

Η μερική απασχόληση: Ένα γυναικείο φαινόμενο της αγοράς εργασίας

ΑΦΡΟΔΙΤΗ ΔΗΜΟΥ

Η ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (PART-time employment) ίσως δεν είναι τόσο νέα ως προς την εμφάνισή της, συζητήθηκε όμως έντονα τα τελευταία χρόνια στο πλαίσιο της διαμόρφωσης μιας ελαστικότερης αγοράς εργασίας μέσω της ανακατανομής του κανονικού χρόνου εργασίας, ώστε να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις για επέκταση του συνολικού αριθμού απασχολούμενων χωρίς να διαταραχθεί η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας.

Το φαινόμενο της μερικής απασχόλησης εξελίχθηκε σταδιακά και προσείλκυσε μια συνεχώς μεγαλύτερη μερίδα εργατικού δυναμικού, ανάλογα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Τη δεκαετία του '60, στην Ευρώπη, η μερική απασχόληση ήταν ένα φαινόμενο περιθωριακό, καθώς αφορούσε ως επί το πλείστον τους μετανάστες, τους ανειδίκευτους εργάτες, τους φοιτητές αλλά και αρκετές γυναίκες που εργάζονταν για τη συμπλήρωση του οικογενειακού τους εισοδήματος. Στη συνέχεια, τη δεκαετία του '70, που χαρακτηρίζεται σαν περίοδος ύφεσης, το φαινόμενο αποκτά ένα χαρακτήρα ατομικό, υπό την έννοια ότι με το εν λόγω καθεστώς εργάζονται συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες, όπως γυναίκες και νέοι, ενώ τα τελευταία χρόνια εξαπλώνεται συνεχώς και γίνεται φαινόμενο ευρύτερα κοινωνικό, χωρίς όμως να μεταβληθεί ση-

μαντικά η σύνθεση των ατόμων που είναι υποκείμενά του.¹

Έτσι, η μερική απασχόληση εξετάζεται σήμερα επίσημα πλέον σαν ένα νέο σχετικά στοιχείο της ελαστικότερης αγοράς εργασίας και χαρακτηρίζει, όπως προαναφέρθηκε, σε μεγάλο βαθμό την εργασία συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων, όπως των νέων, των συνταξιούχων και κατ' εξοχήν των γυναικών.

Στο παρόν άρθρο επιχειρείται μια προσέγγιση των χαρακτηριστικών της μερικής απασχόλησης των γυναικών, αφού πρώτα εξεταστεί ο βαθμός συμμετοχής τους σ' αυτό το είδος εργασίας και διερευνηθούν οι λόγοι που οδηγούν τις γυναίκες στη μερική απασχόληση.

1. Ο βαθμός συμμετοχής των γυναικών στη μερική απασχόληση

Τα στοιχεία του πίνακα 1 παρουσιάζουν μια εικόνα της εξάπλωσης της μερικής απασχόλησης, αλλά και το βαθμό συμμετοχής της στη συνολική απασχόληση στις διάφορες χώρες του ΟΟΣΑ. Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του πίνακα, την οκταετία 1979-1986, που εξετάζεται, παρατηρείται μια αυξητική τάση της αναλογίας της μερικής απασχόλησης στο σύνολο της απασχόλησης σε όλες σχεδόν τις

ΠΙΝΑΚΑΣ 1
Η μερική απασχόληση στις χώρες του ΟΟΣΑ, 1979-86, % Συμμετοχή

ΧΩΡΑ	Επί της συνολικής απασχόλησης			Επί της απασχολ. των ανδρών			Επί της απασχολ. των γυναικών			Γυναίκες μερική απασχολ. στο σύνολο		
	1979	1983	1986	1979	1983	1986	1979	1983	1986	1979	1983	1986
Αυστραλία	15.5	17.2	18.9	5.1	6.1	6.7	34.5	35.9	37.9	78.8	77.8	78.8
Αυστρία	7.6	8.3	-	1.5	1.5	-	18.0	19.8	-	87.8	88.4	-
Βέλγιο	6.0	8.1	8.6	1.0	2.0	1.9	16.5	19.7	21.1	89.3	84.0	86.1
Καναδάς	12.5	15.4	15.6	5.7	7.6	7.8	23.3	26.2	25.9	72.1	71.3	71.2
Δανία	22.7	23.7	23.8	5.2	6.6	8.4	46.3	44.7	43.9	86.9	84.7	80.9
Φινλανδία	6.7	8.3	8.1	3.2	4.5	4.9	10.6	12.5	11.5	74.7	72.1	68.7
Γαλλία	8.2	9.7	11.7	2.5	2.6	3.5	17.0	20.1	23.1	82.0	84.6	83.0
Δ. Γερμανία	11.2	12.6	12.3	1.5	1.7	2.1	27.6	30.0	28.4	91.6	91.9	89.8
Ελλάδα	-	6.5	5.8	-	3.7	3.4	-	12.1	10.3	-	61.2	60.2
Ελβετία	5.1	6.7	6.5	2.1	2.7	2.4	13.1	15.7	15.5	71.2	72.0	74.3
Ιρλανδία	5.3	4.6	5.3	3.0	2.4	3.0	10.6	9.4	10.1	61.4	64.8	61.6
Ιταλία	9.9	10.5	11.7	5.2	4.8	5.5	18.4	21.1	22.8	64.5	70.7	70.0
Ισπανία	11.1	11.1	11.1	1.0	1.0	1.0	2.6	17.1	18.8	16.3	87.5	90.0
Λουξεμβούργο	5.8	6.7	7.3	1.0	1.0	1.0	2.6	17.1	18.8	16.3	87.5	90.0
Ολλανδία	14.7	16.4	17.6	5.7	5.9	6.6	28.0	30.8	31.2	77.0	79.1	79.0
Νέα Ζηλανδία	27.3	30.0	28.1	10.6	11.7	10.3	51.6	54.8	51.3	76.8	77.3	79.2
Νορβηγία	23.6	24.8	23.5	5.4	6.3	6.0	46.0	45.9	42.8	87.5	86.6	86.6
Σουηδία	16.4	19.1	21.2	1.9	3.3	4.2	39.0	42.4	44.9	92.8	89.6	88.5
Βρετανία	16.4	18.4	17.4	9.0	10.8	10.2	26.7	28.1	26.4	67.8	66.8	66.5

