

Γυναίκα και εργασία: Οικονομικές προσεγγίσεις των διακρίσεων στην αγορά εργασίας

ΕΛΕΝΗ ΠΑΥΛΙΔΟΥ

1. Γυναίκα – εργασία – οικονομική επιστήμη

1.1. Γυναίκα και αγορά εργασίας

ΣΤΙΣ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ Δύσης, μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, παρατηρήθηκαν σημαντικές αλλαγές στην αγορά εργασίας. Μία από αυτές είναι η εισροή γυναικών στην αγορά εργασίας και η απότομη αύξηση της συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό των χωρών αυτών. Η αύξηση αυτή είναι ιδιαίτερα θεαματική στη δεκαετία του 1970.

Ωστόσο η βελτίωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν υπήρξε ανάλογη με την αύξηση του ποσοστού της συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό. Η θέση τους εξακολουθεί να είναι μειονεκτική συγκριτικά με εκείνη των αντρών. Οι γυναίκες εξακολουθούν να μην έχουν τις ίδιες ευκαιρίες και προοπτικές με τους άντρες. Εξακολουθούν να καταλαμβάνουν τις κατώτερες βαθμίδες στην επαγγελματική ιεραρχία, θέσεις μικρού ενδιαφέροντος και ευκαιριακές δουλειές. Εξακολουθούν να συγκεντρώνονται σε ορισμένα «γυναικεία» επαγγέλματα, με μισθούς και μέσα ετήσια εισοδήματα πολύ χαμηλότερα από ό,τι των αντρών, ενώ η ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες από ό,τι τους άντρες.

Κάθε στατιστική της αγοράς εργασίας, ανεξάρτητα από πολιτικό ή οικονομικό σύστημα, δείχνει ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές και ανισότητες μεταξύ γυναικών και αντρών. Στις χώρες-μέλη του ΟΟΣΑ, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, στο διάστημα 1950-1980, αυξήθηκε κατά 70%, ενώ των αντρών κατά 25%.¹ Στην ΕΟΚ των 12 η ανεργία αυξήθηκε για τις μεν γυναίκες από 12,9% το 1984 σε 13,4% το 1988, ενώ για τους άντρες το ίδιο διάστημα παρατηρήθηκε μια μείωση από 9,5% το 1984 σε 8,3% το 1988.² Σε μια μελέτη της ΕΟΚ, ο Sexton³ δείχνει ότι το 1985 στις 9 από τις 10 χώρες-μέλη (Βέλγιο, Δανία, Δυτική Γερμανία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Βρετανία), το 8,9% των άνεργων αντρών και κυρίως αυτοί που βρίσκονται προς το τέλος του ενεργού βίου τους, αποθαρρύνθηκαν και σταμάτησαν την αναζήτηση εργασίας, ενώ η αποθάρρυνση στις γυναίκες ήταν μεγαλύτερη και έφθανε το 21,4% των άνεργων

γυναικών, και αφορούσε κυρίως γυναίκες που βρίσκονται στο πρώτο στάδιο της επαγγελματικής ζωής τους.⁴

Όπως αναφέρει και ο Moroney,⁵ στις αγγλόφωνες χώρες, όπως ΗΠΑ, Μεγάλη Βρετανία, Καναδά και Αυστραλία, οι μέσες αμοιβές των γυναικών δεν φθάνουν ούτε το 60% εκείνων των αντρών, ενώ σε χώρες όπως η Τσεχοσλοβακία, Φινλανδία, Γαλλία, Ουγγαρία, Ισραήλ, Νορβηγία και Πολωνία, κυμαίνονται μεταξύ 65% και 70%. Η εικόνα αυτή δεν φαίνεται να διαφοροποιείται και πολύ στη Σοβιετική Ένωση, Κίνα και Κούβα.

Στην Παγκόσμια Διάσκεψη Γυναικών των Ηνωμένων Εθνών στην Κοπεγχάγη, το 1980, παρουσιάστηκε η παρακάτω εικόνα για τη φτώχεια των γυναικών. Οι γυναίκες αποτελούν το 50% του παγκόσμιου πληθυσμού. Επίσημα εργάζεται μόνο το 1/3. Παρόλο που δουλεύουν περισσότερο από το 60% του συνόλου των ωρών εργασίας (παγκοσμίως), παίρνουν μόνο 10% των μισθών και κατέχουν μόνο 1% του παγκόσμιου πλούτου (μετρημένου σε ιδιοκτησία γης, κεφαλαίου και μέσων παραγωγής).⁶

Τα παραπάνω δείχνουν ότι η υποδεέστερη θέση των γυναικών είναι εξίσου εμφανής στην αγορά εργασίας, όπως και σε όλους τους υπόλοιπους κοινωνικούς τομείς. Έχει αποδειχθεί ότι η άνιση θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας σε σχέση με τους άντρες οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στις διακρίσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες ως προς την κατάληψη θέσεων εργασίας αλλά και στους μισθούς. Εμπειρικές μελέτες που συγκρίνουν τους μισθούς και τα προσόντα των γυναικών και των αντρών δείχνουν ότι μόνο το ένα τρίτο της διαφοράς που παρατηρείται στους μισθούς αντρών-γυναικών μπορεί να αναχθεί σε μεταξύ τους διαφορές ως προς την πείρα και τη μόρφωση. Αυτά τα αποτελέσματα επιβεβαιώνονται και από δικαστικές μαρτυρίες σχετικές με τις συνθήκες που επικρατούν σε πολλούς χώρους εργασίας.⁷

Η άνιση θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, σε συνδυασμό με την ανάπτυξη του γυναικείου κινήματος, που ευαισθητοποίησε την κοινή γνώμη και επομένως τη θεωρητική έρευνα για τα προβλήματα και τη μειονεκτική θέση των γυναικών, προκάλεσαν τα τελευταία είκοσι χρόνια την εμφάνιση μιας πληθώρας με-



να ασχολούνται και με την οικογένεια και την εργασία των γυναικών σ' αυτή, αναγνωρίζοντας ότι η παραδοσιακή οικογενειακή μονάδα, ως κέντρο λήψεως αποφάσεων, είναι εκείνη που προκαλεί διαφοροποιήσεις στην προσφορά εργασίας αντρών-γυναικών.¹⁰

ρουσίαση απόψεων που προέρχονται από διαφορετικούς θεωρητικούς και ιδεολογικούς χώρους.

2. Οι διακρίσεις των γυναικών στην αγορά εργασίας ως αντικείμενο της οικονομικής έρευνας

Οι οικονομολόγοι σχετικά πρόσφατα άρχισαν να διακρίνουν ότι στην αγορά εργασίας γίνονται διακρίσεις σε βάρος ομάδων εργαζομένων εξαιτίας, π.χ., του φύλου ή της φυλής τους, και ότι αυτές οι διακρίσεις –ως μόνιμο φαινόμενο– χρειάζονται διερεύνηση. Το γεγονός ότι το πρόβλημα των διακρίσεων άργησε να γίνει αντιληπτό οφείλεται στο ότι, στα πλαίσια των δυτικών οικονομιών, οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας ερμηνεύονται με βάση τη νεοκλασική θεωρία. Σύμφωνα όμως με τη νεοκλασική θεωρία, η οποιαδήποτε διατάραξη της ισορροπίας –προβλήματα της αγοράς εργασίας, όπως ανεργία ή οι διακρίσεις– έχει προσωρινό μόνο χαρακτήρα, μια και χάρη στο μηχανισμό της αγοράς γρήγορα επανέρχεται η κατάσταση ισορροπίας.¹³

Η πρώτη φορά που έγινε συστηματική διερεύνηση του προβλήματος ήταν το 1957, με το βιβλίο του Gary Becker, *The Economics of Discrimination*. Το βιβλίο αυτό έγινε η απαρχή μιας εκτενούς ανταλλαγής απόψεων και διερεύνησης του θέματος¹⁴ και προκάλεσε τη σύσταση ενός νέου επιστημονικού κλάδου, της «Οικονομικής των Διακρίσεων» (*Economics of Discrimination*). Η οικονομική των διακρίσεων είχε αρχικά αντικείμενο τις φυλετικές και στη συνέχεια τις σεξιστικές διακρίσεις.

