013 ακολουθούν πτωτική πορεία (με εξαίρεση το 2015), φθάνοντας το 49,98% το 2018. Επίσης, η Ιταλία παρουσιάζει μια τάση σύγκλισης με την Ιρλανδία, ιδιαίτερα τα τελευταία έτη (2017-2018), ξεκινώντας με 48,77% το 2009 και καταλήγοντας με 49,99% το 2018.

Τέλος, η μερική απασχόληση των γυναικών στην Ισπανία εμφανίζει και πάλι μια μέση τάση σε σχέση με τις συγκρινόμενες χώρες (από 42,41% το 2009 σε 39,81% το 2018).

Επομένως, με βάση τα παραπάνω διαπιστώνουμε ότι η μερική απασχόληση την περίοδο της κρίσης αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό του γυναικείου εργατικού δυναμικού, καθώς οι γυναίκες εντάχθηκαν σε επισφαλείς και προσωρινές θέσεις εργασίας με στόχο την ενίσχυση του νοικοκυριού τους. Αυτό, εξάλλου, αποφαίνεται και από τις μεγάλες ποσοστιαίες αποκλίσεις που εμφανίζουν τα ποσοστά μεταξύ γυναικών μερικώς απασχολούμενων και ανδρών αντίστοιχα (βλ. Παράρτημα Ι, Πίνακας Π.Ι.1.3).

Διάγραμμα 3.2.3.1



Πηγή: ILO²³

3.2.4 Εργοδότες.

Οι γυναίκες εργοδότες κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης υποεκπροσωπούνται σταθερά σε όλες τις υπό μελέτη χώρες παρά την ανοδική τάση των ποσοστών τους.

Ειδικότερα, η Ελλάδα καθ' όλη τη διάρκεια των ετών παρουσιάζει μια σχετική μέση τάση του ποσοστού των γυναικών εργοδοτών σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες, ξεκινώντας με 20,1% το 2009 και φθάνοντας το 26,2% το 2018.

Από την άλλη, η Ιρλανδία και η Ιταλία εμφανίζουν μια σχετικά κοινή τάση, όπου τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών σε εργοδοτικές θέσεις είναι χαμηλότερα σε σύγκριση με τις λοιπές χώρες. Δηλαδή, τα ποσοστά τους κυμαίνονται γύρω στο 21% με 24% σε όλη την υπό εξέταση περίοδο με μικρές αυξητικές τάσεις.

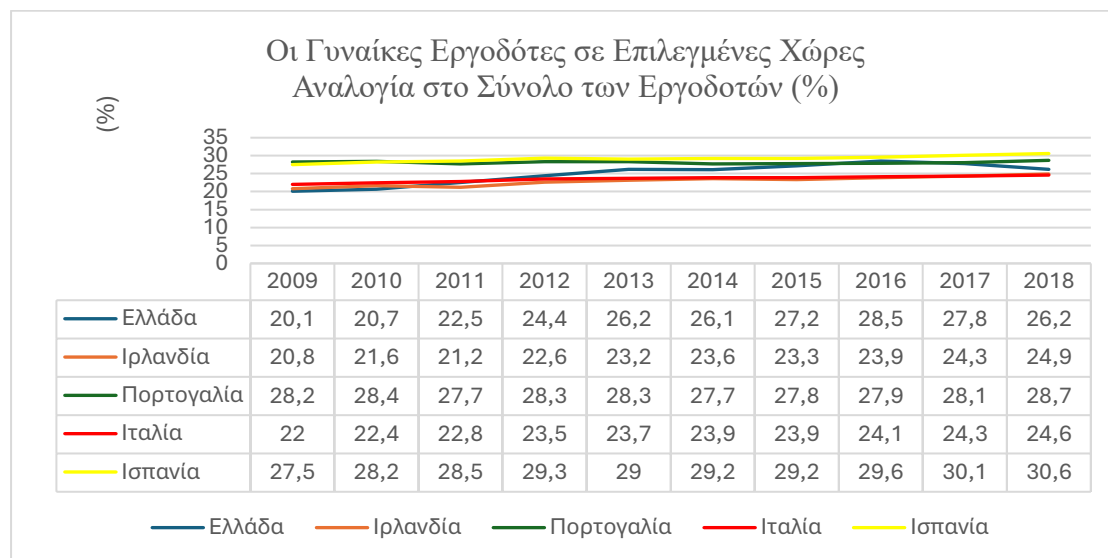
Τέλος, τα μεγαλύτερα ποσοστά γυναικών εργοδοτών εμφανίζει η Ισπανία, η οποία καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου παρουσιάζει σταδιακή αυξητική τάση (από 27,5% το 2009 σε 30,6% το 2018). Επίσης, η Πορτογαλία καθίσταται η δεύτερη χώρα με τα υψηλότερα ποσοστά καθώς κυμαίνεται γύρω στο 28% σε όλη την υπό μελέτη περίοδο.

Συνεπώς, είναι αξιοσημείωτο να τονισθεί ότι ο αριθμός των γυναικών εργοδοτών υπολείπεται σημαντικά σε σχέση με των ανδρών, καθώς το γυναικείο φύλο υφίσταται ανισότητες πρόσβασης σε ιεραρχικά ανώτερες θέσεις, διότι επικρατεί η

²³ Στο ίδιο, σ. 43

αντίληψη ότι οι διοικητικές θέσεις ανήκουν αποκλειστικά στο ανδρικό φύλο (βλ. Παράρτημα Ι, Πίνακας Π.Ι.1.4).

Διάγραμμα 3.2.4.1



Πηγή: ILO²⁴

3.2.5 Αυτοαπασχόληση.

Η γενική τάση της συμμετοχής των γυναικών στην αυτοαπασχόληση παρουσιάζει μια ανοδική πορεία για όλες τις χώρες, στη χρονική διάρκεια που εξετάζουμε με τις ποσοστιαίες μονάδες να αυξάνονται γύρω στο 2% με 3%.

Συγκεκριμένα, η Ελλάδα και η Ισπανία εμφανίζουν σχετικά τα ίδια ποσοστά γυναικών αυτοαπασχολούμενων καθ' όλη τη διάρκεια της δεκαετίας (Διάγραμμα 3.2.5.1), όπου τα ποσοστά διαμορφώνονται στο 34,2% και 35% το 2018 αντίστοιχα για κάθε χώρα (αύξηση περίπου 2,5 μονάδων από το 2009).

Από την άλλη, η χώρα με τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικείας συμμετοχής στην αυτοαπασχόληση μεταξύ των συγκρινόμενων χωρών καθίσταται η Ιρλανδία, η οποία παρουσιάζει σταθερή αυξητική τάση σε όλη τη διάρκεια της υπό εξέτασης περιόδου, ξεκινώντας με 22,1% το 2009 και φθάνοντας το 25% το 2018 (αύξηση περίπου τριών μονάδων).

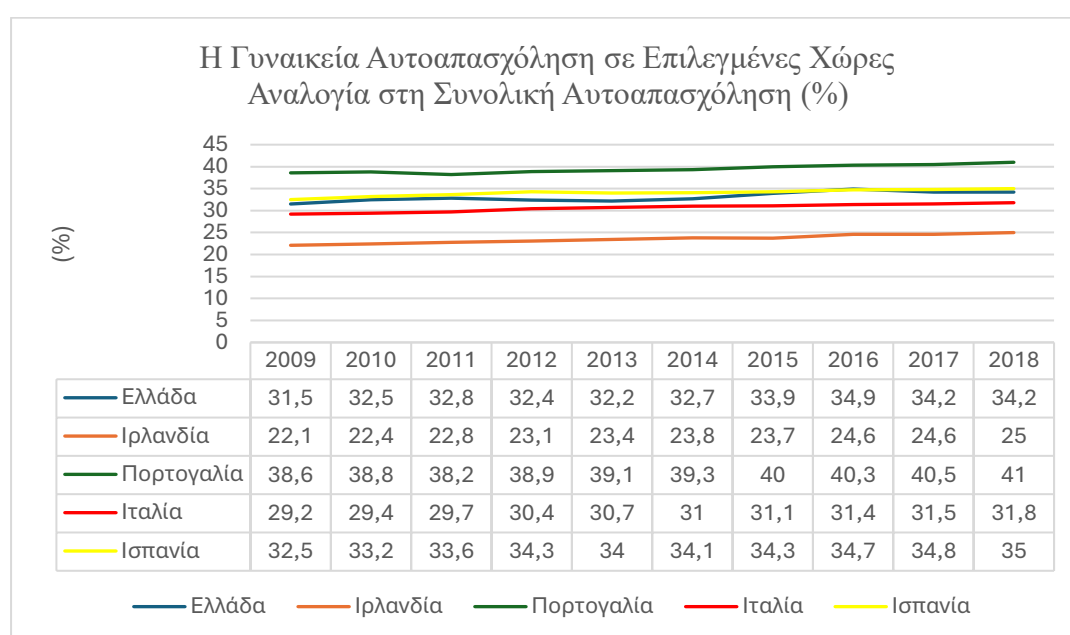
Ωστόσο, η χώρα με τα υψηλότερα ποσοστά γυναικείας αυτοαπασχόλησης από όλες τις χώρες αποτελεί η Πορτογαλία, η οποία σημειώνει σταδιακή αυξητική τάση καθ' όλη τη δεκαετία, αγγίζοντας το 41% το 2018.

²⁴ Στο ίδιο, σ. 40

Τέλος, η γυναικεία αυτοαπασχόληση στην Ιταλία εμφανίζει μέτρια ποσοστά σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες ξεκινώντας με 29,2% το 2009 και φθάνοντας το 31,8% το 2018.

Συνεπώς, με βάση τα παραπάνω δεδομένα διαπιστώνουμε ότι παρά τη μικρή ανοδική τάση του ποσοστού των γυναικών αυτοαπασχολούμενων για όλες τις χώρες την περίοδο της οικονομικής κρίσης, παραμένουν διευρυμένες οι αποστάσεις μεταξύ του ποσοστού συμμετοχής του γυναικείου και του ανδρικού φύλου στο συγκεκριμένο καθεστώς απασχόλησης (βλ. Παράρτημα Ι, Πίνακας Π.Ι.1.5).

Διάγραμμα 3.2.5.1



Πηγή: ILO²⁵

3.2.6 Συμβοηθούντα μέλη.

Η συμμετοχή των γυναικών στις βοηθητικές εργασίες των οικογενειακών επιχειρήσεων για όλες τις χώρες της υπό εξέταση περιόδου είναι σταθερή με ορισμένες, όμως σημαντικές, διακυμάνσεις για κάποιες χώρες σε ορισμένα έτη.

Συγκεκριμένα, η Ελλάδα εμφανίζει τα μεγαλύτερα ποσοστά γυναικών συμβοηθούντων μελών (Διάγραμμα 3.2.6.1) συγκριτικά με τις υπόλοιπες χώρες με μικρές αυξομειώσεις (από 65,3% το 2009 σε 63% το 2018).

²⁵ Στο ίδιο, σ. 40

Έπειτα, η Ιταλία καθίσταται η δεύτερη χώρα με τα πιο υψηλά ποσοστά γυναικών βοηθών μετά την Ελλάδα, με μικρές διακυμάνσεις σε όλη την υπό μελέτη περίοδο ξεκινώντας με 56,9% το 2009 και καταλήγοντας με 55,5% το 2018.