Πηγή: ΟΟΣΑ Employment outlook 1988, σελ. 1-9
Σημ. Στοιχεία μερικής απασχόλησης για την Ελλάδα είναι διαθέσιμα μετά το 1983, οπότε εναρμονίστηκαν οι στατιστικές απασχόλησης με τις κοινοτικές και αφορούν μόνο τους μισθωτούς

ναικών πλησιάζει ή και ξεπερνά ορισμένες φορές το μισό της συνολικής γυναικείας απασχόλησης (τα μεγαλύτερα ποσοστά, σύμφωνα με στοιχεία του 1986, εμφανίζονται στη Δανία, στη Βρετανία και στην Ολλανδία και είναι 43,9%, 44,9% και 54,2% αντίστοιχα). Ας σημειωθεί ότι

νες της πλήρους (2.320.000 έναντι 2.548.000).³

Από τα παραπάνω μπορεί να υποστηριχθεί ότι η μερική απασχόληση είναι δυνατό να συνέβαλε στην ταχύτερη επέκταση της συνολικής γυναικείας απασχόλησης σε σχέση με την ανδρική, και υπό αυτή την έννοια η εφαρμογή του θεσμού προώθησε περισσότερες γυναίκες στην αγορά εργασίας.⁴

2. Λόγοι εξάπλωσης της μερικής απασχόλησης των γυναικών

Σύμφωνα με τον ορισμό του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, εργασία κατά μερική απασχόληση είναι κάθε επαγγελματική δραστηριότητα που πραγματοποιείται οικειοθελώς, σε τακτική βάση και έχει διάρκεια ορισμένες ώρες την ημέρα ή την εβδομάδα, συνολικά μικρότερη από την κανονική διάρκεια εβδομαδιαίας εργασίας που ορίζεται από τις συλλογικές συμβάσεις ή τη νομοθεσία.⁵ Όπως προκύπτει από τον ορισμό, οι προϋποθέσεις για να χαρακτηριστεί η απασχόληση σαν μερική είναι:

- Να παρέχεται τακτικά, γεγονός που τη διακρίνει από την ευκαιριακή και την πρόσκαιρη εργασία.

- Να είναι οικειοθελής και να μην οφείλεται σε ακούσια μείωση των ωρών εργασίας από την πλευρά του εργοδότη λόγω διακυμάνσεων στην παραγωγή.

- Να διαρκεί λιγότερο από το κανονικό ωράριο εργασίας.

Το τρίτο αυτό στοιχείο, που της προσδίδει και το χαρακτήρα της μερικής απασχόλησης, δεν είναι σαφώς οριοθετημένο, υπό την έννοια ότι δεν έχει καθοριστεί ένας ακριβής αριθμός ωρών εργασίας που πρέπει να εργάζονται οι μερικώς απασχολούμενοι.⁶

Έτσι, μερικά απασχολούμενοι θεωρείται οποιοσδήποτε απασχολείται με ωράριο μικρότερο του κανονικού, άσχετα αν εργάζεται το 1/2, τα 2/3 ή τα 3/4 του κανονικού εργάσιμου χρόνου και ανεξάρτητα από τη συχνότητα (αριθμός των ημερών την εβδομάδα ή το μήνα) που πραγματοποιείται η εργασία. Επομένως, είτε 8 ώρες την εβδομάδα εργαστεί κάποιος είτε 28 και ανεξάρτητα από το αν η εργασία του κατανέμεται σε δύο ή τέσσερις εργάσιμες ημέρες, θεωρείται μερικώς απασχολούμενος. Ο μεγάλος βαθμός ελευθερίας, λοιπόν, που παρέχεται στους μερικώς απασχολούμενους (θεωρητικά τουλάχιστον) σχετικά με την επιλογή ωραρίου, είναι το κλειδί για την ανάλυση της μερικής απασχόλησης των γυναικών.