Τι είναι διακρίσεις; Παρόλο που μεταξύ των οικονομολόγων δεν υπάρχει ομοφωνία ως προς τον πλέον κατάλληλο ορισμό, είναι αποδεκτό ότι γίνονται διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, όταν γυναίκες με την ίδια παραγωγικότητα με τους άντρες συναδέλφους τους αντιμετωπίζουν κατά μέσο όρο διαφορετική μεταχείριση στις προσλήψεις, στους μισθούς, στις αναθέσεις εργασιών, στις προαγωγές ή στις απολύσεις.¹⁵

Οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών μπορούν να ταξινομηθούν σε:

1. *Διακρίσεις που γίνονται πριν από την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας και έχουν σχέση με τις διαφορετικές ευκαιρίες και πρόσβαση που έχουν οι γυναίκες στη μόρφωση.* Ο κοινωνικά εδραιωμένος στεροτυπικός καταμερισμός των ρόλων ανάμεσα στα φύλα, η παραδοσιακή αντίληψη των ρόλων, οδηγούν τις γυναίκες στην απόφαση να επενδύουν λιγότερο στη μόρφωσή τους, να επιλέγουν ορισμένα «περιορισμένα» επαγγέλματα



λετών στο διεθνή χώρο, που ασχολούνται με το θέμα αυτό. Βέβαια, το μεγαλύτερο μέρος της θεωρητικής και εμπειρικής ανάλυσης, ανεξάρτητα από το χώρο επιστημονικής προέλευσής της, είχε και έχει συνήθως ως αντικείμενο έρευνας ένα μόνο από τα πολλά και ποικίλα είδη της εργασίας των γυναικών: την *πληρωμένη εργασία στην αγορά εργασίας*. Για την οικονομία και την κοινωνία, μόνο αυτή η εργασία θεωρείται παραγωγική, μια και όλες οι άλλες μορφές εργασίας, που εκτελούν οι γυναίκες έξω από τα όρια της αγοράς εργασίας, δεν αποφέρουν εισόδημα και δεν συμβάλλουν στην αύξηση του ακαθόριστου εγχώριου προϊόντος. Έτσι, ένα μεγάλο μέρος της εργασίας που εκτελούν οι γυναίκες στον οικογενειακό και κοινωνικό τομέα, ως άμισθη δραστηριότητα, δεν λαμβάνεται υπόψη.⁸

1.2. Οικονομική επιστήμη και εργασία γυναικών

Το ενδιαφέρον της οικονομικής επιστήμης στράφηκε κυρίως σε δύο τομείς της γυναικείας απασχόλησης.⁹

1. *Στους παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, με ιδιαίτερη έμφαση στους παράγοντες που επηρεάζουν την προσφορά, π.χ. οικογενειακή κατάσταση, γεννητικότητα και οι αποφάσεις για την απόκτηση παιδιών, ύπαρξη μικρών παιδιών, το γενικό ποσοστό ανεργίας, η τεχνολογία στο σπίτι κ.λπ.* Στην προσπάθειά τους αυτή οι οικονομολόγοι άρχισαν πρόσφατα

2. *Στην άνιση μεταχείριση των γυναικών στην αγορά εργασίας, δηλαδή στις σταθερά χαμηλότερες αμοιβές και τις επαγγελματικές ανισότητες σε βάρος των γυναικών.*

Επίσης οι οικονομολόγοι ενδιαφέρθηκαν και για ορισμένα άλλα θέματα σχετικά με την απασχόληση των γυναικών, όπως οι διαφορετικές επιπτώσεις των οικονομικών διακυμάνσεων στην απασχόληση αντρών και γυναικών, οι συνέπειες του αυξανόμενου ποσοστού συμμετοχής πάνω στην κατανάλωση, τη διανομή του εισοδήματος και την ανεργία.¹¹

Η διερεύνηση των παραπάνω θεμάτων στον ελληνικό χώρο δεν έχει απασχολήσει σε μεγάλη έκταση τους Έλληνες και τις Ελληνίδες οικονομολόγους, αν και έχουν γίνει μεμονωμένες προσπάθειες. Για παράδειγμα: (α) μια μελέτη της Ξανθής Πετριωτίτη, στην οποία εξετάζεται το φαινόμενο της συμμετοχής των Ελληνίδων στο εργατικό δυναμικό και οι προσδιοριστικοί της παράγοντες και (β) μια μελέτη του Κ.Ν. Κανελλόπουλου, με θέμα τα εισοδήματα και τη φτώχεια στην Ελλάδα, στην οποία γίνεται ανάλυση της διαφοράς που υπάρχει στα μέσα εισοδήματα αντρών και γυναικών.¹²

Σκοπός αυτής της εργασίας είναι να παρουσιάσει σε γενικές γραμμές μερικές οικονομικές θεωρητικές προσεγγίσεις του προβλήματος της άνισης μεταχείρισης των γυναικών σε σχέση με τους άντρες στην αγορά εργασίας. Η επιλογή των προσεγγίσεων έγινε με κριτήριο την πα-

και επηρεάζουν τόσο τα κίνητρά τους για επαγγελματική απασχόληση όσο και την επαγγελματική τους συμπεριφορά. Αυτό το είδος των διακρίσεων αποτελεί ένα πολύπλοκο φαινόμενο και εξαρτάται από πολιτιστικές παραδόσεις, προτιμήσεις καθώς και από τις ατομικές προσδοκίες.

2. Μετά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν:

α. Διακρίσεις που αφορούν τις θέσεις εργασίας: δηλαδή ή δεν βρίσκουν δουλειά ή αν βρουν οδηγούνται σε μειονεκτικότερες θέσεις εργασίας από ό,τι συνυποψήφιοι άντρες με ανάλογα προσόντα και επαγγελματική πείρα. Οι διακρίσεις αυτές γίνονται είτε κατά την πρόσληψη είτε κατά την εξέλιξη. Τέλος, σε περιόδους ύφεσης και μείωσης προσωπικού, απολύονται πρώτα οι γυναίκες.

β. Διακρίσεις που αφορούν τους μισθούς: δηλαδή οι γυναίκες για την ίδια εργασία με τους άντρες αμείβονται λιγότερο από αυτούς.