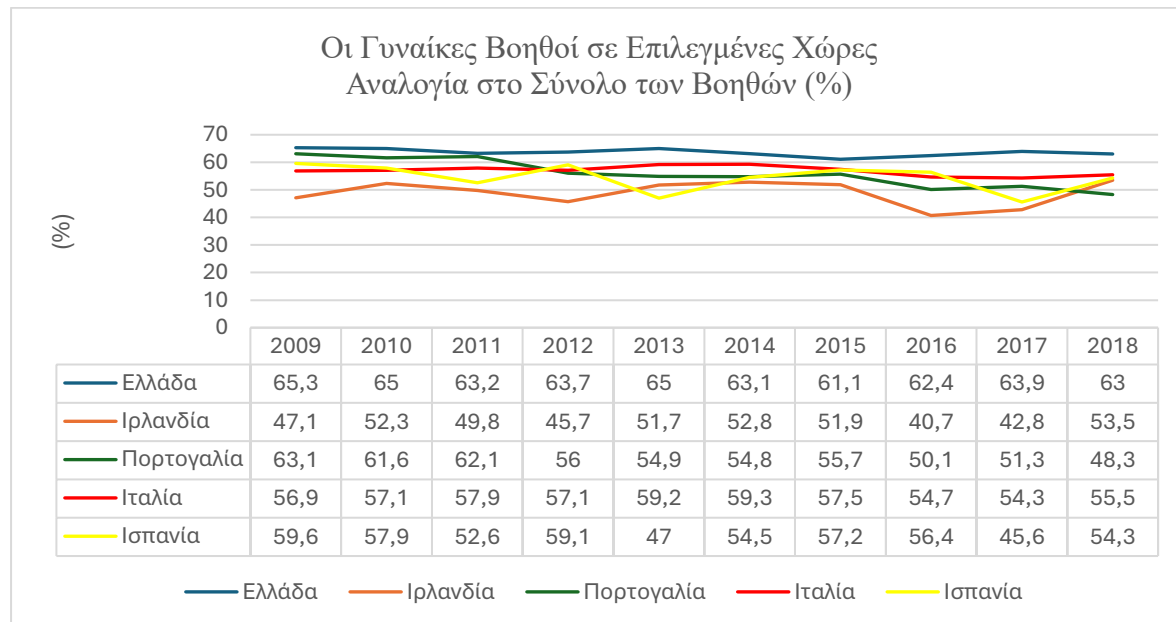
Αντίθετα, η Ιρλανδία παρουσιάζει τα χαμηλότερα ποσοστά σε σχέση με τις λοιπές χώρες, με αρκετές διακυμάνσεις σε όλη τη δεκαετία (ιδιαίτερα κατά τα έτη 2010, 2012 και 2016), αγγίζοντας το 53,5% το 2018.

Στη συνέχεια, η Πορτογαλία εμφανίζει αρκετές διακυμάνσεις του ποσοστού των γυναικών βοηθών καθ' όλη την υπό εξέταση δεκαετία, αρχίζοντας με 63,1% το 2009 και αγγίζοντας το 48,3% το 2018.

Τέλος, τα ποσοστά των γυναικών βοηθών στην Ισπανία ακολουθούν ξανά μια μέση τάση, σε σχέση με τις άλλες χώρες, αγγίζοντας το 54,3% το 2018, παρουσιάζοντας όμως ορισμένες σημαντικές αυξομειώσεις κατά τα έτη 2012, 2013 και 2017.

Επομένως, είναι σημαντικό να σημειωθεί το γεγονός ότι ο αριθμός συμμετοχής των γυναικών ως συμβοηθούντων μελών σε μια οικογενειακή επιχείρηση, παραμένουν σταθερά σε υψηλά ποσοστά σε σχέση με τη συμμετοχή του ανδρικού φύλου στην ίδια κατηγορία (βλ. Παράρτημα Ι, Πίνακας Π.Ι.6).

Διάγραμμα 3.2.6.1



Πηγή: ILO²⁶

²⁶ Στο ίδιο, σ. 40

3.2.7 Ανεργία.

Η ανεργία των γυναικών παρουσιάζει, γενικότερα, ανοδική πορεία την περίοδο των μνημονίων οικονομικής προσαρμογής για όλες τις χώρες, με σημαντική άνοδος τα έτη 2010-2012 και κορύφωση το έτος 2013.

Πιο συγκεκριμένα, η γυναικεία ανεργία στην Ελλάδα εμφανίζει τα υψηλότερα ποσοστά σε σύγκριση με τις άλλες χώρες, καθώς από 13,3% το 2009 τα ποσοστά εκτοξεύθηκαν στο 31,4%, το 2013 φθάνοντας το 24,2% το 2018.

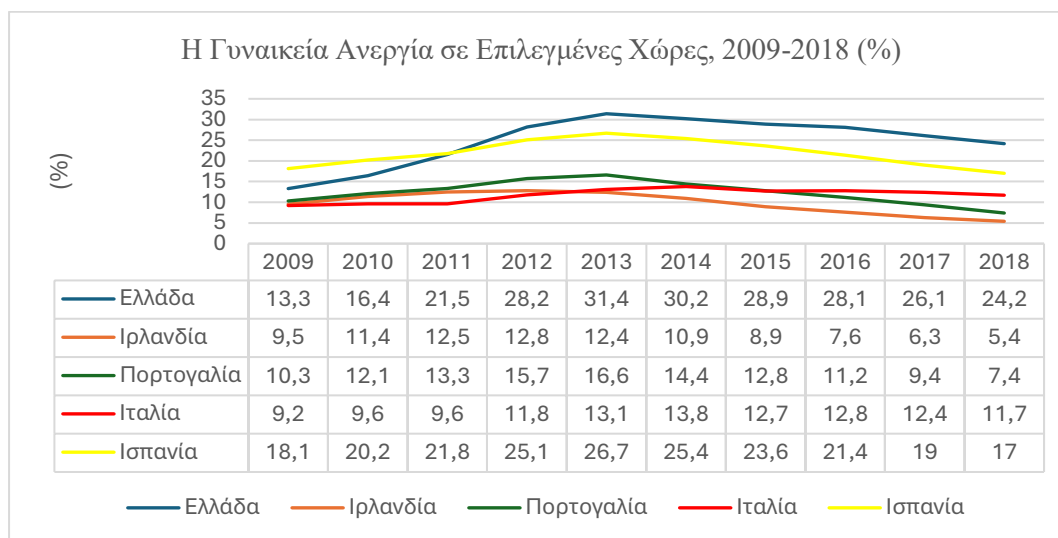
Ακολουθως, η Ισπανία καθίσταται η δεύτερη χώρα, μετά την Ελλάδα, με τα υψηλότερα ποσοστά γυναικείας ανεργίας την περίοδο της κρίσης, καθώς από 18,1% το 2009 φθάνει στο 26,7% το 2013, το υψηλότερο δηλαδή ποσοστό της δεκαετίας και έπειτα παρατηρείται μια πτώση αγγίζοντας το 17% το 2018. Βέβαια, παρόλο που στη χώρα δεν επιβλήθηκε μνημόνιο δημοσιονομικής πολιτικής, τα ποσοστά δεν διαφέρουν πολύ από αυτά της Ελλάδας (Lytras, 2018: 4).

Ύστερα, η Πορτογαλία και η Ιταλία εμφανίζουν μια κοινή τάση ως προς τα ποσοστά της γυναικείας ανεργίας, τα οποία στο όλο το υπό εξέταση χρονικό διάστημα κυμαίνονται γύρω στο 12%, με την Πορτογαλία να εμφανίζει ελαφρώς πιο αυξημένα ποσοστά σε σχέση με την Ιταλία. Μάλιστα, το έτος κορύφωσης της γυναικείας ανεργίας για την Πορτογαλία αποτελεί το 2013 με ποσοστό 16,6%, ενώ για την Ιταλία το 2014 με ποσοστό 13,8%.

Τέλος, η χώρα με τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικείας ανεργίας από όλες τις χώρες αποτελεί η Ιρλανδία, καθώς, το 2009 σημειώνει 9,5% και φθάνει το 2018 το 5,4%, με μια μικρή αυξητική τάση από το 2011 έως το 2013.

Επομένως, με βάση τις παραπάνω αναλύσεις διαπιστώνουμε ότι η γυναικεία ανεργία την περίοδο της λιτότητας εμφανίζεται σε υψηλά επίπεδα σε όλες τις υπό εξέταση χώρες. Βέβαια, να σημειωθεί ότι ακόμη και η ανδρική ανεργία αυξήθηκε εκείνη την περίοδο, έτσι ώστε οι ποσοστιαίες διαφορές μεταξύ των δύο φύλων να μην είναι τόσο έντονες σε όλες τις χώρες εκτός της Ελλάδας.

Διάγραμμα 3.2.7.1



Πηγή: Unece²⁷

3.2.8 Παρατηρήσεις ενότητας.

Γενικότερα, όπως αποφαίνεται από τη διάρθρωση της απασχόλησης των γυναικών διαπιστώνουμε εργασιακές και κοινωνικές διακρίσεις των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες, καθώς παρατηρούμε άνιση συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση και συγκεκριμένα σε προνομιούχες μορφές απασχόλησης. Μάλιστα, οι σύγχρονες κοινωνίες οφείλουν να θέσουν ως στόχο τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων (Λύτρας, 2014: 24).

Βέβαια, να σημειωθεί ότι η ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης εμφανίζει ανοδική πορεία σε σχέση με τον ανδρικό πληθυσμό, ως ποσοστιαία συμμετοχή, και ειδικότερα στη μισθωτή απασχόληση, γεγονός που αποτελεί ένα παγκόσμιο φαινόμενο, λόγω των εκτεταμένων κοινωνικών και οικονομικών μεταβολών της περιόδου. Ωστόσο, η υπαγωγή τους στη μισθωτή εργασία πραγματοποιείται στην πλειοψηφία σε επισφαλείς και χαμηλόμισθες θέσεις, όπως για παράδειγμα σε θέσεις μερικής απασχόλησης.

Πολύ περισσότερο, το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων παρατηρείται στην απασχόληση σε εργοδοτικές θέσεις, καθώς η συντριπτική πλειονότητα αφορά τη

²⁷ Unece, Unemployment rate, Women (%) (<https://w3.unece.org/PXWeb/en/Table?IndicatorCode=314>).

συμμετοχή του ανδρικού φύλου. Ωστόσο, λίγο μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών σημειώνεται στο καθεστώς της αυτοαπασχόλησης που όμως και πάλι τα ποσοστά μεταξύ ανδρών και γυναικών διαφοροποιούνται σημαντικά. Τέλος, το ποσοστό των γυναικών ως συμβοηθούντα μέλη εμφανίζει μια πτώση, εντούτοις τα ποσοστά για τις γυναίκες παραμένουν αρκετά υψηλά.