Όπως είναι γνωστό, η συμμετοχή των γυναικών στον ενεργό πληθυσμό είναι αισθητά μικρότερη από αυτή των ανδρών



χώρες του ΟΟΣΑ, εκτός από την Ιταλία και τη Σουηδία, όπου το ποσοστό παρέμεινε σταθερό, και την Ελλάδα, όπου μειώθηκε. Υπάρχουν βέβαια έντονες διαφορές στην εξάπλωση της μερικής απασχόλησης από χώρα σε χώρα, που οφείλονται ενδεχομένως στο ευνοϊκό ή μη θεσμικό πλαίσιο που υπάρχει για την ενίσχυση αυτού του είδους εργασίας, καθώς και στην πολιτική απασχόλησης που ακολουθεί κάθε χώρα, αλλά δεν θα πρέπει να αγνοηθεί το γεγονός ότι σε αρκετές από αυτές, όπως τη Δανία, τη Νορβηγία, τη Σουηδία και την Ολλανδία, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης ξεπερνά το 1/4 της συνολικής. Η Ελλάδα, η Ιταλία και η Ιρλανδία αποτελούν την ομάδα των χωρών που εμφανίζουν, στατιστικά τουλάχιστον, τα χαμηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης σε σχέση με τη συνολική, ίσως γιατί ένα μεγάλο τμήμα της μορφής αυτής εργασίας καλύπτεται πίσω από την παραοικονομία και δεν έχει ενθαρρυνθεί ιδιαίτερα μέσω μιας πολιτικής απασχόλησης που να προωθεί ελαστικότερα ωράρια εργασίας.

Αναλύοντας τη συμμετοχή της μερικής απασχόλησης στη διαμόρφωση της συνολικής απασχόλησης ανδρών και γυναικών αντίστοιχα, παρατηρείται ότι αυτή ελάχιστα συμβάλλει στη συνολική απασχόληση των ανδρών (το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής της μερικής στη συνολική απασχόληση των ανδρών είναι 10,3% και σημειώνεται στη Νορβηγία το 1986). Αντίθετα, η μερική απασχόληση των γυ-

να υψηλά ποσοστά μερικής απασχόλησης των γυναικών, που εμφανίζονται στις παραπάνω χώρες, είναι άμεσα συνδεδεμένα με τη μεγάλη συμμετοχή των γυναικών στο συνολικό εργατικό δυναμικό που παρατηρείται στις αντίστοιχες χώρες, όπως διαπιστώθηκε και από σχετική έρευνα.²

Ενώ λοιπόν παρατηρούνται διαφορές στην εξέλιξη της μερικής απασχόλησης από χώρα σε χώρα, είναι φανερό ότι οι γυναίκες κατέχουν τη «μερίδα του λέοντος» σ' αυτή τη μορφή απασχόλησης. Σε όλες τις περιπτώσεις και για ολόκληρη την εξεταζόμενη περίοδο, οι γυναίκες αποτελούν το 60% έως 90% των απασχολούμενων με καθεστώς μερικής απασχόλησης, όπως απεικονίζει η τελευταία ομάδα στηλών του πίνακα 1.

Οι συνέπειες της έντονης εξάπλωσης της μερικής απασχόλησης στη σύνθεση και τα χαρακτηριστικά του γυναικείου εργατικού δυναμικού γίνεται ιδιαίτερα αισθητή όταν αυτή συνοδεύεται από αντίστοιχη μείωση των θέσεων πλήρους απασχόλησης. Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΟΣΑ, μεταξύ 1973 και 1981 σε ορισμένες χώρες, όπως την Αυστραλία, το Βέλγιο, τη Σουηδία και τη Νορβηγία, η δημιουργία θέσεων μερικής απασχόλησης στο γυναικείο ενεργό πληθυσμό ήταν αισθητά μεγαλύτερη από τις αντίστοιχες θέσεις πλήρους απασχόλησης. Παράλληλα, στις χώρες της ΕΟΚ οι γυναικείες θέσεις μερικής απασχόλησης την ίδια περίοδο υστέρησαν ελάχιστα σε σχέση με εκεί-

(μέσος όρος συμμετοχής των γυναικών στις χώρες της ΕΟΚ 50,35% έναντι 81% των ανδρών, στοιχεία 1986). Το φαινόμενο αυτό βέβαια σχετίζεται άμεσα με τον κοινωνικό ρόλο των δύο φύλων, σύμφωνα με τον οποίο ο άνδρας παραδοσιακά ήταν ο αρμόδιος για την απόκτηση του οικογενειακού εισοδήματος μέσω της συμμετοχής του στην παραγωγική διαδικασία. Ενώ η γυναίκα συντηρούσε το νοικοκυριό, τεκνοποιούσε και γενικά ήταν αποστασιοποιημένη από τη μισθωτή εργασία. Με την πάροδο όμως του χρόνου, η γυναίκα άρχισε να συμμετέχει ενεργά στην παραγωγή, χωρίς όμως να έχει χάσει και τις ιδιότητες της μητέρας και της νοικοκυράς, γεγονός που δυσχεραίνει την ανταπόκρισή της σε όλα τα παραπάνω καθήκοντα. Και ενώ λοιπόν για τους άνδρες η εργασία επιβάλλεται σαν καθήκον, για τις γυναίκες εναπόκειται ακόμη στη σφαίρα της προσωπικής επιλογής ανάμεσα στο να είναι νοικοκυρές, αφ' ενός, ή να αναλάβουν τον τριπλό και δύσκολο ρόλο της μητέρας, εργαζόμενης και νοικοκυράς αφ' ετέρου.