3. Διακρίσεις που αναφέρονται στην άνιση μεταχείριση των γυναικείων απολαβών σε ζητήματα φορολογίας και κοινωνικής ασφάλισης.¹⁶

Οι οικονομολόγοι ασχολήθηκαν κατ'εξοχήν με τη δεύτερη κατηγορία διακρίσεων, δηλαδή με τις διακρίσεις που εμφανίζονται μετά την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Χαρακτηριστικό είναι ότι η θεωρητική προσέγγιση των διακρίσεων από τους οικονομολόγους δεν είναι ενιαία, αλλά εξαρτάται από τη «σχολή» στην οποία υπάγονται, δηλαδή τη μεθοδολογία την οποία ακολουθούν στην ανάλυση της διάθραξης και λειτουργίας της αγοράς. Έτσι έχουμε τις ακόλουθες βασικές προσεγγίσεις:

α. Τις νεοκλασικές προσεγγίσεις.

β. Τις θεσμικές προσεγγίσεις, στις οποίες συγκαταλέγονται:

β1. Οι θεωρίες της καταμημένης αγοράς εργασίας (Labor Market Segmentation). Η θεωρία της *διπλής αγοράς εργασίας (Dual Labor Market Theory)* είναι το πιο γνωστό παράδειγμα.

β2. Οι ριζοσπαστικές (Radicals), αλλιώς νεομαρξιστικές προσεγγίσεις.

2.1. Η νεοκλασική θεώρηση

Η νεοκλασική προσέγγιση του προβλήματος των διακρίσεων, τόσο στις θεωρητικές όσο και στις εμπειρικές αναλύσεις, ενδιαφέρεται κυρίως για την ερμηνεία των μισθολογικών διαφορών μεταξύ αντρών και γυναικών και λιγότερο για τις επαγγελματικές διαφορές κατά φύλο.¹⁷

Η βάση της ανάλυσης είναι το άτομο – μία οντότητα χωρίς τάξη, φύλο, πολιτι-



α. Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου (Human Capital Theory)

σμό και χρόνο, συνήθως γένους αρσενικού, εκτός αν γίνεται άλλη διευκρίνιση.¹⁸ Το άτομο, έχοντας την ελευθερία επιλογής και επομένως και την ευθύνη αυτής της επιλογής και σκεπτόμενο ορθολογικά, συμπεριφέρεται, αν μιν είναι εργοδότης, με στόχο τη μεγιστοποίηση του κέρδους του, αν δε είναι εργαζόμενος, με στόχο τη μεγιστοποίηση της χρησιμότητας του στα πλαίσια μιας ανταγωνιστικής οικονομίας. Ο βασικός μηχανισμός με τον οποίο επιτυγχάνεται αυτό είναι η αγορά, η οποία, με την εξισορρόπηση της προσφοράς και της ζήτησης, επιφέρει τη γενική ισορροπία. Χάση σ' αυτόν το μηχανισμό, καθορίζονται οι τιμές των συντελεστών παραγωγής και των τελικών προϊόντων με τέτοιο τρόπο ώστε να υπάρχει μόνιμα ισορροπία στην αγορά.¹⁹ Μέσα λοιπόν σε μια αγορά εργασίας όπου επικρατεί πλήρης ανταγωνισμός, οι εργαζόμενοι κατανέμονται στα διάφορα επαγγέλματα και αμείβονται με βάση την οριακή παραγωγικότητα της εργασίας τους στις διάφορες δουλειές.²⁰

Στην προσπάθειά τους να ερμηνεύσουν τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ αντρών και γυναικών, οι νεοκλασικοί ανατρέχουν είτε σε παράγοντες που επηρεάζουν την προσφορά εργασίας (βλ. ανθρώπινο κεφάλαιο) είτε σε παράγοντες που επηρεάζουν τη ζήτηση εργασίας (βλ. διακριτικές προτιμήσεις, προκαταλήψεις κ.λπ.).

Μερικές από αυτές τις θεωρίες είναι οι εξής:

Πολλοί νεοκλασικοί, όπως οι Becker, Mincer, Polachek,²¹ θεωρούν βασική μονάδα ανάλυσης την οικογένεια ή το νοικοκυριό, με τον παραδοσιακό καταμερισμό των ρόλων ανάμεσα στα φύλα (ο άνδρας δουλεύει στην αγορά εργασίας, η γυναίκα στο σπίτι [οικιακή εργασία]),²² και ερμηνεύουν τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ αντρών και γυναικών όχι ως άδικη μεταχείριση των γυναικών, αλλά ως ένδειξη της διαφορετικής παραγωγικότητάς τους.

Άποψή τους λοιπόν είναι ότι η οικογένεια, επιδιώκοντας τη μεγιστοποίηση του οφέλους της, μοιράζει το συνολικά διαθέσιμο χρόνο ανάμεσα στα μέλη της (α) σε δουλειά στην αγορά εργασίας, (β) σε δουλειά στο σπίτι και (γ) σε ελεύθερο χρόνο, σύμφωνα με την αρχή της ανάλυσης κόστους-οφέλους. Θεωρούν δηλαδή ότι κάθε μέλος της οικογένειας αναλαμβάνει εκείνο τον τομέα στον οποίο θα έχει τη μεγαλύτερη παραγωγικότητα. Η παραγωγικότητα καθορίζεται από το ανθρώπινο κεφάλαιο το οποίο έχουν αποκτήσει, δηλαδή επίπεδο γνώσεων, επαγγελματική πείρα, μαθητεία στο χώρο της δουλειάς κ.ά. Η ποσότητα ανθρώπινου κεφαλαίου που συσσωρεύει και διαθέτει κάθε εργαζόμενο άτομο είναι καθαρή επιλογή αυτού του ατόμου.²³

Από τη σκοπιά επομένως της οικογένειας που μεγιστοποιεί το όφελός της,

προτιμήσεις να μη συναλλάσσονται με ορισμένα άτομα ή ομάδες. Οι προτιμήσεις αυτές δεν προέρχονται από οικονομικά κίνητρα, αλλά από την αποστροφή ή προκατάληψή τους για αυτά τα άτομα ή τις ομάδες. Αυτές οι προτιμήσεις εκλαμβάνονται ως εξωγενείς παράγοντες, με άλλα

ξέλιξη αυτή απορρέει από την αρχική υπόθεση του μοντέλου ότι υπάρχει πλήρης ανταγωνισμός. Σε περίπτωση βέβαια που οι εταιρίες κατέχουν μια μονοπωλιακή θέση στην αγορά προϊόντων, δεν συντρέχει κίνδυνος να εκτοπισθούν από την αγορά γι' αυτήν ακριβώς τη συμπεριφορά τους. Επομένως, κατά τον Becker, η αύξηση του ανταγωνισμού στις αγορές οδηγεί σε εξάλειψη των διακρίσεων²⁷ και η διατάραξη της ισορροπίας που προκλήθηκε από τις διακρίσεις είναι παροδική.

γ. Η υπόθεση της υπερευγέντρωσης (Overcrowding Hypothesis)

Η Barbara Bergmann,²⁸ το 1974, εισήγαγε την έννοια της υπερευγέντρωσης στο μοντέλο του Becker, με σκοπό να ερμηνεύσει την παρατηρούμενη μόνιμη κατάπτωση της αγοράς κατά φύλο. Σύμφωνα με την Bergmann, οι προκαταλήψεις των εργοδοτών για την παραγωγικότητα των γυναικών έχουν ως αποτέλεσμα να προσλαμβάνονται γυναίκες σε λίγα μόνο, τα λεγόμενα «γυναικεία», επαγγέλματα. Αυτό σημαίνει ότι στα «γυναικεία» επαγγέλματα, στα οποία η ζήτηση είναι μικρή, συνωστίζεται μεγάλος αριθμός γυναικών και επομένως η προσφορά είναι μεγαλύτερη από τη ζήτηση. Έτσι, ενώ δύο επαγγέλματα, ένα «αντρικό» και ένα «γυναικείο», απαιτούν τα ίδια προσόντα, οι μισθοί στο «γυναικείο» είναι χαμηλότεροι επειδή η προσφορά είναι μεγαλύτερη από τη ζήτηση. Εξάλλου τα επαγγέλματα στα οποία συνωστίζονται οι γυναίκες είναι εντάσεως εργασίας, με παλαιάς τεχνολογίας μηχανολογικό εξοπλισμό. Κατά συνέπεια, χαρακτηρίζονται από μικρή παραγωγικότητα, γεγονός που επίσης συντελεί στη μείωση των μισθών.