Αναφορικά με τις υπό εξέταση χώρες διαπιστώνουμε ότι η περίοδος των μνημονίων επηρέασε αρνητικά τη γυναικεία απασχόληση, ιδίως μέσω της αύξησης των ποσοστών ανεργίας. Όπως παρατηρούμε, η γυναικεία ανεργία παρουσίασε ανοδική πορεία ιδιαίτερα στην Ελλάδα και την Ισπανία, με κορύφωση των ποσοστών κατά τα έτη 2012-2013. Επίσης, οι υπόλοιπες τρεις χώρες, δηλαδή η Ιρλανδία, η Πορτογαλία και η Ιταλία σημείωσαν αύξηση της γυναικείας ανεργίας, ωστόσο οι δύο πρώτες ανέκαμψαν πιο γρήγορα, ενώ η τελευταία δεν παρουσίασε έντονη ανάκαμψη.

Επίσης, παρατηρούμε μια μικρή ποσοστιαία αύξηση της ενσωμάτωσης των γυναικών στη μισθωτή απασχόληση σε σχέση με των ανδρών. Εντούτοις, στην υπό μελέτη περίοδο περιορίζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης, οι οποίες χαρακτηρίζονται από επισφάλεια και χαμηλούς μισθούς (με τα ποσοστά να είναι ιδιαίτερα υψηλά σε Ιρλανδία και Ιταλία συγκριτικά με τις υπόλοιπες χώρες).

Αντίθετα, όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στα αυτόνομα εργασιακά καθεστώτα, όπως σε εργοδοτικές θέσεις ή σε θέσεις αυτοαπασχόλησης, διατηρείται σε αρκετά χαμηλότερα επίπεδα από ότι των ανδρών της ίδιας κατηγορίας, παρά τις μικρές αυξήσεις των ποσοστών για όλες τις υπό σύγκριση χώρες.

Αναφορικά με τη συμμετοχή των γυναικών στη βοηθητική εργασία παραμένει σε αρκετά υψηλά ποσοστά καθ' όλη την περίοδο της κρίσης. Μάλιστα, οι γυναίκες αποτελούν τους κύριους φορείς των συμβοηθούντων μελών των μικρών οικογενειακών επιχειρήσεων σε όλες τις χώρες που εξετάζουμε και ακόμη περισσότερο στην Ελλάδα και την Ιταλία, όπου στις συγκεκριμένες χώρες παρατηρούνται πιο ισχυροί οικογενειακοί δεσμοί.

Επομένως, η εξέλιξη της γυναικείας απασχόλησης την περίοδο της οικονομικής κρίσης σε Ελλάδα και Ισπανία εμφάνισε ορισμένες αρνητικές επιπτώσεις όπως, για παράδειγμα, σημαντική αύξηση της ανεργίας καθώς και ένταξης των γυναικών σε ευέλικτες μορφές εργασίας (π.χ. μερική απασχόληση). Από την άλλη, η Ιρλανδία ενώ υπέστη τις συνέπειες της κρίσης, ανέκαμψε πιο γρήγορα συγκριτικά με τις άλλες χώρες. Τέλος, η γυναικεία απασχόληση επλήγη και στην Πορτογαλία και την Ιταλία, όμως η

πρώτη παρουσίασε ταχύτερη ανάκαμψη, ενώ η δεύτερη εμφάνισε ορισμένες μεταβολές, χωρίς όμως να είναι δυναμικές.

Κεφάλαιο 4: Γυναικεία απασχόληση & πολιτικές ισότητας

Η περίοδος της δημοσιονομικής προσαρμογής στην Ελλάδα είχε αρνητικές συνέπειες στην αγορά εργασίας και ανέδειξε τις διαχρονικές ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων. Η ύφεση είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση της απασχόλησης, την αύξηση της ανεργίας και την ενδυνάμωση της ευέλικτης απασχόλησης, πλήττοντας περισσότερο το γυναικείο φύλο, το οποίο εξακολουθούσε έως τότε να αντιμετωπίζει δομικά εμπόδια πρόσβασης στην απασχόληση.

Μέσα στο συγκεκριμένο πλαίσιο οι πολιτικές ισότητας των φύλων αποτέλεσαν εργαλεία που θα μπορούσαν να συμβάλλουν στη μείωση των διακρίσεων και στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Όμως, η εφαρμογή τους κατέστη αδύνατη λόγω των χρόνιων δομικών προβλημάτων που αντιμετώπιζε η χώρα, καθώς και της έμφασης της χώρας στη δημοσιονομική προσαρμογή.

Έτσι, το παρόν κεφάλαιο επικεντρώνεται σε δύο άξονες: πρώτον, στους λόγους για τους οποίους οι πολιτικές ισότητας των φύλων δεν απέδωσαν την περίοδο της κρίσης, και δεύτερον, στην παρουσίαση ορισμένων πολιτικών δράσεων που θα μπορούσαν να συντελέσουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας.

4.1 Οικονομική κρίση & πολιτικές ισότητας των φύλων

Η οικονομική κρίση φανέρωσε τις χρόνιες αδυναμίες της ελληνικής αγοράς εργασίας στην ενσωμάτωση των γυναικών στην απασχόληση. Αντίθετα με την ενίσχυση της ισότητας των φύλων σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (σε πεδία που αφορούν την εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα, την παροχή υπηρεσιών για παιδιά, τη μείωση των υψηλών φόρων για δεύτερο μέλος της οικογένειας που επιθυμεί να εργαστεί κ.λπ.), στην Ελλάδα διευρύνθηκε περισσότερο το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων εκείνη την περίοδο (INE/ΓΣΕΕ, 2018: 24).

Η παραπάνω διαπίστωση γίνεται ορατή το 2013, όπου με την υλοποίηση του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής κινδύνευε να καταρρεύσει η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (INE/ΓΣΕΕ, 2018: 24). Επίσης, η πραγματοποίηση του «Εθνικού Προγράμματος για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013», συνέπεσε με την εφαρμογή του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής το 2010,

όπου μπορεί να διαμόρφωσε δομές φιλοξενίας των γυναικών θυμάτων βίας, όμως δεν εστίασε στα προβλήματα συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, όπως στις μαζικές απολύσεις, την κατακόρυφη άνοδο της ανεργίας, την μείωση των εισοδημάτων, την αύξηση της φτώχειας κ.λπ. (Καραμεσίνη, 2021: 262) και εν γένει στις επιπτώσεις που προκάλεσε *«ένα από τα μεγαλύτερα προγράμματα δημοσιονομικής εξυγίανσης που είχε ποτέ εφαρμόσει μια χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης τα τελευταία τριάντα χρόνια»* (European Commission, 2012: 2).

Οι παραπάνω ανεπάρκειες της χώρας να αντιμετωπίσει τις δυσμενείς συνέπειες της κρίσης στο γυναικείο εργατικό δυναμικό, έχουν ως αποτέλεσμα οι γυναίκες να απασχολούνται, κυρίως, σε προσωρινές θέσεις εργασίας, να φροντίζουν εκείνες αποκλειστικά τα τέκνα τους, λόγω των ανεπαρκών δομών φύλαξής τους, να αναβάλουν τον *«οικογενειακό προγραμματισμό»* απόκτησης παιδιών και να διογκώνονται οι ανισότητες σε πεδία όπως η εκπλήρωση των οικογενειακών υποχρεώσεων και η φροντίδα των ευπαθών μελών της οικογένειας (INE/ΓΣΕΕ, 2018: 24), τομείς όπου αναλαμβάνουν να διεκπεραιώσουν, ως επί το πλείστον, οι γυναίκες.

Βέβαια, να σημειωθεί ότι στην Ελλάδα η δομή της οικονομικής παραγωγής και οι θεσμοί ανέστειλαν την επίτευξη της ισότητας των φύλων στην απασχόληση. Ειδικότερα, η επικράτηση της μικρής οικογενειακής επιχείρησης, η ανεπάρκεια ανάπτυξης συστήματος υποδομών φροντίδας ευπαθών ομάδων και η παγίωση του παραδοσιακού οικογενειακού μοντέλου (ο άνδρας ως κουβαλητής της οικογένειας και η γυναίκα ως νοικοκυρά) αποτέλεσαν παράγοντες που εμπόδισαν την προώθηση της ισότητας των φύλων στη χώρα διαχρονικά (Λυμπεράκη, 2017: 80) και ιδιαίτερα την περίοδο της λιτότητας.

Ακολούθως, η αναγκαιότητα επίτευξης της ισότητας των δύο φύλων δεν έχει καθιερωθεί ως πρόβλημα που χρήζει αντιμετώπισης στη δημόσια πολιτική. Μάλιστα, η ανακοίνωση περικοπών και πιθανών συνενώσεων, την περίοδο των μνημονίων, είχαν ως αποτέλεσμα να απειλούνται οι πολιτικές ισότητας, εξαιτίας του γεγονότος ότι δεν αποτέλεσαν προτεραιότητα πολιτικής αναγνώρισης εκείνη την περίοδο. Επίσης, η ορισμένη πρόοδος σε θέματα ισότητας φύλου οφείλεται σε αποφάσεις γυναικείων οργανώσεων και δικτύων, παρά σε βούληση των κυβερνήσεων (Στρατηγάκη, 2013: 80-81).

Πολύ περισσότερο, η αποσιώπηση της ισότητας των φύλων εκ μέρους των κυβερνήσεων εντείνεται την περίοδο της κρίσης, καθώς και η δραστηριοποίηση των γυναικείων οργανώσεων μειώνεται ραγδαία, λόγω του γεγονότος ότι η κρίση έπληξε

τις συμμετέχουσες γυναίκες. Επιπλέον, η χώρα ενστερνίστηκε ορισμένες ευρωπαϊκές πολιτικές ισότητας των φύλων όχι, όμως, «ουσιαστικά» αλλά «ρητορικά», με στόχο την ολοκλήρωση των «Κοινοτικών Πλαισίων Στήριξης» της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επιπλέον, οι περικοπές απασχόλησης στο δημόσιο τομέα σε συνδυασμό με την εστίαση σε επιδοματικές πολιτικές και όχι στην προσφορά υπηρεσιών οδήγησαν περαιτέρω στη γυναικεία ανασφάλεια εκείνη τη δεκαετία. Έτσι, γίνεται φανερό ότι η έλευση της οικονομικής κρίσης ανέδειξε την επισφάλεια των πολιτικών ισότητας, καθώς ορισμένες θεσμικές μεταβολές οφείλονται σε γυναικεία κινήματα και σε πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης και όχι σε αποφάσεις των εκάστοτε κυβερνήσεων της χώρας (Στρατηγάκη, 2013: 81).

Στη διάρκεια της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην παροχή αγαθών και υπηρεσιών και στην πρόσβαση στο δημόσιο τομέα μεγεθύνθηκε, αποδεικνύοντας την ευθραυστότητα της πολιτικής ισότητας, όπου και κατέστη κίνδυνος για την κατάρρευση της κοινωνικής συνεκτικότητας. Αντίθετα, εκείνη την περίοδο ήταν αναγκαία η αντιμετώπιση των επιπτώσεων που προκάλεσε η κρίση στο γυναικείο φύλο με την ανάπτυξη μέτρων, όπως την ενσωμάτωση των γυναικών στην αγορά εργασίας και την παροχή δομών υποστήριξης σε γυναίκες που ανήκουν στις ευάλωτες ομάδες (Στρατηγάκη, 2013: 82).