Έτσι, η ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης μέσα από εύκαμπτους μηχανισμούς της αγοράς εργασίας διευκόλυνε και ανταποκρίθηκε παράλληλα στις εργασιακές ανάγκες των γυναικών. Η προσφορά θέσεων μερικής απασχόλησης αναπτύχθηκε ραγδαία, ακολουθώντας και τις μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας συγκεκριμένων κλάδων της οικονομίας, με ταυτόχρονη αύξηση της ζήτησης κυρίως από την πλευρά του γυναικείου εργατικού δυναμικού, που κατεξοχήν ζητούσε τέτοιες θέσεις ώστε να μπορεί να ανταποκρίνεται και στα «παραδοσιακά» οικογενειακά του καθήκοντα.

Με άλλα λόγια, η μερική απασχόληση διευκολύνει την επαγγελματική κινητικότητα των γυναικών, αφού τους επιτρέπει να εργάζονται όταν και όσο επιθυμούν ανάλογα με τις προσωπικές ή τις οικογενειακές τους ανάγκες. Δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι ένα μεγάλο μέρος των γυναικών που εργάζονται με αυτό το καθεστώς (το ποσοστό πλησιάζει το 50% στις χώρες της ΕΟΚ), ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 25-49 ετών και από αυτές οι περισσότερες είναι παντρεμένες. Ειδικότερα, σύμφωνα με έρευνα που έγινε στη Σουηδία, χώρα με ιδιαίτερη ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης, προέκυψε ότι όλο και περισσότερες εργαζόμενες γυναίκες με πλήρη απασχόληση, όταν έγιναν για πρώτη φορά μητέρες, επέστρεψαν στην εργασία τους αλλά σαν μερικώς πλέον απασχολούμενες.⁷

Το συμπέρασμα είναι ότι αρκετές γυναίκες αναγκάζονται να εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης για μια μεγάλη περίοδο της εργασιακής τους ζωής, με αποτέλεσμα να μην τους παρέχονται α-

νάλογες ευκαιρίες και απολαβές με αυτές που έχουν οι άνδρες πλήρως απασχολούμενοι, προκειμένου να εκπληρώσουν τα καθήκοντα που προσιδιάζουν στο φύλο τους. Έτσι οι γυναίκες αποτελούν το πρόσφορο έδαφος για την εκτέλεση ενός κοινωνικού πειράματος όσον αφορά τις



νέες μορφές απασχόλησης και ιδιαίτερα τη μερική.⁸

Βέβαια, υποστηρίζεται ότι η εμφάνιση της μερικής απασχόλησης αποτελεί μια πολιτιστική εξέλιξη, γιατί επιτρέπει στα άτομα που θα την προτιμήσουν να επιλέξουν ανάμεσα σε περισσότερη εργασία ή περισσότερο ελεύθερο χρόνο, που θα τον αφιερώσουν στην προσωπική τους ζωή ή σε άλλες ασχολίες. Αυτή η άποψη όμως στην προκειμένη περίπτωση φαίνεται να αφορά μόνο τους φοιτητές ή τους συνταξιούχους part-timers, παρά τις παντρεμένες γυναίκες που είναι προφανές ότι θα διαθέσουν τον εξωεργασιακό τους χρόνο σχεδόν αποκλειστικά για τη φροντίδα του σπιτιού ή την ανατροφή των παιδιών.

Παράλληλα με τους παραπάνω λόγους, υπάρχει και το πρόβλημα της ανεργίας, που συχνά παρουσιάζεται στις γυναίκες σε μεγαλύτερο βαθμό απ' ό,τι στους άνδρες και τις αναγκάζει να επιλέξουν την οδό της μερικής απασχόλησης προκειμένου να έχουν πρόσβαση στην εργασία. Έτσι, σ' αυτή την περίπτωση η μερική απασχόληση δεν αποτελεί ελεύθερη επιλογή αλλά αναπόφευκτη αποδοχή, επειδή ακριβώς δεν υπάρχει η δυνατότητα πλήρους απασχόλησης.⁹

Τέλος, εκτός από τους κοινωνικούς, οικονομικούς και πολιτιστικούς παράγοντες που οδηγούν τις γυναίκες στη μερική απασχόληση, δεν θα πρέπει να αγνοηθούν και οι ψυχολογικοί που έχουν σχέση με τα ψυχολογικά προβλήματα της

μη εργαζόμενης νοικοκυράς. Υπάρχουν γυναίκες που επιθυμούν να εργαστούν λιγότερες ώρες από το κανονικό ωράριο όχι γιατί αποσκοπούν να συμβάλουν στο οικογενειακό εισόδημα, όπως ισχύει με την πλειοψηφία των εργαζόμενων γυναικών, ούτε γιατί επιδιώκουν να είναι οικονομικά ανεξάρτητες, αλλά γιατί θέλουν να ξεφύγουν από τον κλοιό και τη ρουτίνα της νοικοκυράς. Η μερική απασχόληση επομένως στην προκειμένη περίπτωση τους παρέχει μια διέξοδο και μια φυγή από τον συχνά κουραστικό και άχαρο ρόλο της νοικοκυράς και τους δίνει την ευκαιρία να επικοινωνήσουν και να έχουν την παρουσία σ' έναν εργασιακό χώρο.