Επομένως, οι διακρίσεις, κατά την Bergmann, μπορούν να προκαλέσουν διαφορές τόσο στους μισθούς όσο και στην παραγωγικότητα, ανάμεσα σε ισοδύναμους από πλευράς παραγωγικότητας άνδρες και γυναίκες.²⁹ Οι διακρίσεις αυτές οφείλονται σε κοινωνικές προκαταλήψεις ή στερεότυπες αντιλήψεις σχετικά με το ποια είναι τα κατάλληλα επαγγέλματα για τις γυναίκες.

δ. Μονοψωνιακή αγορά

Στην προσπάθεια να ερμηνεύσει τις διαφορές στους μισθούς μεταξύ ανδρών και γυναικών, η Janice Madden³⁰ δίνει στο μονοψωνίο μια κεντρική θέση. Αντικαθιστά δηλαδή την υπόθεση του πλήρους ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας με την υπόθεση ότι οι εργοδότες έχουν μονοπωλιακή ισχύ και ότι η προσφορά εργασίας αντρών και γυναικών είναι ελαστική ως προς τους μισθούς. Ωστόσο τα δύο φύλα έχουν διαφορετικές ελαστικότητες. Μια μονοψωνιακή επιχείρηση, που επιδιώκει



θεωρείται λογική η απόφαση της γυναίκας-συζύγου να αποκτήσει περιορισμένα επαγγελματικά προσόντα ή να μην εργάζεται συνεχώς και να αποκτά έτσι ένα περιορισμένο απόθεμα σε ανθρώπινο κεφάλαιο.²⁴ Οι γυναίκες κρατούν διαφορετική συναισθηματική ή αξιολογική στάση απέναντι σε μια μόνιμη απασχόληση από τους άντρες, και γι' αυτό παίρνουν διαφορετικές αποφάσεις για το πόσο μεγάλη θα είναι η επένδυσή τους σε ανθρώπινο κεφάλαιο.²⁵

Έχοντας αποκτήσει όμως οι γυναίκες διαφορετικό ανθρώπινο κεφάλαιο από τους άντρες, έχουν άνιση παραγωγική ικανότητα. Έτσι δεν μπορούν να τους υποκαταστήσουν στη δουλειά αλλά ούτε να πάρουν και τους ίδιους μισθούς μ' αυτούς. Επομένως, κατά τους επαδούς αυτής της θεωρίας, για την επαγγελματική διαστρωμάτωση κατά φύλο και για τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων ευθύνονται οι διαφορές στα προσόντα των εργαζομένων και όχι άλλου είδους προκαταλήψεις.

β. Οι προτιμήσεις των εργοδοτών

Πώς εξηγείται όμως το γεγονός ότι συχνά οι γυναίκες, παρόλο που έχουν την ίδια παραγωγικότητα με τους άντρες, παίρνουν μικρότερους μισθούς από αυτούς; Τις διαφορές αυτές ο Gary Becker²⁶ τις αποδίδει στη συμπεριφορά μεμονωμένων εργοδοτών. Συγκεκριμένα, ο Becker υποστηρίζει ότι μερικοί εργοδότες έχουν

λόγια δεν αναλύονται ούτε ερμηνεύονται στο μοντέλο, και εξαρτώνται από την έκταση και το είδος των κοινωνικών συναστροφών που έχει ένας εργοδότης με μια συγκεκριμένη ομάδα. Αποτέλεσμα των προτιμήσεων αυτών είναι οι μισθολογικές διακρίσεις.

Οι εργοδότες που αντιμετωπίζουν μεροληπτικά μια ομάδα συμπεριφέρονται σαν να ήταν πρόθυμοι να πληρώσουν άμεσα ή έμμεσα κάτι παραπάνω, με τη μορφή μειωμένου εισοδήματος, προκειμένου να αποφύγουν τη συνεργασία με την ομάδα αυτή. Γι' αυτό το λόγο, πληρώνουν ένα μισθολογικό πριμ (ο Becker το ονομάζει «συντελεστή διάκρισης») στην ομάδα προτίμησης, το οποίο θα ήταν περιττό αν δρούσαν με βάση το κριτήριο της οριακής παραγωγικότητας των εργαζομένων. Με τη βοήθεια αυτού του συντελεστή, ο Becker ερευνά τις επιπτώσεις που έχουν οι διακρίσεις πάνω στους μισθούς και καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι προτιμήσεις οδηγούν: αφ' ενός, σε μισθολογικές διαφορές και στη διάσπαση του εργατικού δυναμικού, αφ' ετέρου, σε εισοδηματικές απώλειες για τον εργοδότη που ασκεί τις διακρίσεις, δεδομένου ότι πληρώνει υψηλότερους μισθούς στην ομάδα προτίμησης και επομένως έχει υψηλότερο κόστος από τους ανταγωνιστές του. Οι επιχειρήσεις που δεν κάνουν διακρίσεις έχουν χαμηλότερο κόστος και μεγαλύτερα κέρδη. Αυτό συνεπάγεται την επέκτασή τους και τη βαθμιαία εξαφάνιση των επιχειρήσεων που κάνουν διακρίσεις. Η ε-

μεγιστοποίηση του κέρδους της, θα προσφέρει στις γυναίκες χαμηλότερο μισθό από ό,τι στους άνδρες, εφόσον η προσφορά των γυναικών είναι λιγότερο ελαστική από εκείνη των ανδρών. Οι διαφορές αυτές, κατά την Madden, οφείλονται στο ότι οι γυναίκες (αναφέρεται μόνο στις έγγαμες) είναι πιο δεσμευμένες τοπικά, λόγω του παραδοσιακού καταμερισμού της εργασίας μέσα στην οικογένεια. Ο τόπος εγκατάστασης των γυναικών συχνά προσδιορίζεται από τη δουλειά του συζύγου και οι γυναίκες λόγω των οικογενειακών τους υποχρεώσεων αποφεύγουν συνήθως εργασίες σε μακρινές αποστάσεις.³¹

ε. Διακρίσεις που προέρχονται από συνθήκες αβεβαιότητας/έλλειψη πληροφόρησης στην αγορά εργασίας: Στατιστικές διακρίσεις και διακρίσεις από εσφαλμένες αντιλήψεις (Statistical and erroneous discrimination)

