

Διακρίσεις στα επαγγέλματα

της Ξανθής Πετρινώτη

Η διάκριση των επαγγελματιών σε «γυναίκες» και «ανδρικά» είναι ένα από τα πιο εμφανή χαρακτηριστικά της επαγγελματικής διάρθρωσης. Αυτός ο κατά φύλο διαχωρισμός διαιωνίζει τις ανισότητες στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας, στην επαγγελματική εξέλιξη και βεβαίως και στα εισοδήματα των ανδρών και των γυναικών εργαζομένων. Η επισήμανση, μέτρηση και αιτιολόγηση του φαινομένου εντάσσεται λοιπόν στο επίκεντρο των προσπαθειών για την εξάλειψη των ανισοτήτων, αλλά και στην κατανόηση των τρόπων που η «ειδική μεταχείριση μιας μερίδας του εργατικού δυναμικού διευκολύνει την εργοδοσία και ενίοτε ορισμένους προνομιούχους εργαζόμενους.

Ο πίνακας που ακολουθεί δείχνει το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που εργάζεται σε ομάδες επαγγελματιών στις οποίες το 80% ή παραπάνω των απασχολούμενων ανήκουν στο ίδιο φύλο.

Ομάδες επαγγελματιών	Ανδρες εργαζόμενοι	Γυναίκες εργαζόμενες
Επιστήμονες, ελεύθ. επαγγ.	48,7%	0
Διευθυντικά στελέχη	100,0%	0
Υπάδ. Γραφείου	10,6%	9,9%
Έμποροι & πωλητές	77,1%	0
Απασχολούμενοι σε υπηρεσίες	60,8%	56,8%
Γεωργοί, κτηνοτρόφοι	3,4%	0
Τεχνίτες & εργάτες (εκτός γεωργίας)	85,6%	0

Πηγή: Αποτελέσματα Απογραφής Πληθυσμού - Κατοικιών της 14ης Μαρτίου 1971. Τόμος III, Αθήνα 1977. Τα ποσοστά υπολογίστηκαν με βάση το διψήφιο κώδικα ατομικών επαγγελματιών.

Σύμφωνα με τον πίνακα, ο πιο έντονος διαχωρισμός υπάρχει στην ομάδα των διευθυντικών στελεχών και των Τεχνιτών - Εργατών όπου το 100% και το 85,6% αντίστοιχα, των ανδρών απασχολούνται σε επαγγέλματα στα οποία το 80% ή παραπάνω των εργαζομένων είναι άνδρες. Ενδεικτικά αναφέρω ότι στους εργοδηγούς το 94% είναι άνδρες, στους υποδηματοποιούς το 83%, στους επιπλοποιούς το 99%, στους ηλεκτροτεχνίτες το 97%, στους κοσμηματοποιούς το 94% κ.λπ.

Στην Ομάδα Εμπόρων οι πωλητές το 94% των διευθυντών καταστημάτων είναι άνδρες όπως και το 94% των τεχνικών πωλήσεων και το 95% των προϊσταμένων πωλήσεων. Στην ομάδα των Επιστημόνων και Ελευθέρων Επαγγελματιών το 93% των αρχιτεκτόνων και μηχανικών είναι άνδρες καθώς και το 92% των οικονομολόγων, το 88% των πτυχιούχων λογιστών, το 91% των νομικών και το 84% των συγγραφέων και δημοσιογράφων.

Που υπερτερούν οι γυναίκες

Αντίθετα οι γυναίκες μόνο σε δυο επαγγέλματα αποτελούν πάνω από το 80% των εργαζομένων σ' αυτά: στις δακτυλογράφους, στενογράφους της ομάδας Υπαλλήλων Γραφείου, όπου είναι το 96% και στο υπηρετικό προσωπικό, της ομάδας Παροχή Υπηρεσιών, όπου οι γυναίκες είναι το 84% των εργαζομένων.

Βεβαίως υπάρχουν ενδείξεις ότι τουλάχιστον σε μερικά από αυτά τα επαγγέλματα ο υπερσυνγκεντρωτισμός

του ενός ή του άλλου φύλου ελαττώνονται. Δυστυχώς τα αποτελέσματα της απογραφής του 1981 δεν είναι διαθέσιμα προς σύγκριση.

Οι θεωρίες που επιδιώκουν να εξηγήσουν το φαινόμενο των διακρίσεων κατά φύλο, φαινόμενο που δεν είναι μόνο ελληνικό, εντάσσονται σε δυο βασικές κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν εκείνες οι θεωρίες που επικεντρώνουν το ενδιαφέρον τους στο άτομο και που μελετούν τα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων (ηλικία, εκπαίδευση, πείρα, ψυχολογική αντιμετώπιση της εργασίας κ.λπ.). Στη δεύτερη κατηγορία εντάσσονται οι θεωρίες που στρέφουν την προσοχή τους στην αγορά εργασίας και ειδικότερα στα χαρακτηριστικά των θέσεων απασχόλησης που είναι διαθέσιμες. Έτσι, οι θεωρίες της πρώτης κατηγορίας, στις οποίες εξέχουσα θέση κατέχει η θεωρία «ανθρώπινου κεφαλαίου», αποδίδουν την υποδεέστερη θέση των γυναικών εργαζομένων (ή των μειονοτήτων όπως οι έγχρωμοι και οι μετανάστες) στην κατώτερης ποιότητας εκπαίδευση και κατάρτισή τους, στη μικρότερη πείρα τους κ.λπ.

Προσεκτική παρατήρηση και μελέτη της αγοράς εργασίας όμως οδήγησε ορισμένους ερευνητές στο συμπέρασμα ότι ίσως τα χαρακτηριστικά τα οποία αποδίδει την θεωρία «ανθρώπινου κεφαλαίου» στους εργαζόμενους να είναι ουσιαστικά χαρακτηριστικά ορισμένων θέσεων εργασίας. Στην αγορά εργασίας υπάρχουν δουλειές

που δεν απαιτούν ειδικευση και υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, δεν παρουσιάζουν σταθερότητα απασχόλησης ούτε θεσμοθετημένες διόδους ανόδου στην ιεραρχία. Οι απασχολούμενοι σ' αυτές τις δουλειές αποκτούν αυτά τα χαρακτηριστικά με αποτέλεσμα να φαίνεται, ότι η ανεπάρκεια των εργαζομένων καθορίζει τη δουλειά και αίτια και αιτιατό να συγχέονται.

Τα προσόντα και ο ρόλος τους

Τίθεται λοιπόν το ερώτημα: οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν χαμηλά ημερομίσθια, αστάθεια απασχόλησης και στασιμότητα, αντιμετωπίζουν αυτές τις δυσμενείς συνθήκες εργασίας επειδή δεν φρόντισαν να αποκτήσουν «επαρκή προσόντα» ή μήπως διότι οι συγκεκριμένες εργασίες στις οποίες προσλήφθηκαν **δεν απαιτούν πολλά προσόντα** και ούτε θα μπορούσαν να ανταμείψουν ικανοποιητικά εργαζόμενους με τέτοια προσόντα. (Συνήθως, αλλά όχι πάντα οι απασχολήσεις αυτές που συνιστούν τη δευτερεύουσα αγορά εργασίας, ανήκουν σε παραγωγικούς κλάδους όπου ο ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων είναι οξύς ή που διέρχονται μακροχρόνια κρίση).

Αν η απάντηση στο ερώτημα είναι ότι οι θέσεις απασχόλησης εμφανίζουν ανεπιθύμητα χαρακτηριστικά τότε ο λόγος της συγκέντρωσης των γυναικών σ' αυτές τις θέσεις θα πρέπει να αναζητηθεί στον ευρύτερο κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας. Εφόσον η κοινωνία κατανέμει την οικιακή εργασία και την φροντίδα των παιδιών αποκλει-

στικά στις γυναίκες, επακόλουθο είναι αυτές να βλέπουν την εξωοικιακή απασχόληση ως δευτερεύοντα ρόλο και να αποδέχονται όρους εργασίας που το υπόλοιπο εργατικό δυναμικό θα θεωρούσε απαράδεκτους. Έτσι, το κεφάλαιο, το κοινωνικό σύνολο και βεβαίως και οι προνομιούχοι εργαζόμενοι απολαμβάνουν το προϊόν που παράγεται από τους εργαζόμενους στη δευτερεύουσα αγορά εργασίας, είτε είναι αυτοί γυναίκες, είτε έγχρωμοι ή μετανάστες που και αυτοί έχουν λόγο να είναι ενδοτικοί εξαιτίας των κοινωνικών διακρίσεων που υφίστανται.

Το θέμα δεν έχει μόνο ακαδημαϊκό ενδιαφέρον αλλά είναι ζωτικής σημασίας για την άσκηση πολιτικής. Με στόχο τη βελτίωση των όρων εργασίας των γυναικών εργαζομένων, όλο σχεδόν το βάρος των προσπαθειών τοποθετείται στην αναβάθμιση της επαγγελματικής εκπαίδευσης των γυναικών μέσω διαφόρων προγραμμάτων μαθητείας. Αυτή η αναβάθμιση ίσως βοηθήσει ορισμένες εργαζόμενες αλλά δεν αποτελεί πάντα την κατάλληλη λύση. Μένουν ακόμη δύο μέσα: το πρώτο είναι η συνδικαλιστική οργάνωση, η πιο ενεργή συμμετοχή των γυναικών στις εργατικές οργανώσεις και η δυναμική διεκδίκηση από μέρους τους καλύτερων όρων δουλειάς. Ο συνδικαλισμός στις διάφορες κατηγορίες υπαλλήλων γραφείου π.χ., ίσως είναι ένα πολύ αποδοτικό μέσο.

Πολιτική «θετικής δράσης»

Το δεύτερο μέσο είναι η υιοθέτηση,

από το κράτος, μιας πολιτικής «θετικής δράσης» σε πρώτη φάση στις δημόσιες υπηρεσίες και επιχειρήσεις και κατόπιν σε επιλεγμένους κλάδους του ιδιωτικού τομέα. Αυτή η πολιτική «πηγαίνει πιο μακριά» από τις νομοθετικές ρυθμίσεις που απαγορεύουν τις διακρίσεις επαφιόμενες στην ατομική διεκδίκηση της ισότητας μέσω ατομικών δικαστικών προσφυγών - ρυθμίσεις που εξάλλου είναι ήδη νόμοι στη χώρα μας (π.χ. ο Νόμος 1414/1984 για την ισότητα στις εργασιακές σχέσεις).

Η πολιτική «θετικής δράσης» απαιτεί λεπτομερή εξέταση της επαγγελματικής διάρθρωσης, των αμοιβών και των βαθμίδων, την καταγραφή τυχόν ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών και την υιοθέτηση ποσοτικών στόχων που θα επιδιώκουν να τοποθετήσουν αξιολογικά τις γυναίκες σε κλειστά γι' αυτές επαγγέλματα, κλάδους ή βαθμίδες της ιεραρχίας. Η πολιτική αυτή είχε δοκιμαστεί με σημαντική επιτυχία στις ΗΠΑ -κυρίως στο δημόσιο τομέα και στις ιδιωτικές επιχειρήσεις που είχαν δοσοληψίες με το δημόσιο- πριν να καταργηθεί ως «γραφειοκρατική και δύσκαμπτη» από την κυβέρνηση Ρήγκαν.

Η πολιτική «θετικής δράσης» έχει μελετηθεί και από την ΕΟΚ και αξίζει να συζητηθεί ευρύτερα και στην Ελλάδα ως ένα μέσο που επιδρά πιο άμεσα και συστηματικά από τους νομικούς κανόνες στις κοινωνικές αντιλήψεις και πεποιθήσεις, επιταχύνοντας έτσι την κοινωνική αποδοχή της ισότητας.

(Το άρθρο αυτό είναι αναδημοσίευση από την εφημερίδα τα «Νέα»).