3. Τα χαρακτηριστικά της μερικής απασχόλησης των γυναικών

Μια συνοπτική περιγραφή των θέσεων εργασίας που προσφέρονται για μερική απασχόληση και καταλαμβάνονται ως επί το πλείστον από γυναίκες θα ήταν χρήσιμη ώστε να τεκμηριωθούν στη συνέχεια ορισμένα χαρακτηριστικά τους.

Τόσο στατιστικά όσο και πρακτικά, αποδεικνύεται ότι οι κάθε είδους υπηρεσίες αλλά και το εμπόριο είναι οι τομείς οικονομικής δραστηριότητας που απορροφούν κυρίως τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση, ενώ στον αγροτικό τομέα και τη βιομηχανία η διάδοσή της εί-

ροπλαστεία κ.λπ., όπου συναντά κανείς συχνά πωλήτριες μερικώς απασχολούμενες.

Στη σφαίρα επίσης των προσωπικών υπηρεσιών δεν είναι λίγες οι γυναίκες κάθε ηλικίας που προσφέρουν διάφορες υπηρεσίες, από baby-sitting και οικιακή



ναι μικρότερη. Ειδικά στις υπηρεσίες, όπου η συνεχής παρουσία του ανθρώπινου δυναμικού είναι πρωταρχικής σημασίας, ώστε να εξυπηρετείται το καταναλωτικό κοινό κατά το δυνατόν περισσότερες ώρες την ημέρα, ακόμη και το Σαββατοκύριακο που είναι αργία, η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης ήταν αναγκαία ώστε να προσαρμοστεί η λειτουργία τους στις ανάγκες της ζήτησης.

Ποιες είναι όμως οι θέσεις εργασίας που ήρθαν να καλύψουν οι μερικώς απασχολούμενες γυναίκες;

Τηλεφωνήτριες, δακτυλογράφοι, χειρίστριες προσωπικών υπολογιστών και καθαρίστριες είναι οι πιο γνωστές θέσεις που καταλαμβάνονται από γυναίκες μερικώς απασχολούμενες στις διάφορες υπηρεσίες. Όπως φαίνεται, αυτές είναι ανειδίκευτες ή ημιειδικευμένες, χωρίς ιδιαίτερες ευκαιρίες για επαγγελματική εκπαίδευση, δύσκολα προάγονται αφού δεν εργάζονται συνεχώς, αλλά στην ουσία συμπληρώνουν κενά που υπό άλλες συνθήκες θα καλύπτονταν από τις υπερωρίες των πλήρως απασχολούμενων, ενώ δεν έχουν αρκετές προοπτικές μονιμότητας εφόσον τις περισσότερες φορές καλύπτουν περιστασιακές ανάγκες. Οι ανάγκες της οικονομίας για μερικώς απασχολούμενες φαίνεται να είναι μεγάλες και στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, όπου τα καταστήματα παραμένουν ανοικτά για αρκετές ώρες του 24ώρου ανάλογα με τις συνθήκες της τοπικής αγοράς, καθώς και στα κάθε είδους εστιατόρια, fast-food, ζαχα-

βοήθεια μέχρι παροχή περίθαλψης σε ηλικιωμένους (νοσοκόμες-αποκλειστικές) και καθαρισμό ιδιωτικών ή κοινόχρηστων χώρων με μερική απασχόληση. Αλλά και στη βιομηχανία, όπου η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης δεν έχει επεκταθεί ανάλογα με τις υπηρεσίες λόγω ιδιαιτεροτήτων στην παραγωγή, η μερική απασχόληση κατακτά έδαφος μέσω της παραοικονομίας. Ειδικά στην Ελλάδα, αλλά και σε άλλες μεσογειακές χώρες, όπως στην Ιταλία και την Ισπανία, η μερική απασχόληση των γυναικών συναντάται ευρέως μέσω του συστήματος του φασόν στις διάφορες βιομηχανικές και βιοτεχνικές μονάδες και κυρίως στην κλωστοϋφαντουργία και στους κλάδους ενδύσεως και υποδήσεως. Σ' αυτή την περίπτωση η απασχόληση των γυναικών που αναλαμβάνουν να διεκπεραιώσουν, συνήθως στο σπίτι τους, «εργασία με το κομμάτι», όπως αποκαλείται, έχει τα ίδια χαρακτηριστικά με αυτά των μερικώς απασχολούμενων γυναικών.¹⁰

Ο αγροτικός τομέας, τέλος, αποτελεί ιδιαίτερη περίπτωση σε σχέση με τη μερική γυναικεία απασχόληση, δεδομένου ότι σ' αυτόν ανήκουν αρκετές γυναίκες που εργάζονται μεν λίγες ώρες την ημέρα στις αγροτικές εργασίες αλλά δεν είναι μισθωτές και καταγράφονται στις επίσημες στατιστικές σαν «συμβοηθούσα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας».

Σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις η μερική απασχόληση των γυναικών διέπε-

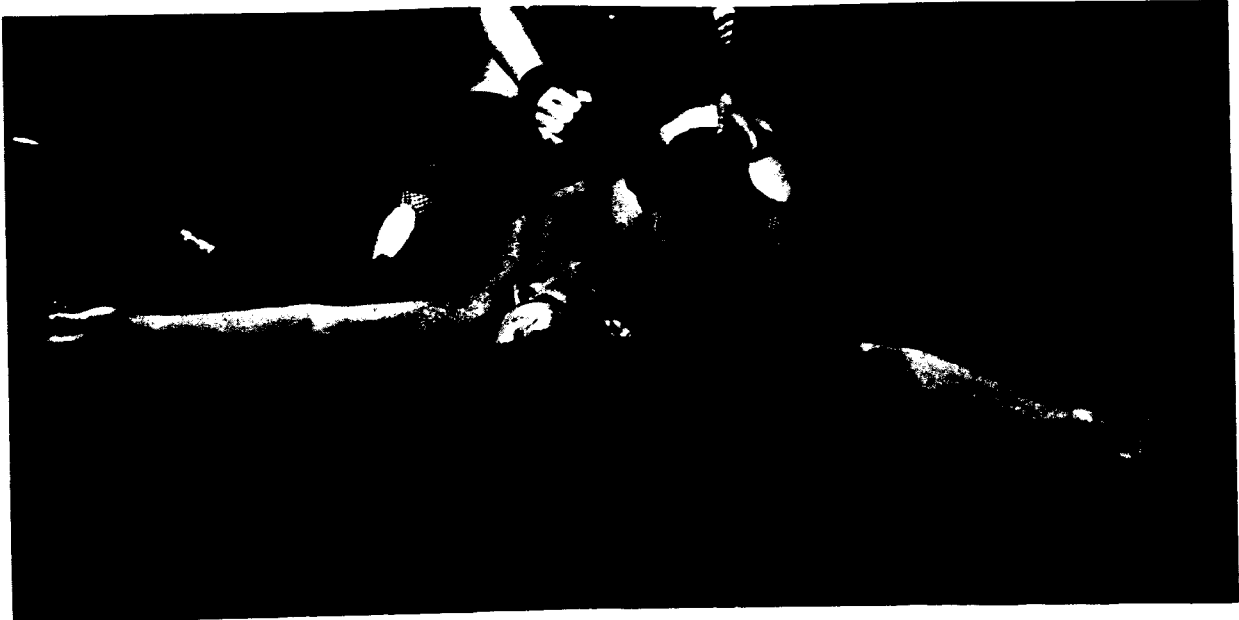
ται από ορισμένα κοινά σχεδόν χαρακτηριστικά.

– Δεν απαιτεί ιδιαίτερη ειδίκευση, με αποτέλεσμα να συντηρεί τις παραδοσιακές γυναικείες εργασίες, όπως της δακτυλογράφου, της νοσοκόμας και της οικιακής βοηθού για τις υπηρεσίες. Έτσι, η παραδοσιακή διάκριση ανάμεσα σε γυναικεία και ανδρικά επαγγέλματα, που τείνει να εμβληνθεί τα τελευταία χρόνια, επανέρχεται μέσω της συνεχώς αυξανόμενης γυναικείας μερικής απασχόλησης.

– Οι εργασίες μερικής απασχόλησης είναι συνήθως χαμηλά αμειβόμενες, εφόσον ο ισολογισμός του μισθού βασίζεται στον αριθμό των ωρών εργασίας που πραγματοποιούνται και εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό από την καλή θέληση του εργοδότη να ορίσει μικρότερο ή μεγαλύτερο ωρομίσθιο. Στο καθεστώς της χαμηλοαμειβόμενης μερικής εργασίας συμβάλλει και η *ανύπαρκτη σχεδόν συνδικαλιστική δράση* των ομάδων που εργάζονται με αυτό το είδος εργασίας και ιδίως των γυναικών. Πάντως είναι κοινά παραδεκτό ότι οι γυναίκες που εργάζονται με ελαστικές μορφές εργασίας αποτελούν φθινό εργατικό δυναμικό καθώς ο εργοδότης τις περισσότερες φορές δεν υποχρεώνεται με βάση την ισχύουσα νομοθεσία να καταβάλλει εργοδοτικές εισφορές, ελαχιστοποιώντας έτσι το κόστος του.

– Οι μερικά απασχολούμενοι αποτελούν μια κατηγορία εργαζομένων των οποίων το νομικό καθεστώς είναι κατώτερο από εκείνο των εργαζομένων με κανονική α-

- Οι συνθήκες εργασίας των μερικώς απασχολούμενων γυναικών διαφέρουν από χώρα σε χώρα και ανάλογα με τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας που απασχολούνται. Σε χώρες όπου η μορφή αυτή εργασίας έχει εξαπλωθεί σημαντικά, όπως είναι η Σουηδία, η Δανία, η Ολλαν-