Οι εργοδότες, προκειμένου να συγκεντρώσουν χρήσιμες πληροφορίες για τους υποψήφιους εργαζομένους, διατηρώντας όμως το κόστος πληροφόρησης πολύ μικρό, κατατάσσουν τα άτομα σε ομάδες ανάλογα με το φύλο, το χρώμα, τη θρησκεία, τη μόρφωση και προσδιορίζουν την αναμενόμενη παραγωγικότητα ενός ατόμου με βάση το μέσο όρο της παραγωγικότητας της ομάδας στην οποία ανήκει και όχι με βάση τα ατομικά του χαρακτηριστικά.³² Έτσι, ο εργοδότης που επιδιώκει να μεγιστοποιήσει το αναμενόμενο κέρδος θα κάνει διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, εάν πιστεύει ότι κατά μέσο όρο έχουν λιγότερα προσόντα, είναι λιγότερο αξιόπιστες, παραμένουν μικρότερο χρονικό διάστημα στη δουλειά κ.λπ. από ό,τι οι άντρες.³³ Συμπερασματικά, οι διακρίσεις αυτές προέρχονται από ελλιπή πληροφόρηση και από την προσπάθεια ελαχιστοποίησης του κόστους αναζήτησης του κατάλληλου προσωπικού και όχι από αντιπάθεια ή μίσος.³⁴

Οι στατιστικές αυτές διακρίσεις μπορούν να προκαλέσουν βραχυπρόθεσμα διακρίσεις που προέρχονται από λανθασμένες αντιλήψεις, εάν οι εργοδότες υποτιμούν τις παραγωγικές ικανότητες των γυναικών σε σχέση με εκείνες των αντρών. Αυτό συμβαίνει όταν οι εργοδότες εξακολουθούν να διατηρούν στερεότυπες αντιλήψεις για ομάδες εργαζομένων χωρίς να λάβουν υπόψη τις κοινωνικές αλλαγές που έχουν συντελεστεί. Μακροπρόθεσμα όμως αυτός ο τύπος των διακρίσεων εξαφανίζεται, λόγω της ολοένα ευρύτερης αναγνώρισης της παραγωγικότητας των γυναικών. Συνακόλουθη είναι και η άνοδος του δείκτη παραγωγικότητας του φύλου τους.³⁵

2.2. Η θεσμική θεώρηση

Οι μελέτες αυτού του χώρου προήλθαν από την ανάγκη κριτικής του νεοκλασι-

κού τρόπου θεώρησης της αγοράς εργασίας: μιας αγοράς δηλαδή ενιαίας, ομοιογενούς και πλήρως ανταγωνιστικής. Η μεγαλύτερη διαφορά ανάμεσα στις δύο προσεγγίσεις είναι ότι, σε αντίθεση με την έμφαση της νεοκλασικής θεωρίας στις συνέπειες της ατομικής επιλογής, οι οπαδοί



της θεσμικής θεώρησης τονίζουν τους διαρθρωτικούς παράγοντες που επηρεάζουν μια επιλογή, και τις διαφορετικές επιπτώσεις της επιλογής αυτής σε διαφορετικές ομάδες.³⁶

Χωρίς να αποτελούν μια πλήρη θεωρία, οι μελέτες αυτές υποστηρίζουν ότι το πρόβλημα της οικονομικής ανισότητας, το πρόβλημα των κοινωνικών διακρίσεων, δεν μπορεί να εξηγηθεί εάν δε ληφθεί υπόψη η διάρθρωση της αγοράς εργασίας και ο διαχωρισμός της σε επιμέρους αγορές.³⁷ Επιπλέον τονίζεται ότι κύρια υπεύθυνη για τη δομή της αγοράς εργασίας είναι η πολιτική προσλήψεων που ακολουθούν οι εργοδότες, και κατά συνέπεια εστιάζουν το ενδιαφέρον τους στην ανάλυση της ζήτησης.

α. Οι θεωρίες της καταμημένης αγοράς εργασίας (Segmented Labor Market Theories)

Το πιο γνωστό μοντέλο από τις θεωρίες της καταμημένης αγοράς εργασίας είναι εκείνο της «*δυσάδικης αγοράς εργασίας*» (Dual Labour Market Theory), διατυπωμένο για πρώτη φορά από τους Doeringer και Piore (1971).³⁸ Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, διακρίνονται στην οικονομία δύο αγορές εργασίας: η *κύρια* (primary) και η *δευτερεύουσα* (secondary). Αυτές οι επιμέρους αγορές εργασίας διαφέρουν μεταξύ τους ως προς τη σταθερότητα των σχέσεων εργασίας, ως προς τα απαραίτητα προσόντα που απαιτούν καθώς και ως προς τις ευκαιρίες για εξέλιξη και το εισόδημα που παρέχουν.

Η *κύρια αγορά* αποτελείται από θέσεις εργασίας που προσφέρουν υψηλούς μισθούς, σίγουρη απασχόληση, καλές προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης. Η *δευτερεύουσα αγορά εργασίας* έχει επαγγέλματα με ακριβώς αντίθετα χαρακτηριστικά: χαμηλούς μισθούς, αβέβαιους όρους εργασίας, ανασφάλεια στο επάγγελμα και ελάχιστες ευκαιρίες εξέλιξης.

Ανάλογα κατανομούνται και οι εργαζόμενοι στον κύριο και τον δευτερεύοντα τομέα της αγοράς εργασίας. Για όσους δουλεύουν στον κύριο τομέα, απαιτούνται τα παραπάνω προσόντα και οι εργαζόμενοι είναι ανειδίκεντοι. Κατά συνέπεια, μεταξύ των δύο τομέων της αγοράς υπάρχει πολύ περιορισμένη κινητικότητα των εργαζομένων. Και ενώ μέσα στον δευτερεύοντα τομέα η διακίνηση είναι οριζόντια (δηλαδή από μια ανειδίκευτη δουλειά σε μια άλλη), στον κύριο, ιεραρχικά οργανωμένο, τομέα της αγοράς η διακίνηση είναι ανεπιλεκτική.

Οι επιμέρους αγορές προκύπτουν ως αποτέλεσμα της πολιτικής πρόσληψης προσωπικού που ακολουθούν οι εργοδότες. Για την επιχείρηση, βασικό χαρακτηριστικό διάκρισης των εργαζομένων είναι η αναμενόμενη σταθερότητα της σχέσης εργασίας, δεδομένου ότι προσπαθεί να κρατήσει χαμηλό το κόστος εκπαίδευσης των εργαζομένων της. Μια επιμορφωτική επένδυση με τη μορφή της επαγγελματικής εξειδίκευσης συμφέρει να γίνει μόνο για εκείνους τους εργαζομένους για τους οποίους υπάρχει η σιγουριά ότι η απόδο-

σας αγοράς εργασίας, δηλαδή στις γυναίκες. Σε περιόδους ύφεσης μπορούν να απολυθούν ανειδίκευτα εργατικά χέρια χωρίς μεγάλες απώλειες σε ανθρώπινο κεφάλαιο, ενώ σε περιόδους ανάκαμψης μπορούν να επαναπροσληφθούν χωρίς μεγάλο κόστος, λόγω της υπερπροσφοράς

ξεχωριστές αγορές για τους άντρες και τις γυναίκες. Οι γυναίκες κατανέμονται στη δευτερεύουσα αγορά εργασίας, σε κακοπληρωμένες και ταπεινές θέσεις, λόγω διακρίσεων και προκαταλήψεων σε βάρος τους. Από την άλλη πλευρά, οι εργοδότες έχουν συμφέρον να διατηρούν και μέσα στα ίδια τα επαγγέλματα τη διαχωριστική γραμμή μεταξύ των δύο φύλων, τοποθετώντας τις γυναίκες στις χαμηλές βαθμίδες. Με την εμφάνιση των γυναικών στο ίδιο επάγγελμα αυξάνεται ο ανταγωνισμός μεταξύ των εργαζομένων και μειώνονται οι μισθοί των ανδρών.