Γενικότερα, η περίοδος των μνημονίων αποτέλεσε αφορμή για την οπισθοδρόμηση όσον αφορά την ισότητα των δύο φύλων, καθώς οι πολιτικές ισότητας κατά των διακρίσεων εις βάρος του γυναικείου φύλου αποτέλεσαν «πεδία-εύκολα θύματα της κρίσης». Μάλιστα, οι συγκεκριμένες πολιτικές εκείνη την περίοδο δεν αποτέλεσαν προτεραιότητα αντιμετώπισης και, εν γένει, απαξιώθηκαν από την πολιτική βούληση και τη «λίστα των κοινωνικών αξιών» (Στρατηγάκη, 2013: 83).

Τέλος, να τονισθεί ότι οι διαχρονικές ανεπάρκειες του ελληνικού κράτους να παράσχει τις κατάλληλες υπηρεσίες φροντίδας-υποστήριξης για γυναίκες και, ακόμη, η λειτουργία των πολιτικών ισότητας ως πολιτικών προστασίας παρά ως πολιτικών ενδυνάμωσης του γυναικείου φύλου (Λυμπεράκη, 2017: 81), την περίοδο πριν την εκδήλωση της κρίσης, αποτέλεσαν παράγοντες που συνέβαλαν στην περαιτέρω αποδυνάμωση των πολιτικών ισότητας και στην ανισότιμη μεταχείριση των γυναικών την περίοδο της δημοσιονομικής προσαρμογής.

4.2 Πολιτικές Ισότητας των γυναικών στην αγορά εργασίας

Γενικότερα, η γυναικεία παρουσία στην απασχόληση ενέχει θετικές συνέπειες αφού συμβάλλει στην ενδυνάμωση της θέσης της στην αγορά εργασίας, στην ενεργή συμμετοχή της στο δημόσιο βίο και στην οικονομική της χειραφέτηση. Βέβαια, παρά την ανοδική πορεία της γυναικείας απασχόλησης την περίοδο της κρίσης, εξαιτίας των παραγόντων που περιγράφηκαν παραπάνω, αρκετές γυναίκες συναντούν εμπόδια στην ενσωμάτωσή τους καθώς και στην παραμονή τους στην αγορά εργασίας. Μάλιστα, ορισμένες φορές η πρόσβαση των γυναικών στην απασχόληση καθίσταται περισσότερο δύσκολη, καθώς ενδέχεται να ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες, όπως το να είναι μετανάστριες ή να ανήκουν σε κάποια θρησκευτική μειονότητα (European Commission, 2020: 7).

Για την αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας απαραίτητη είναι η πραγμάτωση ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής. Ειδικότερα, σημαντική καθίσταται η παροχή άδειας διευκόλυνσης από την εργασία για οικογενειακούς λόγους, η ίση κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων μεταξύ των δύο φύλων και η παροχή ποιοτικών υπηρεσιών φροντίδας. Επίσης, οι κοινωνικοοικονομικές πολιτικές, η φορολόγηση καθώς και η κοινωνική προστασία οφείλουν να συγκροτούν πολιτικές που να καταπολεμούν τις διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων και να εξαλείφουν τις διακρίσεις που αναπαράγουν τους παραδοσιακούς έμφυλους ρόλους τόσο στην επαγγελματική όσο και στην ιδιωτική ζωή. Πολύ περισσότερο, καθίσταται αναγκαίο τα φορολογικά συστήματα και τα συστήματα παροχών να μειώνουν τα φορολογικά αντικίνητρα για τα άτομα που φέρουν στο νοικοκυριό το δεύτερο εισόδημα (European Commission, 2020: 8-9)

Επίσης, αναγκαία αποτελεί η ενδυνάμωση της εκπαίδευσης και κατάρτισης των γυναικών στα πεδία της έρευνας και της τεχνολογίας (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2021: 106), όπου μέχρι σήμερα παρατηρείται μεγαλύτερη συμμετοχή του ανδρικού φύλου από ότι του γυναικείου.

Τέλος, η δυναμικότερη ένταξη των γυναικών στην απασχόληση μπορεί να προωθηθεί μέσω ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξής τους στον επιχειρηματικό και επενδυτικό χώρο. Μάλιστα, είναι αναγκαίο να στηριχθεί η γυναικεία επιχειρηματικότητα και, γενικά, οι γυναίκες να αποκτήσουν πρόσβαση σε θέσεις ευθύνης που παραδοσιακά ανδροκρατούνται (European Commission, 2020: 9).

Παρακάτω παρουσιάζονται ορισμένες πολιτικές που θα μπορούσαν να συμβάλλουν στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

4.2.1 Λήψη εργασιακής άδειας για οικογενειακούς λόγους.

Η παροχή εργασιακής άδειας «μετ' αποδοχών» για λόγους οικογενειακούς έχει θετικό αντίκτυπο στην ενδυνάμωση της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση, καθώς έχουν τη δυνατότητα να εναρμονίζουν επαγγελματική με προσωπική ζωή, να λαμβάνουν άδεια σε περιπτώσεις που απαιτείται η φροντίδα των παιδιών τους και να ενδυναμώνουν την παρουσία τους στην αγορά εργασίας. Επίσης, η λήψη της συγκεκριμένης άδειας προστατεύει την απόλυση των εγκύων εργαζόμενων. Βέβαια, σημαντικό είναι το γεγονός ότι η λήψη μεγάλων αδειών αποτελεί ανασταλτικός παράγοντας στην επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, για αυτό είναι απαραίτητο να δίδονται άδειες για λίγο διάστημα (European Commission, 2017: 6).

Επιπλέον, σημαντική είναι η ενημέρωση και παρακίνηση των εργοδοτών για την προώθηση της χορήγησης άδειας πατρότητας (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2021: 103), καθώς η χορήγηση άδειας πατρότητας συντελεί στη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο και στον περιορισμό του κινδύνου να λαμβάνουν αποκλειστικά οι γυναίκες τη συγκεκριμένη άδεια και να υφίστανται τις μετέπειτα δυσκολίες επανένταξης στην απασχόληση (International Labour Organization & OECD, 2019: 13). Ακόμη, η άδεια πατρότητας συμβάλλει στον διαμοιρασμό των ευθυνών του νοικοκυριού και των ευθυνών φροντίδας των τέκνων μεταξύ των δύο γονέων και δίνει την ευκαιρία στις γυναίκες να επανέλθουν πιο γρήγορα στην αγορά εργασίας (European Commission, 2017: 6).

Τέλος, απαραίτητη καθίσταται και η παροχή άδειας για τη φροντίδα των υπόλοιπων εξαρτώμενων μελών της οικογένειας, διότι η μη χορήγησή της οδηγεί τις γυναίκες στην απομάκρυνσή τους από την αγορά εργασίας ή στην απασχόλησή τους σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης προκειμένου να φροντίσουν κάποιο μέλος της οικογένειάς τους (European Commission, 2017: 6).

4.2.2 Υπηρεσίες φροντίδας.

Ένα ακόμη μέσο αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση αποτελεί η πρόσβαση σε «ποιοτικές και οικονομικά προσιτές» επίσημες υπηρεσίες παροχής φροντίδας σε ευπαθείς ομάδες (European Commission, 2020: 12). Ειδικότερα, πραγματοποιούνται δημόσιες επενδύσεις στην λεγόμενη «οικονομία της φροντίδας», δηλαδή σε τομείς όπως «της κοινωνικής φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων και αναπήρων, της προσχολικής και σχολικής εκπαίδευσης και της υγείας». Οι επενδύσεις στους παραπάνω τομείς απελευθερώνουν τις γυναίκες από τη μη αμειβόμενη οικιακή φροντίδα και τις ωθούν στην ισάξια διεκδίκηση με το ανδρικό φύλο την είσοδό τους σε αμειβόμενες θέσεις εργασίας. (Καραμεσίνη, 2024: 10)

Τέλος, οι κοινωνικές επενδύσεις στους παραπάνω κλάδους αυξάνουν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς δημιουργούνται νέες θέσεις απασχόλησης, αφού το γυναικείο φύλο εκπροσωπείται περισσότερο σε επαγγέλματα όπως της εκπαίδευσης, της κοινωνικής φροντίδας και της υγείας (Καραμεσίνη, 2024: 10)

4.2.3 Εκπαίδευση & Κατάρτιση των γυναικών στην έρευνα και την τεχνολογία.

Η αύξηση της γυναικείας παρουσίας στην αγορά εργασίας μπορεί, επίσης, να επιτευχθεί με την επιμόρφωση του γυναικείου φύλου στους τομείς της έρευνας και της τεχνολογίας. Πιο συγκεκριμένα, είναι απαραίτητο οι γυναίκες να ενθαρρυνθούν να ακολουθήσουν τους κλάδους των θετικών επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής, των μαθηματικών και, γενικότερα, των Τεχνολογιών της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών (ΤΠΕ) (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2021: 106) .

Μάλιστα, για την ενεργή συμμετοχή τους στους συγκεκριμένους κλάδους οφείλουν να δημιουργηθούν κίνητρα και ποσοστώσεις για την ενίσχυση της παρουσίας τους στο πεδίο της έρευνας και να βελτιωθεί η συνεργασία της Ελλάδας με την ομάδα της «Ευρωπαϊκής Εβδομάδας Προγραμματισμού» (EUCodeWeek), ώστε να υλοποιηθούν σεμινάρια με στόχο την αναβάθμιση των ψηφιακών δεξιοτήτων των γυναικών (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2021: 106).

Τέλος, απαραίτητη είναι η πληροφόρηση και η αφύπνιση των ατόμων αναφορικά με τα ζητήματα της ανισότητας πρόσβασης των γυναικών στους τομείς της επιστήμης και της τεχνολογίας, της προώθησης των γυναικών ερευνητριών και της εφαρμογής της ισότητας των φύλων σε ερευνητικά και πανεπιστημιακά ιδρύματα (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2021: 106).

4.2.4 Ισότητα ανάληψη ηγετικών ρόλων.

Ένας ακόμη παράγοντας που μπορεί να συντελέσει στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση καθίσταται η ίση ανάληψη ρόλων σε θέσεις ευθύνης μεταξύ των δύο φύλων. Ωστόσο, στις διοικητικές θέσεις, ακόμη και σήμερα, συνεχίζει να υπολείπεται η παρουσία των γυναικών (για παράδειγμα στην πολιτική, τους κρατικούς φορείς, τα ανώτατα δικαστήρια και στις υψηλόβαθμες θέσεις των επιχειρήσεων). Η εκτεταμένη υποεκπροσώπησή τους στις συγκεκριμένες θέσεις ενδέχεται να διαμορφώσει ένα ανδρικό πρότυπο στην ανάληψη αυτών των θέσεων δημιουργώντας πολλές φορές διακρίσεις εις βάρος τους και μεροληψία ως προς την επιλογή τους (European Commission, 2020: 13-14).

Η επιλογή των υποψηφίων σε αυτές τις θέσεις καλό θα ήταν να υλοποιείται με αμεροληψία και αντικειμενικότητα και να παραμερίζονται τα στερεότυπα για το ανδρικό διοικητικό πρότυπο, δίνοντας τη δυνατότητα στις γυναίκες να εισέλθουν στο πεδίο αυτό. Μάλιστα, ωφέλιμο θα είναι να περιορίζεται η προνομιακή μεταχείριση των ανδρών, να ευαισθητοποιούνται και να ενημερώνονται τα άτομα για τις έμφυλες ανισότητες και τον αποκλεισμό των γυναικών στην ανάληψη καθηκόντων ευθύνης (Μαραγκουδάκη, 2008: 230).

Επιπλέον, απαραίτητη είναι η δημιουργία ειδικών σεμιναρίων ώστε οι γυναίκες να αποκτήσουν επίγνωση της ανισότητας που υφίστανται, να εξελίξουν τις δεξιότητές τους και να ενθαρρυνθούν να διεκδικήσουν ανώτερες θέσεις εργασίας. Μάλιστα, πολλές γυναίκες διευθύντριες αντιμετώπισαν προβλήματα κατά την ανάληψη των καθηκόντων τους, αφού πρωτίτερα δεν υπήρχε κάποια ειδική εκπαίδευση των νέων διευθυντριών (Μαραγκουδάκη, 2008: 230).

Τέλος, η αποτελεσματική άσκηση ηγετικών ρόλων προϋποθέτει τη συμμετοχή και των δύο φύλων στις θέσεις ευθύνης. Τα σύνθετα ζητήματα που καλούνται να

αντιμετωπίσουν οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων απαιτούν ηγεσία με χαρακτηριστικά ένταξης και πολυμορφίας. Η ενίσχυση της συμμετοχικότητας και της διαφορετικότητας συμβάλλει καθοριστικά στην ανάπτυξη νέων ιδεών και καινοτόμων λύσεων, οι οποίες ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες μιας δυναμικής και βιώσιμης κοινωνίας. Παράλληλα, η ουσιαστική συμμετοχή πολιτών από διαφορετικά κοινωνικά και πολιτισμικά υπόβαθρα αποτελεί βασικό θεμέλιο για τη λειτουργία της δημοκρατίας και οδηγεί σε πιο αποτελεσματική διαμόρφωση πολιτικών (European Commission, 2020: 13-14).

Συμπεράσματα

Η περίοδος 2009-2018 αποτέλεσε μια από τις πιο κρίσιμες και μεταβατικές φάσεις για την ελληνική οικονομία και κοινωνία. Μάλιστα, το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης και, ακολούθως, η επιβολή των μνημονίων δημοσιονομικής προσαρμογής στη χώρα οδήγησαν σε σημαντικές μεταβολές της αγοράς εργασίας, αναδιαμορφώνοντας τους όρους απασχόλησης και επιδεινώνοντας τις προϋπάρχουσες ανισότητες. Ειδικότερα, την ίδια περίοδο οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αντικαθιστούν σε σημαντικό βαθμό την πλήρη εργασία, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αποδιοργανώνονται και η ανεργία αυξάνεται κατακόρυφα.

Κατά την πρώτη φάση της παρούσας μελέτης αναλύθηκε η δομή της απασχόλησης στην Ελλάδα, δίνοντας έμφαση στον ταξικό προσδιορισμό των εργαζόμενων της μισθωτής εργασίας υπό το πρίσμα των θεωρητικών προσεγγίσεων του Κ. Τσουκαλά και του Ν. Πουλαντζά. Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε η εξέταση της δομής της απασχόλησης κατά τις τελευταίες τέσσερις δεκαετίες στη χώρα ανά επαγγελματικό καθεστώς, όπου παρατηρείται σημαντική εξάπλωση της μισθωτής εργασίας συγκριτικά με τις υπόλοιπες μορφές απασχόλησης.

Υστερα, μελετήθηκε η ιστορικότητα της συμμετοχής του γυναικείου φύλου στην απασχόληση, καθώς παρατηρείται ότι υφίστανται διαχρονικά ανισότητες πρόσβασης στην αγορά εργασίας λόγω των παγιωμένων αντιλήψεων για το ρόλο του φύλου τους. Ωστόσο, από τη δεκαετία του 1980 και έπειτα με την σταδιακή τριτογενοποίηση της οικονομίας, οι γυναίκες άρχισαν να εισέρχονται δυναμικά στην αγορά εργασίας, καθώς ο τομέας των υπηρεσιών καθίσταται ο τομέας που δύναται να απασχολεί σημαντικό αριθμό γυναικείου εργατικού δυναμικού.

Το παραπάνω γίνεται φανερό από τα ποσοτικά στοιχεία που παρουσιάστηκαν όσον αφορά τη γυναικεία απασχόληση τις τέσσερις τελευταίες δεκαετίες. Πιο συγκεκριμένα, παρατηρείται σταδιακή μείωση της απασχόλησης των γυναικών στον πρωτογενή τομέα και αύξηση της συμμετοχής τους στον τριτογενή τομέα (υπηρεσίες) υπό το καθεστώς της μισθωτής εργασίας. Επίσης, έντονη είναι η παρουσία τους σε επιστημονικά και ελεύθερα επαγγέλματα, λόγω της αύξησης του μορφωτικού τους επιπέδου. Ωστόσο, υψηλό παραμένει το ποσοστό συμμετοχής τους στην ανειδίκευτη εργασία, καταδεικνύοντας την εργασιακή επισφάλεια που κατατρώχει το γυναικείο φύλο.

Κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης οι κλάδοι στους οποίους εργαζόταν παραδοσιακά το γυναικείο εργατικό δυναμικό δεν επλήγησαν τόσο όσοι οι κλάδοι που εργαζόταν το ανδρικό εργατικό δυναμικό. Εξαιτίας του γεγονότος αυτού, άνεργες σύζυγοι εισήλθαν στην αγορά εργασίας, ως μισθωτές εργαζόμενες στην πλειοψηφία τους, με στόχο την ενίσχυση του οικογενειακού τους εισοδήματος. Ωστόσο, αρκετές απασχολούνται σε καθεστώς μερικής απασχόλησης, με αποτέλεσμα τη χαμηλόμισθη αμοιβή τους και την όξυνση της εργασιακής τους ανασφάλειας. Κατά την ίδια περίοδο αυξήθηκε ραγδαία και η απασχόληση των ανδρών σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης, καθώς πολλές επιχειρήσεις μετέτρεπαν τις συμβάσεις πλήρους απασχόλησης σε μερικής.

Επίσης, την ίδια περίοδο υψηλά εμφανίζονται τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών ως συμβοηθούντων μελών, καθώς η βοηθητική εργασία αποτελεί την πιο διαδεδομένη μορφή απασχόλησης στις μικρές οικογενειακές επιχειρήσεις, όπου παραδοσιακά δεσπόζει το γυναικείο φύλο. Από την άλλη, η γυναικεία παρουσία υπολείπεται στην αυτοαπασχόληση καθώς και στον επιχειρηματικό τομέα, καταδεικνύοντας με αυτόν τον τρόπο τις ανισότητες πρόσβασης των γυναικών στις θέσεις μη μισθωτής εργασίας, καθώς η σημαντική ανδρική παρουσία στις συγκεκριμένες θέσεις εκλογικεύεται με βάση τις παγιωμένες αντιλήψεις για το ρόλο των δύο φύλων.

Επιπλέον, την υπό διερεύνηση περίοδο, η ανεργία αυξήθηκε σημαντικά τόσο στις γυναίκες όσο και στους άνδρες, ιδιαίτερα κατά τα πρώτα χρόνια της οικονομικής κρίσης, φθάνοντας στο ανώτατο επίπεδο το 2013. Τα επόμενα έτη, το ποσοστό ανεργίας παρουσίασε σταδιακή μείωση, αν και παρέμεινε σε υψηλά επίπεδα, χωρίς να επανέλθει στα προ κρίσης επίπεδα. Σε όλη τη διάρκεια της κρίσης, η ανεργία των γυναικών ήταν σταθερά υψηλότερη από εκείνη των ανδρών. Επιπρόσθετα, το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων παρέμεινε σταθερό, καθώς οι ποσοστιαίες διαφορές μεταξύ τους δεν παρουσίασαν σημαντικές μεταβολές κατά τη διάρκεια της δεκαετίας.

Έπειτα, η συγκριτική ανάλυση της Ελλάδας με τις λοιπές χώρες που επλήγησαν περισσότερο από την οικονομική κρίση (Πορτογαλία, Ιταλία, Ιρλανδία και Ισπανία) καταδεικνύει ότι η Ελλάδα είχε τις πιο αδύναμες επιδόσεις σε δείκτες όπως της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και της ανεργίας που καταδεικνύουν το χάσμα φύλου στην απασχόληση. Μάλιστα, παρατηρήθηκαν ορισμένες συγκλίσεις αλλά και αποκλίσεις της χώρας με τις υπόλοιπες συγκρινόμενες χώρες σε ορισμένους δείκτες. Για παράδειγμα, σύγκλιση παρουσιάζεται ως προς τη συμμετοχή των γυναικών

στην αυτοαπασχόληση και στις εργοδοτικές θέσεις, ενώ απόκλιση σημειώνεται στην ανεργία, καθώς και στη συμμετοχή των γυναικών σε βοηθητικές εργασίες.

Τέλος, οι πολιτικές ισότητας των φύλων στην Ελλάδα την περίοδο των μνημονίων αποδείχτηκαν ανεπαρκείς, καταδεικνύοντας την ασυνέχεια και τη μη ορθή λειτουργία των θεσμικών παρεμβάσεων. Όμως, παρά τη θεσμική αναγνώριση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση, στην πράξη η υλοποίηση μέτρων ήταν περιορισμένη και αποσπασματική. Μάλιστα, η απουσία ενός ολοκληρωμένου σχεδιασμού για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών, η αγνόηση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης, καθώς και η υποεκπροσώπηση των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις, συνέβαλαν στη διαιώνιση των ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων.

Συνοψίζοντας, η γυναικεία απασχόληση κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης επηρεάστηκε αφενός από τις μακροοικονομικές εξελίξεις και αφετέρου από την απουσία της έμφυλης διάστασης στις εφαρμοζόμενες πολιτικές. Παρά την ποσοστιαία αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας σε σχέση με τον ανδρικό πληθυσμό κατά την εν λόγω περίοδο, εντούτοις η απασχόλησή τους χαρακτηρίζεται από επισφάλεια και ανισότητες ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης. Τέλος, να σημειωθεί ότι, κρίνεται αναγκαία η διαμόρφωση ενός νέου αναπτυξιακού μοντέλου που να ενσωματώνει την ισότητα των φύλων ως θεμελιώδη στόχο για τη διασφάλιση δίκαιων, βιώσιμων και ισότιμων όρων απασχόλησης και για τα δύο φύλα.

Βιβλιογραφία

Αβδελά, Ε. (1990). *Δημόσιοι υπάλληλοι γένους θηλυκού. Καταμερισμός της εργασίας κατά φύλα στο δημόσιο τομέα, 1908-1955*. Αθήνα: Ίδρυμα Έρευνας και Παιδείας της Εμπορικής Τράπεζας της Ελλάδος.

Αναστασίου, Σ., Σιασιάκος, Κ., Τούντας, Κ., & Φιλιππίδης, Κ. (2016). *Αγορά Εργασίας και Απασχόληση κατά την Περίοδο της Οικονομικής Κρίσης στην Ελλάδα*. Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία, 1, 398-408. Ανακτήθηκε από: <https://doi.org/10.12681/elrie.804>

Αργεΐτης, Γ., Δαφέρμος, Γ., & Νικολαΐδη, Μ. (2011). *Κρίση δημόσιου χρέους στην Ελλάδα: Αιτίες και προοπτικές*. Επιστημονική Έκθεση 4, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων. Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ).

Barbier, J. (2011). *Employment precariousness in a European cross-national perspective – a sociological view over 30 years of research*. Paper presented at the May 2011 Seminar, De-standardisation of Employment, Köln University, 1–39.

Bosch, G. (2004). Towards a new standard employment relationship in Western Europe. *British Journal of Industrial Relations*, 42(4), 617-636.

Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων. (2021, Νοέμβριος). *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021–2025*. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Ανακτήθηκε από <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/12/ΕΣΔΙΦ-2021-2025.pdf>

Dedoussopoulos, A. (2012), *Promoting a balanced and inclusive recovery from the crisis in Europe through sound industrial relations and social dialogue: The case of Greece*. Geneva: ILO.

Eurofound (2014). *Impact of the crisis on industrial relations and working conditions in Europe*, Dublin. Ανακτήθηκε από: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/impact-crisis-industrial-relations-and-working-conditions-europe>

European Commission. (2012). *The Second Economic Adjustment Programme for Greece-First Review-December 2012*. European Economy Occasional Papers No. 123, Βρυξέλλες. Directorate-General for Economic and Financial Affairs Publications. Διαθέσιμο στο: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2012/pdf/ocp123_en.pdf

European Commission. (2017). *Women in the labour market* (European Semester thematic factsheet). Publications Office of the European Union. Ανακτήθηκε από: https://commission.europa.eu/system/files/2020-06/european-semester-thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en_0.pdf

European Commission. (2020). *A Union of Equality: Gender equality strategy 2020–2025* (COM(2020) 152 final). Publications Office of the European Union. Ανακτήθηκε από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

Ευστρατόγλου, Α. (2015). Οικονομική κρίση, ευέλικτες μορφές απασχόλησης και παραγωγικότητα στους κλάδους της ελληνικής οικονομίας. *Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων*, Μελέτη 36. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. Ανακτήθηκε από: <https://www.inegsee.gr/ekdosi/ikonomiki-krisi-eveliktes-morfes-apascholisis-ke-paragogikotita-stous-kladous-tis-ellinikis-ikonomias/>

Ευστράτογλου, Α. (2018). *Απασχόληση και επαγγέλματα τον νέο αιώνα στην Ελλάδα*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Fagan, C., Norman, H., Smith, M., & González Menéndez, M. C. (2013). *In search of good quality part-time employment* (Conditions of Work and Employment Series No. 43). International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Ανακτήθηκε από: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40prot_rav/%40travail/documents/publication/wcms_237781.pdf

Gligorić, S., & Škorić, S. (2021). *Flexible forms of work and work engagement*. *Pravo – Teorija i Praksa*, 38(4), 87–100. Ανακτήθηκε από: <https://doi.org/10.5937/ptp2104087g>

Ifanti, A. A., Argyriou, A. A., Kalofonou, F. H., & Kalofonos, H. P. (2013). Financial crisis and austerity measures in Greece: Their impact on health promotion policies and public health care. *Health Policy*, 113(1–2), 8–12. Ανακτήθηκε από: <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2013.05.017>

INE/ΓΣΕΕ (2010). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*. Ετήσια Έκθεση 2010. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. Ανακτήθηκε από: <https://www.inegsee.gr/ekdosi/Ethsia-Ekthesh-2010-H-ellhnikh-oikonomia-kai-h-apasxolhsh/>

INE/ΓΣΕΕ. (2016). *Οικονομική κρίση και οικονομική ανάκαμψη* (Τεύχος 227, Ιανουάριος–Φεβρουάριος 2016). Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2016/03/IANOYARIOS-FEBROYARIOS-2016.pdf>

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2018). *Η Απασχόληση των γυναικών: Γυναίκες και συνδικάτα*. Αθήνα. Ανακτήθηκε από: <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2018/07/3.-MAIOS-IOYNIOS.pdf>

International Labour Organization & Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *Gender equality in the G20 – Additional analysis from the time dimension* (Paper prepared for the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group under Japan's Presidency, Tokyo, 22–24 April 2019). International Labour Organization. Ανακτήθηκε από: <https://www.ilo.org/publications/gender-equality-g20-additional-analysis-time-dimension>

Ιωαννίδης, Α. (2024). *Η ελληνική αγορά εργασίας και η δομή απασχόλησης ανά Περιφέρεια. Από την αρχή της οικονομικής κρίσης έως σήμερα* [ηλεκτρονικό βιβλίο]. Αθήνα: ΙΜΕ/ΓΣΕΒΕΕ. Διαθέσιμο στο: <https://imegsevee.gr/%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CE%BF%CF%83%CE%B9%CE%B5%CF%8D%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82/%CE%AD%CF%81%CE%B5%CF%85%CE%BD%CE%B5%CF%82-%CE%BC%CE%B5%CE%BB%CE%AD%CF%84%CE%B5%CF%82/i-elliniki-agora-ergasias-kai-i-domi-apascholisis-ana-perifereia-apo-tin-archi-tis-oikonomikis-krisis-eos-simera/>

Karamanis, K., & Hyz, A. (2014). Flexible working and unemployment in Greece: An analysis and review of the evidence. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(10), 533–542. Ανακτήθηκε από: <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v4-i10/1248>

Karamessini M. (2014). Structural crisis and adjustment in Greece: social regression and the challenge to gender equality. In M. Karamessini and J. Rubery (eds.), *Women and Austerity. The economic crisis and the future for gender equality*, (pp.165–185). London and New York: Routledge.

Karamessini, M., & Koutentakis, F. (2014). Labour market flows and unemployment dynamics by sex in Greece during the crisis. *Revue de l'OFCE/Debats et politiques*, 133(2), 215-239. doi: <https://doi.org/10.3917/reof.133.0215>

Καραμεσίνη, Μ. (2015). Διαρθρωτική κρίση και προσαρμογή στην Ελλάδα. Κοινωνική οπισθοδρόμηση και προκλήσεις για την ισότητα των φύλων. Στο Μ. Καραμεσίνη & J. Rubery (επιμ.), *Γυναίκες και Λιτότητα. Η οικονομική κρίση και το μέλλον της ισότητας των φύλων* (σ. 239-278). Αθήνα: Νήσος/Εργαστήριο Σπουδών Φύλου- Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Καραμεσίνη, Μ. (2021). *Γυναίκες, φύλο και εργασία στην Ελλάδα*. Αθήνα: Νήσος.

Καραμεσίνη, Μ. (2024). *Γυναικεία απασχόληση, ισότητα των φύλων & αναπτυξιακή στρατηγική*. Ανακτήθηκε από <https://enainstitute.org/publication/gynaikeia-apascholisi-isotita-ton-fyl/>

Κούγιας Κ. (2017). Ευέλικτη Απασχόληση στην Ελλάδα της Κρίσης: Σκέψεις και Διαπιστώσεις. *Κοινωνική Πολιτική*, 6, 85–109. Ανακτήθηκε από: <https://doi.org/10.12681/sp.10882>

Κουζής, Γ. (2010). Η πορεία της νεοφιλελεύθερης απορρύθμισης της εργασίας και το άλλοθι της κρίσης. Στο ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (επιμ.), *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια Έκθεση 2010* (σ. 123–145). Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Κουζής, Γ. (2011). *Η εργασία στη δίνη της οικονομικής κρίσης και του μνημονίου*. Αθήνα: Τόπος. Ανακτήθηκε από: <https://pandemos.panteion.gr/handle/123456789/19288>

Κουζής (2015). Η εργασία στο απόσπασμα κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων. *Κοινωνική Πολιτική*, 3, 7 - 18. Ανακτήθηκε από: <https://doi.org/10.12681/sp.10587>

Κουζής, Γ. (2017). Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία. *Κοινωνική Πολιτική*, 6, 7-20. Ανακτήθηκε από: <https://doi.org/10.12681/sp.10878>

Λυμπεράκη, Α. & Δενδρινός, Γ. (2004). *Ενέλικτη Εργασία: Νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*, Αθήνα: Κέρκυρα.

Λυμπεράκη, Α. (2017). *Γυναίκες στην οικονομία*. Αθήνα: Παπαδόπουλος.

Λύτρας, Α. Ν. (1993). *Προλεγόμενα στη Θεωρία της Ελληνικής Κοινωνικής Δομής*. Αθήνα: Νέα Σύνορα- Α. Α. Λιβάνη.

Λύτρας, Α. Ν. (2014). *Η Κοινωνική Ένταξη των Γυναικών. Οι Γυναίκες στην Απασχόληση*. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Λύτρας, Α. Ν. (2016). *Η Μισθωτή Εργασία στην Κοινωνική Οργάνωση. Οι πραγματικότητες στην απασχόληση και η εδραίωση της εργασιακής αυτονομίας*. Αθήνα: Παπαζήση.

Lytras, A. N. (2018). Combating unemployment: A simulation of policy implementation within a postgraduate lesson. *Review of Decentralization, Local Government and Regional Development*, 91, pp. 12-23. Ανακτήθηκε από: https://www.researchgate.net/publication/394459885_AN_Lytras_Combating_unemployment_A_simulation_of_policy_implementation_Review_of_Decentralization_Local_Government_and_Regional_Development_n_91_2018

Λύτρας, Α. Ν. (2020). *Η Ελληνική Κοινωνία στον 21^ο αιώνα. Αναλύσεις για την Απασχόληση, Εκτιμήσεις για την Κοινωνική Δομή & Απόψεις για την Κρίση*. Αθήνα: Παπαζήση.

Λύτρας, Α. Ν. (2024). *Οι Αστοί και ο Κόσμος τους. Η Κοινωνική Πόλωση στον 21^ο αιώνα*. Αθήνα: Παπαζήση.

Μαραγκουδάκη, Ε. (2008). Γυναίκες εκπαιδευτικοί και συμμετοχή στη διοίκηση της εκπαίδευσης. Στο Β. Δεληγιάννη – Κουϊμτζή (επιμ.). *Εκπαιδευτικοί και Φύλο* (σ. 204-235). Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ. Ε. Θ. Ι).

Μαρούκης Θ. (2016). Άτυπη οικιακή εργασία και μετανάστευση: ευκαιρία προς μία διαφορετική θεώρηση της αγοράς εργασίας. *Social Cohesion and Development*, 4(1), 95–108. Ανακτήθηκε από: <https://doi.org/10.12681/scad.8908>

Nicolitsas, D (2006). Female Labour Force Participation in Greece: Developments and Determining Factors. *Bank of Greece Economic Bulletin*, 26(1), Ανακτήθηκε από: <https://ssrn.com/abstract=4165380>

Παπαπέτρου, Ε. (2014). Η ελληνική αγορά εργασίας στα χρόνια της κρίσης. Πρόσφατες εξελίξεις και προοπτικές. Στο Μ. Μασουράκης & Χ. Βλ. Γκόρτσος (επιμ.),

Ανταγωνιστικότητα για ανάπτυξη: Προτάσεις πολιτικής (σ. 353-380). Αθήνα: Ελληνική Ένωση Τραπεζών. Διαθέσιμο στο: <https://www.hba.gr/Publications/PressDetails/76>

Petraki-Kottis, A. (1990). Shifts over time and regional variation in women's labor force participation rates in a developing economy: The case of Greece. *Journal of Development Economics*, 33(1), 117-132. Ανακτήθηκε από: [https://doi.org/10.1016/0304-3878\(90\)90009-Z](https://doi.org/10.1016/0304-3878(90)90009-Z)

Πουланτζάς, Ν. (1990). *Οι Κοινωνικές Τάξεις στον Σύγχρονο Καπιταλισμό*. Αθήνα: Θεμέλιο.

Ρομποτή, Ε., & Φερόνας, Α. (2015). Οι Επιπτώσεις της Οικονομικής Κρίσης στην Αγορά Εργασίας των Χωρών υπό το Καθεστώς Δημοσιονομικής Προσαρμογής: Μια Συγκριτική Ανάλυση. *Κοινωνική Πολιτική*, 5, 38 - 63.

Rubery, J. (1988). Women and recession: A comparative perspective. In J. Rubery (eds.), *Women and Recession*, (pp. 253-286). London: Routledge.

Σακελλαρόπουλος, Σ. (2014). *Κρίση και κοινωνική διαστρωμάτωση στην Ελλάδα του 21^{ου} αιώνα*. Αθήνα: Τόπος.

Στρατηγάκη, Μ. (2013). *Η πολιτική ισότητας των φύλων στη δίνη της οικονομικής κρίσης*. Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης, 41, 60-83. Ανακτήθηκε από: <http://dx.doi.org/10.12681/hpsa.14536>

Τάκη, Π. (2009). Έμφυλη Απουσία. Γυναίκες στη διοίκηση της εκπαίδευσης: ένα εναλλακτικό μοντέλο. Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.

Tzannatos, Z., & Monogios, Y. (2013). Public sector adjustment amidst structural adjustment in Greece: Subordinate, spasmodic and sporadic. In D. Vaughan-Whitehead (Ed.), *Public Sector Shock* (pp. 259–299). Edward Elgar Publishing. Ανακτήθηκε από: <https://doi.org/10.4337/9781781955352.00012>

Vosko, L. F. (2010). *Managing the margins: Gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*. Oxford: Oxford University Press.

Χλέτσος, Μ. (1988). Οι γυναίκες και η αγορά εργασίας. *The Greek Review of Social Research*, 68, 128-138. Ανακτήθηκε από: <https://doi.org/10.12681/grsr.858>

Ψημμένος, Ι. (2001). Νέα εργασία και ανεπίσημοι μετανάστες στη μητροπολιτική Αθήνα. Στο Α. Μαρβάκης, Δ. Παρσάνογλου & Μ. Παύλου (επιμ.), *Μετανάστες στην Ελλάδα* (σ. 96-126). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Πηγές

ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού- Απασχολούμενοι (1981-2024). Ανακτήθηκε από: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/->

ΕΛΣΤΑΤ, Απογραφή Πληθυσμού, Απασχολούμενοι κατά φύλο, ομάδες ηλικιών και θέση στο επάγγελμα, 1991, 2001, 2011, 2021. Ανακτήθηκε από: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SAM04/->

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ).

ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Μάιος 2013. Ανακτήθηκε από: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO02/2013-M05>

ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Μάιος 2019. Ανακτήθηκε από: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO02/2019-M05>

Ελληνική Στατιστική Αρχή (2025). *Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Νοέμβριος 2024*. Ελληνική Δημοκρατία. Ανακτήθηκε από: [Στατιστικές - ELSTAT](#)

ILO Modelled Estimates ILOEST (Database), Employment by sex and age, Nov. 2024 (www.ilo.org).

ILO, Labour Force Survey, LFS (Database), Incidence of part-time employment by sex -- Common definition (%) [Downloaded on MON, 2 JUNE 2025 17:46 from Labour Force Survey].

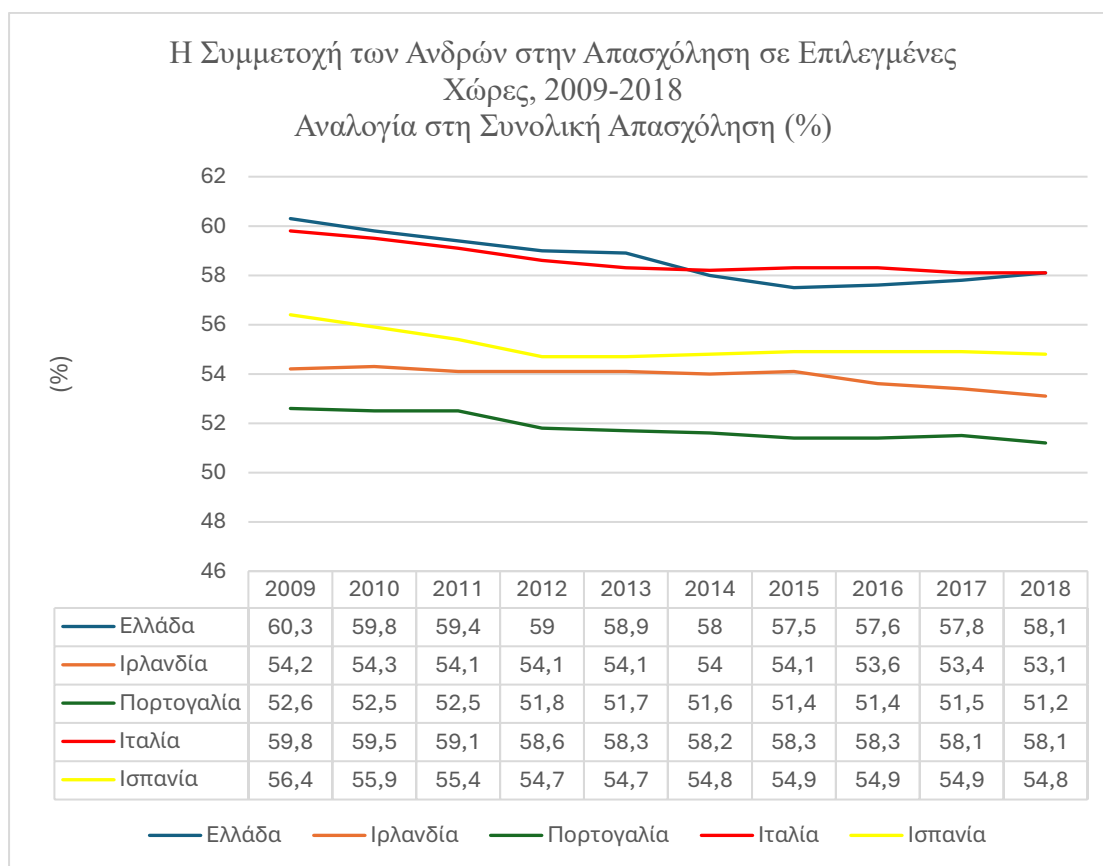
International Labour Office. (1993). *Fifteenth International Conference of Labour Statisticians: Report of the Conference (ICLS/15/D.6 Rev. 1)*. Geneva.. Ανακτήθηκε από: <https://www.ilo.org/resource/15th-international-conference-labour-statisticians>.

Unece, Unemployment rate, women, Percent (<https://w3.unece.org/PXWeb/en/Table?IndicatorCode=314>).

Παράρτημα Ι

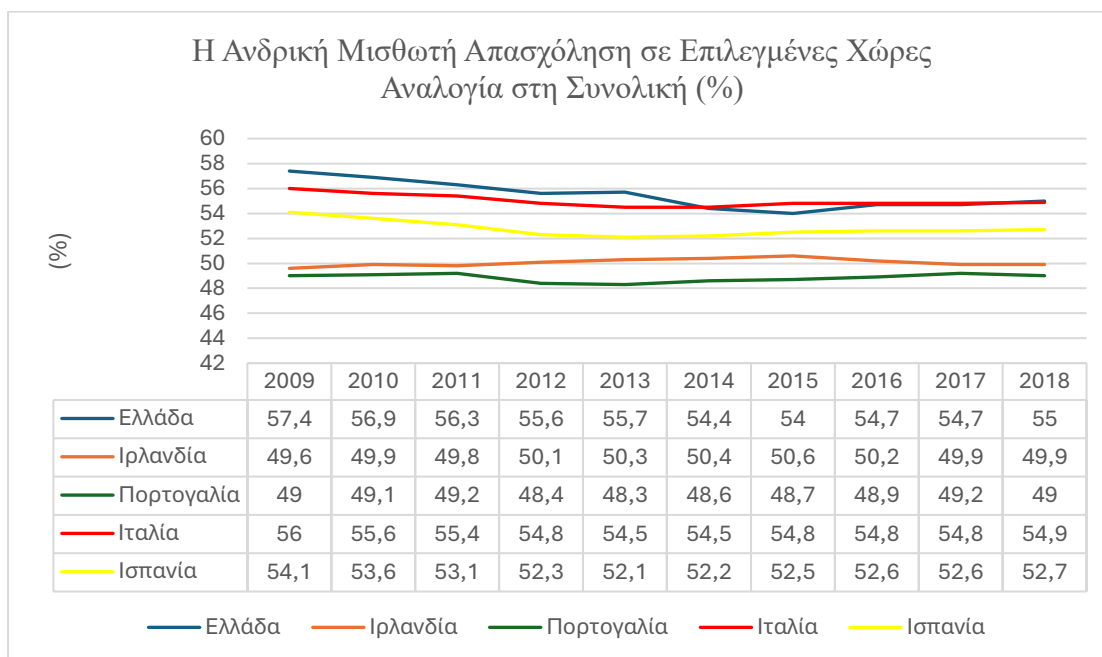
1. Η Ανδρική Απασχόληση, σύμφωνα με τη θέση στο Επάγγελμα σε Επιλεγμένες Χώρες

Διάγραμμα Π.Ι.1.1



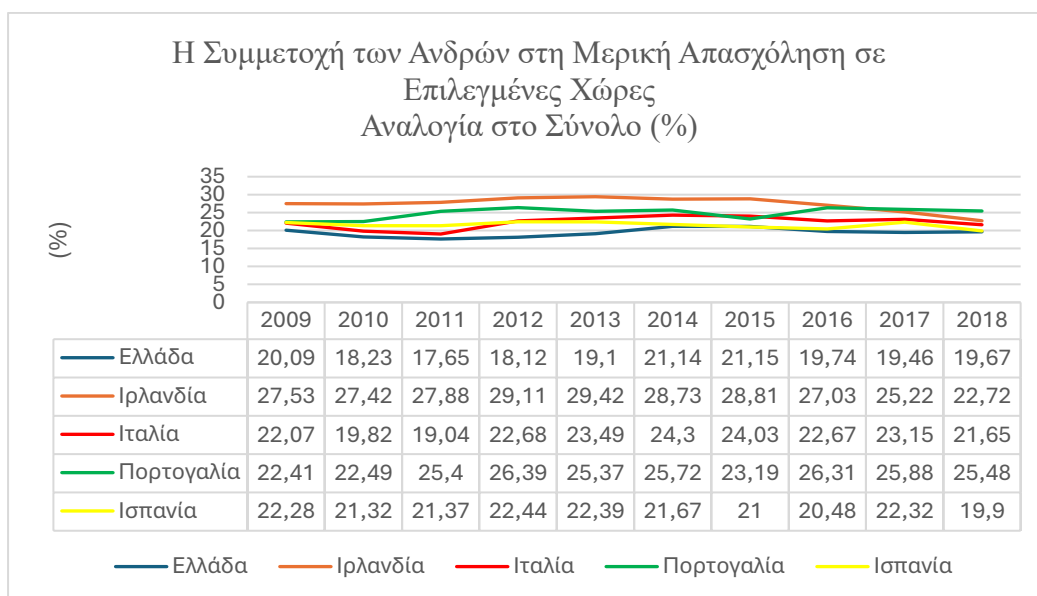
Πηγή: ILO Modelled Estimates ILOEST (Database), Employment by sex and age, Nov. 2024 (www.ilo.org).