πασχόληση και η προστασία τους είναι εξαιρετικά περιορισμένη, καθώς η εργασιακή τους σχέση δεν είναι πάντοτε σαφώς αναγνωρίσιμη, ούτε με ακρίβεια προσδιορισμένη.¹¹ Έτσι ένα από τα σημαντικά μειονεκτήματα της μερικής απασχόλησης είναι οι μειωμένες έως ανύπαρκτες κοινωνικές παροχές που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι μ' αυτό το καθεστώς. Ειδικότερα, δεν έχουν τη δυνατότητα να απολαύσουν άδεια κάθε μορφής, να παίρνουν χρηματική αποζημίωση όταν απουσιάζουν και στη συνέχεια επίδομα ανεργίας, να δικαιούνται διάφορα επίδομα (αδείας, οικογενειακά, τέκνων κ.ά.) και να απολαμβάνουν έστω και μειωμένη σύνταξη. Ανάλογα προβλήματα υπάρχουν και με την κοινωνική ασφάλιση των μερικώς απασχολούμενων που όπως φαίνεται τις περισσότερες φορές δεν τους καλύπτει, ιδίως αν εργάζονται λίγες ώρες.¹²

Οι περιορισμοί αυτοί που αναφέρθηκαν πιο πάνω και κάνουν τους μερικώς απασχολούμενους, και κατά συνέπεια τις γυναίκες, να βρίσκονται σε αρκετά μειονεκτική θέση σε σχέση με τους κανονικά απασχολούμενους, τείνουν να μειωθούν ή και να εκλείψουν σταδιακά, στα πλαίσια μιας πολιτικής ίσης μεταχείρισης των μερικώς και πλήρως εργαζομένων που διακηρύσσει η ΕΟΚ. Ωστόσο οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο θα εξακολουθούν για μεγάλο χρονικό διάστημα ακόμη να θεωρούνται το δευτερεύον εργατικό δυναμικό.

δία κ.ά., και σε τομείς που είναι αρκετά οργανωμένοι όπως είναι οι κάθε είδους δημόσιες και ιδιωτικές υπηρεσίες, η μερική απασχόληση θεωρείται σαν μια κανονική μορφή εργασίας και οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν ανάλογες συνθήκες εργασίας με αυτές των πλήρως απασχολούμενων. Αντίθετα όμως, σε χώρες όπου αυτή εφαρμόζεται σε περιορισμένη έκταση και καλύπτεται πίσω από ανεπίσημες μορφές οικονομικής δραστηριότητας, όπως συμβαίνει για παράδειγμα στην Ελλάδα και την Ιταλία, οι συνθήκες εργασίας τις περισσότερες φορές δεν είναι ικανοποιητικές.

- Η μερική απασχόληση χαρακτηρίζεται συνήθως σαν *αβέβαιη* και *ασταθής* εργασία, σε σχέση με την κλασική σχέση εργασίας πλήρους ωραρίου, και το εργατικό δυναμικό που απασχολείται με αυτούς τους όρους θεωρείται σαν *δευτερεύον*. Και η μεν αστάθεια και αβεβαιότητα ερμηνεύονται από το γεγονός ότι σε περιόδους κάμψης της οικονομικής δραστηριότητας το μη μόνιμο εργατικό δυναμικό είναι εκείνο που υφίσταται πρώτο τον κίνδυνο της απόλυσης, ενώ οι μερικώς απασχολούμενοι χαρακτηρίζονται σαν δευτερεύον εργατικό δυναμικό γιατί δεν απολαμβάνουν τις ανάλογες κοινωνικές παροχές ούτε την ανάλογη αμοιβή σε σχέση με το κύριο εργατικό δυναμικό. Οι γυναίκες επομένως, που αποτελούν και τη μάζα των μερικώς απασχολούμενων, συγκαταλέγονται κατ' εξοχήν σ' αυτό το δευτερεύον εργατικό δυναμικό, που έρχε-

ται να καλύψει ακόμη μια φορά ειδικές ανάγκες της αγοράς εργασίας σαν ένας άλλος σύγχρονος «εφεδρικός στρατός».

Συμπέρασμα

Η μερική απασχόληση ή εργασία μειωμένου ωραρίου, αποτελεί θετική εξέλιξη σε σχέση με το δύσκαμπτο πλαίσιο που όριζε το κανονικό ωράριο εργασίας και το οποίο ανάγκαζε τους εργαζομένους σε μια αυστηρή πειθαρχία κατανομής του χρόνου ζωής τους ανάμεσα σε εργασία και ελεύθερο χρόνο. Ορισμένοι μάλιστα υποστηρίζουν ότι η καθιέρωσή της ανοίγει το δρόμο για μια γενικότερη μείωση του χρόνου εργασίας, αίτημα που είναι ιδιαίτερα επιθυμητό από πολλούς εργαζομένους. Εξετάζοντας δε το γεγονός αυτό από τη στενή οικονομική σκοπιά και σύμφωνα με τα εμπειρικά δεδομένα, η μερική απασχόληση φαίνεται να συμβάλλει στην επέκταση της συνολικής απασχόλησης.

Ωστόσο, η μέχρι σήμερα εφαρμογή της και οι λόγοι για τους οποίους θεσπίστηκε δείχνουν ότι το εργατικό δυναμικό που απασχολείται με αυτή τη νέα σχετικά μορφή εργασίας είναι δευτερεύον ή συμπληρωματικό του κυρίου εργατικού δυναμικού, με αποτέλεσμα να δημιουργηθούν *α-νισότητες μεταξύ των εργαζομένων* στην αγορά εργασίας, στην προσπάθεια αντιμετώπισης διάφορων οικονομικών προβλημάτων, όπως τη μείωση της ανεργίας

ή τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας. Οι ανισότητες στην προκειμένη περίπτωση εμφανίζονται κυρίως μεταξύ των δύο φύλων, εφόσον οι γυναίκες ήταν τα «θύματα» αυτής της καινοτομίας λόγω του ότι η μερική απασχόληση ταίριασε περισσότερο με το γενικότερο κοινωνικό τους ρόλο.

Αποτιμώντας λοιπόν τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της μερικής απασχόλησης σε σχέση με την πλήρη απασχόληση και δεδομένου ότι αυτή συνιστά κυρίως γυναικείο φαινόμενο, προκύπτει ότι οι γυναίκες και οι άνδρες αποτελούν σε μεγάλο βαθμό τους πρωταγωνιστές μιας αγοράς εργασίας με δυαδικό χαρακτήρα, στην οποία ο ρόλος των γυναικών είναι εμφανώς υποβαθμισμένος. Παράλληλα, η μορφή μιας τέτοιας αγοράς εργασίας όχι μόνο δεν βοηθά στην ανατροπή του παραδοσιακού ρόλου της γυναίκας αλλά αντίθετα μπορεί να υποστηριχθεί ότι συμβάλλει στην αναπαραγωγή του. ■

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

1. Βλέπε σχετικά τη μελέτη του M. Guillaume (1983), *Partager le travail*, Editions P.U.F.
2. Αυτό επισημαίνει η M. Sundstrom, σε εισήγηση με θέμα «Part-Time Work: Trends and Equality effects in Sweden and EEC», που παρουσίασε στα πλαίσια του 9ου Διεθνούς Οικονομολογικού Συνεδρίου, που έγινε στην Αθήνα, από 28 Αυγούστου - 1 Σεπτεμβρίου 1989, και στη συνεδρίαση με θέμα «Women's and men's roles in the economy of the future».
3. Τα στοιχεία είναι από τις στατιστικές εργασίας του ΟΟΣΑ, *Employment Outlook*, September 1983, p. 45.
4. L. Paukert (1984), «The employment and unemployment of women in OECD countries», OECD, p. 51.
5. I. L. O. (1973), *Part-time employment: an International Survey*, Geneve.
6. Για παράδειγμα, στη Γαλλία εργαζόμενος με μερική απασχόληση θεωρείται αυτός που απασχολείται 20-30 ώρες την εβδομάδα, στην Ιρλανδία ο απασχολούμενος 20-21 ώρες την εβδομάδα, ενώ στην Ολλανδία αυτός που απασχολείται λιγότερο από 25 ώρες την εβδομάδα. Όπως αναφέρει όμως ο Γ. Μακρής, στη μελέτη του ΟΑΕΔ με θέμα «Η μερική απασχόληση στις χώρες της ΕΟΚ και οι προοπτικές για την ανάπτυξη της στην Ελλάδα», Αθήνα 1983, προκειμένου να καθοριστούν οι κοινωνικές παροχές των μερικώς απασχολούμενων ορίζεται ότι ως μερικώς απασχολούμενοι θεωρούνται όσοι έχουν πραγματοποιήσει μέχρι 30 ώρες εργασίας την εβδομάδα.
7. M. Sundstrom (1987), *A Study in the Growth of Part-time Work in Sweden*, Stockholm: Almqvist and Wicksell International.
8. Το χαρακτηρισμό αυτό αναφέρει η M. Huet στο άρθρο της με θέμα «La gestion de l'emploi feminin obeit-elle a des logiques

differentes?», *Tempes Modernes* n° 462, janvier 1985, p. 1354.

9. Γ. Κραβαρίτου (1987), «Προβλήματα από τη λύση της μερικής απασχόλησης», *Ελευθεροτυπία*, 21 Νοεμβρίου 1988.
10. Βλέπε σχετικά για το θέμα στο άρθρο του Δ. Τζάνα (1988), «Φασόν και μερική απασχόληση: οι δυο όψεις του ίδιου νομίσματος», *Οικονομική Ενημέρωση*, τριμηνιαία έκδοση της Ιονικής και Λαϊκής Τράπεζας, αρ. 6, Απρίλιος-Ιούνιος, σελ. 60-63.
11. Για τις επιπτώσεις που παρουσιάζονται από τις διάφορες ελαστικές μορφές απασχόλησης στο εργατικό δίκαιο και την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, βλέπε την εκτενή παρουσίαση της Γ. Κραβαρίτου (1986), «Οι συνέπειες των νέων μορφών απασχόλησης στο εργατικό δίκαιο και την κοινωνική ασφάλιση», στο περιοδικό *Θέσεις*, τεύχος 17, Οκτώβριος-Δεκέμβριος, σελ. 25-42.
12. Σε αρκετές χώρες της ΕΟΚ, όπως τη Γαλλία, τη Γερμανία, την Ισπανία, έχει θεσπιστεί νομοθεσία που προωθεί τα συμφέροντα των μερικώς απασχολούμενων, όσον αφορά θέματα κοινωνικών παροχών και ασφάλειας, ενώ στη Σουηδία οι παροχές των πλήρως και των μερικώς απασχολούμενων τείνουν να εξισωθούν, με την πρόθεση ότι οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση έχουν πραγματοποιήσει ένα ελάχιστο αριθμό ωρών εργασίας που διαφέρει από χώρα σε χώρα.