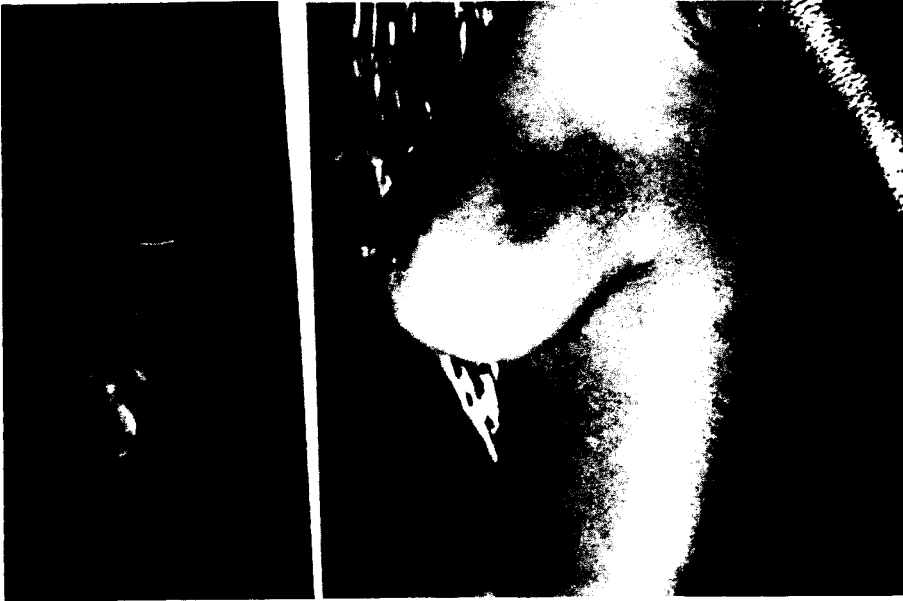
Μία παραλλαγή αυτής της θεωρίας θεωρεί τους εργατές της κύριας αγοράς τους βασικούς παρακινητές και κερδοσμένους από τη διάσπαση της αγοράς εργασίας. Σύμφωνα με αυτή την ερμηνεία, οι άνδρες εργαζόμενοι, σε διοικητικές και ανώτερες θέσεις εξειδικευμένης εργασίας, παρακινούνται να αποκλείσουν τις γυναίκες από τις θέσεις της κύριας αγοράς με σκοπό να μειώσουν τον ανταγωνισμό και να αυξήσουν τους μισθούς σε όλα τα ανδρικά επαγγέλματα.

Οι άνδρες εργαζόμενοι χρησιμοποιήσαν κατά καιρούς διάφορους τρόπους για να ελέγχουν τη σύνθεση των επαγγελματιών τους κατά φύλο. Για παράδειγμα, τα συνδικάτα ακολούθησαν συχνά τακτική αποκλεισμού απέναντι στις γυναίκες εργαζόμενες. Παρόλο που πολλοί υποστηρίζουν ότι αυτή η τακτική δεν στρέφεται κατά των γυναικών αλλά κατά των ανειδίκευτων εργαζομένων εν γένει, είναι σαφές ότι η πολιτική αυτή των συνδικάτων συντελεί στην περιορισμένη εμφάνιση των γυναικών σε ειδικευμένες δουλειές. Παρόμοια τακτική ακολούθησαν ανδροκρατούμενες επαγγελματικές οργανώσεις, προσπαθώντας να περιορίσουν την είσοδο των γυναικών στην ιατρική, στη νομική και άλλα κοινωνικά ανώτερα επαγγέλματα. Τον ίδιο ρόλο θεωρείται ότι έπαιξαν οι προστατευτικές νομικές ρυθμίσεις, που περιορίζουν τις ώρες εργασίας και προδιαγράφουν τις κατάλληλες συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης.⁴³

3. Συμπεράσματα

Βασικό σημείο της θεωρητικής συζήτησης πάνω στις διακρίσεις είναι ότι η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας καθορίζεται όχι μόνο από την παραγωγικότητά τους αλλά και από το φύλο τους.

Οι θεωρητικές προσεγγίσεις των διακρίσεων έχουν βασικές διαφορές μεταξύ τους και καταλήγουν συχνά σε αντικρουόμενα συμπεράσματα ως προς τη διάρκεια των διακρίσεων. Στο ερώτημα, γιατί υπάρχουν διακρίσεις, οι διάφορες θεωρίες δίνουν διαφορετικές ερμηνείες. Ωστόσο όλες, είτε άμεσα είτε έμμεσα, υ-



ση αυτής της επένδυσης θα επιστρέψει στην επιχείρηση στο διάστημα που απασχολεί τον εργαζόμενο. Οι γυναίκες, που υποτίθεται ότι διακόπτουν την επαγγελματική τους απασχόληση για οικογενειακούς λόγους, αποτελούν ένα ρίσκο. Γι' αυτό και δεν λαμβάνονται σχεδόν καθόλου υπόψη σε περιπτώσεις επιμορφωτικών επενδύσεων ή δεν τοποθετούνται σε θέσεις καριέρας. Επειδή λοιπόν οι γυναίκες θεωρούνται «ασταθές» εργατικό δυναμικό, κατανέμονται κατά κύριο λόγο στον δευτερεύοντα τομέα.

Με την ένταξη των εργαζομένων σε μια επιμέρους αγορά εργασίας προσδιορίζεται και η περαιτέρω εξέλιξή τους: οι λίγες θέσεις εισόδου στην κύρια αγορά οδηγούν σε θέσεις καριέρας, ενώ οι θέσεις εισόδου στην δευτερεύουσα αγορά είναι θέσεις-αδιέξοδα. Επομένως, με την κατάτμηση της αγοράς εργασίας καθορίζονται όχι μόνο οι ευκαιρίες πρόσβασης, αλλά και οι μελλοντικές ευκαιρίες εξέλιξης των εργαζομένων.³⁹ Από την άλλη πλευρά, οι επιχειρήσεις προσπαθούν να διαφυλάξουν τη «σταθερότητα του προσωπικού» τους, έτσι ώστε να ελαχιστοποιήσουν τις διαρροές σε περίπτωση αυξημένης ζήτησης π.χ. ειδικών προσόντων στην εξωτερική αγορά εργασίας. Δημιουργώντας δηλαδή ένα μόνιμο προσωπικό προστατεύουν την επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο που έγινε σε αυτό το προσωπικό.