Διάγραμμα Π.Ι.1.2



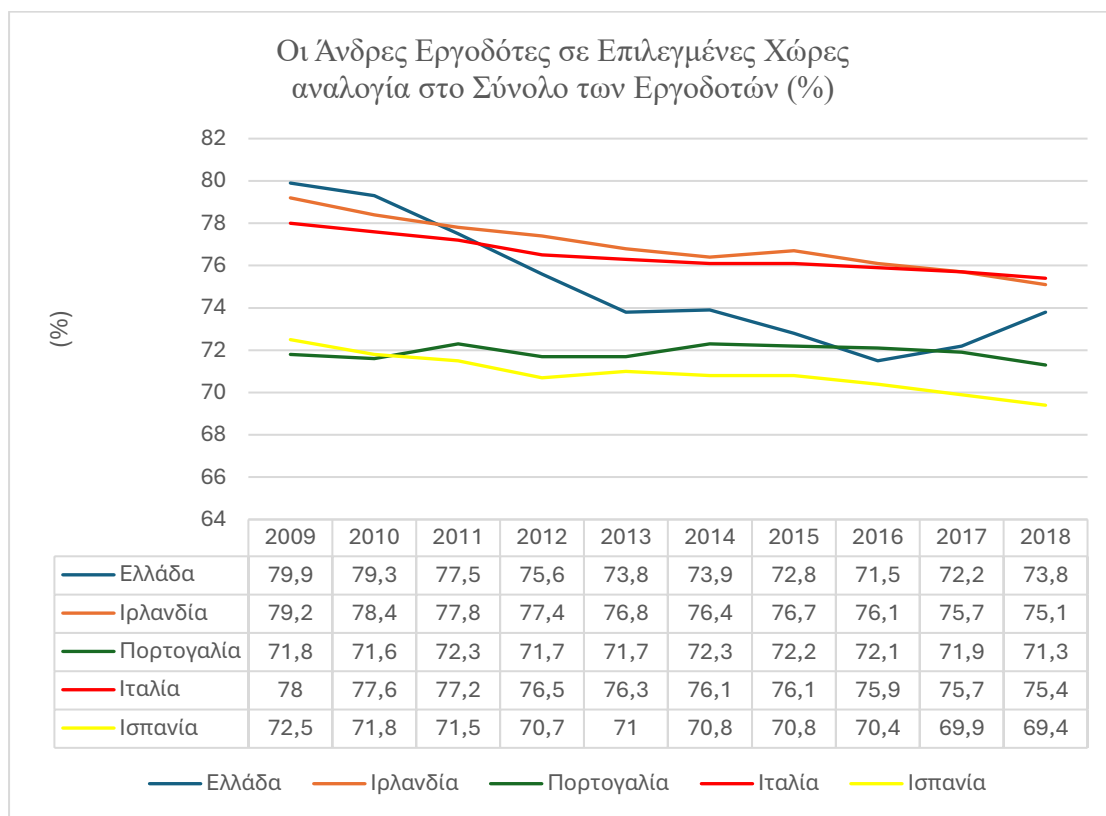
Πηγή: ILO, όπ.π.

Διάγραμμα Π.Ι.1.3



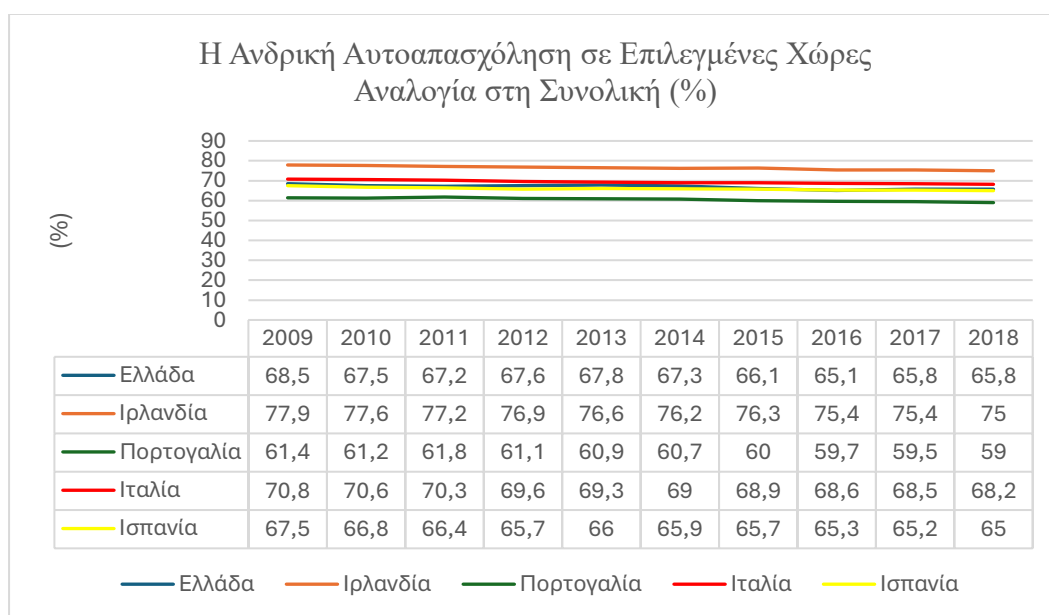
Πηγή: ILO, όπ. π.

Διάγραμμα Π.Ι.1.4



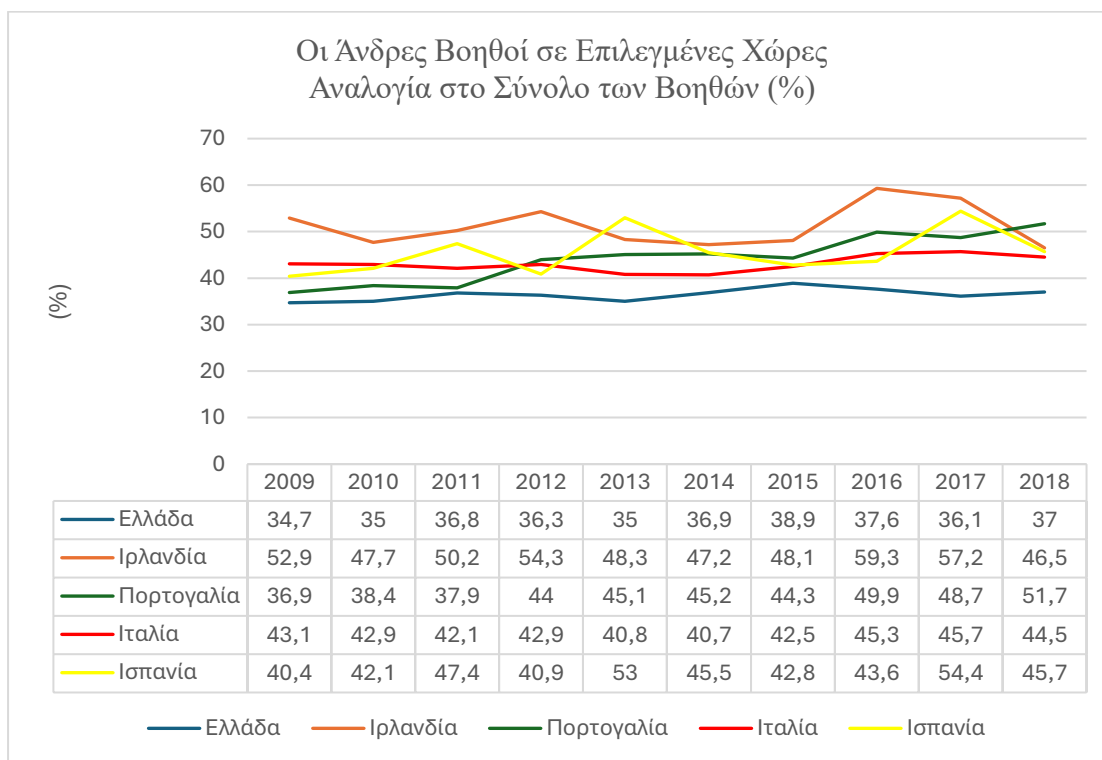
Πηγή: ILO, όπ. π.

Διάγραμμα Π.Ι.1.5



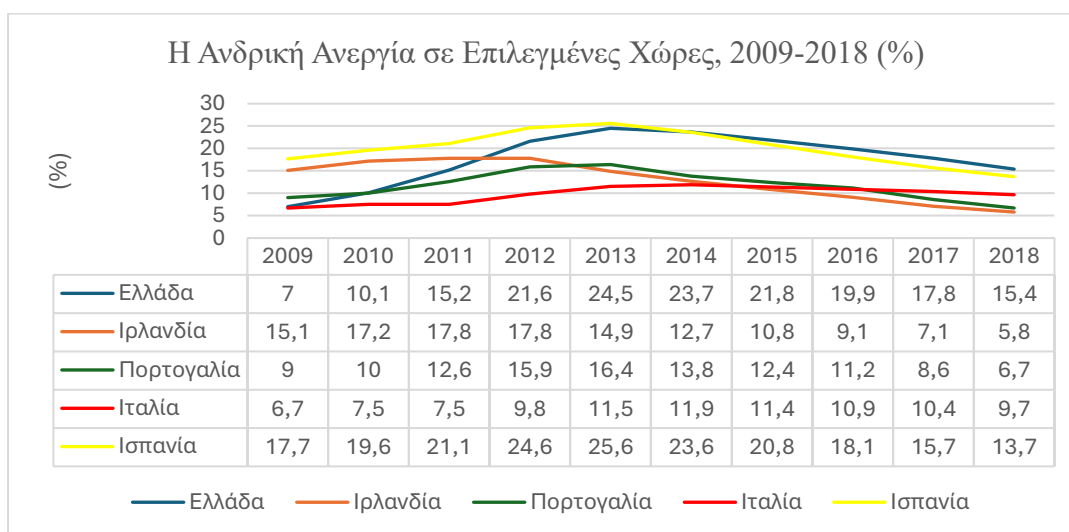
Πηγή: ILO, όπ.π.

Διάγραμμα Π.Ι.1.6



Πηγή: ILO, όπ. π.

Διάγραμμα Π.Ι.1.7



Πηγή: Unece, Unemployment rate, Men (%)
(<https://w3.unece.org/PXWeb/en/Table?IndicatorCode=315>) .