Ταυτόχρονα διοχετεύουν όλες τις αρνητικές επιπτώσεις των συγκυριακών διακυμάνσεων στα μέλη της δευτερεύου-

στην εξωτερική αγορά εργασίας. Έτσι οι γυναίκες χρησιμοποιούνται ως εφεδρική εργατική δύναμη.⁴⁰

β. Η ριζοσπαστική-νεομαρξιστική θεωρία (Radical Labor Market Theories)

Η προσέγγιση των ριζοσπαστών ή νεομαρξιστών οικονομολόγων, όπως οι Reich, Gordon, Edwards (1973),⁴¹ βασίζεται κυρίως στη μαρξιστική μεθοδολογία, προσαρμοσμένη όμως στη σύγχρονη πραγματικότητα.⁴² Η βάση της ανάλυσης είναι οι επιχειρήσεις που μεγιστοποιούν το κέρδος τους και έχουν μονοπωλιακή θέση στην αγορά εργασίας. Βασική υπόθεση των ριζοσπαστών οικονομολόγων είναι ότι οι καπιταλιστές, προκειμένου να εξασφαλίσουν και να διατηρήσουν την καπιταλιστική κυριαρχία τους, διαιρούν την αγορά εργασίας σε επιμέρους αγορές με βάση το φύλο, τη φυλή κ.λπ. Μ' αυτό τον τρόπο, διασπούν το προλεταριάτο, παρεμποδίζουν την ανάπτυξη της ταξικής συνείδησης της εργατικής τάξης καθώς και οποιαδήποτε εξέγερσή της. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την εξαγορά των πιο μαχητικών και καλά οργανωμένων ομάδων της εργατικής τάξης, με τη μορφή καλύτερων αμοιβών και συνθηκών εργασίας, και την αύξηση της δύναμής τους πάνω στις λιγότερο οργανωμένες ομάδες.

Κατά την άποψη των ριζοσπαστών οικονομολόγων, οι διακρίσεις είναι διαδομένες και αντέχουν στο χρόνο επειδή οι καπιταλιστές κερδίζουν από αυτές. Οι εργοδότες έχουν συμφέρον να διατηρούν

ποστηρίζουν ότι οι παράγοντες-αίτια που προκαλούν τις διακρίσεις των γυναικών στον κοινωνικό χώρο πριν από την είσοδό τους στην αγορά εργασίας και στη μειονεκτική τους θέση στην αγορά εργασίας είναι (α) οι κοινωνικές αντιλήψεις σχετικά με τους ρόλους των φύλων και (β) ο καταμερισμός της εργασίας ανάμεσα στα φύλα. Οι παράγοντες αυτοί επηρεάζουν την ατομική συμπεριφορά σχετικά με τη μόρφωση, το κίνητρο για επαγγελματική εργασία κ.λπ. Ακριβώς όμως αυτοί οι παράγοντες δεν λαμβάνονται υπόψη στις θεωρίες των διακρίσεων. Αυτός είναι και ο λόγος που καμία από αυτές τις θεωρίες δεν δίνει μια πλήρη ερμηνεία των αιτιών των διακρίσεων.⁴⁴

Ωστόσο θα ήταν σημαντικό να ληφθούν υπόψη και τα αίτια, αν στόχος είναι η διερεύνηση της έκτασης και του μεγέθους του προβλήματος, καθώς επίσης η παράθεση προτάσεων πολιτικής, που θα έπρεπε να χρησιμεύσουν σε μια ευρύτερη και όχι μόνο μερική αντιμετώπιση του προβλήματος.

Η άνιση θέση της γυναίκας μέσα στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία δεν μπορεί να εξηγηθεί μεμονωμένα ούτε με τη νεοκλασική άποψη ούτε με τη θεσμική αλλά ούτε ακόμη και με τη ριζοσπαστική.⁴⁵ Όπως γράφουν και οι England/Farkas,⁴⁵ η επαγγελματική διαστρωμάτωση και οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων δεν είναι δυνατόν να αναχθούν σε απλοστυετικές μονομερείς ερμηνείες, αποδίδοντας τα πάντα είτε σε «αποφάσεις του νοικοκυριού από την πλευρά της προσφοράς» είτε «στη διάρθρωση και τις διακρίσεις από την πλευρά της ζήτησης». Φαίνεται ότι και οι δύο τύποι επιδράσεων είναι σημαντικοί, και μάλιστα με αλληλεπίδραση. Αυτή η αλληλεπίδραση συχνά έχει ως αποτέλεσμα τη διατήρηση των διαφορών κατά φύλο, ακόμη και όταν οι δυνάμεις της αγοράς τείνουν να τις εξάλειψουν.

Γίνεται φανερό ότι μια πιο σφαιρική ανάλυση των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών μπορεί να γίνει μόνο με μια διεπιστημονική προσέγγιση του προβλήματος, στην οποία θα παίρνονται υπόψη όχι μόνο οι οικονομικές αλλά και οι κοινωνιολογικές, ιστορικές, ψυχολογικές, δημογραφικές και λοιπές όψεις του προβλήματος.

Μία τέτοια διεπιστημονική προσπάθεια άρχισε να γίνεται τα τελευταία χρόνια από φεμινίστριες διαφόρων ειδικοτήτων. Η πληθώρα και η σπουδαιότητα της σχετικής έρευνας επιβάλλει όμως την παρουσίασή της ξεχωριστά. ■

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

1. Paukert, Liba (1984) *L'emploi et le chômage*

des femmes dans les pays de l'OECD, OECD, Paris, σσ. 9-13.

2. Meudlers, Daniele and Plasman, Robert (1989) «Women in work», Μελέτη που παρουσιάστηκε στο 9ο Διεθνές Οικονομικό Συνέδριο, Αθήνα, 28 Αυγούστου - 1 Σεπτεμβρίου 1989, σ. 6.
3. Στο ίδιο, σ. 7: Sexton (1988) *Le chômage*

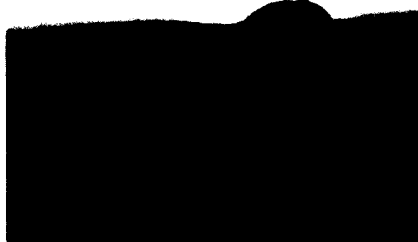
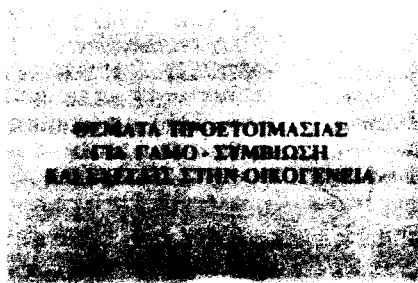


de longue durée, Eurostat, Collection C, Luxembourg.

4. Στο ίδιο, σσ. 7-10.
5. Sloane, P. (1985) «Discrimination in the labour market», in: Carline, Derek, Pissarides, Christopher A., Siebert, Stanley W. & Sloane, Peter J.: *Labour Economics. Surveys in Economics*, London and New York, σ. 84.
6. Rose, Hilary (1984) «Weltweite Feminisierung der Lohnarbeit», in: *Das Argument*, Nr. 144, 26. Jahrgang, März/April.
7. Bergmann, Barbara R. (1986) *The Economic Emergence of Women*, New York: Basic Books, σ. 9.
8. Weg, Marianne (1984) «Sozialpolitik und geschlechtsspezifische Arbeitsteilung: für einen vollständigen Blick der Sozialpolitikforschung auf die gesellschaftliche Organisation der Arbeit», in *Frauenforschung. Beiträge zum 22. Deutschen Soziologentag*, Dortmund 1984. Section Frauenforschung in den Sozialwissenschaften in der DGS (Hg.), Frankfurt/New York: Campus Verlag.
9. Kahne, Hilde & Kohen, Andrew I. (1975) «Economic Perspectives on the Roles of Women in the American Economy», in: *Journal of Economic Literature*, Vol. 13 (4), σσ. 1249-1292.
10. Chiplin, B. & Sloane, P.J. (1976) *Sex discrimination in the Labour Market*, London: Macmillan, σ. 1.
11. Amsden, Alice H. (1980) *The Economics of Women and Work*, Great Britain: Penguin Books, σ. 12.
12. α. Πετρινωτή-Κώνστα, Ξανθή (1981) *Οι προσδοκιστικοί παράγοντες της γυναικείας συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα 1961, 1971. Οικονομική Διερεύνηση*. Διδακτορική διατριβή, Πάντειος Ανάπτυξη Σχολή Πολιτικών Επιστημών, Αθήνα.
- β. Κανελλόπουλου, Κ.Ν. (1986) *Εισοδήματα και φτώχεια στην Ελλάδα: προσδοκιστικοί παράγοντες*. Επιστημονικές Μελέτες, Αρ. 22, ΚΕΠΕ, Αθήνα.
13. Lärm, Thomas (1982) *Arbeitsmarkttheorie und Arbeitslosigkeit. Systematik und Kritik Arbeitsmarkttheoretischer Ansätze*, Frankfurt, σ. 75.
14. Sloane, P. (1985), ό.π., σ. 78.
15. Lloyd, Cynthia B. & Niemi, Beth T. (1979) *The Economics of Sex Differentials*, New York: Columbia University Press, σ. 193.
16. Schmid, Günter & Weizel, Renate (1984) *Sex Discrimination and Equal Opportunity. The Labour Market and Employment Policy*, WZB-Publications, Wissenschaftszentrum Berlin, Great Britain, σσ. 267-269.
17. Blau, Francine D. & Jusenius, Carol L. (1976) «Economists' Approaches to Sex Segregation in the Labor Market: An Appraisal», in: Blaxall, Martha & Reagan, Barbara (eds), *Women and the Workplace. The Implications of Occupational Segregation*, Chicago and London: The University of Chicago Press, σσ. 181-199, βλ. σ. 182.
18. Amsden, Alice H., ό.π., σ. 13.
19. Θεοχάρη, Ρηγίνου Δ. (1980) *Ιστορία της Οικονομικής Αναλύσεως*, Τόμος Δεύτερος, Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση, σσ. 148.
20. Burris, Val & Wharton, Amy (1982) «Sex Segregation in the U.S. Labor Force», in: *The Review of Radical Political Economics*, Vol. 14, No 3, σσ. 43-56, βλ. σ. 44.
21. Βλ. για παράδειγμα:
α) Becker, Gary (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*, New

- York: National Bureau of Economic Research.
- β) Mincer, Jacob & Polachek, Solomon (1974) «Family Investments in Human Capital: Earnings of women», in *Journal of Political Economy*, 82, March/April, σσ. 76-111.
22. Mincer, Jacob (1962) «Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply», in: Amsden, Alice, ό.π., σσ. 41-51.
23. Ferber, Marianne (1982) «Women and Work: Issues of the 1980s», in: *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, vol. 8, No 2, σσ. 273-295, βλ. σ. 286.
24. Blau, Francine D. & Jusenius, Carol L., ό.π., σ. 186.
25. Kahne, Hilda & Kohen, Andrew, ό.π., σσ. 1257.
26. Becker, Gary (1971) *The Economics of Discrimination*, Second Edition, Chicago: The University of Chicago Press.
27. Schmid, Günter & Weizel, Renate, ό.π., σ. 272. Πολλοί οικονομολόγοι τροποποίησαν το αρχικό μοντέλο του Becker, στην προσπάθεια να ερμηνεύσουν πιο ρεαλιστικά τις διακρίσεις. Για παράδειγμα:
- α) Krueger, Ann (1963) «The Economics of Discrimination», in: *Journal of Political Economy* 71, October, σσ. 481-486.
- β) Alexis, Marcus (1974) «The Political Economy of Labor Market Discrimination: Synthesis and Exploration», in: *Patterns of Discrimination*, Vol. II, Horowitz A. & Furstenberg (eds.) Lexington, Mass.: D.C. Heath.
- γ) Λιανός, Θ. (1976) «A Note on Discrimination in the Labor Market», in: *Southern Economic Journal* 43, Nr. 2, Oktober, σσ. 1177-1180.
28. Bergmann, Barbara (1974) «Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex», in: Amsden, ό.π., σσ. 271-282.
29. Bleu, Francine D. (1984) «Discrimination Against Women: Theory and Evidence», in: Darity, William (ed.): *Labor Economics: Modern Views*, Boston, The Hague, Dordrecht, Lancaster: Kluwer Nijhoff Publishing, σ. 59.
30. Madden, Janice (1973) *The Economics of Sex Discrimination*, Lexington, Mass.: D.C. Heath.
31. Lundahl, Mats & Wadensjö, Eskil (1984) *Unequal Treatment. A Study in the Neo-Classical Theory of Discrimination*, New York: New York University Press, σ. 47, και Sloane, P. (1985), ό.π., σ. 114.
32. α) Από τους πρώτους εισηγητές της έννοιας των στατιστικών διακρίσεων είναι ο Phelps, E.S. (1972) «The Statistical Theory of Racism and Sexism», in: *American Economic Review*, σσ. 659-661.
- β) Fearn, Robert (1981) *Labor Economics. The Emerging Synthesis*, Cambridge, Mass., σσ. 131, και Blau, F. (1984), ό.π., σ. 57.
33. Sloane, P. (1985) ό.π., 106.
34. Fearn, P. (1981) ό.π., σ. 132.
35. Sloane, P. (1985) ό.π., σ. 106.
36. Lloyd, C. & Niemi, B. (1989) ό.π., σ. 45.
38. Doeringer, Peter & Piore, Michael (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass.: D.C. Heath.
39. Willms-Herget, Angelika (1985) *Frauenarbeit. Zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt*, Campus Forschung, Band 468, Frankfurt, New York: Campus Verlag, σσ. 56-58.
40. Lappe, Lothar (1981) *Die Arbeitssituation erwerbstätiger Frauen. Geschlechts spezifische Arbeitsmarktsegmentation und ihre Folgen*, Campus Forschung, Band 192, Frankfurt, New York: Campus Verlag, σ. 26.
41. Gordon, D.M. (1972) *Theories of Poverty and Underemployment*, Lexington, Mass.: D.C. Heath. Reich, Michael, Gordon, David M. & Edwards Richard C. (1973) «A Theory of Labor Market Segmentation», in: *American Economic Review*, Vol. 63, No. 2, May 1973, σσ. 359-365.
42. Marshall, Ray (1974) «The Economics of Racial Discrimination: A Survey», in: *Journal of Economic Literature*, Vol. 12, σσ. 849-871.
43. Burris, V. & Wharton, A. (1982) ό.π., σ. 47.
44. Lundahl, Mats & Wadensjö, Eskil, ό.π., σ. 59.
45. England Pula & Farkas, George (1986) *Households, Employment and Gender. A Social, Economic, and Demographic View*, New York: Aldine De Gruyter, σ. 177.

ΜΑΡΙΑ ΚΟΥΤΣΙΑΚΗ - ΑΓΡΕΪΑ ΜΑΡΟΥΛΑ - ΜΕΛΙΝΑ ΣΥΛΛΗΦΟΥ



Κεντρική διάθεση «ΒΙΒΛΙΟΓΩΝΙΑ»
Ακαδημίας 57, Αθήνα

ΒΑΣΙΛΗΣ ΚΑΡΑΠΙΣΤΟΛΗΣ

Ἡλιος Λόγος



ΜΕΛΕΤΕΣ
ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΠΑΝΩΡΩΝ