

**ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ
ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ**

**ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ (Π.Ι.Ε.)
Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ (4.1.1.ε)**

**«Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Συμμετοχή των Γυναικών
στην Αγορά Εργασίας:
Μελέτη Βιβλιογραφικής Επισκόπησης»**

Συντονίστρια Έρευνας:
Υπεύθυνη Έρευνας:
Ερευνητής:

Ναυσικά Μοσχοβάκου
Δρ. Χρυσάνθη Ζάχου
Δημήτριος Σταφυλής



**«Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Συμμετοχή των Γυναικών στην Αγορά Εργασίας:
Μελέτη Βιβλιογραφικής Επισκόπησης»**

Συγγραφείς: **Δρ. Χρυσάνθη Ζάχου**
Δημήτριος Σταφυλίδης

Συντονισμός & επιμέλεια έκδοσης: Ματίνα Χ. Παπαγιαννοπούλου
Φιλολογική επιμέλεια & Διορθώσεις: Σωτηρία Αποστολάκη & Ρούλα Παπαρούνη

Σχεδιασμός – Παραγωγή: Press Time

Αθήνα 2008

Σχήμα 21x29 Σελίδες: 172

ISBN: 978-960-6737-22-0

Γ' ΚΠΣ, ΕΠΕΑΕΚ II, Άξονας 4, Μέτρο 4.1, Ενέργεια 4.1.1, Κατηγορία Πράξης: 4.1.1.ε:
«Παρατηρητήριο Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Δράσεων
της Εκπαιδευτικής Πολιτικής για την Ισότητα
(Παρατηρητήριο για την Ισότητα στην Εκπαίδευση Π.Ι.Ε.)»

Έργο συγχρηματοδοτούμενο, σύμφωνα με το άρθρο 29 του Κανονισμού 1260/99,
σε ποσοστό όχι μεγαλύτερο από 80% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.)
και από Εθνικούς Πόρους

Απαγορεύεται η αναπαραγωγή οποιουδήποτε τμήματος αυτού του βιβλίου, που καλύπτεται από δικαιώματα (copyright), ή η χρήση του σε οποιαδήποτε μορφή, χωρίς τη γραπτή άδεια του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)
Χαρ. Τρικούπη 51 & Βαλτετσίου, 106 81 Αθήνα
Τηλ.: 210 3898000, fax: 210 3898079
E-mail: kethi@kethi.gr
www.kethi.gr

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ της ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ, κ. Ε. ΤΣΟΥΜΑΝΗ	7
ΠΡΟΛΟΓΟΣ της ΠΡΟΕΔΡΟΥ του Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι., κ. Ε. ΖΕΝΑΚΟΥ	9
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	11
ABSTRACT	11
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	12
ΜΕΡΟΣ Α΄ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι. ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	15
1. Εισαγωγή	15
2. Ερευνητικοί Άξονες	16
3. Εννοιολογικές Διασαφηνίσεις	16
4. Μεθοδολογία	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ. ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ: ΦΥΛΟ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	23
1. Παλαιότερα Θεωρητικά Σχήματα	23
2. Η θεωρία της Προτίμησης	24
3. Θεωρίες Οικονομικής Ανάλυσης	27
4. Η Διαπιστευτική Θεωρία	28
ΜΕΡΟΣ Β΄ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΜΕΛΕΤΩΝ ΓΙΑ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ. ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	33
1. Εισαγωγή	33
2. Πρόσβαση και Συμμετοχή στην Εκπαίδευση	34
2.1 Μετα-υποχρεωτική Εκπαίδευση	35
2.1.1 Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	35
2.1.2 Επαγγελματική Εκπαίδευση	36
2.2 Πρόσβαση στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	41
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙV. ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΙΕΡΓΑΣΙΕΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΕΠΙΛΟΓΕΣ	47
ΜΕΡΟΣ Γ΄ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΜΕΛΕΤΩΝ ΓΙΑ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	61
ΚΕΦΑΛΑΙΟ V. ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	63
1. Εισαγωγή	63
2. Συνθήκες Γυναικείας Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση	63
3. Ο Επαγγελματικός Διαχωρισμός	66
3.1 Ο Οριζόντιος Επαγγελματικός Διαχωρισμός	69
3.2 Ο Κάθετος Επαγγελματικός Διαχωρισμός	81
3.3 Το Μισθολογικό Χάσμα	88
4. Φύλο, Μερική Απασχόληση και Ευέλικτες Μορφές Εργασίας	92
5. Ειδικά Θέματα	96
5.1 Γυναικεία Απασχόληση και Νέες Τεχνολογίες	96
5.2 Γυναίκες στα Τεχνικά Επαγγέλματα	97
ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI. ΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΠΟΡΕΙΕΣ ΚΑΙ Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ: ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΜΕΛΕΤΕΣ	103
1. Εισαγωγή	103
2. Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	103

3. Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	104
4. Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και Έρευνα	106
5. Πορεία Μετάβασης των Αποφοίτων Α.Ε.Ι. στην Αγορά Εργασίας	108
ΚΕΦΑΛΑΙΟ VII. ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ: ΦΥΛΟ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	113
1. Εισαγωγή	113
2. Φύλο και Εκπαίδευση	113
2.1 Στατιστικά Δεδομένα για την Ελλάδα	113
2.2 Διεθνή Στατιστικά Δεδομένα	117
3. Φύλο και Αγορά Εργασίας	122
3.1 Στατιστικά Δεδομένα για την Ελλάδα	122
3.2 Διεθνή Στατιστικά Δεδομένα	123
4. Φύλο, Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Αγορά Εργασίας	138
4.1 Στατιστικά Δεδομένα για την Ελλάδα	138
4.2 Διεθνή Στατιστικά Δεδομένα	150
ΚΕΦΑΛΑΙΟ VIII. ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ, ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΚΕΝΑ, ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	153
1. Σύνοψη και Συμπεράσματα	153
2. Ερευνητικά Κενά και Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα	156
3. Προτάσεις για Πολιτική	157
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	159

ΠΡΟΛΟΓΟΣ της ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ, κ. Ε. ΤΣΟΥΜΑΝΗ

Η εκπαίδευση ως θεσμός και παράγοντας κοινωνικοποίησης του ατόμου αλλά και ως θεσμός που συμβάλλει στην ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή, αποτελεί καίρια προϋπόθεση για την προώθηση και επίτευξη της ισότητας των φύλων. Οι δράσεις ισότητας στην Παιδεία συνιστούν κομβικό στοιχείο, αφού μέσα από την εκπαίδευση, όπως έχει καταδειχτεί, διαμορφώνονται, καθλιεργούνται αλλά και αντιμετωπίζονται στερεότυπες αντιλήψεις για το ρόλο των φύλων.

Για το λόγο αυτό, τόσο στις Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής για την Ισότητα των Φύλων, όσο και στο Ε.Σ.Π.Α. 2007-2013 εντάσσονται ζητήματα που αφορούν σε πολιτικές και έργα στον τομέα της Εκπαίδευσης. Ειδικότερα, η ενίσχυση της απασχόλησης και η προώθηση της ισότιμης πρόσβασης σε αυτήν, η ανάπτυξη και η βελτίωση συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης για τις γυναίκες, καθώς και η αξιοποίηση της Κοινωνίας της Πληροφορίας αποτελούν κεντρικά σημεία σχεδιασμού και δράσης στις πολιτικές ισότητας των φύλων στη Νέα Προγραμματική Περίοδο.

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας αναγνωρίζοντας το σημαίνοντα ρόλο της εκπαίδευσης για την άρση των έμφυλων στερεοτύπων σε όλους τους τομείς υλοποίησε σημαντικά Έργα με τη στήριξη του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.). Στο πλαίσιο αυτό ανήκει και η πρωτοβουλία σχεδιασμού για την ίδρυση και λειτουργία του «Παρατηρητηρίου Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Δράσεων της Πολιτικής για την Ισότητα των Φύλων» με την επιστημονική επεξεργασία, καταγραφή και συγκέντρωση των στοιχείων από το Κ.Ε.Θ.Ι.

Μέσα από την εκπόνηση μελετών και ερευνών, τη σύνταξη εκθέσεων εμπειρογνωμοσύνης, τη δημιουργία ηλεκτρονικής βάσης βιβλιογραφικών δεδομένων, καθώς επίσης και τη διαμόρφωση και παραγωγή δεικτών για θέματα Ισότητας στην Εκπαίδευση, δόθηκε η ευκαιρία να προσεγγιστούν θέματα σχεδιασμού εφαρμογής πολιτικών, θεσμικών παρεμβάσεων και συσχετισμού της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, με έμφαση σε θέματα κατάρτισης και επιμόρφωσης. Παράλληλα, προτάθηκαν νέες προσεγγίσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων, οι οποίες ευελπιστούμε να αποτελέσουν έναυσμα για σχεδιασμό σχετικών πολιτικών και δράσεων και στο μέλλον.

Με τη σημαντική και ουσιαστική συμβολή του Κ.Ε.Θ.Ι. στην επιστημονική προετοιμασία του θέματος, είμαι βέβαιη, ότι η σύσταση και λειτουργία του Εθνικού Παρατηρητηρίου για την Ισότητα των Φύλων που προετοιμάζεται από το Υπουργείο Εσωτερικών θα υποστηριχθεί σοβαρά στον τομέα των πολιτικών εκπαίδευσης. Με πρωτοβουλίες σαν αυτή ενισχύεται η πραγματική ισότητα των φύλων που αποτελεί στόχο όλων μας.

Η Γενική Γραμματέας Ισότητας



Ευγενία Τσουμάνη

ΠΡΟΛΟΓΟΣ της ΠΡΟΕΔΡΟΥ του Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι., κ. Ε. ΖΕΝΑΚΟΥ

Οι δυο τελευταίοι αιώνες συνέβαλαν δραστικά στην ισότιμη συμμετοχή των φύλων και των διαφορετικών κοινωνικών ομάδων στην εκπαίδευση: Με απαρχή την ειδική εκπαίδευση για κάθε φύλο ξεχωριστά στο 19ο αιώνα, την καθολική εκπαίδευση στον 20ο αιώνα και τη συνεκπαίδευση μεταγενέστερα, αλλά και στην πρόκληση του πολυπολιτισμικού σχολείου στον 21ο, παρατηρούμε ότι η εκπαιδευτική διαδικασία διένυσε μια τεράστια απόσταση άλλοτε με αργούς και άλλοτε με γοργούς ρυθμούς στην τροχιά κατοχύρωσης της εκπαιδευτικής ισότητας. Η ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην εκπαίδευση και η συνεκπαίδευση των δύο φύλων δεν αντανακλά απλά την εξέλιξη των κοινωνικών επιστημών και τη διεύρυνση της οπτικής της κοινωνίας, αλλά κυρίως τη σύναψη ενός νέου «κοινωνικού» συμβολαίου ανάμεσα στον άνδρα και τη γυναίκα που θα προωθή την εύρυθμη συμβίωση και συνύπαρξη των δύο φύλων. Η ισότητα όμως, που προωθήθηκε μ' έμπρακτες διαδικασίες στο χώρο της εκπαίδευσης, προκαλώντας συχνά έντονες κοινωνικές αναταράξεις δεν είχε πάντα αντίστοιχες κοινωνικές αναπαραστάσεις στη δημόσια σφαίρα: σ' ένα πεδίο δηλαδή, όπου οι ανισότητες των φύλων αν και αμβλυμένες πια, εξακολουθούν να υφίστανται, καθώς εκπορεύονται κυρίως από ένα σύστημα παραδοσιακών κοινωνικών νοοτροπιών με αιχμή που αντλείται από ποικίλα στερεότυπα.

Είναι προφανές, ότι η αναδόμηση εκ βάθρων των ποικίλων στερεοτύπων βαθειά χαραγμένων στο κοινωνικό DNA δεν μπορεί να γίνει αποκλειστικά με παρεμβάσεις από «πάνω προς τα κάτω» στη δομή της κοινωνικής πυραμίδας ούτε μπορεί να υλοποιηθεί «επί παραγγελία» με διοικητικές παρεμβάσεις. Αντιθέτως, πρόκειται για μια πολυσύνθετη διαδικασία με άξονα, σ' όλα τα επίπεδα και ηλικίες, την εκπαίδευση και τη δια βίου μάθηση.

Η προβληματική πρέπει να ξεκινήσει λοιπόν μέσα από την εκπαίδευση: τα τελευταία χρόνια έχουν διενεργηθεί πολλές έρευνες, προκειμένου να εντοπιστούν και να καταγραφούν οι ανισότητες φύλου που αναπαράγονται μέσα από την εκπαίδευση, συμβάλλοντας έτσι στην ανάπτυξη της συζήτησης και στην υιοθέτηση πρακτικών για την προώθηση της ισότητας των φύλων στον εκπαιδευτικό χώρο. Ωστόσο, μέχρι πρόσφατα δεν υπήρχε μια συστηματική και οργανωμένη αξιολόγηση της εφαρμογής των πολιτικών της ισότητας στην εκπαίδευση.

Για το λόγο αυτό, το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.) σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.) σχεδίασε και προχώρησε στη σύσταση και λειτουργία του «Παρατηρητηρίου Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Δράσεων της Πολιτικής για την Ισότητα των Φύλων (Παρατηρητήριο για την Ισότητα στην Εκπαίδευση-Π.Ι.Ε.)» (ΕΠΕΑΕΚ II, 4.1.1.ε). Κεντρικοί στόχοι του Π.Ι.Ε. ήταν: α) ο σχεδιασμός αποτελεσματικών πολιτικών για την ισότητα των φύλων στην εκπαιδευτική διαδικασία, β) η αξιολόγηση των εφαρμοζόμενων πολιτικών, και γ) η βελτίωση της θέσης των γυναικών στην εκπαίδευση, την εργασία και ευρύτερα την κοινωνία.

Στο πλαίσιο του Έργου αυτού, μια σειρά από μελέτες και έρευνες πραγματοποιήθηκαν, σκοπός των οποίων ήταν να αποτελέσουν μέρος μιας ευρύτερης και οργανωμένης βάσης γνώσης, η οποία θα λειτουργεί ως κεντρικό μέσο για την υλοποίηση των σκοπών του Π.Ι.Ε. κυρίως προς την κατεύθυνση της ενημέρωσης των υπευθύνων του Υπουργείου Παιδείας, των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, των φορέων αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και των εκπαιδευτικών όλων των βαθμίδων όσον αφορά στα κεκτημένα και τις εξελίξεις στο χώρο της διαμόρφωσης πολιτικών σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο σε θέματα ισότητας των φύλων στο χώρο της εκπαίδευσης.

Ευελπιστούμε ότι αφενός η συλλογή και καταγραφή των ευρωπαϊκών και εθνικών δράσεων κατά την τελευταία δεκαετία που αναφέρονται σε πολιτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο εκπαιδευτικό σύστημα και αφετέρου η ανάδειξη καινοτομικών στοιχείων, αλλά και η διατύπωση προτάσεων για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού πλαισίου δια μέσου πολιτικών και πρωτοβουλιών με

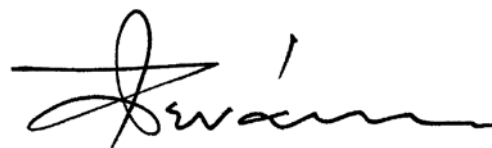
την οπτική του φύλου, θα συμβάλει στη βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών, στην προώθησή τους στη δημόσια ζωή, στην ισότιμη μετάβασή τους στην αγορά εργασίας, αλλά και στην καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων και ανισοτήτων.

Η παραγωγή και έκδοση του επιστημονικού αυτού υλικού, πιστεύουμε ότι θα αποτελέσει την εδραίωση της σημαντικής προσπάθειας που έχει καταβληθεί τα τελευταία χρόνια σχετικά με τη διερεύνηση του θέματος της ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση αλλά και στην απασχόληση.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τη Διευθύντρια Ερευνών/Μελετών, αλλά και Γενική Συντονίστρια του Έργου, κ. Γεωργία Κορέλλη, τα μέλη της Επιτροπής Παρακολούθησης, τους/τις συντονιστές/-τριες και τους/τις υπεύθυνους/-ες των ερευνών/μελετών, καθώς και τα μέλη των ερευνητικών ομάδων για την αξιόλογη προσπάθειά τους στην ευόδωση του εγχειρήματος αυτού.

Ιδιαίτερα ευχαριστώ τα μέλη της Επιστημονικής Επιτροπής, την κ. Τέτα Διαμαντοπούλου, την κ. Αλεξάνδρα Κορωναίου, την κ. Λάουρα Μαράτου-Αλιπράντη, την κ. Αντωνία Παπαστυλιανού και τον κ. Μιητιάδη Σταμπολή, για την καθοριστική συμβολή τους στην επιτυχή πραγματοποίηση των ερευνών και των μελετών.

Η Πρόεδρος του Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι.



Ελένη Αv. Ζενάκου

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Οι κατευθύνσεις και τα επίπεδα σπουδών της δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, με τους ποικίλους τομείς εξειδίκευσης, συνιστούν το θεμελιακό άξονα, ο οποίος καθορίζει τη συμμετοχή των νέων ατόμων στην αγορά εργασίας. Όμως, η συμμετοχή αυτή, στην πράξη, συναρτάται κυρίως με την έμφυλη διαφοροποίησή τους, παραδοσιακά προσδιορισμένη από στερεότυπα και προκαταλήψεις, η οποία διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην απασχόληση και την επαγγελματική ένταξη ανδρών και γυναικών.

Οι αναλύσεις των μελετών που εκπονήθηκαν το χρονικό διάστημα 2000-2008 και ανθολογήθηκαν στη βιβλιογραφική επισκόπηση, σε συνδυασμό με τα ποσοτικά μεγέθη των στατιστικών πινάκων, αποτυπώνουν όλο το φάσμα των αναντιστοιχιών, διακρίσεων και αποκλεισμών που εξακολουθούν να υφίστανται με έμφυλα κριτήρια ατομικά και συλλογικά. Η μετάβαση των γυναικών από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας γίνεται έτσι μια δυσλειτουργική διεργασία, όχι μόνο για τα ίδια τα άτομα, αλλά και για το οικονομικό και κοινωνικό σύστημα γενικότερα, υπονομεύοντας τόσο την πολιτική αρχή της ισότητας των φύλων όσο και το πλαίσιο ευρυθμίας του κυρίαρχου θεσμού της οικογένειας. Η πολυσύνθετη εικόνα που αναδύεται από τις έρευνες των κοινωνικών επιστημόνων είναι αντιθετική προς το πνεύμα ισονομίας που πρέπει να διέπει τις δημοκρατικές κοινωνίες, ενώ ταυτόχρονα εμποδίζει τη δημιουργική ανέλιξη της (ελεύθερης) αγοράς εργασίας.

ABSTRACT

It is a common assumption that the levels of secondary and higher education, along with their many areas of specialization, represent the main factor determining young people's participation in the labor market. In practice, however, we witness a powerful gender differentiation, which plays a crucial role in the occupational and professional placement of men and women.

The research studies we have compiled for our literature review on this subject, as well as the available statistical data, reveal beyond any doubt inconsistencies and discriminations that women are faced up with on the basis of gender criteria in collective and individual terms. Thus, women's transition from education to the labor market clearly demonstrates a dysfunctional process, not only for the individuals, but for the economic and social systems as well, which undermines both the political principles of equality and the smooth operation of the dominant institution of the family. The emerging picture from the research carried out by the social scientists seems to negate the spirit of liberal democratic societies and hinders the progressive evolvement of the (free) labor market.

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Ε.Σ.Υ.Ε.: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδας

Ο.Ο.Σ.Α.: Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη

ΚΕ.Π.Ε.: Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών

ΥΠ.Ε.Π.Θ.: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων

ΙΝ.Ε.-Γ.Σ.Ε.Ε.: Ινστιτούτο Εργασίας - Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας

I.L.O.: International Labor Office (Διεθνές Γραφείο Εργασίας)

E.C.: European Commission (Ευρωπαϊκή Επιτροπή)

EUROSTAT: Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία

Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.: Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης

Ε.Κ.Κ.Ε.: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών

Ο.Ε.Ε.Κ.: Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

Ε.Κ.Τ.: Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης

ISCED (International Standard Classification of Education)



ΜΕΡΟΣ Α΄

**ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ
ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ**

ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

1. Εισαγωγή

Η βιβλιογραφική επισκόπηση, καθώς και η συμπληρωματική συγκέντρωση στατιστικών στοιχείων στο ειδικό θέμα που μας ανατέθηκε από το Κ.Ε.Θ.Ι., η συνάρτηση, συγκεκριμένα, του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών με τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας κατά το χρονικό διάστημα των τελευταίων οκτώ ετών (2000-2008) ήταν ένα ενδιαφέρον αλλά ιδιαίτερα δυσχερές εγχείρημα.

Πριν παρουσιαστεί με λεπτομέρειες ο προβληματισμός που αναπτύχθηκε κατά την υλοποίηση του εν λόγω εγχειρήματος, θα ήταν χρήσιμο να γίνουν κάποιες γενικές παρατηρήσεις σε ορισμένα ζητήματα. Κατ' αρχάς, το θέμα αυτό έγινε επίκαιρο στην εποχή μας για πέντε λόγους: σχετίζεται άμεσα με την παγκοσμιοποιημένη πραγματικότητα και τις κοινωνικές αλλαγές που προκάλεσε σε όλα τα επίπεδα, συνδέεται άρρηκτα με την κυριαρχία της ελεύθερης αγοράς των δυτικών οικονομιών, ταυτίζεται με την επικράτηση του μοντέλου της κοινωνίας της γνώσης, αντανakλά πολλαπλές επιρροές τόσο στην εκπαίδευση όσο και -κυρίως- στις εργασιακές σχέσεις εξαιτίας των τεχνολογικών επιτευγμάτων της ηλεκτρονικής επανάστασης και, τέλος, εκφράζει την έντονη κινητικότητα των ομάδων του σύγχρονου κόσμου εξαιτίας ιδεολογικών επιρροών που άσκησαν κοινωνικά κινήματα, όπως ο φεμινισμός.

Από μια άλλη σκοπιά, θα μπορούσε κανείς να παρατηρήσει ότι η προσπάθεια συγκέντρωσης των στοιχείων για το συγκεκριμένο θέμα αφορά στη σχέση θεωρίας και πράξης, όχι μόνο γιατί η εικόνα που σχηματίζεται επιτρέπει την εξαγωγή συμπερασμάτων που προφανώς είναι πολύ χρήσιμα για εκατομμύρια άτομα των οποίων η ζωή καθορίζεται από τη συνάρτηση παιδείας και εργασίας, αλλά και διότι η συνάρτηση αυτή είναι καθοριστικής σημασίας στους πολλαπλούς έμφυλους συγκερασμούς της. Χωρίς την κατανόηση των αλληλο-επιρροών, θα ήταν ανέφικτος εκ των πραγμάτων ο επιτυχής επαγγελματικός προσανατολισμός των γυναικών. Πέρα, όμως, από αυτό, είναι κρίσιμο να τονιστεί πως μπορεί να βοηθήσει την άσκηση δημόσιας πολιτικής, η οποία θα εξασφαλίζει την ισότητα των φύλων για την παιδεία και την εργασία στις πρακτικές εκφάνσεις της σχέσης τους. Και αφού το ζητούμενο κάθε δημοκρατικής πολιτείας είναι ισονομία για τα μέλη της, η ακριβής εικόνα των έμφυλων ανισοτήτων και διαφοροποιήσεων γίνεται καταστατικής σημασίας για όλους/-ες.

Αξίζει, επίσης, να υπογραμμιστεί ένα μάλλον θεωρητικό ζήτημα. Η βιβλιογραφική επισκόπηση και η επεξεργασία στατιστικών δεδομένων είναι έργα δευτερογενή, και αρκετοί κοινωνικοί επιστήμονες, όπως για παράδειγμα ο Niklas Luhmann, έχουν ήδη επισημάνει τις ιδιορρυθμίες τους. Από καθαρά επιστημολογική οπτική, αποτελούν επεξεργασία πρωτογενών πηγών γνώσης, γεγονός που προσδιορίζει και τη λειτουργική τους επάρκεια. Αυτό συμβαίνει, επειδή εξ ορισμού ενέχουν μια οριοθέτηση, και κατά συνέπεια υποκρύπτουν εγγενείς περιορισμούς. Όπως θα δούμε στη συνέχεια, πρόκειται για ένα σοβαρό πρόβλημα που γίνεται παρ' όλα αυτά παράδοξα χρήσιμο γιατί υποδεικνύει την αναγκαιότητα νέων αναζητήσεων. Τα γνωστικά κενά που διαπιστώνονται επιβάλλουν έμμεσα νέους προβληματισμούς, τόσο για τους φορείς της επιστήμης όσο και τους υπεύθυνους της πολιτικής, τους οποίους και καθοδηγούν στην αποστολή τους. Η χρησιμότητα της βιβλιογραφικής επισκόπησης και της συλλογής των στοιχείων οδηγεί, επίσης, στο δεύτερο αυτό επίπεδο σε νέες κωδικοποιήσεις που μετατρέπονται σε κατευθυντήριες βάσεις προσανατολισμού. Είναι χρήσιμο να γνωρίζουμε πόσο έχουμε προχωρήσει στη συλλογή πληροφοριών και προς ποια κατεύθυνση. Με δεδομένη τη διαρκή ροή των πολιτισμικών αλλαγών στις κοινωνίες της (μετα-)νεωτερικότητας και τις καταλυτικές επιπτώσεις του πνεύματος της αναστοχαστικότητας που τις διέπει, είναι αυτονόητο ότι οι όποιες κωδικοποιημένες γνωστικές πηγές έχουν μόνο σχετική σημασία αναφορικά με τους χρονικούς και τους τοπικούς προσδιορισμούς συγκρότησής τους. Άλλωστε, ο περιορισμός της δικής μας ενημέρωσης «μόνο» για τα τελευταία οκτώ χρόνια αποδεικνύει την ακρίβεια αυτής της επισήμανσης.

2. Ερευνητικοί Άξονες

Το αντικείμενο της παρούσας έρευνας είναι διττό: από τη μια πλευρά αναφέρεται στο εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς, ενώ από την άλλη αναφέρεται στη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Δεν επιδιώκει, όμως, να εξετάσει τις δύο θεματικές ενότητες χωριστά, έργο πολυδιάστατο και σημαντικό, αλλά τη δυναμική τους συνάρτηση. Η ζεύξη τους με κοινό παρονομαστή το φύλο αποσκοπεί προφανώς στο να καταγράψει όλα εκείνα τα στοιχεία που συγκέντρωσαν τόσο οι κοινωνικοί επιστήμονες όσο και οι κοινωνικοί οργανισμοί σε εξηγητικά σχήματα και στατιστικά δεδομένα αντίστοιχα. Είτε λοιπόν εξετάζεται η σχέση παιδείας και οικονομίας σε ένα ευρύτερο θεσμικό πλαίσιο, είτε διερευνάται η πρακτική επιλογή και άσκηση του επαγγέλματος από τις γυναίκες, το γνωστικό ενδιαφέρον εστιάζεται στην αλληλεπίδραση των παραπάνω. Ένα τέτοιο έργο είναι ιδιαίτερα δύσκολο και ως γενικότερη θεώρηση και ως μεθοδολογικό εγχείρημα. Η αναφορά αυτή δεν αποσκοπεί στην κριτική τού ότι οι περισσότερες από τις θεωρητικές και εμπειρικές μελέτες που αναζητήθηκαν και εξετάστηκαν συνολικά ήταν μονοδιάστατες, με την έννοια ότι ασχολούνταν με τον έναν από τους δύο άξονες και έμμεσα ή παρενθετικά με την έμφαση στη συνάρτησή τους, αλλά, με γνώμονα το αντικείμενο σπουδής που προσδιορίστηκε στο πλαίσιο αυτής της μελέτης, είναι αναγκαίο να υπογραμμιστεί αυτό το ιδιόζων γνώρισμα των σχετικών εργασιών. Διευκολύνεται έτσι η επισήμανση των ερευνητικών κενών που θα μπορούν να συμπληρωθούν από μελλοντικές μελέτες των κοινωνικών επιστημόνων, καθοδηγώντας παράλληλα με πληρότητα ενημέρωσης τους φορείς άσκησης κοινωνικής πολιτικής για την ισότητα των φύλων στο πλαίσιο ενός δημοκρατικού πολιτεύματος.

Πέρα, όμως, από αυτή τη σκοπιμότητα υπάρχει και ένα άλλο κρίσιμο ζήτημα. Η αναζήτηση της συνάρτησης που εμφανίζουν να έχουν οι δύο ερευνητικοί άξονες στην πραγματικότητα παρουσιάζει πολλά και δυσεπίλυτα προβλήματα: πώς συλλαμβάνει κανείς αναλυτικά τη δυναμική της κοινωνικής αλλαγής που αποτυπώνει η μετάβαση εκατομμυρίων ατόμων στους θεσμικούς μικρόκοσμούς της παιδείας και της οικονομίας; Αλλά και: πώς την ανασυνθέτει σε θεωρητικά σχήματα, τα οποία να αποδίδουν πιστά τις βιωματικές πορείες ατόμων και ομάδων; Τα ερωτήματα είναι η ένδειξη πως ακόμη και η σιωπή των επιστημόνων μαρτυρά συχνά τον προβληματισμό τους.

3. Εννοιολογικές Διασαφηνίσεις

Προϋπόθεση κάθε επιστημονικής ενασχόλησης είναι ο ακριβής προσδιορισμός του αντικειμένου της. Αυτή η προεργασία κρίνεται αναγκαία ακόμη και σε δευτερογενούς επιπέδου διερευνήσεις, όπως είναι η βιβλιογραφική επισκόπηση. Στην παρούσα μελέτη υπάρχουν τέσσερις καταστατικές έννοιες: το «εκπαιδευτικό επίπεδο», η «αγορά εργασίας», το «φύλο», καθώς και η αμοιβαία δυναμική αλληλο-εξάρτησή τους. Θα μπορούσε συμβατικά να χαρακτηριστεί ως «γνωστική επάρκεια για εργασιακή ένταξη». Υιοθετώντας έναν λειτουργικό ορισμό, η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία έχει προσδιορίσει τις παρακάτω επιμέρους κατηγορίες: α) Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός Τίτλος, β) Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών, γ) Φοίτηση σε ΑΕΙ (τουλάχιστον 1 χρόνο) αλλά δεν πήρε πτυχίο, δ) Πτυχίο Ανώτερης Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, ε) Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης, η) Μερικές τάξεις Δημοτικού, και θ) Δεν πήγε καθόλου σχολείο.

Το βασικό κριτήριο οριοθέτησης του εκπαιδευτικού επιπέδου είναι προφανώς τυπικό. Στηρίζεται σε τέσσερις διακρίσεις: την κατοχή τίτλου (πτυχίου ή απολυτηρίου), τη διαφοροποίηση του επιπέδου σπουδών, το χρονικό διάστημα φοίτησης και την απουσία εκπαιδευτικής σχέσης. Διαχωρίζει, επίσης, την ανώτατη (ανώτερη) παιδεία και το λύκειο από το γυμνάσιο (και την υποχρεωτική εκπαίδευση), και διακρίνει την πλήρη από τη μερική εκπαίδευση.

Το πρόβλημα σε εννοιολογήματα τα οποία συγκεκριμενοποιούνται με τυπικά κριτήρια, όπως οι προηγούμενες εννέα κατηγορίες για τα νομιμοποιημένα κρατικά μέσα θεσμικής αναγνώρισης (τυπική εκπαίδευση), είναι η αδυναμία τους να συλλάβουν και να αποτυπώσουν την πολυσιχιδή πραγματικότητα. Και αυτό, γιατί αφενός αφήνουν κατά κάποιο τρόπο έξω από τη λογική τους την εκπαιδευτική διαδικασία του αθροιστικού ή ανεπισημομένου «μορφωτικού επιπέδου» και αφετέρου δε συμπεριλαμβαν-

βάνουν στο γενικευτικό τους σχήμα τις πολλαπλές ατομικές διαφοροποιήσεις και συνδυασμούς αυτού του επιπέδου. Δηλαδή, τα δύο ακριβώς στοιχεία που κατ' εξοχήν ενδιαφέρουν τους φορείς της αγοράς εργασίας στη σημερινή ανταγωνιστική τους κατάσταση με τους εξειδικευτικούς επαγγελματικούς προσανατολισμούς. Δεν είναι επομένως χωρίς σημασία ότι οι αναλυτές/-τριες του «εκπαιδευτικού επιπέδου» ασχολούνται με νεώτερες καινοτόμες μορφές εκπαίδευσης στις τρεις κύριες βαθμίδες, όπως τα διαπολιτισμικά σχολεία, αυτά της πρωτοβάθμιας, τα πειραματικά ή μουσικά της δευτεροβάθμιας, τα Ι.Ε.Κ. της μετα-δευτεροβάθμιας, τις Σχολές Τουριστικών Επαγγελματιών με ειδικό σύστημα εισαγωγής και διάρκειας σπουδών, για να αναφέρουμε ενδεικτικά κάποια παραδείγματα. Ούτε ότι επιδεικνύεται έντονο ενδιαφέρον για τη λεγόμενη «μη τυπική εκπαίδευση» (π.χ. Προγράμματα Ο.Α.Ε.Δ. Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης).¹

Υπάρχει, όμως, και πλήθος άλλων σημαντικών εκπαιδευτικών παραμέτρων που επηρεάζουν προσθετικά και ποιοτικά το «εκπαιδευτικό επίπεδο» σε συνάρτηση πάντοτε με την αξιολόγησή τους από τους φορείς της «αγοράς εργασίας». Ειδικότερα: το συγκεκριμένο ακαδημαϊκό ίδρυμα της Ελλάδας (π.χ. Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο) ή άλλων χωρών (π.χ. Harvard, L.S.E.) που δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στους τίτλους σπουδών, τα διπλώματα αναγνωρισμένης εγκυρότητας στις ξένες γλώσσες (π.χ. Proficiency), την κρίσιμη για την παγκοσμιοποιημένη οικονομία τεχνολογική επάρκεια (π.χ. ηλεκτρονικοί υπολογιστές), τα (αναγνωρισμένα ή μη) Κολλέγια (ελληνικά και ξένα) και τα Κέντρα Ελευθέρων Σπουδών, που γίνονται παρ' όλα αυτά αποδεκτά από τους ιδιωτικούς επιχειρηματικούς φορείς επαγγελματικής απασχόλησης στην ελεύθερη αγορά εργασίας.

Αξίζει να αναφερθεί και το ζήτημα που αφορά, όπως ήδη ειπώθηκε, στο συνδυαστικό μορφωτικό επίπεδο σε ατομική βάση. Κλασικό παράδειγμα η απόκτηση δύο πτυχίων ή η κατοχή και μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών (π.χ. Σχολή Πολυτεχνείου και Μεταπτυχιακό σε Διοίκηση Επιχειρήσεων). Το ίδιο ισχύει και για την εξειδικευμένη γνώση των ιατρικών επαγγελματιών σε ειδικότητες, για τη σεμιναριακή επιμόρφωση ή τη συμμετοχή σε συνέδρια κ.λπ.

Στο σημείο αυτό χρειάζεται, ίσως, να τονιστεί και το είδος της εξειδικευμένης εκπαίδευσης-επιμόρφωσης που συνήθως παρέχεται στο πλαίσιο ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού από τους ίδιους τους φορείς του επιχειρηματικού κόσμου (π.χ. τράπεζες, πολυεθνικές εταιρίες). Αυτού του είδους η επιμόρφωση ενδέχεται να έχει σημαντικότερες συνέπειες στην επαγγελματική καριέρα ενός ατόμου.

Η δεύτερη έννοια, της «συμμετοχής στην αγορά εργασίας», είναι πιο σύνθετη, γιατί, ενώ συνδέεται με το θεσμό της οικονομίας, όπως άλλωστε και το επίπεδο κατάρτισης με το θεσμό της παιδείας, υφίσταται εντονότερα τις επιρροές αφενός του πολιτικού συστήματος και της ιδεολογίας που αυτό εκφράζει και αφετέρου προκαλεί δυναμικά συγκρουσιακές καταστάσεις. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο, ενώ το «εκπαιδευτικό επίπεδο» μπορεί να αναλυθεί εννοιολογικά ως τεχνικό επίπεδο, η «συμμετοχή στην αγορά εργασίας» όχι μόνο προϋποθέτει δι-επιστημονική θεώρηση οικονομικής και κοινωνιολογικής οπτικής, αλλά απαιτεί και τη συνάρτησή της με διάφορες πλευρές των εργασιακών σχέσεων σε ατομικό και κυρίως σε συλλογικό επίπεδο. Για το θέμα που αφορά στην παρούσα εργασία, αυτές οι παρατηρήσεις αποκτούν ιδιαίτερη χρησιμότητα. Είναι, επομένως, βοηθητικό να διευκρινιστεί ότι η οικονομία, ο κοινωνικός θεσμός που οργανώνει την παραγωγή, διανομή και κατανάλωση αγαθών και υπηρεσιών, καθώς και η αγορά εργασίας συγκεκριμένα, συναρτώνται με τον καπιταλισμό, διαφοροποιούνται σε τομείς, προσδιορίζονται με την ελεύθερη διακίνηση των στοιχείων της από το κεφάλαιο μέχρι το εργατικό δυναμικό, επιτρέπουν την εταιρική συγκρότηση, λειτουργούν σε ομαδοποιήσεις επαγγελματιών, είναι φορείς αλληλαγών, υιοθετούν τη συναλλαγή και την ανταγωνιστικότητα κ.λπ.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο είναι ακόμη αναγκαίο να διαχωριστεί η εργασία «εντός» και «εκτός αγοράς εργασίας». Με δεδομένο το γεγονός ότι οι έμφυλες διακρίσεις έθεταν παραδοσιακά τις γυναίκες εκτός αγοράς εργασίας, με τη δικαιολογία ότι η εργασία τους πέραν των ορίων της αγοράς (π.χ. οικιακή εργασία) ήταν «μη παραγωγική» ή και μη κοινωνικά καταξιωμένη και γι' αυτό μη αμειβόμενη, είχε δημιουργήσει ουσιαστικά τον κοινωνικό τους αποκλεισμό (Symeonidou, Mitsopoulos, Vezyrgianni, 2000). Έτσι, η σύγχρονη «συμμετοχή» τους στην «αγορά εργασίας» ιδεολογικοποιείται εξ ορισμού και αποκτά πολιτικό χαρακτήρα. Η συμμετοχή τους με αμειβόμενη παραγωγική και με επαγγελματική ταύτιση ενέ-

¹ Ειδική μνεία χρειάζεται να γίνει στη θέσπιση ειδικών φορέων τα τελευταία χρόνια, όπως το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. και ο Ο.Ε.Ε.Κ. Η ύπαρξή τους και μόνο αποδεικνύει του λόγου το αληθές (αναφορά Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. για τον Ο.Ο.Σ.Α.).

χει στοιχεία ριζοσπαστικής κοινωνικής αλλαγής. Δεν είναι τυχαίο ότι, πρώτον, η μεγάλη πλειοψηφία των θεωρητικών και εμπειρικών μελετών για συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας επιχειρεί συγκριτικές αντιπαραθέσεις της ομαδοποιημένης εργασιακής τους απασχόλησης με την οικογενειακή ζωή και τις μη εργασιακές «ενασχολήσεις» τους σε αυτή. Ο όρος «ενασχολήσεις» χρησιμοποιείται σε εισαγωγικά για να αποδώσει στη γλώσσα μας την παράδοση σύλληψη του «economic inactivity» στις «οικογενειακές υπηρεσίες» (family services) που χρησιμοποιείται στην αγγλική βιβλιογραφία, γιατί κρίνεται γενικά εκτός των ορίων της «αγοράς εργασίας». Με παράδοξο όμως τρόπο, είναι μια διάσταση που πολύ συχνά παρεισφρέει στη σχετική συζήτηση για τους όρους συμμετοχής στην αγορά εργασίας είτε με έκδηλο είτε με λανθάνοντα τρόπο. Το βάρος των οικογενειακών υποχρεώσεων και οι γονικές προτεραιότητες γίνονται συχνά κριτήριο επιλογής εργασίας από τις ίδιες τις γυναίκες (π.χ. επιλογή μερικής απασχόλησης, εργασία με ευέλικτο ωράριο, εργασία στο δημόσιο) και ακόμη συχνότερα κριτήριο αξιολόγησης ή και απόρριψης από τους τρίτους και κυρίως τους εργοδότες στον εργασιακό χώρο (π.χ. στη διαδικασία πρόσληψης ή στην πορεία της εργασιακής τους εξέλιξης). Στην πλειονότητά τους αντιλαμβάνονται τις οικογενειακές υποχρεώσεις, δεσμεύσεις και προτεραιότητες των γυναικών εξ ορισμού δεδομένες.

Με τη λογική, λοιπόν, αυτή, η «συμμετοχή στην αγορά εργασίας» εννοιολογικά περιλαμβάνει τα εξής στοιχεία: πρώτον την παραγωγική δραστηριότητα, δεύτερον το πλαίσιο της αγοράς, τρίτον τη χρονική διάρκεια, τέταρτον την επαγγελματική ταύτιση, πέμπτον την όποια μη επαγγελματική κατηγοριοποίηση, έκτον την αμοιβή, έβδομον τη διαφοροποίηση από την ιδιωτική (και οικογενειακή) ενασχόληση, όγδοον την κανονιστική ρύθμιση της εργασιακής σχέσης και ένατον τις ενδεχόμενες έμφυτες οριοθετήσεις της συμμετοχής τους.

Η τρίτη έννοια φανερώνει μια δυναμική θεώρηση «μετακίνησης» που είναι χαρακτηριστικό γνώρισμα των σύγχρονων κοινωνιών. Όπως έχει τεκμηριώσει η ανθρωπολογική έρευνα, «μεταβάσεις» υπήρχαν σε όλους τους πολιτισμούς διαχρονικά. Τα στάδια του κύκλου ζωής που συνδέονται με σημαντικά γεγονότα, επειδή έχουν καθοριστική σημασία για τον άνθρωπο, έγιναν αντικείμενο πολυδιάστατης διερεύνησης διεθνώς από τους φορείς της επιστήμης και φυσικά της πολιτικής πράξης. Αυτό το «school to work transition» που αποδίδεται στα ελληνικά ως «μετάβαση» από το σχολείο στην εργασία σχολιάζει με εμβρίθεια η Καραμεσίνη στο πρώτο κεφάλαιο της σχετικής μελέτης της *Η Απορρόφηση των Πτυχιούχων Πανεπιστημίου στην Αγορά Εργασίας* (Καραμεσίνη, Βιτωράτου & Γκαζόν, 2008). Σε μια αντίστοιχη παράθεση ανάλυσης, πρέπει να τονιστεί ότι το εννοιολόγημα της «μετάβασης» έχει έντονα οικονομικό και κοινωνιολογικό περιεχόμενο, αφού συνιστά πρώτιστα οικονομική και κοινωνική διεργασία. Μια διεργασία, κατά τη διάρκεια της οποίας τα άτομα και φυσικά οι ποικίλες ομαδοποιήσεις τους μετακινούνται μετά την ολοκλήρωση των σπουδών προς μια σταθερή απασχόληση στην αγορά εργασίας (Muller & Gangl, 2003. Ryan, 2001). Προφανώς, το καταληκτικό στάδιο είναι η οριστική επαγγελματική ένταξη αλλά φυσικά αυτό δεν είναι συχνά ούτε εύκολα κατορθωτό ούτε, κυρίως, μονοδιάστατο υλοποιήσιμο (Καραμεσίνη & Κορνελάκης, 2005. Καραμεσίνη, 2006). Δεν είναι επομένως συμπτωματικό ότι η πορεία μετάβασης αποτελεί το πλέον συνηθισμένο και δυσεπίλυτο πρόβλημα του ανθρώπου της εποχής μας, ιδιαίτερα στην έμφυλη διαφοροποίησή του.

Να σημειωθεί, λοιπόν, διευκρινιστικά ότι: πρώτον, η μετάβαση δεν είναι απλά μια θεσμική μετακίνηση από την εκπαίδευση στην οικονομία. Εκτός από το γεγονός ότι τα δύο αυτά θεσμικά πλαίσια είναι πολυδιάστατα, για παράδειγμα η οικονομία αφορά στο επάγγελμα, το εισόδημα, το είδος της απασχόλησης, τις εργασιακές σχέσεις κ.λπ., και η παιδεία στη μόρφωση, την εξειδίκευση, τους τίτλους σπουδών κ.λπ., υπάρχουν και οι άλλοι εμπλεκόμενοι -άμεσα ή έμμεσα- θεσμοί (αναφέραμε ήδη την οικογένεια) με καταλυτικές επιρροές για τα δύο φύλα. Δεύτερον, η μετάβαση συναρτάται με ένα ολόκληρο πλέγμα σχετικών φαινομένων: υπάρχει το χρονικό διάστημα μέσα στο οποίο αυτή συντελείται ιστορικά και ενδέχεται να συμπίπτει με γεγονότα και κρίσεις ή στάδια οικονομικής ανάπτυξης, που μπορεί να καθορίζουν τύπους απασχόλησης ή ακόμη και εργασιακές ιδιαιτερότητες, η οριστικότητα ή μη της ένταξης, η ταυτότητα που πιθανόν να υιοθετηθεί σε μόνιμες ή εναλλασσόμενες προσωρινές εντά-

ξεις, τα κριτήρια αξιολόγησης από κάποιο σύστημα κοινωνικής διαστρωμάτωσης σταθερό ή εκκολλημένο και άλλες παρόμοιες παράμετροι. Τρίτον, πρέπει να μελετηθεί χωριστά ο χρόνος της μετάβασης, ο οποίος ενδέχεται να μειώνεται ή να επιμηκύνεται, και αρκετές φορές αποτελεί θεμελιακό κριτήριο των επιλογών για όλους/-ες. Τέταρτον, η μετάβαση μπορεί να μελετηθεί ως ατομική ή συλλογική επιχείρηση. Στη δεύτερη περίπτωση, γίνονται διακρίσεις ομάδων, κατηγοριών, σειρών, γενεών κ.λπ. Πέμπτον, οι σχετικές διαδικασίες μετάβασης σχηματοποιούνται παραστατικά σαν «διαδρομές»² λόγω της διαδικασίας μεταφοράς αλλά και σαν «περιπετειώδεις» αναζητήσεις προορισμού του ανθρώπου με δεδομένες τις καταλυτικές επενέργειες ή παρενέργειες για τη ζωή του. Τέλος, οι «διαδρομές» αυτές φανερώνουν ένα διαρκή επαναπροσανατολισμό που δεν έχει δυστυχώς οριστική κατάληξη στις μετανεωτερικές κοινωνίες.

4. Μεθοδολογία

Ύστερα από τις εισαγωγικές παρατηρήσεις, είναι απαραίτητο να παρατεθούν διευκρινιστικά η μεθοδολογική προσέγγιση και τα κριτήρια επιλογής που επελέγησαν για τη συγκέντρωση της σχετικής βιβλιογραφίας:

1) Θεματική

Το πρώτο ζήτημα αφορά στην αυστηρή τήρηση των ορίων αναζήτησης που έθετε το θέμα: «Το εκπαιδευτικό επίπεδο και η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας». Η επισκόπηση προσπάθησε να συμπεριλάβει αποκλειστικά οποιαδήποτε γνωστική πηγή ήταν σχετική με τη συνάρτηση των δύο εννοιών στην έμφυλη ταύτιση των «γυναικών» ως κοινού παρονομαστή. Προέκυψε, όμως, ένα πρόβλημα που πρέπει να αναφερθεί: η συνάρτηση ήταν στη μεγάλη πλειοψηφία των ερευνών ζήτημα έμφασης. Έτσι, κάποιες πηγές συμπεριλήφθηκαν ως έμμεσα σχετικές με τις δύο ενότητες λόγω της χρησιμότητάς τους.

2) Χρονικό πλαίσιο

Ο περιορισμός της οκταετίας (2000-2008) απέκλεισε αυτόματα κάθε πηγή ενημέρωσης που προηγήθηκε, ανεξάρτητα από τη σπουδαιότητά της. Με μία και μοναδική εξαίρεση: στη θεωρητική επισκόπηση μας, η διαχρονική εγκυρότητα κάποιων σχημάτων ερμηνευτικών του θέματος επέβαλε τη συγχρονικότητά τους. Εφόσον η χρήση τους συνεχίζεται από τους/τις σημερινούς/-ές επιστήμονες με διευρυμένη αποδοχή στη θεμελίωση και διενέργεια του ερευνητικού έργου, έγινε μια περιληπτική παρουσίαση – όπως για παράδειγμα η αναφορά τους στο σχετικό κεφάλαιο με τις θεωρητικές προσεγγίσεις. Αυτό διευκολύνει άλλωστε και την κατανόηση των νέων ή έστω τροποποιημένων ερμηνειών στην περίοδο που μας ενδιαφέρει.

3) Κριτήρια Επιλογής

Τα κριτήρια επιλογής ήταν πέντε: η πληρότητα, η σχετικότητα, η εγκυρότητα, η ενημέρωση και η χρησιμότητα.

Η *πληρότητα* αφορούσε στη συνεχή προσπάθεια, κυρίως εξαιτίας του περιορισμένου χρονικού διαστήματος για την ολοκλήρωση της επισκόπησης, να συμπεριληφθούν στο μέτρο του εφικτού όλες οι πηγές που αφορούσαν στο θέμα, ή τουλάχιστον να μην υπάρχουν κενά πληροφόρησης.

Η *σχετικότητα* είχε μια ανασταλτική παρενέργεια που επηρέαζε και την πληρότητα. Η απουσία άμεσα σχετιζόμενων με το θέμα μελετών κατέστησε αναγκαία την προσφυγή και χρήση πηγών από την ελληνική και αγγλική βιβλιογραφία που μόνο έμμεσα έθιγε το θέμα. Αυτό σήμαινε πρακτικά ότι έπρεπε να καθυφθεί ένας μεγάλος αριθμός μελετών που ασχολούνταν με συναφείς αλλά ταυτόχρονα ευρύτερες κατηγορίες, όπως αυτές της εκπαίδευσης και της απασχόλησης. Έτσι, επιλέχθηκαν να παρουσιαστούν μελέτες που κρίθηκαν ότι ασχολούνται επαρκώς με το θέμα του εκπαιδευτικού επιπέδου και επιχειρή-

2 Ιδιαίτερα χρήσιμη η έννοια της «διαδρομής», αφού υπονοεί τη δυνατότητα της εξατομικευμένης πορείας των εργαζομένων στην αγορά εργασίας, κατ' αναλογία προς τις ατομικές διαδρομές που χαρακτηρίζουν την πορεία των υποκειμένων μέσα από τα διαφορετικά στάδια της εκπαιδευτικής διαδικασίας, τις επιλογές τίτλων σπουδών και προσόντων που προετοιμάζουν τη μετάβαση στην αγορά εργασίας και σε πολύ μεγάλο βαθμό τους όρους ένταξής της σε αυτή.

θηκε να καταδειχτεί η έμμεση συνάρτησή του με τους όρους απασχόλησης των γυναικών στην αγορά εργασίας, τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς. Το μέγεθος του εγχειρήματος υπήρξε πολύ μεγάλο.

Η *εγκυρότητα* αναζητούσε τα επιστημονικά εκέγγυα των πηγών που θα επιλέγονταν τελικά να συμπεριληφθούν στην επισκόπηση. Να αναφερθούν ενδεικτικά: η αναγνωρισιμότητα των καταξιωμένων Ελλήνων/-ίδων ερευνητών/-τριών που ήταν βοηθητική για όσες κυρίως μελέτες δεν είχαν ακόμη δημοσιευτεί, οι θεσμικά, ακαδημαϊκά ή ευρύτερα πολιτισμικά αναγνωρισμένοι φορείς ανάθεσης των μελετών και η διεθνής αποδοχή εκδοτικών οργανισμών για περιοδικά και βιβλία. Η ενημέρωση ήταν το λειτουργικό κριτήριο που αφορούσε εξ αρχής στην ανάθεση της παρούσας εργασίας. Επομένως, στιδήποτε κρίθηκε ως σημαντικό στοιχείο για τη γνωστική επάρκεια όσων θα χρησιμοποιήσουν μελλοντικά την επισκόπηση ήταν τμήμα της επιλογής.

Η *χρησιμότητα* είχε δυνητικό χαρακτήρα κυρίως γιατί η προσπάθεια των επιστημόνων δεν είναι αργόσχολη περιέργεια αλλά συνιστά το πρώτο συστατικό της σχέσης θεωρίας και πράξης. Διαρκές ήταν το μέλημα να συμπεριληφθεί μια πηγή, είτε διότι θα οδηγήσει σε νέες αναζητήσεις είτε γιατί θα βοηθήσει στη δύσκολη λήψη μέτρων και πρακτικών πολιτικής για τα θέματα της ισότητας των φύλων.

4) Στάδια

- Το πρώτο ήταν το *στάδιο εξοικείωσης*. Έγινε συντονισμένη προσπάθεια εποπτικής σύλληψης του θέματος από πηγές που είναι κοινές στους/στις κοινωνικούς/-ές επιστήμονες (Ε.Κ.Κ.Ε., Κ.Ε.Θ.Ι., Βιβλιοθήκη Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Παντείου Πανεπιστημίου).
- Το δεύτερο ήταν το *στάδιο χαρτογράφησης*. Αποτυπώθηκαν οι περιοχές του προβληματισμού των ειδικών μελετητών/-τριών και καταρτίστηκε η βιβλιογραφική βάση δεδομένων ACCESS.³
- Το τρίτο ήταν το *στάδιο συλλογής*. Αναζητήθηκαν όλα τα μέσα και οι γνωστικές πηγές προς μελέτη.⁴
- Το τέταρτο ήταν το *στάδιο επιλογής*. Απομονώθηκαν όσες πηγές ήταν περισσότερο σχετικές με βάση τα κριτήρια που τέθηκαν για να συμπεριληφθούν στη βιβλιογραφική επισκόπηση και τη βάση Access.
- Το πέμπτο στάδιο ήταν το *στάδιο καταγραφής*. Προσδιορίστηκαν με κάποια πλαίσια αξιολόγησης τα σημαντικά στοιχεία που προέκυπταν στη μελέτη για να αναφερθούν στις συνοπτικές αποδόσεις.
- Το έκτο, που άρχισε ταυτόχρονα με το πέμπτο, ήταν το *στάδιο θεματικής ταξινόμησης* της ύλης που συλλέχθηκε. Να υπογραμμιστεί στο σημείο αυτό ότι η ταξινόμηση αφορούσε στη δομή της βιβλιογραφικής επισκόπησης συνολικά, από την εισαγωγή μέχρι τα συμπεράσματα.

5) Δι-επιστημονικότητα

Θεμελιακός άξονας διερεύνησης ήταν να συμπεριληφθούν πηγές από διάφορους κλάδους συγγενών επιστημολογικά πεδίων, όπως η οικονομία, η κοινωνιολογία, τα παιδαγωγικά κ.λπ.

6) Πρισματική Θεώρηση

Αυτή περιελάμβανε:

- Ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία στην αγγλική γλώσσα
- Θεωρητικά και εμπειρικά κείμενα
- Ποσοτικές και ποιοτικές έρευνες
- Γενικές και ειδικές μελέτες

7) Αποκλεισμοί

3 Να αναφερθεί ότι υπεύθυνη για τη δημιουργία της βάσης Access που χρησιμοποιήθηκε για την εισαγωγή της βιβλιογραφίας της επισκόπησης μας είναι η κ. Ελένη Σακελλαρίου, την οποία και ευχαριστούμε ιδιαίτερα για τη βοήθειά της.

4 Στο στάδιο αυτό συγκεντρώθηκε και μελετήθηκε ένας μεγάλος αριθμός μελετών που αφορούν στα θέματα «φύλο και εκπαίδευση» και «φύλο και αγορά εργασίας» και οι οποίες δεν συμπεριλήφθηκαν τελικά στη βιβλιογραφική μας επισκόπηση, είτε επειδή η συνάρτηση των δύο δεν απασχολούσε τους/τις ερευνητές/-τριες, είτε επειδή έδιναν πολύ περιορισμένη έμφαση σε αυτή, συγκριτικά με τις μελέτες που επιλέχτηκαν. Το στοιχείο της μεγαλύτερης σχετικότητας υπήρξε σε όλα τα στάδια της επισκόπησης καθοριστικό ως προς το τι θα συμπεριλαμβανόταν στην παρούσα επισκόπηση. Η παράλληλη βιβλιογραφία, όμως, που έχει συγκεντρωθεί, όπως προαναφέρθηκε, θα μπορούσε να αξιοποιηθεί σε μελλοντική επέκταση της βάσης Access που δημιουργήθηκε για τους σκοπούς της παρούσας μελέτης.

- Η βιβλιογραφική καταγραφή δε συμπεριέλαβε μελέτες και έρευνες που ασχολούνται με την ειδική σχέση εκπαιδευτικού επιπέδου και απασχόλησης για κάποιες πολύ συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων, όπως είναι οι μετανάστες/-τριες ή οι παλιννοστούντες/-ούσες. Το φαινόμενο της μετανάστευσης συναρτάται άμεσα με τις ειδικές συνθήκες και ανισότητες που συναντούν οι γυναίκες μετανάστριες στη χώρα υποδοχής ευρύτερα, κυρίως από τους όρους εισαγωγής τους στην αγορά εργασίας. Με τον αριθμό των μεταναστών/-τριών να έχει αυξηθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια, το αντικείμενο της επαγγελματικής απασχόλησης των μεταναστριών διαφορετικής εθνοτικής προέλευσης, ηλικιακών κατηγοριών, ή πρώτης/δεύτερης γενιάς, αποκτά ειδικό ενδιαφέρον από ερευνητική σκοπιά και θα πρέπει να απασχολήσει τους/τις ερευνητές/-τριες στο εγγύς μέλλον. Στην πληθώρα των οικονομικών, κυρίως, αλλά και κοινωνιολογικών μελετών που έχουν ασχοληθεί με τα θέματα απασχόλησης των μεταναστών/-τριών, ειδικό ενδιαφέρον θα αποκτούσαν έρευνες οι οποίες θα προσπαθούσαν να αναδείξουν την αναντιστοιχία του εκπαιδευτικού επιπέδου, του προηγούμενου αντικειμένου επαγγελματικής απασχόλησης και της επαγγελματικής τους εμπειρίας στη χώρα προέλευσης, με την παρούσα εργασιακή τους απασχόληση και την εμπειρία της επαγγελματικής και της κοινωνικής τους υποτίμησης (status degradation) στη χώρα υποδοχής.
- Η μεγάλη πλειοψηφία των μελετών που εντοπίστηκε αφορά κατά βάση στις εργασιακές εμπειρίες των γυναικών σε αστικά επαγγελματικά περιβάλλοντα. Η βιβλιογραφική επισκόπηση, λοιπόν, εστιάζει το ενδιαφέρον της στις αστικές περιοχές και δεν αναζητά τις ιδιαιτερότητες απασχόλησης στον αγροτικό χώρο ή τη σύνδεση των γυναικών με αγροτικές εργασίες. Σε μεγάλο βαθμό, η απουσία σχετικών μελετών εξηγείται από την κυριαρχία στο χώρο ποσοτικών, κυρίως, ερευνών και την απουσία αντίστοιχων ποιοτικών, οι οποίες θα επικέντρωναν το ενδιαφέρον τους στις διαφορετικές εμπειρίες των γυναικών σε ειδικά εργασιακά περιβάλλοντα και δη με οικογενειακούς όρους (π.χ. συμβουθούντα μέλη συχνά άμισθα). Η συνεισφορά των γυναικών στον αγροτικό τομέα παραμένει αφανής και γι' αυτό το λόγο μόνο τυπικά «αναγνωρισμένη».

8) Τεχνικά Θέματα

- Με δεδομένο το δευτερογενή χαρακτήρα της εργασίας και τη συγκεκριμένη παραπομπή στο έργο του/της συγγραφέα-ερευνητή/-τριας, υπήρξε ελευθερία στην παράθεση αποσπασμάτων, προτάσεων, παραγράφων, όρων, πινάκων κ.λπ., που θεωρήθηκε ότι, με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, χαρτογραφούν το πεδίο και αναδεικνύουν τη συνάρτηση των βασικών ερευνητικών αξόνων. Επιδίωξή μας ήταν να προκληθεί όσο γίνεται μεγαλύτερο ενδιαφέρον από τους/τις αναγνώστες/-τριες της επισκόπησης για τη συγκεκριμένη πηγή, έτσι ώστε να προσφύγουν στην ολοκληρωμένη σύνθεσή της. Οι επισκοπήσεις έχουν βασικά ενδεικτικό, και όχι χαρακτήρα υποκατάστασης, στην ανθολόγησή τους.
- Το τυπικό κριτήριο επιλογής ήταν προφανώς η ημερομηνία έκδοσης ενός έργου. Αυτό κάποιες φορές δημιουργούσε προβλήματα, αφού συχνά τα στοιχεία των ερευνών κάλυπταν χρονικά την περίοδο που προηγείται της παρούσας επισκόπησης. Η σημασία των δεδομένων ή της ανάλυσης επέβαλλε σε κάποιες περιπτώσεις μια έμμεση υπέρβαση. Αυτό δεν μπορεί να κριθεί, παρά μόνο με την εκτίμηση των δικών μας κριτηρίων αξιολόγησης. Επιπλέον, πρέπει να λάβει κανείς υπόψη ότι υπάρχει ένας αριθμός μελετών που καλύπτουν ερευνητικά τη χρονική περίοδο 2000-2008 και, ενώ έχουν ολοκληρωθεί, τα αποτελέσματά τους δεν έχουν ακόμα δημοσιευτεί.
- Με δεδομένη την πολλαπλότητα των πηγών, τις διαφορετικές ως προς το είδος τους προσεγγίσεις που ακολουθούν θεωρητικά και ερευνητικά, και το γεγονός ότι βασίζονται στη χρήση στατιστικών δεδομένων διαφορετικών χρονικών στιγμών (π.χ. 2000-2002, 2001-2004) για να εξάγουν συμπεράσματα και να ερμηνεύσουν τις διαστάσεις ή τις συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης, το έργο της συλλογής ήταν ιδιαίτερα δύσκολο. Δεν υπήρχε σε όλες αυτές τις έρευνες ένας κοινός χρονικός παρονομαστής. Επιλέχτηκε να προσφερθούν στον/στην αναγνώστη/-τρια τα πιο πρόσφατα σχετικά στατιστικά στοιχεία, αλλά στην παρουσίαση των επιμέρους ερευνών κρίθηκε σκόπιμο να παρατεθούν πρόσθετα τα συμπεράσματα και τα πορίσματά τους αναφορικά με το χρονικό πλαίσιο και τα στατιστικά δεδομένα που οι ίδιοι/-ες οι συγγρα-

φείξ είχαν οριοθετήσει και στοιχειοθετήσει.

9) Πηγές

- Κείμενα: Άρθρα και Βιβλία, Εκθέσεις Ερευνών.
- Βιβλιοθήκες Ακαδημαϊκών Ιδρυμάτων και Ερευνητικών Φορέων: Ε.Κ.Κ.Ε., Κ.Ε.Θ.Ι., Διατμηματικό Εργαστήριο Σπουδών Φύλου του Παντείου Πανεπιστημίου, Πρόγραμμα Ισότητας του Πανεπιστημίου Πειραιά, Βιβλιοθήκη Γυναικείων Θεμάτων της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, Αμερικανικό Κολλέγιο Ελλάδος (Deere).
- Διαδίκτυο για κείμενα σε ηλεκτρονική μορφή (βάσεις HEAL-Link, JSTOR) και έρευνα σε ψηφιακές βιβλιοθήκες: πανεπιστημιακών ιδρυμάτων σπουδών φύλου (Ιωαννίνων, Αιγαίου), ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε., Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, ΕΚΤ, Εθνικού Αρχείου Διδακτορικών Διατριβών, ΓΛΑΥΚΑ, ΑΡΓΟΣ, Ακαδημίας Αθηνών.
- Οργανισμοί: ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε., ΟΕΕΚ, ΕΚΕΠΙΣ.
- Βιβλιογραφίες και βιβλιογραφικές επισκοπήσεις.
- Ερευνητές/-τριες: Προσωπική επικοινωνία.

10) Στατιστικά Στοιχεία

Για τη συλλογή των στατιστικών στοιχείων:

- Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδας (Ε.Σ.Υ.Ε.)
- Υπουργείο Παιδείας
- ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε.
- EUROSTAT
- ILO
- Ο.Ο.Σ.Α.
- European Commission (Report on Equality between Men and Women 2008).

ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ: ΦΥΛΟ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κεντρικό σημείο κάθε βιβλιογραφίας είναι, αναμφίβοτα, οι θεωρητικές αναφορές είτε στα πρωτότυπα κείμενα προβληματισμού σχολών και τάσεων είτε σε επισκόπηση ιστορικών και κριτικών ανθολογήσεων των σχημάτων ερμηνείας που έχουν αναπτυχθεί. Υπάρχει, όμως, ένα πρόβλημα ως προς την αξιολόγηση της εγκυρότητάς τους, που πρέπει να αναφερθεί. Με δεδομένη τη διαχρονική τους παρουσία που συντηρεί η ανάγκη στοιχειοθέτησης της εμπειρικής έρευνας, δεν μπορούν να αγνοηθούν με επικαιρικά κριτήρια.⁵ Εφόσον εξακολουθούν να χρησιμοποιούνται, είναι αναγκαίο να περιληφθούν, έστω συνοπτικά. Αυτός είναι ο λόγος που παρατίθενται ως πλαίσιο κατανόησης της σύγχρονης συλλογιστικής των κοινωνικών επιστημών. Ξεκινώντας με τη συζήτηση της Hakim στα δύο συγγράμματά της *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century* (2000) και *Key Issues in Women's Work* (2004), εξετάζονται επιλεκτικά οι θεωρίες οι οποίες έχουν διατυπωθεί για το θέμα. Η Hakim, λοιπόν, μνημονεύει τέσσερις από αυτές: τη θεωρία του Steven Golberg (1973) για την *Αναπόφευκτη Πατριαρχία* (*The Inevitability of Patriarchy*), τη θεωρία της Heidi Hartmann (1976) *Πατριαρχία, Ανδρική Οργάνωση και Εργασιακός Διαχωρισμός* (*Patriarchy, Male Organization and Job Segregation*), του Gary Becker (1981) για τη *Θεωρία της Ορθολογικής Επιλογής* (*Rational Choice Theory*) και την πρόσφατη θεωρία της ίδιας της Hakim για την «Προτίμηση» ή την «Προτεραιότητα Επιλογής» (*Preference Theory*) (Hakim, 2000). Παρ' όλο που οι σχηματισμοί αυτές εξακολουθούν να χρησιμοποιούνται από τους/τις ερευνητές/τριες ξεχωριστά ή συνδυαστικά στις μελέτες τους, να επισημανθεί και πάλι ότι μόνο της Hakim εμπήκει στο χρονικό διάστημα που ενδιαφέρει την παρούσα επισκόπηση. Θα ήταν χρήσιμο να αναφερθεί στο σημείο αυτό ότι όλες οι άλλες θεωρίες έχουν εμφανιστεί στο διαπληστικό διάστημα που καλύπτει την περίοδο μετά την «επαναστατική» πολιτισμικά δεκαετία του 1960 αλλά παρατίθενται εδώ για τους λόγους που προαναφέρθηκαν στο εισαγωγικό σημείωμα. Έγιναν, δηλαδή, γνωστές μετά από την εμφάνιση του φεμινιστικού κινήματος στη δεύτερη φάση της διαχρονικής του ενεργοποίησης.

1. Παλαιότερα Θεωρητικά Σχήματα

Ας εξετάσουμε τελείως σχηματικά τις τρεις πρώτες θεωρητικές συνθέσεις:

Ο Goldberg, χρησιμοποιώντας τη φυσιολογία και την ψυχολογία ως θεμελιακή αφετηρία των ιδεών του, προσπαθεί να εξηγήσει τις αιτίες που συντελούν στην ανδρική κυριαρχία και ειδικότερα το γεγονός ότι σε όλες τις κοινωνίες, ιστορικά ως τις μέρες μας, οι άνδρες κατά κανόνα κατέχουν κοινωνικά και εργασιακά τις υψηλές ιεραρχικά θέσεις. Καμία κοινωνία δεν έχει παρεκκλίνει από αυτή τη νομοτέλεια. Κατά την άποψή του, η πραγματικότητα αυτή δεν οφείλεται σε κάποια μυστηριακή υπερεπιδεξιότητα των ανδρών, αλλά στο ότι οι άνδρες απλώς μετατρέπουν τη διαφορετικότητα της φυσιολογίας τους σε ψυχολογικές προδιαθέσεις που δραστηριοποιούν επιδιώξεις κυριαρχίας. Η πατριαρχία αποτελεί το οργανωτικό αποτύπωμα αυτής της κατάστασης. Οι απόψεις του Goldberg δεν είναι σεξιστικές, αλλά με ένα σύνθετο επιχείρημα προσπαθεί να καταγράψει την ιστορική πραγματικότητα. Σε αυτό συνηγορεί και το γεγονός της συνταύτισης περίπου των απόψεών του με τις ερμηνευτικές θέσεις για τη γυναίκα που διατύπωσαν θεωρητικοί, όπως η Nancy Chodorow (1978)⁶ και η Carol Gilligan (1982), υποστηρίζο-

5 Για την παρουσίαση των διαφόρων κοινωνικών, οικονομικών, φεμινιστικών προσεγγίσεων για την αγορά εργασίας, βλ. Fitzsimons, 2002. Βιτσιλάκη, 2007. Φώκιαλη, 2007. Νίνα-Παζατζή, 2007. 2005. 2001. 2002. Καραμεσίνη & Ιωακείμογλου, 2003.

6 Chodorow, N. (1978), *The Reproduction of Mothering*, Berkeley, University of California, Gilligan, C. (1982), *In a*

ντας την επίδραση της διαφοροποιημένης κοινωνικοπολιτικής διεργασίας που υφίστανται οι γυναίκες στο στάδιο διαμόρφωσης της ταυτότητάς τους. Ο ίδιος ο Goldberg εκτιμά πως, αν δεν αλλάξει ριζικά η έμφυλη κοινωνικοποίηση, η επιβολή θα συνεχιστεί.

Η Hartmann (1976), αντίθετα, υποστηρίζει πως η πατριαρχία είναι αποτέλεσμα της ανδρικής οργανωτικότητας που έχει πετύχει να επιβάλει με συντονισμένες ενέργειες τον αποκλεισμό, το διαχωρισμό και την ανισότητα, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να μην έχουν ανεξαρτησία στη διεκδίκηση των δικών τους οικονομικών πόρων. Αντίθετα, με τον εξοβελισμό των γυναικών, οι άνδρες έχουν πετύχει να προωθήσουν τα συμφέροντά τους με οργανωμένες προσπάθειες στην αγορά εργασίας, στο δίκαιο, στα πολιτικά κόμματα, στην κουλτούρα και στην ιδεολογία. Η ανδρική αλληλεγγύη και η συντονισμένη συλλογική δράση τους διαπιστώνεται με αποκαλυπτικό τρόπο, όπως επιβεβαιώνουν και οι εξαιρετικές αναλύσεις μεταξύ άλλων της Walby (1986), για τα εργατικά συνδικάτα στην Αγγλία και στις Η.Π.Α. Η Hartmann υποστηρίζει πως η ανδρική παρέμβαση αντανakλάται σε μια πλειάδα φαινομένων από τους κοινωνικούς θεσμούς μέχρι την κοινωνική διαστρωμάτωση και δεν αφήνει περιθώρια ομαδοποιημένου ακτιβισμού για την έμφυλη εξίσωση, ή τουλάχιστον τα ελαχιστοποιεί με ανυπέρβλητα πρακτικά εμπόδια για τις γυναίκες.

Ο Becker, σε μια προκλητική αντιστροφή της Κοινωνιολογίας και των Οικονομικών, ή σωστότερα σε έναν πρωτότυπο συγκερασμό τους, επιζητεί να εξετάσει τη σχέση της οικογένειας με εκφάνσεις της οικονομικής δραστηριότητας στην απασχόληση, στην κατανομή της εργασίας, στην αγορά, στην επιλογή των επαγγελμάτων κ.λπ. Ακολουθώντας τα κλασικά δόγματα των ορθολογιστών της ωφελιμιστικής σχολής και έμμεσα κάποιες ιδέες από τις θεωρίες της συναλλαγής, και ως ένα σημείο του δομολειτουργισμού, αντιλαμβάνεται ως αιτιακή την επενέργεια της οικογένειας και την έμφυλη σε αυτή διαφοροποίηση των ρόλων στην οικονομία. Με δεδομένη τη σεξουαλική ταυτότητα, την οικιακή εργασία, και κυρίως την αναπαραγωγή και την ανατροφή των παιδιών, η διαφοροποίηση των γυναικών αντανakλάται στο «ανθρώπινο κεφάλαιο» που με τη σειρά του προκαλεί τις έμφυλες διακρίσεις στον οικονομικό τομέα. Ο Becker υποστηρίζει ότι λόγω των ατομικών επιλογών στο πλαίσιο του οικογενειακού θεσμού, οι γυναίκες «επενδύουν» λιγότερο από τους άνδρες στην καριέρα τους και τις εργασιακές τους δυνατότητες, αναζητώντας συμβιβαστικές λύσεις που συνάδουν με τις έμφυλες υποχρεώσεις τους στην οικιακή κατάσταση. Τα παιδιά και η μητρότητα είναι βασικά αξιολογικά κριτήρια αυτού του προσανατολισμού. Συμπερασματικά, οι έμφυλες διαφοροποιήσεις μέσα στην οικογένεια εξηγούν την οικονομική πραγματικότητα στην αγορά εργασίας.

2. Η Θεωρία της Προτίμησης

Η Hakim, στη θεωρητική σύνθεση που ενδιαφέρει άμεσα την παρούσα επισκόπηση αφού είναι σύγχρονη και έχει ως αφετηρία της μια σειρά από ριζοσπαστικές καινοτομίες, είναι ιστορικά ευαισθητοποιημένη, στηρίζεται στα εμπειρικά δεδομένα πολλών ευρωπαϊκών χωρών, έχει διεπιστημονικό χαρακτήρα, επιχειρεί μια μελλοντολογική προβολή των αλλαγών που συντελούνται για τις γυναίκες και προσφέρει μια πρισματική θεώρηση των σύνθετων σύγχρονων κοινωνιών. Διαφοροποιείται δε από τις άλλες θεωρητικές ερμηνείες κυρίως γιατί ενδιαφέρεται αποκλειστικά και μόνο για τις γυναίκες και τις δυνατότητες επιλογών τους στο παραδοσιακό δίλημμα ανάμεσα στην οικογένεια και στην αγορά εργασίας. Η απόδοση προτεραιότητας στις γυναικείες επιλογές και όχι σε συνάρτηση με εκείνες των ανδρών αλλάζει τη θεωρητική οπτική του θέματος. Να υπογραμμιστεί πως η Hakim δεν αντιλαμβάνεται τις γυναίκες ως ομογενοποιημένη ομάδα, αλλά ως ένα δυναμικό πλουραλισμό τρόπων ζωής με αντίστοιχες κοινωνικές επιπτώσεις. Η «θεωρία της προτίμησης» που διατύπωσε λαμβάνει υπόψη της αφενός τη μειωμένη στους καιρούς μας σημασία των κοινωνικών τάξεων και αφετέρου τις νέες εξελίξεις που διαμορφώνονται σε μη ανδροκρατικά εστιασμένη κοινωνική διαστρωμάτωση. Η «θεωρία της προτίμησης» της Hakim υποστηρίζει ότι, για να κατανοηθούν τα σύγχρονα φαινόμενα της έμφυλης αυτής διαφοροποίησης, θα πρέπει να ληφθούν σοβαρά υπόψη τέσσερις τάσεις ή διεργασίες (tenets):

1. Η πρώτη τάση επισημαίνει ότι στο τέλος του 20^{ου} αιώνα προκλήθηκαν πέντε καταλυτικές αλλαγές στην κοινωνία και την αγορά εργασίας δημιουργώντας ποιοτικά διαφοροποιημένα νέα

Different Voice, Cambridge, Mass.: Harvard University, Walby, S. (1986), *Patriarchy at Work*, Cambridge: Polity Press.

σενάρια ευκαιριών και επιλογών για τις γυναίκες στον 21^ο αιώνα.

Οι πέντε ιστορικές αλλαγές είχαν ως συνέπεια τη δημιουργία ενός «νέου» ποιοτικά σεναρίου σε συλλογικό επίπεδο για τις γυναίκες. Καινοφανείς επιλογές είναι πλέον διαθέσιμες σε μεγάλη κλίμακα για την πλειοψηφία των γυναικών και όχι μόνο για περιορισμένες κοινωνικές ομάδες, όπως στο παρελθόν, γεγονός που μεταβάλλει το σκηνικό της θέσης τους. Οι πέντε αλλαγές ήταν οι εξής:

- Η «επανάσταση της αντισύλληψης», από το 1965 και μετά, με τη δυνατότητα αυτοπροσδιορισμού και τον έλεγχο της γονιμότητας.
- Η «επανάσταση των ίσων ευκαιριών», με τη γενικευμένη υιοθέτηση της ισότητας δικαιωμάτων για πρώτη φορά στην ιστορία, που έδωσε στις γυναίκες τη δυνατότητα πρόσβασης και διεκδίκησης θέσεων, επαγγελμάτων και σταδιοδρομίας στην αγορά εργασίας. Σε ορισμένες χώρες το νέο καθεστώς πέρασε και σε άλλους τομείς εκτός της αγοράς εργασίας, δίνοντας πρόσβαση σε υπηρεσίες και παροχές.
- Η εξάπλωση των επαγγελμάτων «λευκού κολάρου» (*white color occupations*) που προσέλκυσαν, σε αντίθεση με τα χειρωνακτικά επαγγέλματα του «μπλε-κολάρου» (*blue collar occupations*), τις γυναίκες στην αγορά εργασίας.
- Η δημιουργία θέσεων εργασίας «δευτερογενούς» εισοδήματος (*jobs for secondary earners*) για άτομα τα οποία δεν επιθυμούν να εγκαταλείψουν τα προσωπικά τους ενδιαφέροντα σε αμειβόμενη επαγγελματική απασχόληση.
- Η αυξανόμενη σημασία αξιών, στάσεων και προτιμήσεων για νέους τρόπους ζωής (*life-styles*) με ποικίλες ατομικές εκφράσεις στις ευημερούσες φιλελεύθερες δυτικές κοινωνίες της ευημερίας.⁷

Οι αλλαγές αυτές είναι ιστορικά προσδιορισμένες, ποικίλλουν στο χρόνο εμφάνισής τους⁸ και το βαθμό υλοποίησής τους ανάμεσα στις δυτικές κοινωνίες, ενώ το αποτέλεσμα τους είναι αθροιστικό και επιτρέπει τη δημιουργία ενός «νέου σεναρίου» ετερογένειας.

2. Η δεύτερη τάση αποκαλύπτει αυτή την ετερογένεια προτιμήσεων και προτεραιοτήτων των γυναικών στη σύγκρουση ανάμεσα στην οικογενειακή ζωή και την απασχόληση, και μεταφράζεται στην πράξη σε σενάρια πολλαπλών επιλογών για πρότυπα εργασιακής ένταξης και εργασιακής πορείας. Αυτές οι διαφοροποιημένες ομάδες γυναικών παρουσιάζονται με ιδεοτυπικό τρόπο μέσα από τρεις βασικές κατηγορίες (*home-centered, adaptive, work-centered*) και σε μεγάλο βαθμό επηρεάζονται από τις πολιτικές που υιοθετούνται σε κάθε κοινωνία.

3. Η τρίτη τάση υποδηλώνει ότι η ετερογένεια προτιμήσεων προκαλεί αντικρουόμενα συμφέροντα ανάμεσα στις τρεις γυναικείες ομάδες που επιλέγουν την εργασιακή ή οικογενειακή ένταξη σε απόλυτο ή σχετικό βαθμό.

Μάλιστα, αυτά τα αντικρουόμενα συμφέροντα επέτρεψαν στους άνδρες, οι οποίοι κρατούν μια λιγότερο διαφοροποιημένη στάση μεταξύ τους, να διατηρήσουν το συγκριτικό τους πλεονέκτημα με συνέπεια τη συνέχιση της πατριαρχίας.

4. Η τέταρτη τάση φανερώνει ότι η ετερογένεια που προαναφέραμε είναι η κύρια αιτία των διαφοροποιημένων (αντί)δράσεων των ομάδων των γυναικών στις πολιτικές που ασκούνται για τον κοινωνικό μετασχηματισμό στις σύγχρονες κοινωνίες (*social engineering policies*).

Η ετερογένεια υπήρχε σε κάποιο βαθμό και στο παρελθόν αλλά, λόγω των αλλαγών που έχουν συντελεστεί, έχει σήμερα ενταθεί και επομένως είναι ιδιαίτερα σημαντικό να το γνωρίζουν όσοι/-ες είναι υπεύθυνοι/-ες για τη χάραξη πολιτικής. Η Hakim εκτιμά ότι ο ρόλος τους μπορεί να είναι κρίσιμος, αφού η υιοθέτηση πολιτικών που υποστηρίζουν την ομάδα των γυναικών οι οποίες θέτουν ως προτεραιότητα την οικογένεια (*home-centered*) θα εντείνει την παρουσία της, όπως ήδη έχει συμβεί σε συγκεκριμένες περιπτώσεις κρατών στο παρελθόν. Μπορεί δε να επηρεάσει και την ομάδα των γυναικών στην ενδιάμεση κατηγορία που προσπαθεί με προσαρμοστικότητα να συγκεράσει την οικογενειακή

7 Η Hakim φαίνεται να είναι σαφώς επηρεασμένη από τη σχετική φιλολογία για τις καταλυτικές κοινωνικές αλλαγές που συντελέστηκαν στις σύγχρονες νεωτερικές και μετανεωτερικές κοινωνίες και τις σχετικές αναφορές για το ρόλο του ατόμου σε αυτές. Αναφέρεται ενδεικτικά ο Giddens και κυρίως το έργο του *Modernity and Self-Identity*.

8 Στις Η.Π.Α. και τη Μεγ. Βρετανία ξεκίνησαν νωρίς, ήδη από τη δεκαετία του 1960, ενώ άλλες χώρες ακολούθησαν με διαφορετικούς ρυθμούς και πιο περιορισμένο χρονικό διάστημα. Όμως, οι συνέπειές τους είναι παγκόσμιας εμβέλειας, όπως φαίνεται σήμερα από τη δραστηριοποίηση των κινημάτων των γυναικών σε διάφορα σημεία του πλανήτη και τη δημιουργία διεθνολικών δικτύων.

με την επαγγελματική ζωή (*adaptive women*). Αντίθετα, πολιτικές που ενισχύουν την κατηγορία των γυναικών που επιλέγουν την προτεραιότητα της εργασίας (*work-centered*) θα μεγιστοποιήσουν την παρουσία τους με αντίστοιχα αυξητικά αποτελέσματα και για την ενδίαμεση ομάδα.

Πρόθεση της Hakim δεν είναι να προσφέρει ένα ολοκληρωμένο θεωρητικό μοντέλο που θα πρέπει εκ των υστέρων να ελεγχθεί εμπειρικά. Έχοντας, όμως, διεξάγει εκτεταμένες σε εθνικό επίπεδο εμπειρικές έρευνες στη Μεγ. Βρετανία και στην Ισπανία (Hakim, 2002. 2003. 2004), κατέληξε στο θεωρητικό της σχήμα ακολουθώντας την προσέγγιση της «εδραιωμένης θεώρησης» (*grounded theory*).⁹

Στη βάση αυτή προτείνει τρεις ιδεότυπους που εκφράζουν τις προτιμήσεις του τρόπου ζωής των γυναικών στον 21ο αιώνα:

- *Γυναίκες που προτάσσουν την οικογένεια.* Επιλέγουν να μην εργαστούν και δίνουν *προτεραιότητα* στην ανατροφή των παιδιών, ενώ τα εκπαιδευτικά τους προσόντα δεν χρησιμοποιούνται για επαγγελματική αξιοποίηση. Απαρτίζουν περίπου το 20% (με το ποσοστό να ποικίλλει μεταξύ 10%-30% κατά περίπτωση) και είναι επιδεκτικές άσκησης κοινωνικής πολιτικής για την οικογένεια.
- *Προσαρμοστικές γυναίκες.* Έτσι χαρακτηρίζονται όσες επιθυμούν να συνδυάσουν την εργασία και την οικογένεια χωρίς προτεραιότητες, επιχειρώντας το συνδυασμό αυτό με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Αποτελούν τη μεγαλύτερη κατηγορία, περίπου τα 2/3 σε κάθε χώρα (με τα ποσοστά να κυμαίνονται από 40-80%). Η πλειοψηφία των γυναικών που αναζητούν μερική απασχόληση μετά τη γέννηση των παιδιών τους ή, σε όποιες χώρες αυτή δεν είναι αρκετά διαδεδομένη, άλλες ευέλικτες μορφές απασχόλησης (εποχιακή, προσωρινή, συμβάσεις ορισμένου χρόνου), εμπίπτουν επίσης σε αυτή την κατηγορία. Τα προσόντα τους έχουν αποκτηθεί με σκοπό να χρησιμοποιηθούν εργασιακά, είναι ομάδα περισσότερο δεκτική προσαρμογών και επηρεάζεται από τις πολιτικές που υιοθετούνται.
- *Γυναίκες που προτάσσουν την εργασία.* Αυτές εξακολουθούν να είναι μειοψηφία παρά τη μαζική εισροή τους στις ανώτατες/ανώτερες βαθμίδες της εκπαίδευσης και τον αυξανόμενο, συγκριτικά, αριθμό των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις της εργασιακής ιεραρχίας. Έχουν ανταγωνιστικό προφίλ αντίστοιχο με εκείνο των ανδρών, τα προσόντα τους έχουν αποκτηθεί για μελλοντική εργασιακή επένδυση, δηλώνουν πλήρη αφοσίωση στην εργασία και η οικογενειακή τους ζωή προσαρμόζεται σε αυτή (πολλές γυναίκες επιλέγουν να παραμείνουν άτεκνες και μετά το γάμο).

Με τη διαπίστωση ότι οι μισοί από τους άνδρες ανήκουν στην τρίτη κατηγορία, μόνο το 1/5 των γυναικών την επιλέγει. Η *θεωρία της Προτίμησης* προβλέπει ότι, για όσο διάστημα εξακολουθούν να ισχύουν οι σημερινές συνθήκες, η ανδρική κυριαρχία θα συνεχιστεί τόσο στην αγορά της εργασίας όσο και σε άλλους ανταγωνιστικούς τομείς. Η άποψη αυτή προκάλεσε την κριτική των φεμινιστριών που υποστηρίζουν ότι οι προτεραιότητες των γυναικών και των ανδρών ως προς την εργασία είναι ίδιες και ότι αποκλειστικά λόγω των έμφυλων διακρίσεων οι γυναίκες στερούνται ευκαιριών για να τις υλοποιήσουν.¹⁰

Με έναν ιδιόζοντα σκεπτικισμό που η Hakim αποδέχεται από θεωρητικούς, όπως ο Νίκος Μουζέλης, αναγνωρίζει πως η κοινωνιολογία των έμφυλων σχέσεων ή ακόμα περισσότερο τα φεμινιστικά της σχήματα δεν έχουν καταφέρει μέχρι στιγμής να δώσουν μια ικανοποιητική απάντηση στο φαινόμενο της κυριαρχίας της πατριαρχίας στις εργασιακές σχέσεις και την αγορά εργασίας γενικότερα. Η εμπειρική αναζήτηση των ιδιαιτεροτήτων κάθε κοινωνίας χωριστά, υπό το πρίσμα «της θεωρίας των προτιμήσεων», ίσως να βοηθήσει στον τομέα αυτό εξετάζοντας όχι μόνο τι αναμένεται από τις γυναίκες και τι παρεμποδίζονται αυτές να κάνουν, αλλά τις ενέργειες, στις οποίες εκείνες «θέλουν» να προβούν ύστερα από προσωπική επιλογή, ιδιαίτερα εξαιτίας της μετατροπής των οικονομιών ανάγκης σε οικονομίες επιθυμιών.

⁹ Αναφέρεται στη γνωστή προσέγγιση των Glaser, B. & Strauss, A., *The Discovery of the Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*, New York: Aldine de Gruyter 1967.

¹⁰ Για την κριτική της θεωρίας της και το μεγάλο διάλογο που ξεκίνησε με βάση κάποιες αρχικές διατυπώσεις σε προηγούμενα έργα της Hakim, βλ. *British Journal of Sociology*, Sept. 1995-March 1996, και *American Psychologist* March 1995, καθώς και την κριτική της Arnot (2006).

3. Θεωρίες Οικονομικής Ανάλυσης

Πολύ σημαντική εξαιτίας της άμεσης σχέσης της με το θεμελιακό ζήτημα της «μετάβασης» από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, στο οποίο ήδη έχουμε αναφερθεί αναλυτικά, είναι και η θεωρητική ανθολόγηση που επιχειρούν οι Καραμεσίνη, Βιτωράτου, Γκαζόν & Μουστάκη (2008: 31-40) στην πρόσφατη μελέτη τους. Η Καραμεσίνη διαχωρίζει την οικονομική από την κοινωνιολογική θεωρία και στη συνέχεια ταξινομεί τα μοντέλα ερμηνείας με κριτήριο τις βασικές τους παραδοχές ως προς τη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Συγκεκριμένα, σε ζητήματα, όπως η ευελιξία μισθών, η προσφορά και ζήτηση, ο ανταγωνισμός εργαζομένων και ανέργων κ.λπ. Για την πρώτη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου του Becker (1964)¹¹ μιλήσαμε ήδη από άλλη οπτική γωνία. Η έμφαση εδώ είναι στο «μορφωτικό κεφάλαιο», ή ακριβέστερα στη διαφοροποίησή του από την εργασιακή εμπειρία, η οποία το μετασχηματίζει σε ένα είδος κριτηρίου μισθολογικής διάκρισης για το χρόνο απασχόλησης και προφανώς των ανάλογων δεξιοτήτων. Η θεωρία αυτή υποστηρίζει ακόμη ότι η ευελιξία των μισθών στις ιεραρχημένες κατηγορίες νέων και παλαιών εργαζομένων μπορεί να επιλύσει το πρόβλημα της ανεργίας.

Η δεύτερη, η «θεωρία της κινητικότητας» (Rosen, 1972),¹² που αναπτύχθηκε σε συνάρτηση με εκείνη του Becker, υποστηρίζει ότι η εκπαίδευση και η εμπειρία, δηλαδή το μορφωτικό κεφάλαιο και οι δεξιότητες στην εργασία, πρέπει να αλληλοσυμπληρώνονται για τη μεγιστοποίηση των δυνατοτήτων ενός ατόμου στην αναζήτηση επαγγελματικής απασχόλησης. Άρα, είναι θετική η κινητικότητα των νέων και οι εργασιακές τους αλλαγές για τη διεύρυνση των εμπειριών που θα τους δώσουν περισσότερες και μεγαλύτερες ευκαιρίες.

Η τρίτη, η θεωρία της «αναζήτησης της εργασίας» (Mortensen, 1970), συνδυάζει την επικοινωνιακή και την εκπαιδευτική διάσταση. Η πρώτη αναφέρεται στο γεγονός ότι οι νέοι/-ες δεν είναι συνήθως καλά πληροφορημένοι/-ες για την αγορά εργασίας και η αναζήτηση απασχόλησης είναι ανάλογη της ενημέρωσής τους. Η δεύτερη σχετίζεται με το γεγονός ότι, επειδή οι νέοι/-ες αποδέχονται την πρώτη δουλειά τους με βάση το «μισθό επιφύλαξης», τον κατώτατο δηλαδή μισθό που αναλογεί στα προσό-ντα τους, οδηγούνται συχνά στην ανεργία.

Η τέταρτη, η θεωρία «της σύζευξης μέσω ανακύκλωσης» (Jovanovic, 1979), εξηγεί επιπλέον ότι η πληροφόρηση των νέων δεν αφορά μόνο στις αναζητήσεις τους στην αγορά εργασίας αλλά επιπλέον στις συνθήκες και στην παραγωγικότητα της εργασίας με την οποία θα ασχοληθούν. Αυτή, όμως, απαιτεί εμπειρία την οποία δεν μπορούν να έχουν παρά μόνο αφού συνδεθούν εργασιακά με μία απασχόληση. Έτσι, είναι συνηθισμένη η εναλλαγή εργοδοτών από τους/τις νέους/-ες οι οποίοι/-ες, αγνοώντας την πραγματική κατάσταση, συνδέονται ή αποσυνδέονται από μια εργασία έστω και αν οδηγηθούν στην ανεργία. Και αυτό γιατί η εμπειρία γίνεται κατά κάποιο τρόπο ο καλύτερος οδηγός επαγγελματικής απασχόλησης.

Η πέμπτη, η θεωρία του «εργασιακού ανταγωνισμού» (Thurow, 1975), είναι σαφέστατα πιο σύνθετη από τις προηγούμενες και παρέχει μεγαλύτερα ερμηνευτικά όρια. Μεταθέτει το βασικό επιχείρημα από το μισθολογικό ζήτημα σε εκείνο της εσωτερικής εταιρικής λειτουργικότητας, δηλαδή της αποδοτικότητας βάσει των προσόντων, ιδιαίτερα των προσληφθέντων/-εισών υπαλλήλων. Τα άτομα με το χαμηλότερο προβλεπόμενο κόστος κατάρτισης για τη στελέχωση μιας εταιρίας έχουν προτεραιότητα. Αλλά με ποια κριτήρια; Οι δείκτες που μας ενδιαφέρουν άμεσα στην παρούσα επισκόπηση είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο, ο βαθμός πτυχίου, η ηλικία, το φύλο, η επαγγελματική εμπειρία κ.λπ. Όπως σημειώνει η Καραμεσίνη, η θεωρία αυτή μπορεί να συνδυαστεί και με άλλες θεωρητικές τάσεις που υποστηρίζουν αφενός το ρόλο των εκπαιδευτικών ικανοτήτων (Stiglitz, 1975) και αφετέρου τις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών που αντιμετωπίζονται από τους εργοδότες με έμφυτες προκαταλήψεις για τις μειωμένες

11 Becker, G., *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*, N.Y: National Bureau of Economic Research 1964.

12 Παραθέτουμε όλες τις παλαιότερες αναφορές για τις οικονομικές θεωρίες για να διευκολύνουμε τον/την αναγνώστη/-τρια: Mortensen, D. (1970), "Job Search and the Duration of Unemployment, the Philips Curve" *American Economic Review*, 60, pp. 846-862. Rosen (1972), Jovanovic, B. (1979) "Job Matching and Theory of Turnover" *Journal of Political Economy*, 87 (5) pp. 972-990. Thurow, L.C. (1975) *Generating Equality: Mechanisms of Distribution in U.S Economy*, NY: Basic Books., Stiglitz, (1975) The Theory of "Screening", Education and the Distribution of Income' *American Economic Review*, 65, pp. 283-300, Doeringer, P. & Piore, M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Massachusetts: Lexington.

ικανότητες στην απόδοσή τους και την περιορισμένη συμμετοχή λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεών τους. Είναι προφανές εδώ ότι το δοτό κοινωνικό status του φύλου εκμηδενίζει το κατακτημένο status της εκπαίδευσης των γυναικών στην εταιρική τους πρόσληψη και ανέλιξη. Για τα κριτήρια πρόσληψης, η θεωρία αυτή τονίζει ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο αντισταθμίζει την έλλειψη εμπειρίας για τους/τις νέους/-ες.

Η έκτη, η θεωρία «κατάτμησης της αγοράς εργασίας» (Doeringer & Piore, 1971), διαχωρίζει την αγορά εργασίας σε πρωτεύουσα και δευτερεύουσα. Στην πρωτεύουσα ανήκουν επιχειρήσεις με σταθερές αγορές των προϊόντων τους και σύγχρονη τεχνολογία, ενώ στη δευτερεύουσα όσες έχουν διακύμανση της ζήτησης των προϊόντων τους και επιζητούν χαμηλό εργατικό κόστος. Στη δεύτερη περίπτωση δίνονται χαμηλοί μισθοί, δεν παρέχεται ασφάλεια και προτιμώνται άτομα με εμπειρία. Οι νέοι/-ες είτε αποκλείονται είτε απολύονται και, όταν προσληφθούν, βιώνουν την ανασφάλεια και τους χαμηλούς μισθούς σε κατώτερες θέσεις. Η θεωρία αυτή παρέχει μια ρεαλιστική εκτίμηση της κινητικότητας των νέων και θεωρεί ως αρνητικό στοιχείο τις μεταβατικές περιόδους και τη σπατάλη του δυναμικού τους σε δουλειές κατώτερες των προσόντων τους. Γι' αυτό και επιδεικνύει προβληματισμό για το φαινόμενο της προσωρινής απασχόλησης, με περιοδικές συμβάσεις εργασίας ή έργου, που κυριαρχεί τελευταία στις οικονομικά αναπτυγμένες χώρες.

Η τελευταία οικονομική θεωρία, η «θεωρία της διαρθρωτικής ανεργίας», αποδίδει την ανεργία είτε στην προβληματική λειτουργία της αγοράς είτε στην προβληματική αντιστοιχία «γνώσεων, ειδικεύσεων, δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού με τις ανάγκες του παραγωγικού συστήματος και τις απαιτήσεις των θέσεων εργασίας». Υπάρχουν δύο διέξοδοι από τη δεύτερη μορφή ανεργίας: η μία υποστηρίζει τη μισθολογική ανύψωση των επαγγελματιών ειδικών γνώσεων και η άλλη την προσαρμοστικότητα που πρέπει να επιδείξει το εκπαιδευτικό σύστημα στις ανάγκες του παραγωγικού συστήματος, ώστε να διευκολύνει τη δυνατότητα των νέων να ανταποκριθούν στις σύγχρονες απαιτήσεις των επαγγελματιών της αγοράς εργασίας. Να αλλιάξουν, δηλαδή, οι στόχοι των προγραμμάτων σπουδών, επιδεικνύοντας ευελιξία με τον, παράλληλη της πορείας, κόσμο των επιχειρήσεων. Το ερώτημα, όμως, που τίθεται είναι κατά πόσο η επιζητούμενη μεταρρύθμιση του μορφωτικού επιπέδου με κριτήριο τις ανάγκες της αγοράς υπονομεύει την αυτονομία και την ευρύτερη πολιτισμική αποστολή του εκπαιδευτικού συστήματος.

Σε αντίθεση με την ενδελεχή παρουσίαση των οικονομικών θεωριών, η Καραμεσίνη παραθέτει μόνο γενικευτικές παρατηρήσεις για τις κοινωνιολογικές θεωρίες. Αν και συνδέει τη θεωρία με τις εμπειρικές έρευνες στην κοινωνιολογία, κάνοντας μάλιστα και ορισμένες σύγχρονες βιβλιογραφικές αναφορές από τον ευρωπαϊκό χώρο (Muller and Gangl, 2003; Gangl, 2003; Wolbers, 2002; Scherer, 2005), αναφέρεται στο πνεύμα των ειδικών μελετών (Κασιμάτη, 2001), στην κοινωνιολογία διαχρονικά, εξηγεί το μικρο-επίπεδο ανάλυσης που τις χαρακτηρίζει και επισημαίνει την ώσμωση με τις οικονομικές θεωρίες, ενώ δεν παρουσιάζει διακριτά το πλήγμα των κοινωνιολογικών θεωριών.

4. Η Διαπιστευτική Θεωρία

Μια από τις πλέον διαδεδομένες θεωρητικές συνθέσεις της καθαρής κοινωνιολογικής προέλευσης για τη σχέση του εκπαιδευτικού επιπέδου και της αγοράς εργασίας μέσα από τους τίτλους σπουδών σχολικών και κυρίως ακαδημαϊκών ιδρυμάτων είναι η «θεωρία της πιστοποίησης» ή «διαπιστευτική θεωρία» (*credentialism*). Με αφετηρία τον Max Weber και το σύγχρονο εκφραστή της Randall Collins (Λάμνιαν, 2002), η θεωρία αυτή είναι ιδιαίτερα χρήσιμη γιατί ασχολείται ακριβώς με τη διεργασία της «μετάβασης» από την εκπαίδευση στην απασχόληση και τον πρωτεύοντα ρόλο που διαδραματίζουν τα πιστοποιητικά επιστημονικής επάρκειας. Η αναφορά στη συγκεκριμένη θεωρία δε γίνεται εδώ συγκυριακά, αλλά οφείλεται στο γεγονός ότι, πέρα από την άμεση σχέση της με το αντικείμενο της επισκόπησης, αφενός αντικρούει τις οικονομικές θεωρίες για το «ανθρώπινο (ή πολιτισμικό) κεφάλαιο» των τεχνικών δεξιοτήτων που μεγιστοποιούν τις ευκαιρίες ενός ατόμου για επιλογή και αξιολογούνται ως ιδιαίτερα παραγωγικές από τους φορείς της αγοράς εργασίας (Ferrer & Riddell, 2002. Brown, 2001), και αφετέρου απορρίπτει αναγωγικές ερμηνείες μαρξιστικού προβληματισμού περί της καπιταλιστικής κυριαρχίας και ελέγχου της αγοράς.

Σε ένα πρόσφατο άρθρο του, ο Brown (2001) συνεχίζει τη σχετικοποίηση των θέσεων της συγκεκριμένης θεωρίας παραθέτοντας μάλιστα εκτιμήσεις για τα σύγχρονα ζητήματα της συνάρτησης εκπαί-

δευσης-εργασίας. Ο Brown διατυπώνει το καίριο ερώτημα: Τι είναι αυτό τελικά που πιστοποιούν τα διπλώματα - δεξιότητες ή πολιτισμική ταυτότητα; Αμφισβητώντας την πρώτη περίπτωση, επιχειρηματολογεί ότι «η πολιτική» των τίτλων δεν έχει πρακτική χρησιμότητα για την αγορά εργασίας γιατί εκφράζει, κατά κύριο λόγο, το γνωστικό επίπεδο των πτυχιούχων που όχι μόνο δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα αλλά υποκρύπτει άλλες καταστάσεις, όπως ακαδημαϊκά μονοπώλια status, αυθαίρετους και όχι ανταγωνιστικά επιβεβαιωμένους ισχυρισμούς, συναδελφικότητα και δημόσιες σχέσεις, υποθέσεις ικανοτήτων με κωδικοποιημένες αναφορές κ.λπ. Πολύ συχνά, το καθοριστικό στοιχείο επιλογής στην αγορά είναι το συνοδευτικό με τους τίτλους βιογραφικό που σηματοδοτεί μια ένδειξη εμπιστοσύνης σε προσωπικό επίπεδο λόγω καταγωγής και ομοιογενούς προέλευσης κάποιου/-ας από τους/τις υποψήφιους/-ες.

Εκτός αυτού, ο Brown διαφοροποιεί την αγορά εργασίας σε δύο εκφάνσεις της - «γραφειοκρατικού» και «επιχειρηματικού» χαρακτήρα. Η διάσταση στους τρόπους πρόσληψης των δύο αυτών μοντέλων λειτουργίας της αγοράς είναι πλήρης. Στην πρώτη περίπτωση οι επιλογές είναι εξατομικευμένες, ανεξάρτητα από το υψηλό ή χαμηλό επίπεδο της θέσης, με κριτήρια που σχετίζονται με τεχνικές δεξιότητες και ενδείξεις προσωπικής αφοσίωσης στα οργανωτικά καθήκοντα. Στη δεύτερη περίπτωση οι επιλογές βασίζονται σε συλλογικά κριτήρια επαγγελματικής ταύτισης, αντιλούμενα από την ιδιαίτερη, εσωτερική κουλτούρα του επαγγέλματος, που εγγυώνται την τήρηση της οποιασ εργασιακής ηθικής των μελών μιας επαγγελματικής τάξης. Για αυτονόητους λόγους, ο Brown δεν αναφέρεται στο πρόβλημα των έμφυλων προβλημάτων στην αγορά εργασίας. Ίσως γιατί η πιστοποίηση για τις γυναίκες, κυρίως στις υψηλόβαθμες θέσεις, δεν παίζει ιδιαίτερο ρόλο, ενώ στις χαμηλόβαθμες ενεργοποιεί απλά τη συμμετοχή τους.



ΜΕΡΟΣ Β΄

**ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΜΕΛΕΤΩΝ ΓΙΑ ΦΥΛΟ
ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

1. Εισαγωγή

Πριν δοθεί με λεπτομέρειες η επισκόπηση της πρώτης από τις δύο κύριες θεματικές ενότητες, θα ήταν χρήσιμο να διευκρινιστούν τέσσερα ζητήματα:

Καταρχήν, από την ταξινόμηση της ύλης, προκύπτει ότι χωρίστηκε σε δύο επιμέρους διαστάσεις που κρίθηκαν ότι συνθέτουν τους βασικούς άξονες του σχετικού ερευνητικού προβληματισμού: τη μετα-υποχρεωτική δευτεροβάθμια εκπαίδευση και την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Κάθε μία από αυτές υποδιαιρείται σε ειδικούς τομείς, οι οποίοι αποτυπώνουν πλέον τα ευρήματα σε συγκεκριμένες πλευρές της εκπαίδευσης.

Στη συνέχεια, οι πίνακες και τα στατιστικά δεδομένα ενσωματώθηκαν στην παρουσίαση των ερευνών σε συνάρτηση με τις επιμέρους θεματικές, έτσι ώστε να αναδείξουν πληρέστερα τις κυρίαρχες τάσεις, να προσφέρουν συγκρίσιμα μεγέθη για τα δύο φύλα, με σκοπό να διευκολυνθεί ο/η αναγνώστης/-τρια και να παρακολουθήσει, μέσα από την τεκμηρίωση, τόσο την ερμηνεία που προσφέρεται από τους/τις ερευνητές/-τριες / συγγραφείς όσο και το σχετικό σχολιασμό.

Παράλληλα, αξιοποιήθηκαν οι υπάρχουσες βιβλιογραφικές επισκοπήσεις που συναρτώνται με τη διάσταση του φύλου στην εκπαίδευση. Συγκεκριμένα, με δεδομένη τη διαφορετική οπτική γωνία κάθε μιας από αυτές, χρησιμοποιήθηκαν με συνθετικό τρόπο για να αποτυπωθεί η συνολική εικόνα της διαχρονικής εξέλιξης των σχετικών ερευνών: στην επισκόπηση της Βιτσιλιάκη-Σορωνιάτη, Μαράτου-Αλιπράντη & Καπέλλα (2001) καταγράφονται τα ενδιαφέροντα των μελετητών/-τριών για το φύλο και την εκπαίδευση της χρονικής περιόδου που προηγήθηκε της παρούσας εργασίας. Η επισκόπηση της Κλαδούχου (2005) και των Φρόση, Κουϊμτζή και Παπαδήμου (2001) παρείχε τη δυνατότητα να συνδεθεί η εξέλιξη της θεωρητικής φεμινιστικής σκέψης με τις θεματικές που απασχόλησαν τους/τις ερευνητές/-τριες των εκπαιδευτικών θεμάτων σε διαφορετικές χρονικές στιγμές. Η παρουσίαση της Ζιώγου (2006) προσέφερε τη δυνατότητα να γίνει κατανοητός ο τρόπος με τον οποίο η εξέλιξη των προγραμμάτων γυναικείων σπουδών στην Ελλάδα, καθώς και οι ευρωπαϊκές στρατηγικές, τα εθνικά σχέδια δράσεις και τα χρηματοδοτούμενα προγράμματα (Ζιώγου, 2005) τροφοδότησαν τις πρόσφατες θεματικές της επιλογής. Η μελέτη της εθνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας για θέματα ισότητας του Κ.Ε.Θ.Ι. (2006) παρείχε μια εποπτική εικόνα της σύγχρονης βιβλιογραφίας. Τέλος, η επισκόπηση των Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Μαρκουλή, Γωνίδα, Ψάλη & Κουϊμτζή (2007), με τη συστηματική αναλυτική προετοιμασία στη σπονδυλωτή πανελλήνια έρευνά τους σχετικά με τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές των φύλων, τεκμηρίωσε μια συνολική εικόνα των πρόσφατων ενδιαφερόντων της κοινωνιολογίας της εκπαίδευσης τόσο στην Ελλάδα όσο και σε διεθνές επίπεδο.

Τέλος, είναι πολύ σημαντικό να υπογραμμιστεί εξ αρχής ότι στην παρούσα επισκόπηση για την εκπαίδευση κυριαρχεί μια «υπερβατική» λογική. Σε όλες τις αναλύσεις, οι ερευνήτριες και οι ερευνητές εξετάζουν τα θέματα με βασικό κριτήριο μια δυναμική θεώρηση της εκπαίδευσης ως μεταβατικό στάδιο των αγοριών και των κοριτσιών από τον ένα τομέα της πραγματικότητας στον άλλο, από το σχολείο στην εργασία, από την εκπαίδευση στην απασχόληση, από τη γνώση στην πράξη. Άμεσα ή έμμεσα, οτιδήποτε αναφέρεται συνδέει την παιδεία με την οικονομία, ή σωστότερα την εκπαίδευση με την αγορά εργασίας. Η βιογραφική τροχιά σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο, με όλες τις διασυνδέσεις του πλουραλιστικού κόσμου της εποχής μας, σηματοδοτεί μια μακρο-κοινωνική και οικονομική διεργασία.

Με δεδομένη την ύπαρξη έμφυλων διακρίσεων στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και τους πολλαπλούς κοινωνικούς διαχωρισμούς, η ελληνική και διεθνής βιβλιογραφία ασχολήθηκε ιδιαίτερα με το ρόλο της εκπαίδευσης. Η λογική του εστιασμού της προσοχής σε αυτήν οφείλεται στο

γεγονός ότι η εκπαίδευση συνιστά το βασικό παράγοντα των επαγγελματικών επιλογών και δυνατοτήτων των νέων στο χώρο της εργασίας. Με ένα πλήθος ερευνών και προγραμμάτων, η επιστημονική κοινότητα έχει προσπαθήσει να εξετάσει στο σύνολό της την εκπαιδευτική διαδικασία και τους τρόπους με τους οποίους αυτή καθορίζει τις διαφορετικές επαγγελματικές επιλογές και εντάξεις των δύο φύλων. Συγκεκριμένα, η αναζήτηση πληροφόρησης στράφηκε από τους/τις ερευνητές/-τριες προς την τυπική και την εξειδικευτική επιρροή της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, τους παράγοντες που τις καθορίζουν και τις προτιμήσεις των μαθητών και μαθητριών ως προς την επιλογή του αντικειμένου κατεύθυνσης. Άλλες έρευνες προσπάθησαν να προσδιορίσουν τις επιρροές που ασκούν στους/στις νέους/-ες οι εκπαιδευτικοί, το πρόγραμμα σπουδών, η καταλυτική επίδραση της οικογένειας, και τέλος το ευρύτερο πολιτισμικό πλαίσιο με τις διάφορες ιδεολογικές του επενέργειες στη δόμηση και την αναπαραγωγή έμφυλων ταυτοτήτων και στερεοτύπων.

Στη διαχρονική πορεία των τελευταίων τριών περίπου δεκαετιών, οι προτεραιότητες των κοινωνικών επιστημών έχουν έντονα διαφοροποιηθεί ως προς την επιλογή των ερευνητικών αντικειμένων τους.

Από το αρχικό ενδιαφέρον:

- στην ιστορική έρευνα για τη γυναικεία εκπαίδευση,
- στον κοινωνικό ρόλο και στη θέση των γυναικών διαχρονικά,
- στην ανάλυση των σχολικών εγχειριδίων με ιδιαίτερη έμφαση στα αναγνωστικά του δημοτικού, στα λογοτεχνικά κείμενα και τελευταία στα βιβλία της φυσικής ή της κοινωνιολογίας,

η έρευνα σήμερα στρέφεται σε θεματικές που αφορούν:

- στους εκπαιδευτικούς προσανατολισμούς και στις επιλογές των δύο φύλων (π.χ. επιλογές κατεύθυνσης στη δευτεροβάθμια, αντικείμενα σπουδών και φοίτηση σε συγκεκριμένα τμήματα στην τριτοβάθμια εκπαίδευση),
- στις επαγγελματικές επιλογές των κοριτσιών,
- στη γυναικεία εργασία και απασχόληση, καθώς και στη θέση των γυναικών στον επαγγελματικό χώρο γενικότερα και των εκπαιδευτικών στις διάφορες βαθμίδες εκπαίδευσης (ειδικότητες, εξέλιξη, συμμετοχή στη διοίκηση),
- στην επιμόρφωση των εκπαιδευτικών,
- στα παρεμβατικά προγράμματα για την ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών και την προώθηση της ισότητας των φύλων,

στη δόμηση της έμφυλης ταυτότητας και στο ρόλο της εκπαιδευτικής διαδικασίας σε αυτή.

Η στροφή αυτή οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην κοινοτική στρατηγική του *mainstreaming*, δηλαδή στη μεταφορά της σημασίας του φύλου ως κεντρικού παράγοντα άσκησης κοινοτικής πολιτικής. Ο επαναπροσανατολισμός που προέκυψε από την Παγκόσμια Διάσκεψη Κορυφής της UNESCO για την κοινωνική ανάπτυξη στην Κοπεγχάγη το 1995 έφερε στην επικαιρότητα το θέμα της εκπαίδευσης των γυναικών. Δημοσιοποιήθηκαν και συζητήθηκαν εκτεταμένα τα ζητήματα της μη διάκρισης των φύλων και των ευκαιριών πρόσβασης μεγαλύτερου αριθμού κοριτσιών και γυναικών σε μη παραδοσιακούς τομείς σπουδών (π.χ. θετικές επιστήμες και τεχνολογική εκπαίδευση), έτσι ώστε να επωφελούνται από τις εφαρμογές της επιστημονικής προόδου και να έχουν αντίστοιχη εξέλιξη σταδιοδρομίας με εκείνη των ανδρών σε διάφορα επαγγέλματα (ερευνητές, μηχανικοί, τεχνικοί, εκπαιδευτικοί) που απαιτούν σοβαρές επιστημονικές και τεχνικές ικανότητες (Ζιώγου, 2006).

Με τις αρχές αυτές να λειτουργούν ως βάση για την κατάρτιση Προγραμμάτων Κοινωνικής Δράσης, τα σχετικά θέματα μπήκαν στο κέντρο των ερευνητικών και ακαδημαϊκών προτεραιοτήτων και ενεργοποιήθηκε η χρηματοδότηση ερευνών με αντίστοιχα αντικείμενα μελέτης.

2. Πρόσβαση και Συμμετοχή στην Εκπαίδευση

Σύμφωνα με τη μελέτη του Κ.Ε.Π.Ε. *Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας* (Κανελλόπουλος, Μαυρομαράς & Μητράκος, 2001), το εκπαιδευτικό επίπεδο του πληθυσμού (14 ετών και άνω) εμφάνισε σημαντική άνοδο τη δεκαετία του 1990 για τις ηλικίες 25-29 ετών. Στη συγκεκριμένη ηλικιακή κατηγορία που κατά κανόνα περιλαμβάνονται όσοι/-ες έχουν ολοκληρώσει τις σπουδές τους και βρίσκονται στα πρώτα στάδια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, ο ένας/μία στους τρεις είναι απόφοιτος/-η μέ-

σης εκπαίδευσης και ο ένας/μία στους πέντε πτυχιούχος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Συγκριτικά με άλλες χώρες του ευρωπαϊκού νότου, ο πληθυσμός της Ελλάδας έχει υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο αλλά χαμηλότερο από το μέσο της Ε.Ε. Στην ηλικιακή κατηγορία των 15-19 ετών, το 12,2% των ατόμων δεν έχει ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση, ενώ για την κατηγορία των 20-24 ετών το αντίστοιχο ποσοστό φτάνει στο 10,4%, με σαφώς χαμηλότερο αυτό των γυναικών, καθώς και των αστικών περιοχών. Έτσι, η σχολική διαρροή από την υποχρεωτική εκπαίδευση είναι υπολογίσιμη και υψηλότερη στα αγόρια και στις αγροτικές περιοχές. Οι γυναίκες, αν και ξεκινούν από χαμηλότερη βάση, κερδίζουν υψηλότερους ρυθμούς μεγέθυνσης του εκπαιδευτικού τους επιπέδου και διευρύνουν τη συμμετοχή τους σε επιστημονικούς κλάδους, στους οποίους υστερούσαν σημαντικά στο παρελθόν.

Αξίζει να αναφερθεί σε συνάρτηση και η έρευνα των Μαράτου-Αλιπράντη, Μπάκαβου, Παπαδάκη & Παπλιάκου (2002) *Δημογραφική Προσέγγιση της Εκπαίδευσης στην Ελλάδα* που έγινε για το Ε.Κ.Κ.Ε. Στην εν λόγω μελέτη αναλύεται η δημογραφική πορεία της χώρας τα τελευταία τριάντα χρόνια και εξετάζονται οι παράλληλες επιπτώσεις της στις τρεις βαθμίδες του εκπαιδευτικού συστήματος. Με μια δέσμη δεικτών, τη χρήση των γνωστών «πινάκων σχολικής ζωής» και στατιστικά δεδομένα από το ΥΠ.Ε.Π.Θ. και την Ε.Σ.Υ.Ε., σκιαγραφείται σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο το πρότυπο της εκπαιδευτικής συμπεριφοράς του πληθυσμού γενικά και οι εξελίξεις του σχολικού πληθυσμού ειδικότερα. Μερικά από τα συμπεράσματα που τεκμηριώθηκαν στην έρευνά τους είναι: πρώτον, η διαφοροποίηση των ποσοστών στις εκπαιδευτικές βαθμίδες (97%, σχεδόν καθολική, στην πρωτοβάθμια, 40%-70% στη δευτεροβάθμια και 7,5%-15% στην τριτοβάθμια), δεύτερον, ο διπλάσιος ποσοστού συμμετοχής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση την τελευταία εικοσαετία, και τρίτον, η έντονη ανοδική τάση στο σχολικό πληθυσμό των κοριτσιών κατά την περίοδο 1970-1988, που κάνει τη συμμετοχή τους στο εκπαιδευτικό σύστημα ισότιμη με εκείνη των αγοριών, γεγονός το οποίο προφανώς σηματοδοτεί την άμβλυνση των έμφυλων διαφορών με καταλυτικές κοινωνικές συνέπειες.

Η συμμετοχή των δύο φύλων στην πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι πλέον διαδεδομένη σε διεθνή κλίμακα. Ειδικότερα, η συμμετοχή αγοριών και κοριτσιών στην προσχολική και την πρωτοβάθμια εκπαίδευση αντιστοιχεί περίπου στο 50% για κάθε φύλο. Στη δευτεροβάθμια, όπου ήταν αισθητή η διαφορά από τις προηγούμενες δεκαετίες, έφτασε πρόσφατα επίσης σε επίπεδα ισότητας. Το 2000-2001 στην Ελλάδα η υποχρεωτική εκπαίδευση περιελάμβανε 76% κορίτσια και 61% αγόρια, ενώ το αντίστοιχο επίπεδο στην Ε.Ε. ήταν 74% και 64% (Μαράτου-Αλιπράντη, 2008). Τα κορίτσια είναι περισσότερα από τα αγόρια στα προγράμματα γενικής εκπαίδευσης, αλλά στα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης υπερτερούν τα αγόρια (Γιδαράκου, Δημοπούλου, Καζακόπουλος, Σκορδίλη, 2005).

2.1 Μετα-υποχρεωτική Εκπαίδευση

2.1.1 Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Με το πέρας της εννεαετούς υποχρεωτικής εκπαίδευσης, οι μαθητές και οι μαθήτριες καλούνται να επιλέξουν ανάμεσα στη γενική και την τεχνική κατεύθυνση που εκπροσωπούν το Ενιαίο Λύκειο και η Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση (Τ.Ε.Ε.), αντίστοιχα. Τα ενιαία λύκεια οδηγούν μέσω των πανελλαδικών εξετάσεων στα Α.Ε.Ι. και τα Τ.Ε.Ι., ενώ η Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση στα Τ.Ε.Ι. και στις σχολές μεταλλυκειακής εκπαίδευσης (Ι.Ε.Κ.). Τα γενικά λύκεια προτιμώνται, σύμφωνα με μελέτη του Ε.Κ.Ε.ΠΙΣ. (2003),¹³ από το 65% των μαθητών/-τριών σε σχέση με τα Τ.Ε.Ε. Οι επιλογές για τους μαθητές και τις μαθήτριες στη δεύτερη τάξη του λυκείου είναι τρεις: θεωρητική, θετική και τεχνολογική. Η επιλογή της κατεύθυνσης είναι καθοριστικής σημασίας για το μέλλον των εφήβων, αφού συναρτώνται άμεσα με τις μετέπειτα επαγγελματικές τους ενασχολήσεις. Έτσι, δεν είναι δύσκολο να αντιληφθεί κανείς τη βαρύτητα που αποδόθηκε από τους/τις ερευνητές/-τριες στις επιλογές της κατεύθυνσης με έμφυλα κριτήρια.

Όπως ήδη φαίνεται από την πρώτη καταγραφή των στατιστικών στοιχείων του Υπουργείου Παιδείας για το έτος 2000-2001 που έκανε η Μαραγκουδάκη (2003) στη μελέτη της *Φύλο και Εκπαιδευτική*

¹³ Αναφερόμαστε στη Μελέτη του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης για το ερευνητικό έργο του Ο.Ο.Σ.Α.

Πραγματικότητα στην Ελλάδα, το 78% των εφήβων που επιλέγουν τη θεωρητική κατεύθυνση είναι κορίτσια, ενώ το ποσοστό στη θετική κατεύθυνση είναι 48%, και στις δύο τεχνολογικές κατευθύνσεις (κύκλος τεχνολογίας και παραγωγής και κύκλος πληροφορικής και υπηρεσιών) 35% και 36% αντίστοιχα (πίνακας 1).

Πίνακας 1. Κατανομή του μαθητικού πληθυσμού κατά φύλο και κατεύθυνση σπουδών (Σχολικό Έτος 2000-2001)

	ΗΜΕΡΗΣ. ΕΝΙΑΙΑ ΛΥΚΕΙΑ				ΕΣΠΕΡ.ΕΝΙΑΙΑ ΛΥΚΕΙΑ				ΣΥΝΟΛΟ						
	Σ/ΛΟ		ΑΓΟΡΙΑ		ΚΟΡΙΤΣΙΑ		Σ/ΛΟ		ΑΓΟΡΙΑ		ΚΟΡΙΤΣΙΑ				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΣΠΟΥΔΩΝ															
ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ	30577	7277	24	23300	76	1166	574	49	592	51	31743	7851	25	23892	75
ΘΕΤΙΚΗ	19116	9664	51	9452	49	226	155	69	71	31	19342	9819	51	9523	49
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ	29587	18657	63	10930	37	996	761	76	235	24	30583	19418	63	11165	37

Πηγή: Γενική Διεύθυνση Προγραμματισμού, Διεύθυνση Π.Π.Ε. Τμήμα Ε.Ε. & Στατιστικής

Γίνεται προφανές πως η κατανομή των μαθητών και μαθητριών στις τρεις κατευθύνσεις ακολουθεί τα καθιερωμένα παραδοσιακά πρότυπα, με σαφές προβάδισμα των αγοριών στη θετική και τεχνολογική κατεύθυνση. «Θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι η κατανομή του μαθητικού πληθυσμού στις τρεις κατευθύνσεις σπουδών στο ενιαίο λύκειο ως ένα μεγάλο βαθμό «προλέγει» και προδιαγράφει το είδος των σπουδών που οι μαθητές και οι μαθήτριες θα πραγματοποιήσουν κατά τη διάρκεια της φοίτησής τους στις σχολές της βασικής τους κατάρτισης, εφόσον επιτύχουν. Αξίζει να αναφερθεί ιδιαίτερα στο σημείο αυτό ότι οι περισσότερες από τις σχολές που εντάσσονται στην τεχνολογική κατεύθυνση είναι σχολές που έχουν υψηλή ζήτηση (Κάτσικας, 2002) και υπόσχονται τις καλύτερες επαγγελματικές προοπτικές στις παρούσες συνθήκες της αγοράς εργασίας. Αναμφίβολα, η επιλογή κατεύθυνσης σπουδών στο ενιαίο λύκειο είναι σε μεγάλο βαθμό καθοριστική της περαιτέρω εκπαιδευτικής πορείας και μακροπρόθεσμα της επαγγελματικής απασχόλησης των αγοριών και των κοριτσιών» (Μαραγκουδάκη, 2003: 18-19).

2.1.2 Επαγγελματική Εκπαίδευση

Το ιδιόζον γνώρισμα της επαγγελματικής εκπαίδευσης είναι ότι λειτουργεί σε δύο επίπεδα:

- α. μετά το πέρας της υποχρεωτικής εκπαίδευσης (Τ.Ε.Ε.), και
- β. μετά το λύκειο.

Οι Κορωναίου, Δημητρούλη & Τικταπανίδου (2003) συγκέντρωσαν, για τις ανάγκες της έρευνάς τους που αφορούσε στην *Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση*, πρωτογενή στοιχεία από τις ακόλουθες κατηγορίες επαγγελματικής εκπαίδευσης:

1. Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια (Τ.Ε.Ε.) του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (με 14 τομείς και 42 διαφορετικές ειδικότητες).
2. Δημόσια και Ιδιωτικά Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) του Οργανισμού Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.).
3. Σχολές Μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ. (Τ.Ε.Ε. Α' και Β' Κύκλου).
4. Οργανισμός Γεωργικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Απασχόλησης «ΔΗΜΗΤΡΑ» του Υπουργείου Γεωργίας.
5. Σχολές Τουριστικής Εκπαίδευσης και Σχολή Ξεναγών του Υπουργείου Ανάπτυξης.
6. Σχολή Πλοιάρχων της Ακαδημίας Εμπορικού Ναυτικού.

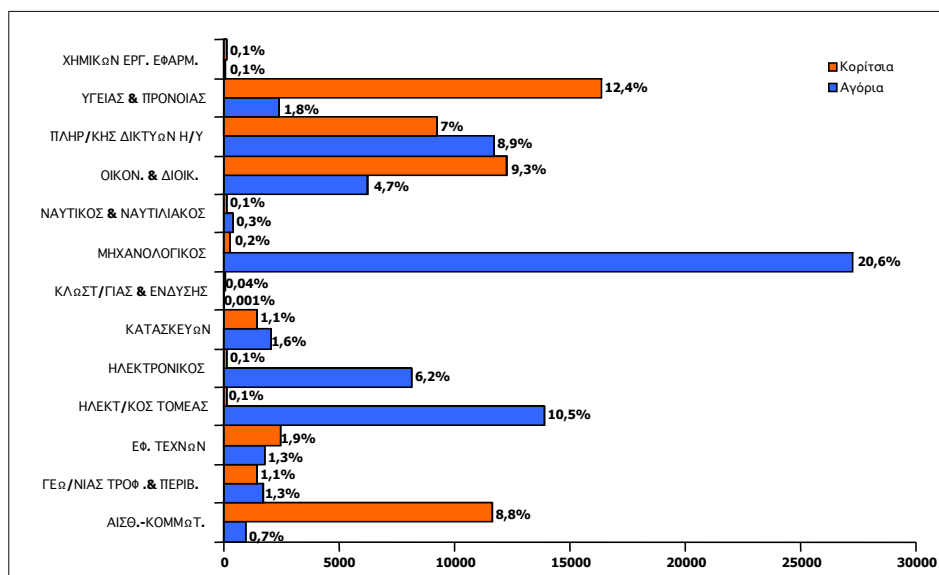
Στη σχετική μελέτη επισημαίνεται το γεγονός ότι στις σχολές αυτές:

- συγκεντρώνονται παιδιά προερχόμενα από μη προνομιούχα κοινωνικά στρώματα,

- οι επαγγελματικές τους εξειδικεύσεις συναρτώνται αμεσότερα με την αγορά εργασίας και τον παραγωγικό κόσμο σε σχέση με όλους τους άλλους τύπους εκπαίδευσης,
- οι διακρίσεις των φύλων είναι εντονότερες στην επαγγελματική εκπαίδευση από εκείνες που παρατηρούνται στη γενική εκπαίδευση.

Ειδικότερα, στα Τ.Ε.Ε. φοιτούσαν, κατά το έτος 2001-2002, 132.452 εκπαιδευόμενοι/-ες, εκ των οποίων 58% αγόρια και 43% κορίτσια. Αν και η διαφορά που παρουσιάζεται δεν είναι πολύ μεγάλη, ιδιαίτερο ενδιαφέρον εμφανίζει η κατανομή των φύλων στις επιμέρους ειδικότητες, όπως φαίνεται από το γράφημα 1 και τον πίνακα 2 που ακολουθούν.

Γράφημα 1. Κατανομή των εκπαιδευομένων κατά φύλο και ειδικότητα στα Τ.Ε.Ε. του Υπουργείου Παιδείας για το σχολικό έτος 2001-2002



Πηγή: Κορωναίου, Δημητρούλη & Τικταπανίδου (2003: 88)

Πίνακας 2. Κατανομή εκπαιδευομένων κατά φύλο και ειδικότητα στα Τ.Ε.Ε. του Υπουργείου Παιδείας

ΦΥΛΟ	Αγόρια 76.673	Κορίτσια 55.779	ΣΥΝΟΛΟ 132.452
ΤΟΜΕΙΣ	ΑΓΟΡΙΑ	ΚΟΡΙΤΣΙΑ	
ΑΙΣΘΗΤΙΚΗΣ - ΚΟΜΜΩΤΙΚΗΣ	927	11671	
ΓΕΩΠΟΝΙΑΣ, ΤΡΟΦΙΜΩΝ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	1685	1456	
ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΩΝ ΤΕΧΝΩΝ	1761	2462	
ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	13873	160	
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΣ	8168	138	
ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ	2072	1423	
ΚΛΩΣΤΟΥΨΑΝΤΟΥΡΓΙΑΣ & ΕΝΔΥΣΗΣ	1	52	
ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΚΟΣ	27283	294	
ΝΑΥΤΙΚΟΣ & ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΟΣ	438	106	
ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ & ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	6246	12259	
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ - ΔΙΚΤΥΩΝ Η/Υ	11730	9219	
ΥΓΕΙΑΣ & ΠΡΟΝΟΙΑΣ	2396	16397	
ΧΗΜΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ	93	142	

Πηγή: Κορωναίου, Δημητρούλη & Τικταπανίδου (2003: 89)

Καταγράφονται χαρακτηριστικά για κάποιες σημαντικές κοινωνικές αλλαγές που έχουν συντελεστεί τα τελευταία χρόνια και επιτρέπουν στα κορίτσια να έχουν μια παρουσία σε «μη παραδοσιακά επαγγέλματα», από τα οποία ήταν μέχρι πρόσφατα αποκλεισμένα, όπως αυτά της Οικονομίας και Διοίκησης, και των Εφαρμοσμένων Τεχνών. Ταυτόχρονα, όμως, συνεχίζει η υπεραντιπροσώπευσή τους σε «παραδοσιακά γυναικείες» επαγγελματικές ειδικεύσεις, όπως αυτές της Αισθητικής-Κομμωτικής και της Υγείας και Πρόνοιας, ενώ είναι σχεδόν μηδενική η συμμετοχή τους σε παραδοσιακά «ανδρικές» ειδικεύσεις, όπως ο μηχανολογικός τομέας (ποσοστό μαθητριών μόλις 0,6% έναντι του 20,6% των μαθητών), ο ηλεκτρολογικός τομέας (ποσοστό μαθητριών 0,1% έναντι του 10,5% των μαθητών) και ο ηλεκτρονικός τομέας (ποσοστό μαθητριών 0,1% έναντι 6,2% των μαθητών). Είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον από τη σκοπιά των έμφυλων στερεοτύπων ότι η ίδια μηδενική εκπροσώπηση ισχύει και για τα αγόρια σε «παραδοσιακά γυναικείες» ειδικεύσεις, όπως ο τομέας της Αισθητικής-Κομμωτικής (0,7%).

Στα Ι.Ε.Κ., όπου κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας φοιτούσαν συνολικά 46.157 εκπαιδευόμενοι/-ες, εμφανίζεται μια αξιοσημείωτη διαφοροποίηση. Στα μεν δημόσια υπερτερούν τα κορίτσια με ποσοστό 60% (πίνακας 3), ενώ στα ιδιωτικά τα ποσοστά των εκπαιδευόμενων είναι σχεδόν ισοδύναμα με 49% για τα κορίτσια και 51% για τα αγόρια (πίνακας 4).

Πίνακας 3. Κατανομή των εκπαιδευόμενων φοιτούντων/-ουσών κατά φύλο και ειδικότητα στα δημόσια Ι.Ε.Κ.

ΦΥΛΟ	Αγόρια 14.089		Κορίτσια 20.985		ΣΥΝΟΛΟ 35.074
	ΑΓΟΡΙΑ ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ	ΚΟΡΙΤΣΙΑ ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ	ΑΓΟΡΙΑ ΠΟΥ ΔΙΕΚΩΨΑΝ	ΚΟΡΙΤΣΙΑ ΠΟΥ ΔΙΕΚΩΨΑΝ	
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	2.216	2.690	168	146	
ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ & ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	3.343	8.082	305	342	
ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ & ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	1.097	1.493	103	64	
ΓΕΩΤΕΧΝΙΚΟΣ	381	246	40	16	
ΤΡΟΦΙΜΩΝ & ΠΟΤΩΝ	617	243	55	28	
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ & ΑΥΤΟΜΑΤΙΣΜΟΥ	1.052	71	97	23	
ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΑΣ	2.148	24	169	2	
ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΑΣ	622	6	40	2	
ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	530	533	41	32	
ΕΦ. ΧΗΜΕΙΑΣ & ΥΛΙΚΩΝ	4	8	0	0	
ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΩΝ ΤΕΧΝΩΝ*	946	1.867	71	116	
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	0	0	0	0	
ΥΓΕΙΑΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ & ΚΟΙΝ. ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	576	4.811	56	229	
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ & ΜΜΕ	425	648	34	32	
ΕΝΔΥΣΗΣ & ΥΠΟΔΗΣΗΣ	21	184	6	24	
ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ	111	79	12	4	
ΣΥΝΟΛΟ	14.089	20.985	1.197	1.060	

Πηγή: Κορωναίου, Δημητρούλη & Τικταπανίδου (2003)

Πίνακας 4. Κατανομή των εκπαιδευόμενων φοιτούντων/-ουσών κατά φύλο και ειδικότητα στα ιδιωτικά Ι.Ε.Κ.

ΦΥΛΟ	Αγόρια 5.701		Κορίτσια 5.382	ΣΥΝΟΛΟ 11.083
	ΑΓΟΡΙΑ ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ	ΚΟΡΙΤΣΙΑ ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ	ΑΓΟΡΙΑ ΠΟΥ ΔΙΕΚΟΨΑΝ	ΚΟΡΙΤΣΙΑ ΠΟΥ ΔΙΕΚΟΨΑΝ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	1.252	573	51	25
ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ & ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	1.002	1.080	40	42
ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ &ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	257	241	3	2
ΓΕΩΤΕΧΝΙΚΟΣ	0	0	0	0
ΤΡΟΦΙΜΩΝ & ΠΟΤΩΝ	527	62	16	1
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ & ΑΥΤΟΜΑΤΙΣΜΟΥ	641	14	32	0
ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΑΣ	96	0	0	0
ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΑΣ	0	0	0	0
ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	109	63	2	1
ΕΦ. ΧΗΜΕΙΑΣ & ΥΛΙΚΩΝ	0	0	0	0
ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΩΝ ΤΕΧΝΩΝ*	518	628	43	35
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	0	0	0	0
ΥΓΕΙΑΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ & ΚΟΙΝ. ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	864	2494	22	139
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ & ΜΜΕ	397	171	6	21
ΕΝΔΥΣΗΣ & ΥΠΟΔΗΣΗΣ	6	43	1	3
ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ	32	13	0	0
ΣΥΝΟΛΟ	5.701	5.382	216	269

Πηγή: Κορωναίου, Δημητρούλη & Τικταπανίδου (2003)

Από τους πίνακες προκύπτουν κάποια ενδεικτικά στοιχεία: Στον τομέα της Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Υπηρεσιών υπάρχει πολλαπλάσιος αριθμός συγκριτικά και στις δυο κατηγορίες, το ίδιο δε ισχύει και για τον τομέα της Ένδυσης και Υπόδησης. Στα δημόσια, όμως, εμφανίζεται να εισχωρεί μεγάλος αριθμός γυναικών, σχεδόν τριπλάσιος των ανδρών στον τομέα Οικονομίας και Διοίκησης. Διπλάσιος είναι, επίσης, ο αριθμός των γυναικών στην ειδικότητα Εφαρμοσμένων Τεχνών. Ταυτόχρονα, να σημειωθεί ότι, όπως στα Τ.Ε.Ε., έτσι και εδώ, είναι μηδενικός ή ελαχιστοποιημένος ο αριθμός γυναικών στους τομείς Ηλεκτρολογίας, Μηχανολογίας, και Ηλεκτρονικών και Αυτοματισμού. Τέλος, είναι χαρακτηριστικό ότι κανένας απολύτως εκπαιδευόμενος/-η δεν έχει εγγραφεί στον τομέα Περιβάλλοντος. Στα ιδιωτικά Ι.Ε.Κ. παρουσιάζονται οι ίδιες τάσεις στην επιλογή των επαγγελματικών ειδικοτήσεων με κάποιες εξαιρέσεις στους τομείς Πληροφορικής, Επικοινωνίας και Μ.Μ.Ε., και Δομικών Έργων.

Να αναφερθούν ενδεικτικά κάποια στοιχεία της ίδιας έρευνας για τους λοιπούς, μικρότερης εμβέλειας, εκπαιδευτικούς φορείς. Τα Τ.Ε.Ε. Μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ. διακρίνονται σε δύο κατηγορίες. Ο πρώτος κύκλος που διαρκεί τρία χρόνια απευθύνεται σε νέους και νέες 15-23 ετών, τουλάχιστον αποφοίτους/-ες γυμνασίου, ενώ ο δεύτερος κύκλος που διαρκεί ένα έτος απευθύνεται σε άτομα, ανεξαρτήτως ηλικίας, τα οποία αποφοίτησαν από τον πρώτο κύκλο ή άλλη ισότιμη σχολή. Οι απόφοιτοι/-ες μπορούν να εγγραφούν σε Ι.Ε.Κ. ή Τ.Ε.Ι. Ο αριθμός των μαθητών (76% - 15.328) το 2001 ήταν τριπλάσιος των μαθητριών (24% - 4.957), γεγονός που ισχύει για όλες τις επιμέρους περιφερειακές

διευθύνσεις ανά την επικράτεια. Όπως και με τα Ι.Ε.Κ., τα ποσοστά μαθητών και μαθητριών στα παραδοσιακά «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα παρουσιάζονται με μηδενικές έως ελαχιστοποιημένες αναντιστοιχίες.

Στις Σχολές Τουριστικής Εκπαίδευσης, για σπουδαστές/-τριες με ηλικιακό όριο τα 23 έτη, ενώ σε κάποιες τα 30 έτη, απαιτείται απολυτήριο Γυμνασίου, Λυκείου ή Τ.Ε.Ε. Τα ποσοστά αγοριών και κοριτσιών είναι περίπου ισοδύναμα, 57% και 43% αντίστοιχα. Από τις έμφυλες διαφοροποιήσεις, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι το 81% των εκπαιδευομένων στην ειδικότητα Μαγειρικής Τέχνης είναι αγόρια, που προορίζονται για θέσεις απασχόλησης στον τουριστικό και ξενοδοχειακό τομέα. Τα αγόρια συνήθως δεν εγγράφονται στην ειδικότητα Στελεχών Τουριστικών Γραφείων, τα δύο φύλα είναι ισοδύναμα στην Ξενοδοχειακή και Εστιάτορική Τεχνική, ενώ περισσότερα κορίτσια φοιτούν στις Ανώτερες Σχολές Τουριστικών Επαγγελμάτων.

Τέλος, να σημειωθεί ότι τα ποσοστά στη Σχολή Ξεναγών είναι 67% γυναίκες και 33% άνδρες, στη Σχολή Πλοιάρχων 91% άνδρες και μόλις 9% γυναίκες, και στα ιδιωτικά-δημόσια εσπερινά Τ.Ε.Ε. 74% είναι άνδρες και 26% γυναίκες.

Σε γενικές γραμμές, ακόμη και στην επαγγελματική εκπαίδευση, η οποία παραδοσιακά αποτελούσε σχεδόν αποκλειστικά επιλογή των αγοριών, παρά την αναμφισβήτητη είσοδο των κοριτσιών τα τελευταία χρόνια, επιβεβαιώνεται, και μάλιστα σε ιδιαίτερα έντονο βαθμό, η ανισότητα ως προς την επιλογή κατευθύνσεων και ειδικοτήτων. Οι ερευνήτριες συνδέουν αυτές τις διακρίσεις με τη μεγαλύτερη και αμεσότερη σχέση της επαγγελματικής εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας και τον παραγωγικό κόσμο σε συνάρτηση με όλους τους άλλους τύπους εκπαίδευσης. Αυτή η διάσταση εξηγεί κατά τους/τις μελετητές/-τριες τη χαμηλή παρουσία των γυναικών στην επαγγελματική εκπαίδευση, καθώς και τις επιλογές αντικειμένων μέσα σε αυτή, εξαιτίας των έμφυλων των κυρίαρχων αξιακών προτύπων.

Οι επιλογές ανδρών και γυναικών αντανακλούν (και βέβαια αναπαράγουν) τα κυρίαρχα σεξιστικά πρότυπα και «τη θεμελιώδη διάκριση που επικρατεί στην αγορά εργασίας με βάση τον παράγοντα φύλο». Τα στερεότυπα επιβεβαιώνονται από τη «φυσική» ταύτιση κάποιων ειδικοτήτων (π.χ. μηχανικής, μεταλλουργίας) με τη σωματική δύναμη των ανδρών και άλλων ειδικοτήτων που συσχετίζονται με την οικιακή οικονομία τη φροντίδα των άλλων και την παροχή υπηρεσιών με τη γυναικεία «φύση». Είναι σημαντικό ότι η επαγγελματική εκπαίδευση δε χαρακτηρίζεται από τη σχολική επιτυχία ως αυτοσκοπός, αλλά μεταφράζεται σε επαγγελματική επένδυση στην αγορά εργασίας. Εξάλλου, ένας μεγάλος αριθμός εκπαιδευομένων στην επαγγελματική εκπαίδευση εργάζεται κατά τη διάρκεια των σπουδών τους (Κορωναίου, Δημητρούλη & Τικταπανίδου, 2003: 79). Αυτή η διάσταση εξηγεί για άλλη μια φορά τις διαφοροποιήσεις των φύλων, τη χαμηλή παρουσία των γυναικών στην επαγγελματική εκπαίδευση, καθώς και τις επιλογές αντικειμένων μέσα σε αυτή, λόγω των κυρίαρχων αξιακών προτύπων για τα φύλα. Η επαγγελματική εκπαίδευση δε συνάδει με τα κυρίαρχα πρότυπα για την απασχόληση και την κοινωνική αποστολή της γυναίκας (Κορωναίου, Δημητρούλη & Τικταπανίδου, 2003). Όλες οι ερευνήτριες συμφωνούν και τονίζουν emphaticά την ανάγκη άρσης από το εκπαιδευτικό σύστημα των στερεοτύπων σε σχέση με την επιλογή επαγγέλματος (Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Μαρκουλής, Γωνίδα, Ψάλη, Ζαφειρόπουλος, 2007. Καθαβά-Μυλωνά, 2005. Μαράτου-Αλιπράντη, 2008. Μαραγκουδάκη, 2003). Είναι αναγκαίο να γίνει ανατροπή των ιδεολογημάτων για τα δύο φύλα στον επαγγελματικό προσανατολισμό επισημαίνει η Μαράτου-Αλιπράντη (2008) στη μελέτη της για τα *Παιδιά και Νέα Επαγγέλματα* και εξηγεί πώς «η επαγγελματική ανασφάλεια, ο φόβος της ανεργίας, η ασυμβατότητα της κοινωνικής αντίληψης για το ρόλο και τη φύση της γυναίκας, και της εικόνας για τις τεχνικές δραστηριότητες επιτείνουν τις αρνητικές αντιλήψεις των κοριτσιών και δε στρέφονται προς τεχνικο-επαγγελματικούς κλάδους (Μαράτου-Αλιπράντη, 2008: 79).

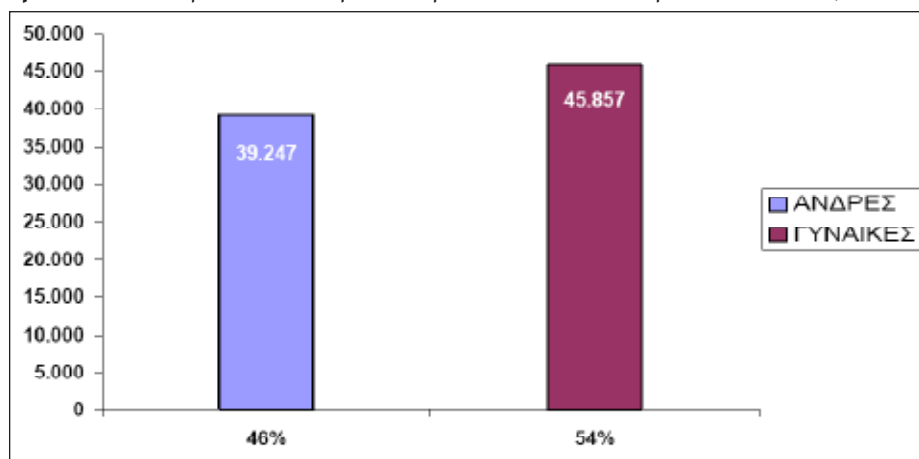
2.2 Πρόσβαση στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση

Υπάρχει μια γενικότερη αποδοχή της θέσης ότι η τριτοβάθμια εκπαίδευση υπήρξε ο καταλυτικός παράγοντας κοινωνικής κινητικότητας για τις γυναίκες στη σύγχρονη εποχή. Από αυτή την άποψη τεκμαίρεται ότι η παιδεία ήταν θεσμικά το λειτουργικό εργαλείο για την έμφυλη ισότητα. Αυτό δεν ισχύει για την πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, όπου παραδοσιακά το πρόγραμμα σπουδών αναπαρήγαγε κοινωνικοποιοτικά το κυρίαρχο σύστημα αξιών. Πλήθος μελετών στην κοινωνιολογία της εκπαίδευσης τεκμηριώνει ότι ο σχολικός μηχανισμός αναπαράγει και συντηρεί την άνιση θέση των φύλων στον κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας (Μαραγκουδάκη, 2003. Arnot, 2006. 2003. Dillabough & Arnot, 2000. Martin, 2006).

Η τριτοβάθμια εκπαίδευση παρέχεται σε δύο παράλληλους τομείς*:

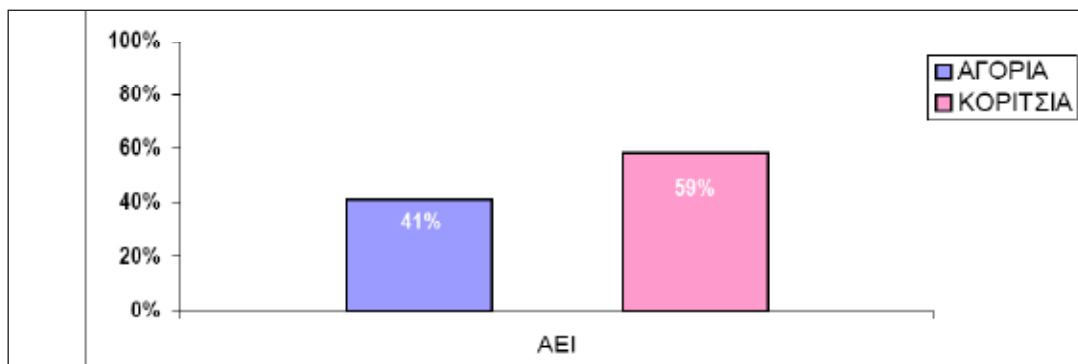
- Τον πανεπιστημιακό τομέα (Α.Ε.Ι.), ο οποίος περιλαμβάνει τα Πανεπιστήμια, τα Πολυτεχνεία, την Ανώτατη Σχολή Καλών Τεχνών, τις Στρατιωτικές Σχολές και τη Σχολή Αξιωματικών Αστυνομίας.
- Τον τεχνολογικό τομέα, ο οποίος περιλαμβάνει τα Ανώτατα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Τ.Ε.Ι.) και την Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.).
- Η εισαγωγή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση γίνεται από το Ενιαίο Λύκειο (για τα Α.Ε.Ι. και Α.Τ.Ε.Ι.) μέσω γραπτών πανελλαδικών εξετάσεων στις δύο τελευταίες τάξεις του Λυκείου (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., 2003).

Γράφημα 2. Η κατά φύλο κατανομή του φοιτητικού πληθυσμού των Τ.Ε.Ι. (2001-2002)



Πηγή: Μαραγκουδάκη (2003)

Γράφημα 3. Κατανομή του φοιτητικού πληθυσμού με βάση το φύλο (2001-2002)



Πηγή: Μαραγκουδάκη (2003)

* Στην τρίτη εκπαιδευτική βαθμίδα ανήκουν επίσης και ορισμένες μη πανεπιστημιακές σχολές, όπως οι Ανώτερες Εκκλησιαστικές Σχολές και οι Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού (Α.Ε.Ν.)

Πίνακας 5. Α.Ε.Ι. Φοιτητές/-τριες: Κατανομή κατά φύλο και σχολή (2001-2002)

ΣΧΟΛΕΣ:	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ		ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
ΘΕΟΛΟΓΙΚΗ	4134	1849	45%	2285	55%
ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ	22660	3247	14%	19413	86%
ΣΧΟΛΗ ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤ.	14797	8269	56%	6528	44%
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ	3010	1961	65%	1049	35%
ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	4826	896	19%	3930	81%
ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ	4118	118	3%	4000	97%
ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑ	1867	510	27%	1357	73%
ΙΑΤΡΙΚΗ	8105	4405	54%	3700	46%
ΟΔΟΝΤΙΑΤΡΙΚΗ	1415	676	48%	739	52%
ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ	1256	529	42%	727	58%
ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ	563	165	29%	398	71%
ΚΤΗΝΙΑΤΡΙΚΗ	643	342	53%	301	47%
ΝΟΜΙΚΗ	9153	2969	32%	6184	68%
ΑΓΓΛΙΚΗ ΦΙΛΟΛΟΓΙΑ	2793	203	7%	2590	93%
ΓΑΛΛΙΚΗ ΦΙΛΟΛΟΓΙΑ	2159	147	7%	2012	93%
ΓΕΡΜΑΝΙΚΗ ΦΙΛΟΛΟΓΙΑ	1052	124	12%	928	88%
ΙΤΑΛΙΚΗ ΦΙΛΟΛΟΓΙΑ	571	52	9%	519	91%
ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ	2043	293	14%	1750	86%
ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ-ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ	4688	2240	48%	2448	52%
ΜΟΥΣΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ	830	299	36%	531	64%
ΘΕΑΤΡΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ	894	123	14%	771	86%
ΔΗΜ/ΦΙΑΣ, ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ-ΜΜΕ	1292	277	21%	1015	79%
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	1141	466	41%	675	59%
ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟΣ ΟΙΚΙΑΚ.ΟΙΚΟΝ.	469	92	20%	377	80%
ΓΕΩΠΟΝΙΚΟ ΑΘΗΝΩΝ	1923	1093	57%	830	43%
ΠΑΝ/ΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	3787	1524	40%	2263	60%
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ	9776	4561	47%	5215	53%
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΑΘΗΝΑΣ	5405	2493	46%	2912	54%
ΠΑΝ/ΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ	4917	2289	47%	2628	53%
ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ	3410	1299	38%	2111	62%
ΙΟΝΙΟ ΠΑΝ/ΜΙΟ	1118	223	20%	895	80%
ΑΝΩΤΑΤΗ ΣΧ. ΚΑΛΩΝ ΤΕΧΝΩΝ	818	295	36%	523	64%
ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΑ	21621	14777	68%	6844	32%
ΣΥΝΟΛΟ	147254	58806	40%	88448	60%

Πηγή: Μαραγκουδάκη (2003: 28)

Στα Α.Ε.Ι. (γράφημα 3, πίνακας 5) και στα Τ.Ε.Ι. (γράφημα 2), όπως δείχνουν τα στοιχεία του Υπουργείου Παιδείας για το ακαδημαϊκό έτος 2001-2002, οι φοιτήτριες υπερέχουν αριθμητικά. Η αύξηση της συμμετοχής των κοριτσιών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι σαφώς μια πολύ θετική εξέλιξη συγκριτικά με παλαιότερες εποχές, όταν, όπως ισχυρίζεται η Μαραγκουδάκη, ήταν 20 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερη από εκείνη των αγοριών. Αυτή είναι μια εξέλιξη που προφανώς καταγράφει θετικές κοινωνικές αλλαγές με την παράκαμψη θεσμικών εμποδίων και αξιοποίηση από μέρους των κοριτσιών

των ίσων ευκαιριών, όταν αυτές δημιουργήθηκαν. Παρ' όλο ότι μια σειρά από μέτρα που υιοθετήθηκαν από την ελληνική πολιτεία τις προηγούμενες δεκαετίες συνετέλεσαν σε αυτό το θετικό αποτέλεσμα, να αναφερθεί ενδεικτικά ότι λόγω της θεσμικής κατοχύρωσης της δωρεάν ανώτατης παιδείας με τη μεταρρύθμιση του 1964, τον εκδημοκρατισμό, τη μαζικοποίηση της ανώτατης εκπαίδευσης και την ίδρυση των νέων πανεπιστημίων, η εξέλιξη αυτή είναι κάθε άλλο παρά αποκλειστικό φαινόμενο.

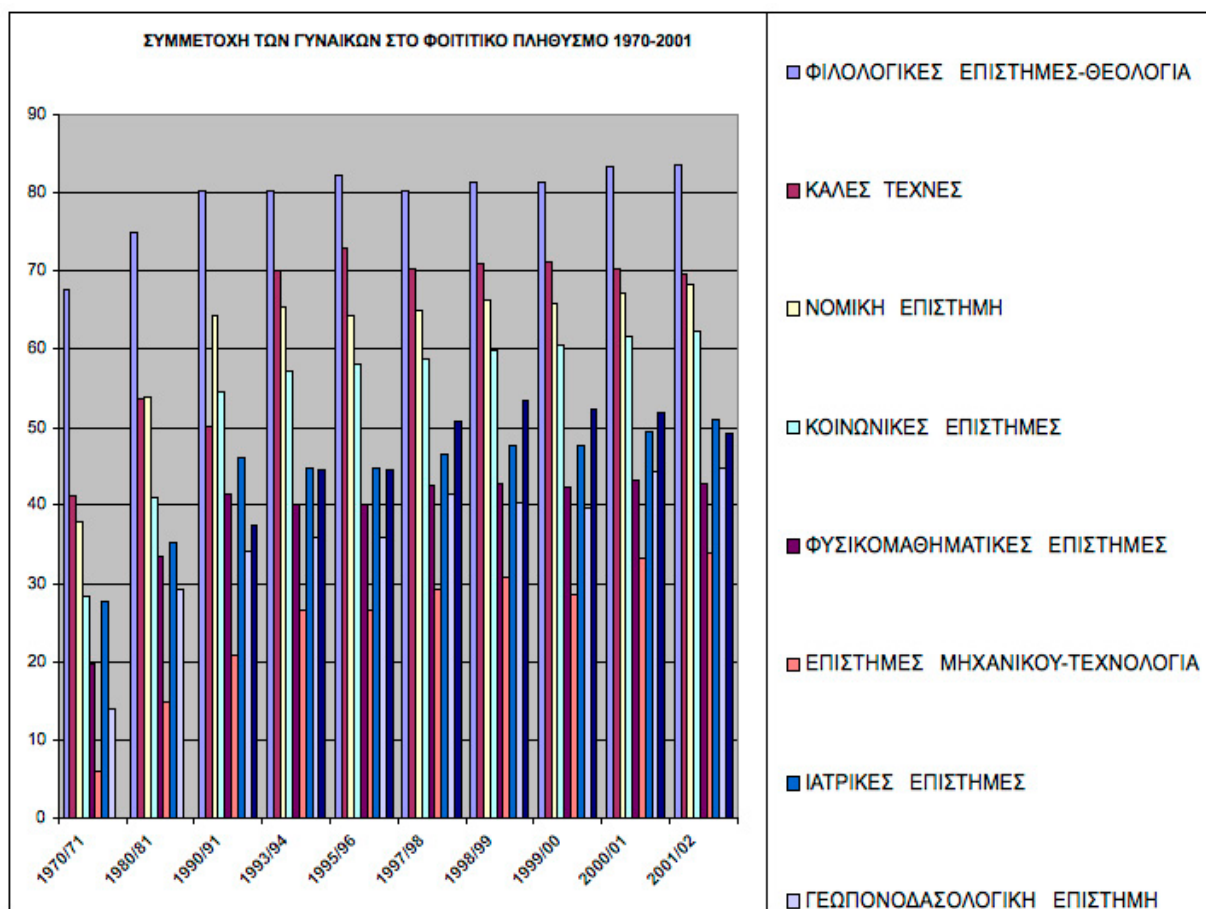
Έτσι, ακόμη και σε χώρες όπως η Αυστρία, η Γερμανία και η Μάλτα που έχουν τα χαμηλότερα ποσοστά στην Ευρώπη, περισσότερες από τους/τις μισούς/-ές αποφοίτους/-ες είναι γυναίκες (52%), ενώ στην Πορτογαλία και Πολωνία τα δυο τρίτα όλων των αποφοίτων είναι γυναίκες (Μαράτου-Αλιπράντη, 2008). Όλο και περισσότεροι/-ες μάλιστα μελετητές/-τριες από το χώρο της εκπαίδευσης μιλούν για μια από τις πιο εκτεταμένες αναστροφές της κοινωνικής ανισότητας της τελευταίας εικοσαετίας και φαίνεται να ασπάζονται την άποψη της Arnot και των συνεργατών της για την εμφάνιση ως προς τις επιδόσεις των φύλων ενός «χάσματος», αυτή τη φορά υπέρ των κοριτσιών. Σε τέτοιο βαθμό μάλιστα που να εκφράζεται ιδιαίτερη ανησυχία και να θεωρείται ως ένδειξη αποτυχίας του εκπαιδευτικού συστήματος η αποτυχία μεγάλου αριθμού των αγοριών (Δεληγιάννη, Μαρκουλής, Γωνίδα, Ψάλη & Κουϊμτζή 2007: 14).

Παρ' όλα αυτά, όπως φαίνεται από διάφορες έρευνες (Μαραγκουδάκη, 2003. Μαράτου-Αλιπράντη 2008. Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, 2003. 2003β),¹⁴ η έμφυλη διαφοροποίηση των επιλογών συνεχίζεται και στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, αφού τα αγόρια εξακολουθούν να επιλέγουν στα Τ.Ε.Ι. σχολές που έχουν σχέση με την τεχνολογία, ενώ τα κορίτσια σχολές επαγγελματιών υγείας, γραφικών και καλλιτεχνικών σπουδών, τροφίμων και διοίκησης και οικονομικών. Αντίστοιχα στα Α.Ε.Ι. για τα κορίτσια, αν και ο αριθμός τους στις θετικές επιστήμες έχει αυξηθεί, υπάρχει μια υπερσυγκέντρωση στις θεωρητικές σχολές, ενώ μικρή εξακολουθεί να είναι η παρουσία τους στις Πολυτεχνικές Σχολές. Παρόμοια εμφανίζεται να είναι η εικόνα και στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες (Βέλγιο, Γερμανία, Αυστρία, Ολλανδία, Ουγγαρία, Σλοβενία), όπου οι γυναίκες αποτελούν περίπου το 1/3 του συνόλου των αποφοίτων στους τομείς της Μηχανικής και των Θετικών Επιστημών (Μαράτου-Αλιπράντη, 2008).

Όσο για την Ελλάδα, ειδική αναφορά χρειάζεται να γίνει για τις Οικονομικές σχολές, όπου τα κορίτσια υπερέρχουν αριθμητικά των αγοριών. Το γράφημα 4 που ακολουθεί είναι ιδιαίτερα χρήσιμο γιατί απεικονίζει παραστατικά και τις διαχρονικές επιλογές σπουδών των φοιτητριών ανά επιστημονικό κλάδο από το 1970 μέχρι το 2001.

¹⁴ Αντίστοιχη είναι η εικόνα τόσο στην Ευρώπη όσο και στις Η.Π.Α. Βλέπε ενδεικτικά: Charles & Bradley (2002), Brandley (2000), Warrington & Younger (2000).

Γράφημα 4. Φοιτήτριες ανά επιστημονικό κλάδο, 1970-2001



Πηγή: Μαράτου-Αλιπράντη (2008: 38)

Αυτό που γίνεται άμεσα προφανές είναι ότι εξακολουθεί ο έντονος έμφυλος διαχωρισμός, αφού οι σημαντικές ποσοτικές αλλαγές υπέρ των κοριτσιών δεν συνοδεύτηκαν αναγκαστικά από αντίστοιχες στο είδος σπουδών (πίνακας 6). Όπως χαρακτηριστικά λέει η Μαραγκουδάκη, «η αύξηση της συμμετοχής δεν επέφερε “ρήξη” ή “ανατροπή” στο είδος των σπουδών που παραδοσιακά έχουν πολιτογραφηθεί ως κατάλληλες για το γυναικείο φύλο» (Μαραγκουδάκη, 2003: 26). Η διαπίστωσή της συμφωνεί με πλήθος μελετών της διεθνούς βιβλιογραφίας (Reskin & Bielby, 2005. Roska, 2005. Coley, 2001. Brandley, 2000. Charles & Bradley, 2002). Στην έρευνα της Μαραγκουδάκη αυτό τεκμηριώνεται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στο δεύτερο μέρος, όπου, κατ’ αντιστοιχία και ως ένα είδος προβολής στο χρόνο, παρουσιάζει τον επαγγελματικό διαχωρισμό πλέον μέσα από τα γνωστικά αντικείμενα των εκπαιδευτικών, ανδρών και γυναικών.

Πίνακας 6. Α.Ε.Ι. Φοιτητές/-τριες. Κατανομή κατά φύλο και σχολή (2001-2002)

ΣΧΟΛΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ		ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
		ΑΡΙΘΜΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΘΕΟΛΟΓΙΚΗ	4134	1849	45%	2285	55%
ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ	22660	3247	14%	19413	86%
ΣΧΟΛΗ ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤ.	14797	8269	56%	6528	44%
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ	3010	1961	65%	1049	35%
ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	4826	896	19%	3930	81%
ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ	4118	118	3%	4000	97%
ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑ	1867	510	27%	1357	73%
ΙΑΤΡΙΚΗ	8105	4405	54%	3700	46%
ΟΔΟΝΤΙΑΤΡΙΚΗ	1415	676	48%	739	52%
ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ	1256	529	42%	727	58%
ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ	563	165	29%	398	71%
ΚΤΗΝΙΑΤΡΙΚΗ	643	342	53%	301	47%
ΝΟΜΙΚΗ	9153	2969	32%	6184	68%
ΑΓΓΛΙΚΗ ΦΙΛΟΛΟΓΙΑ	2793	203	7%	2590	93%
ΓΑΛΛΙΚΗ ΦΙΛΟΛΟΓΙΑ	2159	147	7%	2012	93%
ΓΕΡΜΑΝΙΚΗ ΦΙΛΟΛΟΓΙΑ	1052	124	12%	928	88%
ΙΤΑΛΙΚΗ ΦΙΛΟΛΟΓΙΑ	571	52	9%	519	91%
ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ	2043	293	14%	1750	86%
ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ-ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ	4688	2240	48%	2448	52%
ΜΟΥΣΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ	830	299	36%	531	64%
ΘΕΑΤΡΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ	894	123	14%	771	86%
ΔΗΜ/ΦΙΑΣ, ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ-ΜΜΕ	1292	277	21%	1015	79%
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	1141	466	41%	675	59%
ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟΣ ΟΙΚΙΑΚ.ΟΙΚΟΝ.	469	92	20%	377	80%
ΓΕΩΠΟΝΙΚΟ ΑΘΗΝΩΝ	1923	1093	57%	830	43%
ΠΑΝ/ΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	3787	1524	40%	2263	60%
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ	9776	4561	47%	5215	53%
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΑΘΗΝΑΣ	5405	2493	46%	2912	54%
ΠΑΝ/ΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ	4917	2289	47%	2628	53%
ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ	3410	1299	38%	2111	62%
ΙΟΝΙΟ ΠΑΝ/ΜΙΟ	1118	223	20%	895	80%
ΑΝΩΤΑΤΗ ΣΧ. ΚΑΛΩΝ ΤΕΧΝΩΝ	818	295	36%	523	64%
ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΑ	21621	14777	68%	6844	32%
ΣΥΝΟΛΟ:	147254	58806	40%	88448	60%

Πηγή: Μαραγκουδάκη (2003)

Όπως φαίνεται από τον Πίνακα 6, τα κορίτσια συγκεντρώνονται με σειρά κατάταξης στα Τμήματα Ξένων Γλωσσών (τα ποσοστά κυμαίνονται μεταξύ 93% και 88%), στη Φιλοσοφική (86%), στα Παιδαγωγικά Τμήματα Νηπιαγωγών Δημοτικής Εκπαίδευσης (81%), στα Τμήματα Ψυχολογίας (86%), Θεατρικών Σπουδών (86%), Δημοσιογραφίας, Επικοινωνίας-Μ.Μ.Ε. (79%), Κοινωνιολογίας (73%) κ.λπ.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η Νομική, στην οποία το ποσοστό των φοιτητριών είναι διπλάσιο των φοιτητών, 68% και 32% αντίστοιχα, και τα Τμήματα Οικονομικών, όπου το ποσοστό των κοριτσιών είναι 53% έναντι του 47% των αγοριών. Παρά τη δυναμική διεξόδυσή τους στις παραπάνω σχολές και τα υψηλότερα ποσοστά σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια, η είσοδός τους εξακολουθεί να είναι «διστακτική», όπως χαρακτηριστικά λέει η Μαραγκουδάκη, στις θετικές επιστήμες. Έτσι, ενδεικτικά, με βάση τον προηγούμενο πίνακα, στη σειρά κατάταξης η παρουσία των κοριτσιών είναι χαμηλότερη στις Πολυτεχνικές Σχολές (32% έναντι 68% των αγοριών), την Πληροφορική (35% έναντι 65% των αγοριών), το Γεωπονικό Αθήνας (43% έναντι 57%), τη Σχολή Θετικών Επιστημών (44% έναντι 56%), την Ιατρική (46% έναντι 54%) και την Κτηνιατρική (47% έναντι 53%).

Σε μια συνολική εκτίμηση της έμφυλης κατανομής στις διαφορετικές σχολές των Α.Ε.Ι., το πρόβλημα των κοριτσιών φαίνεται να εξαντλείται στην υπερσυγκέντρωσή τους σε σχολές θεωρητικής κατεύθυνσης και βασικής κατάρτισης εκπαιδευτικών. Το συγκριτικό τους πλεονέκτημα μετατρέπεται εντέλει σε μειονέκτημα, αφού οι σχολές αυτές και κυρίως το επάγγελμα των εκπαιδευτικών πλήττεται από ανεργία. Τίθεται, δηλαδή, το πρόβλημα, αν και η έρευνα δεν προχωρά στη διερεύνησή του, της αναντιστοιχίας εκπαιδευτικού επιπέδου και προσόντων των γυναικών σε σχέση με την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, σε αντίθεση με τη μεγαλύτερη πρόσβαση που προσφέρουν οι σχολές τεχνολογικής κατεύθυνσης της επιλογής των αγοριών. Πιθανότατα, αυτή η διάσταση εξηγεί και την «αποχώρηση» ή τη μείωση ενδιαφέροντος σε κάποιες από τις σχολές προτίμησης των κοριτσιών.

ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΙΕΡΓΑΣΙΕΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΕΠΙΛΟΓΕΣ

Παρ' όλο που το μεγαλύτερο μέρος της σχετικής με τις κοινωνικοποιοτικές διεργασίες βιβλιογραφίας δε συνδέεται άμεσα με το θέμα της παρούσας επισκόπησης, υπάρχει εντούτοις μια έμμεση συνάρτηση που δεν πρέπει να αγνοηθεί για τεχνικούς λόγους ταξινόμησης της ύλης. Λόγω της ανυπαρξίας μελετών που συνδέουν πολυδιάστατα το εκπαιδευτικό επίπεδο με τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, η παράπλευρη αναζήτηση διευρυμένων πηγών πληροφόρησης για τις δύο ενότητες κρίνεται όχι απλά χρήσιμη αλλά ερμηνευτικά καθοριστικής σημασίας για το σχετικό ζήτημα. Καθώς οι κοινωνικοποιοτικές διεργασίες διαπλάθουν το φύλο ως κατασκευή της πραγματικότητας (Leaper, 2000), οι επιρροές τόσο στην εκπαίδευση όσο και στις σχετικές εργασιακές επιλογές και εντάξεις δεν πρέπει να θεωρούνται δεδομένες. Έτσι, οι Δεληγιάννη-Κουϊμτζή & Σακκά (2003) επισημαίνουν ότι η έρευνα την τελευταία εικοσαετία ασχολείται ιδιαίτερα με τον τρόπο, με τον οποίο τα νεαρά άτομα διαμορφώνουν αντιλήψεις και δομούν εικόνες της μελλοντικής τους οικογένειας στους σχεδιασμούς και τις επιλογές τους για την ενήλικη ζωή.

Το ενδιαφέρον εντοπίζεται σε δύο τομείς:

- Ο πρώτος ασχολείται με το πλαίσιο των διαδικασιών μετάβασης από την εφηβεία στην ενήλικιση, από το σχολείο στην αγορά εργασίας. Η μετάβαση αυτή συνδέεται άμεσα με την οικογένεια και την οικιακή εργασία και υποστηρίζεται ότι υπάρχει έντονη συσχέτιση ανάμεσα στις επαγγελματικές επιλογές των νεαρών ατόμων και τις αντιλήψεις τους για την οικογενειακή ζωή.
- Ο δεύτερος τομέας σχετίζεται με τη διαπίστωση ότι ο τρόπος με τον οποίο σχεδιάζουν οι έφηβοι/-ες τη μελλοντική τους οικογένεια έχει καθοριστική σημασία για την κατανόηση της διαμόρφωσης των ταυτοτήτων φύλου στην εφηβεία.

Η φεμινιστική έρευνα έχει αποδείξει ότι η ιστορική διάσταση ανάμεσα στην ιδιωτική και τη δημόσια σφαίρα αποτελεί κρίσιμο θέμα για την ανάπτυξη της ανδρικής και γυναικείας ταυτότητας, καθώς, σε συνδυασμό με τον κατά φύλο καταμερισμό της εργασίας, έχει ως αποτέλεσμα τη διαμόρφωση διαφορετικών κοινωνικών ρόλων και γονεϊκών ταυτοτήτων για τους άνδρες και τις γυναίκες. Ο σχετικός προβληματισμός οδηγεί όλο και περισσότερο στο συμπέρασμα ότι η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στη μισθωτή εργασία είχε ως συνέπεια όχι τόσο την αλλαγή της κοινωνικής τους θέσης στη δημόσια σφαίρα όσο την αλλαγή των αξιών και των αντιλήψεων για τη θέση και το ρόλο τους στην οικογένεια. Και ενώ γίνεται όλο και πιο εμφανές ότι οι γυναικείες ταυτότητες έχουν διευρυνθεί στο πλαίσιο των μεταβαλλόμενων ρόλων των γυναικών και εμπλουτίζονται με νέες αξίες που ως τώρα θεωρούνταν ανδρικές (π.χ. ανταγωνισμός στη δημόσια σφαίρα, επαγγελματική επιτυχία, οικονομική ανεξαρτησία), η έρευνα δείχνει μειωμένη συναίνεση των ανδρών για διεύρυνση των ταυτοτήτων. Γίνεται σαφές ότι, ενώ οι νέες γυναίκες στην Ελλάδα επιμένουν όλο και περισσότερο για μεγαλύτερη ισότητα των φύλων στην οικογένεια, για ανακατανομή αρμοδιοτήτων και ρόλων ανάμεσα στα δυο φύλα εξαιτίας της εμπλοκής τους στο χώρο της εργασίας, για αναδόμηση του πατρικού ρόλου και της ανδρικής ταυτότητας, οι συνομήλικόι τους άνδρες δε φαίνεται να συμμερίζονται τις απόψεις αυτές (Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Σακκά, Ψάλη, Φρόση, Αρκουμάνη, Στογιαννίδου, Συγκολλήτου, 2000). Παρ' όλα αυτά, οι ίδιες οι γυναίκες εξακολουθούν να υιοθετούν κυρίαρχα ρεπερτόρια που υποστηρίζουν την αποκλειστική μητρότητα και την προτεραιότητα της οικογένειας σε σχέση με την εργασία και αφήνουν να διαφανεί ο φόβος ότι η επαγγελματική επιτυχία μπορεί να τις απομακρύνει από τον πρωταρχικό προορισμό τους που είναι η οικογένεια και ο μητρικός ρόλος (Αθανασιάδου, 2002).

Στην έρευνα για τις *Ταυτότητες Φύλου και Προσδοκίες για τις Σχέσεις των Φύλων στο Οικογενειακό Πλαίσιο*, των Δεληγιάννη, Σακκά, Ψάλη, Φρόση, Αρκουμάνη, Στογιαννίδου, Συγκολλήτου (2000), μια

ποιοτική έρευνα που διεξήχθη σε δείγμα 1.110 εφήβων-μαθητών/-τριών της Γ' Γυμνασίου και Α' και Β' Λυκείου (488 αγόρια και 622 κορίτσια) σχολείων της ευρύτερης περιοχής Θεσσαλονίκης, διαπιστώθηκε ότι μόνο το 25% επιλέγει την παραδοσιακή μορφή οικογένειας, ενώ η προοπτική μιας εναλλακτικής οργάνωσής της δελεάζει 6 στα 10 νεαρά άτομα. Ο γενικότερος καταμερισμός των ρόλων φαίνεται ότι παραμένει τυπικός ως προς το φύλο. Η ανάλυση λόγου των εκθέσεων που έγραψαν οι μαθητές/-τριες για την οικογένεια αποκάλυψε δύο ρεπερτόρια για το φύλο:

- Το ρεπερτόριο της υποταγής και της εξάρτησης των γυναικών -αποδεκτό αποκλειστικά από τα αγόρια- υποστηρίζει την πατριαρχική οικογένεια και τον έμφυλο καταμερισμό των ρόλων.
- Το ρεπερτόριο της αμοιβαιότητας ανάμεσα στους συζύγους, αποδεκτό σχεδόν αποκλειστικά από τις μαθήτριες, υποστηρίζει την οικογένεια της ισότητας και της δημοκρατίας, με έμφαση στο συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και την οικονομική ανεξαρτησία των δύο φύλων. Δίνει έμφαση στην άποψη ότι η γυναικεία εργασία μπορεί να συντελέει στη διεύρυνση της γυναικείας ταυτότητας, αλλά δε σηματοδοτεί το μετασχηματισμό των σχέσεων των φύλων στην οικογένεια. Με την υποστήριξη, για παράδειγμα, των ευέλικτων ωραρίων, επιδεικνύουν την επιθυμία τους για τη συμφιλίωση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής.

Συμπερασματικά, τα αγόρια παραμένουν πιστά σε παραδοσιακές απόψεις, πεποιθήσεις και προσδοκίες για την οικογένεια, ενώ τα κορίτσια επιζητούν περισσότερο εναλλακτικές λύσεις. Τέλος, διαπιστώθηκε ότι το σχολείο συντηρεί τις κυρίαρχες ηγεμονικές μορφές του ανδρισμού και της θηλυκότητας και αδυνατεί να δώσει με σαφήνεια τα μηνύματα της αλλαγής των γυναικείων ταυτοτήτων.

Μια άλλη έρευνα των Δεληγιάννη, Μαζηρίδου, Κιοσέογλου (2007) για τις *Προσδοκίες των Γονέων για το Μέλλον των Παιδιών τους: Διαμορφώνοντας τις Ταυτότητες Φύλου στο Οικογενειακό Πλαίσιο* εξετάζει τον τρόπο, με τον οποίο το φύλο των παιδιών και η σύνθεση της οικογένειας επηρεάζουν τις προσδοκίες που διαμορφώνουν οι γονείς για τις σπουδές και το μελλοντικό επάγγελμα που επιθυμούν για τα παιδιά τους. Η έρευνα, που έγινε στην ευρύτερη περιοχή Θεσσαλονίκης και σε άλλες περιοχές της Κεντρικής Μακεδονίας ανάμεσα σε 184 άνδρες και 279 γυναίκες, γονείς σε δύο τύπους οικογενειών, οικογένειες με παιδιά του ίδιου φύλου και οικογένειες με παιδιά διαφορετικού φύλου, κατέδειξε ότι:

- Οι γονείς θεωρούν απαραίτητη την καθοδήγηση των παιδιών τους και κυρίως των αγοριών στην επιλογή επαγγέλματος. Ένα πολύ μικρό ποσοστό (11%) πιστεύει ότι τα παιδιά πρέπει να αφήνονται ελεύθερα να επιλέξουν το επάγγελμά τους.
- Η επαγγελματική αποκατάσταση των αγοριών απασχολεί την ελληνική οικογένεια περισσότερο από ό,τι η επαγγελματική αποκατάσταση των κοριτσιών.
- Το πρωταρχικό μέλημα της γυναίκας είναι η ανατροφή των παιδιών και όχι η συντήρηση της οικογένειας ή κατ' επέκταση ο επαγγελματικός της ρόλος και η επαγγελματική της αποκατάσταση.
- Σε οικογένειες με παιδιά και των δύο φύλων, το φύλο του παιδιού επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τις προσδοκίες των γονιών¹⁵ για το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό τους μέλλον. Οι γονείς επιλέγουν την προοπτική της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης για τα κορίτσια και της τεχνικής εκπαίδευσης -για την άσκηση τεχνικού επαγγέλματος- για τα αγόρια. Επιλέγουν το δημόσιο τομέα για τα κορίτσια επειδή προσφέρει ελεύθερο χρόνο για την οικογένεια, ενώ για τα αγόρια προσδοκούν ένα επάγγελμα που θα παρέχει οικονομική εξασφάλιση, άνεση και ανεξαρτησία.
- Οι προσδοκίες των γονιών για παιδιά του ίδιου φύλου, τους γιους και τις κόρες τους, διαφοροποιήθηκαν μόνο σε θέματα γάμου και οικογένειας. Συγκεκριμένα, μειώνονται οι πιέσεις τους για στερεοτυπική συμπεριφορά και τα παιδιά ενθαρρύνονται να αναλαμβάνουν εργασίες και των δύο φύλων. Παρατηρείται, δηλαδή, μια διεύρυνση των παραδοσιακών ρόλων, οι οποίοι γίνονται περισσότερο διαφυλικοί. Οι γονείς επιθυμούν τα παιδιά τους να ακολουθήσουν ανώτερες ή ανώτατες σπουδές, γιατί πιστεύουν ότι η μόρφωση είναι επένδυση, κριτήριο και μέσο ανοδικής κοινωνικής κινητικότητας. Η ακαδημαϊκή επιτυχία του παιδιού συνεπάγεται

15 Για το ρόλο των γονιών και τις διαφοροποιημένες ως προς το φύλο των παιδιών προσδοκίες τους βλ. Κακανά, Μεταλλίδου & Καμαριανός (2003), Μαζηρίδου (2001), Μαζηρίδου & Δεληγιάννη (2005).

κοινωνικό status για όλη την οικογένεια. Σε αυτές τις οικογένειες, τα κορίτσια επιθυμούν σε μεγαλύτερο βαθμό από τα αγόρια, σύμφωνα με την άποψη των γονιών, να συνεχίσουν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Η ποιοτική έρευνα των Καραμπατζάκη & Δεληγιάννη-Κουϊμτζή (2007) *Φύλο και Εργασία στον Λόγο Εφήβων Αγοριών και Κοριτσιών*, που βασίστηκε σε 40 ημιδομημένες συνεντεύξεις στο χώρο του σχολείου μαθητών/-τριών της Α' και Β' τάξης Ενιαίων Λυκείων και Τ.Ε.Ε. των Νομών Θεσσαλονίκης και Τρικάλων, αποτελεί τμήμα μιας ευρύτερης μελέτης για τη διερεύνηση των ταυτοτήτων φύλου κατά τη διαδικασία σχεδιασμού της μελλοντικής επαγγελματικής τους ζωής. Πιο συγκεκριμένα, η μελέτη εξετάζει τη σχέση φύλου και εργασίας και τον τρόπο με τον οποίο τα ερευνητικά υποκείμενα, χρησιμοποιώντας «ερμηνευτικά ρεπερτόρια» («πρακτικές ιδεολογίες»), κατασκευάζουν τη σχέση αυτή. Μέσα από τις συνεντεύξεις τους, οι έφηβοι/-ες μιλούν για τον τρόπο με τον οποίο οι άνδρες και οι γυναίκες αντιμετωπίζουν την εργασία και ουσιαστικά καθορίζονται να διαπραγματευτούν την ύπαρξη ή μη διαφορών ανάμεσα στην επαγγελματική ανάπτυξη ανδρών και γυναικών.

Οι ερευνήτριες επισημαίνουν, με βάση τη σχετική ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία, πως στη διαδικασία μετάβασης των εφήβων στους επαγγελματικούς και οικογενειακούς ρόλους ο παράγοντας του φύλου είναι καθοριστικής σημασίας, καθώς επηρεάζει τόσο το επίπεδο των προσόντων όσο και τα είδη των διαφοροποιημένων διαδρομών στην αγορά εργασίας που ακολουθούν άνδρες και γυναίκες. Οι ανισότητες στον εργασιακό χώρο (π.χ. συγκέντρωση των γυναικών σε επαγγέλματα χαμηλότερου κύρους ή σε λιγότερο σταθερές εργασίες) αποδεικνύουν τις συστηματικές κοινωνικές ανισότητες των φύλων. Έτσι, παρά το γεγονός ότι η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση δημιουργεί υψηλές προσδοκίες για την ισότιμη συμμετοχή των δύο φύλων στην αγορά εργασίας, αυτό δεν επιβεβαιώνεται από τις μελέτες διεθνώς. Αντίθετα, και παρά τα εκπαιδευτικά τους προσόντα, η μετέπειτα επαγγελματική πορεία των φύλων καταγράφει τη διατήρηση των παραδοσιακών έμφυλων ρόλων του άνδρα κουβαλητή και της γυναικείας κυριαρχίας στον ιδιωτικό χώρο.

Στόχος της συγκεκριμένης έρευνας ήταν να αποκαλύψει τον τρόπο με τον οποίο οι έφηβοι/-ες, αγόρια και κορίτσια, παρ' όλο που φαίνεται να αποδέχονται την ισότητα των φύλων, εξακολουθούν να δομούν και να αναπαράγουν έμφυλα καθορισμένους ρόλους, τόσο στην επαγγελματική όσο και την οικογενειακή ζωή τους. Να ερμηνεύσει, δηλαδή, τους τρόπους με τους οποίους τα υποκείμενα, εκλογικεύοντας καταστάσεις, διαχειρίζονται τις αντιφάσεις αυτές μέσα από «ερμηνευτικά ρεπερτόρια» και αποδίδουν την ανισότητα σε παράγοντες ουδέτερους ως προς το φύλο (π.χ. προσωπικές επιλογές απαλλαγμένες από έμφυλους ή κοινωνικούς περιορισμούς, οικονομικά κριτήρια κ.λπ.). Οι διαδικασίες μετάβασης στην αγορά εργασίας αποκτούν έτσι ένα συνθετότερο χαρακτήρα και οι επαγγελματικές επιλογές των εφήβων απενοχοποιούνται, καθώς παρουσιάζονται συχνά ως εξατομικευμένες διαδρομές.

Ακολουθώντας τη φαινομενολογική προσέγγιση (κοινωνικός κονστρουκτιβισμός) και χρησιμοποιώντας τη μέθοδο ανάλυσης λόγου, η έρευνα εντόπισε τέσσερα ρεπερτόρια που μπορούν ανά ζεύγη να ταξινομηθούν σε δύο κατηγορίες:

1. *Η επαγγελματική ανάπτυξη των ανδρών και των γυναικών ως αποτέλεσμα των διαφορών των δύο φύλων.*
 - Το ρεπερτόριο των διαφορετικών εγγενών χαρακτηριστικών.
 - Το ρεπερτόριο των διαφορετικών κοινωνικών ρόλων.
2. *Η μη διαφοροποίηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των ανδρών και των γυναικών.*
 - Το ρεπερτόριο της «δεδομένης» ισότητας.
 - Το ρεπερτόριο της εξατομίκευσης.

Τα πρώτα δύο ρεπερτόρια, τα οποία βασίζονται στην αποδοχή εγγενών διαφορών των φύλων, παρουσιάζουν τους άνδρες και τις γυναίκες να αντιμετωπίζουν με διαφορετικό τρόπο την εργασία και να επιλέγουν άλλα επαγγέλματα στη βάση ετερογενών κριτηρίων.

Ειδικότερα, στο *πρώτο ρεπερτόριο*, τα δύο φύλα συναρτούν στη βάση βιολογικών και ψυχολογικών παραγόντων τις δυνατότητές τους, όπου οι άνδρες εμφανίζονται να υπερέχουν λόγω σωματικής αντοχής και ανθεκτικότητας, ενώ οι γυναίκες παρουσιάζονται ως ευαίσθητες και τρυφερές. Τα χαρακτηριστικά αυτά αποδίδονται από τους/τις εφήβους/-ες στη «φύση» κάθε φύλου και επηρεάζουν τις επιλογές για την επαγγελματική τους ζωή. Αυτή η κατά κάποιο τρόπο βιολογική ρητορική διαμορφώνει στρατηγική «αιτιολόγησης» για τις ανισότητες των φύλων, προστατεύοντας έτσι τα άτομα από

την πιθανότητα της σεξιστικής μομφής. Οι διαφορές, δηλαδή, εκλαμβάνονται ως αντικειμενικά και μη αναστρέψιμα δεδομένα για τις όποιες υποτιθέμενες «φυσικές» ικανότητες. Ενώ αρχικά, θεωρητικά, αποδέχονται την έλλειψη διαφορών ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες, στη συνέχεια προβάλλουν τις βιολογικές-ψυχολογικές διαφορές ως υπεύθυνες της διαφορετικότητας των γυναικών στο επαγγελματικό τους έργο. Αντιλαμβάνονται δε ακόμη ότι και τα ψυχολογικά χαρακτηριστικά προκαλούνται από τις βιολογικές διαφορές των φύλων. Οι γυναίκες είναι συναισθηματικές και ευαίσθητες, ενώ οι άνδρες σκληραγωγημένοι, ψυχροί και με γρήγορη σκέψη. Επομένως, ο άνδρας μπορεί να διευρύνει τον κύκλο των ενασχολήσεών του σε πλήθος επαγγελματικές επιλογές, ενώ για τις γυναίκες ο κύκλος αυτός είναι περιορισμένος. Η διεύρυνση των ανδρών αφορά, κυρίως, στο δημόσιο χώρο, ενώ ο περιορισμός των γυναικών οφείλεται στην αναπαραγωγικότητα και την ανατροφή των παιδιών. Η ανδρική κυριαρχία «φυσικοποιείται» και δικαιολογείται.

Το *δεύτερο ρεπερτόριο* στηρίζει τη διαφοροποίηση στην κοινωνική αποδοχή των κοινωνικών ρόλων των φύλων. Με δεδομένες τις αποκλίσεις από τα παραδοσιακά πρότυπα στις σύγχρονες κοινωνίες, οι γυναίκες είναι υποχρεωμένες να επιδείξουν μεγαλύτερη προσαρμοστικότητα στις επαγγελματικές τους ενασχολήσεις από τους άνδρες. Η κοινωνία υπαγορεύει τους έμφυλους ρόλους, χωρίς αυτό να έχει συνάρτηση με τα εγγενή φυσικά χαρακτηριστικά τους. Οι άνδρες κάνουν ό,τι επιτάσσει η κοινωνία αναλαμβάνοντας την οικονομική συντήρηση της οικογένειας για μεγάλο χρονικό διάστημα, ενώ οι γυναίκες παρουσιάζονται να έχουν μια χαλαρή σχέση με την εργασία, στη βάση των διαφορετικών στόχων που απορρέουν από τους κοινωνικούς τους ρόλους. Από αυτή τη σκοπιά, η γυναίκα χρησιμοποιεί τη δουλειά της ως μέσο ανεξαρτητοποίησης και επαναδιαπραγμάτευσης του κοινωνικού της status και των συναρτώμενων κοινωνικών της ρόλων. Με δεδομένη τη σχέση της γυναίκας με την οικογένεια, η εργασία της γίνεται επικουρική και υποστηρικτική. Το ρεπερτόριο αυτό ενέχει και μια ιστορική διάσταση, αφού υποδηλώνει την αδυναμία ανδρών και γυναικών να αλληλάξουν σενάρια ρόλων αμετάβλητα στο πέρασμα του χρόνου. Έμμεσα, με το ρεπερτόριο αυτό, παγιώνονται οι παραδοσιακές έμφυλες οριοθετήσεις.

Τα δύο επόμενα ρεπερτόρια βρίσκονται σε πλήρη αντίθεση με τα δύο προηγούμενα και διατυπώνουν ένα λόγο που αποποιείται τον έμφυλο καταμερισμό της εργασίας. Υποστηρίζοντας τη θέση ότι σήμερα υπάρχει έμφυλη ισότητα, θεωρούν πως το φύλο πρέπει να ουδετεροποιηθεί στη διαδικασία της επαγγελματικής επιλογής και άρα οι ικανότητες των ατόμων πρέπει να λαμβάνονται υπ' όψιν με εξατομικευμένη προσέγγιση.

Το *τρίτο ρεπερτόριο* της δεδομένης ισότητας, συγκεκριμένα, υποστηρίζεται από ιδεολόγους της ισότητας που θέλουν να απαλλάξουν τις επαγγελματικές επιλογές από τις έμφυλες διακρίσεις. Εκτιμούν ότι η ισότητα των φύλων έχει επιτευχθεί στις σύγχρονες κοινωνίες και επομένως οι επαγγελματικές προοπτικές ανδρών και γυναικών πρέπει να μη διαφοροποιούνται. Για όσους και όσες το υιοθετούν, οι ανισότητες και διακρίσεις είναι «μη ορατές» και αποτελούν φαινόμενα του παρελθόντος. Δε δέχονται, δηλαδή, οποιαδήποτε διαφοροποίηση στον επαγγελματικό χώρο που να στηρίζεται σε έμφυλους διαχωρισμούς. Αποκλειστικότητα επαγγελματίων δεν (πρέπει να) υπάρχουν μεταξύ ανδρών και γυναικών, γιατί απάδουν προς το κοινωνικό πλαίσιο της κοινωνίας της γνώσης στη σύγχρονη εποχή. Γενικά, δίνουν ιδιαίτερη έμφαση και αξία στην επαγγελματική αποκατάσταση.

Το *τέταρτο και τελευταίο ρεπερτόριο* της εξατομικευσης απορρίπτει διαφορές στον επαγγελματικό τομέα με αναφορά σε μια εξατομικευμένη θεώρηση. Δίνεται έμφαση στις προσωπικές ικανότητες του ατόμου, με πλήρη άρνηση κάθε κοινωνικής κατηγοριοποίησης κατά φύλο. Η σχέση του ανθρώπου με την εργασία είναι το συνολικό αποτέλεσμα ικανοτήτων, δεξιοτήτων, φιλοδοξιών και επιθυμιών ενός ατόμου. Η επαγγελματική δραστηριότητα επομένως είναι ατομική υπόθεση. Ακόμη και η υπεροχή των ανδρών σε κάποιες επαγγελματικές ενασχολήσεις δε σημαίνει αποκλεισμό των γυναικών. Η εξατομικευση χρησιμοποιείται από υποστηρικτές/-τριες αυτού του ρεπερτορίου για να απαντήσει στην προφανή αντίφαση: αν η ισότητα έχει επιτευχθεί με νομικές κατοχυρώσεις, τότε πώς δικαιολογούνται οι αναμφισβήτητες έμφυλες διακρίσεις στον επαγγελματικό χώρο; Χωρίς να λαμβάνουν υπ' όψιν τους δομικούς περιορισμούς και αποκλεισμούς, επιμένουν ότι οι ευκαιρίες στη ζωή υπάρχουν και είναι απλώς αντικείμενο εξατομικευμένων προσπαθειών και επιλογών.

Στο πλαίσιο της έρευνας που προαναφέρθηκε για τις *Ταυτότητες Φύλου και Επιλογές Ζωής*, τα μέλη της ίδιας ομάδας (Δεληγιάννη, Σακκά, Ψάλη, Φρόση, Αρκουμάνη, Στογιαννίδου, Συγκολήτου, 2000)

επιχειρούν να δείξουν πώς οι διακριτές ταυτότητες κοριτσιών και αγοριών αναδεικνύονται μέσα από τις απόψεις τους για τα μαθήματα του σχολείου και τα επαγγέλματα. Ζητήθηκε από τους/τις μαθητές/-τριες να κατατάξουν τα μαθήματα σε θεωρητικά και θετικά και στη συνέχεια σε ανδρικά και γυναικεία. Όπως φαίνεται και από τον πίνακα 1, τα δύο φύλα διαφοροποιούνται ως προς την κατάταξη των μαθημάτων στις δύο κατηγορίες. Τα κορίτσια παρουσιάζονται να έχουν πιο απόλυτες απόψεις από τα αγόρια και θεωρούν ως θετικές επιστήμες τη Φυσική, τη Χημεία και τα Μαθηματικά και ως θεωρητικές την Ψυχολογία, τις Ξένες Γλώσσες, τα Νέα Ελληνικά, την Κοινωνιολογία και την Ιστορία.

Πίνακας 1. Κατάταξη των μαθημάτων του σχολείου σε θετικές και θεωρητικές επιστήμες

Μαθήματα	Αγόρια (N=460)		Κορίτσια (N=588)	
	Θετικά	Θεωρητικά	Θετικά	Θεωρητικά
Φυσική ⁽¹⁾	(375) 81,5	(51) 11,1	(539) 91,7	(33) 5,6
Ψυχολογία ⁽²⁾	(72) 16,6	(235) 54,2	(60) 10,5	(371) 65,0
Γεωγραφία ⁽³⁾	(101) 22,7	(145) 32,6	(110) 19,1	(182) 31,6
Μουσική ⁽⁴⁾	(66) 14,8	(131) 31,3	(49) 8,5	(151) 24,2
Πληροφορική	(237) 52,7	(87) 19,4	(312) 53,7	(57) 9,8
Ξένες Γλώσσες ⁽⁵⁾	(83) 18,1	(106) 45,8	(42) 9,6	(307) 52,4
Χημεία ⁽⁶⁾	(335) 73,6	(81) 17,8	(513) 87,1	(50) 8,5
Ν. Ελληνικά ⁽⁷⁾	(77) 17,2	(314) 69,7	(52) 8,8	(491) 83,9
Κοινωνιολογία ⁽⁸⁾	(63) 14,8	(236) 55,4	(52) 9,3	(381) 68,4
Μαθηματικά ⁽⁹⁾	(336) 73,7	(66) 14,4	(501) 85,3	(51) 8,7
Φυσ. Αγωγή ⁽¹⁰⁾	(138) 30,6	(65) 14,4	(127) 22,3	(50) 8,8
Ιστορία ⁽¹¹⁾	(73) 16,3	(306) 68,3	(47) 8,2	(492) 84,4

(1) $\chi^2=26,33$, $p<0,000$ (2) $\chi^2=14,82$ $p<0,005$ (3) $\chi^2=9,72$ $p<0,04$ (4) $\chi^2=19,14$, $p<0,0007$ (5) $\chi^2=23,62$ $p<0,0001$ (6) $\chi^2=37,99$ $p<0,0000$ (7) $\chi^2=36,66$ $p<0,0000$ (8) $\chi^2=20,14$, $p<0,0005$ (9) $\chi^2=29,65$, $p<0,0000$ (10) $\chi^2=23,87$, $p<0,0001$ (11)) $\chi^2=51,79$, $p<0,0000$

Πηγή: Δεληγιάννη, Σακκά, Ψάλλη, Φρόση, Αρκουμάνη, Στογιαννίδου, Συγκολλίτου (2000)

Επιπλέον, τα πορίσματα της έρευνας καταδεικνύουν σαφώς ότι κάποια σχολικά μαθήματα χαρακτηρίζονται από τους/τις εφήβους/-ες ως περισσότερο «ανδρικά» και άλλα ως περισσότερο «γυναικεία». Στο σημείο αυτό, παρουσιάζονται εκ νέου διαφοροποιήσεις μεταξύ των δύο φύλων (πίνακας 2). Συγκεκριμένα, τα περισσότερα αγόρια (περίπου τα μισά) θεωρούν ότι «ανδρικά μαθήματα» είναι η Φυσική Αγωγή, τα Μαθηματικά και η Χημεία και ακολουθούν η Φυσική, η Πληροφορική και η Γεωγραφία (ενώ στη σχετική ερώτηση οι απαντήσεις των κοριτσιών εμφανίζουν μεγαλύτερη διασπορά). Αντίστοιχα, περισσότερα από τα μισά κορίτσια συμφωνούν ότι τα Νέα Ελληνικά και η Ψυχολογία είναι «γυναικεία» και ακολουθούν στις απαντήσεις τους οι Ξένες Γλώσσες και η Ιστορία.

Πίνακας 2. Ανδρικά και γυναικεία μαθήματα

Μαθήματα	Αγόρια (N=479)		Κορίτσια (N=617)	
	Ανδρικά	Γυναικεία	Ανδρικά	Γυναικεία
Φυσική ⁽¹⁾	(235) 48,8	(11) 2,3	(244) 39,9	(17) 2,8
Ψυχολογία ⁽²⁾	(42) 9,4	(173) 38,9	(21) 3,5	(309) 52,1
Γεωγραφία ⁽³⁾	(128) 27,8	(42) 9,1	(108) 17,9	(60) 9,9
Μουσική	(59) 12,6	(167) 35,6	(51) 8,4	(215) 35,3
Πληροφορική ⁽⁴⁾	(201) 43,0	(36) 7,7	(157) 25,5	(66) 10,7
Ξένες Γλώσσες ⁽⁵⁾	(51) 10,7	(147) 30,9	(11) 1,8	(259) 42,0
Χημεία ⁽⁶⁾	(241) 50,3	(33) 6,9	(265) 42,9	(51) 8,3
N. Ελληνικά ⁽⁷⁾	(46) 9,6	(206) 43,1	(14) 2,3	(330) 53,3
Κοινωνιολογία ⁽⁸⁾	(52) 11,8	(180) 40,8	(31) 5,3	(246) 42,1
Μαθηματικά ⁽⁹⁾	(242) 50,5	(27) 5,6	(261) 42,3	(45) 7,3
Φυσ. Αγωγή ⁽¹⁰⁾	(252) 53,2	(44) 9,3	(146) 23,8	(86) 14,0
Ιστορία ⁽¹¹⁾	(88) 18,4	(117) 24,5	(36) 5,9	(237) 38,8

(1) $\chi^2=8,65$, $p<0,01$ (2) $\chi^2=27,12$ $p<0,0000$ (3) $\chi^2=15,13$ $p<0,0005$ (4) $\chi^2=36,87$, $p<0,0000$ (5) $\chi^2=46,88$ $p<0,0000$ (6) $\chi^2=5,92$ $p<0,05$ (7) $\chi^2=32,96$ $p<0,0000$ (8) $\chi^2=14,57$, $p<0,0007$ (9) $\chi^2=7,54$, $p<0,02$ (10) $\chi^2=99,36$, $p<0,0000$ (11) $\chi^2=53,93$, $p<0,0000$

Πηγή: Δελιγιάννη, Σακκά, Ψάλη, Φρόση, Αρκουμάνη, Στογιαννίδου, Συγκολλίτου (2000)

Ανάλογη είναι η κατάσταση και με τα επαγγέλματα. Στην ερώτηση «ποια επαγγέλματα θεωρούνται τυπικά ανδρικά, τυπικά γυναικεία, και ποια ουδέτερα ως προς το φύλο», όπως φαίνεται από τον πίνακα 3, αγόρια και κορίτσια παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις απόψεις τους και τους χαρακτηρισμούς των επαγγελμάτων. Συγχρόνως, όμως, υπάρχουν κάποια επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται ως *σταθερά ανήκοντα στο ένα ή το άλλο φύλο* και από τα δύο φύλα, και μάλιστα τα κορίτσια συμφωνούν ως προς αυτό σε ποσοστό μεγαλύτερο του 60%. Έτσι, «τυπικά γυναικεία επαγγέλματα» θεωρούνται αυτά του/της γραμματέα (70,2% των αγοριών και 75% των κοριτσιών) και του/της βρεφονηπιοκόμου (79,6% των αγοριών και 85,9% των κοριτσιών), ενώ «τυπικά ανδρικά» αυτά του/της ηλεκτρολόγου (85,4% των αγοριών και 89,1% των κοριτσιών), του/της μηχανοτεχνίτη/-τριας (66,6% των αγοριών και 72,7% των κοριτσιών) και του/της οδηγού ταξί (82,2% των αγοριών και 81,2% των κοριτσιών).

Όπως αναλύουν οι συγγραφείς, ο διαχωρισμός που καταγράφεται συνδέεται με στερεοτυπικά χαρακτηριστικά που αποδίδουν οι έφηβοι/-ες στα επαγγέλματα και συναρτάται με τις αντιλήψεις τους για το φύλο. Τα επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται ως «γυναικεία» εντάσσονται σε δύο κατηγορίες, οι οποίες συνδέονται με την εξυπηρέτηση και τη φροντίδα των παιδιών, ενώ όσα καταχωρούνται στα «ανδρικά» σχετίζονται με εργασιακές απασχολήσεις «τεχνικού» χαρακτήρα.

Τα επαγγέλματα που χαρακτηρίστηκαν ως *ανήκοντα και στα δύο φύλα* περιλαμβάνουν εκείνα του/της διαφημιστή/-τριας, οικονομολόγου, γιατρού, μουσικού, προγραμματιστή/-τριας, γυμναστή/-τριας, δημοσιογράφου και συμβούλου επιχειρήσεων. Τα κορίτσια με υψηλότερα ποσοστά στις σχετικές κατηγορίες φαίνεται να έχουν λιγότερο στερεοτυπικές αντιλήψεις από τα αγόρια. Σχολιάζοντας τα αποτελέσματα αυτά, υπογραμμίζεται ότι, με εξαίρεση τα επαγγέλματα του/της γυμναστή/-τριας και του/της μουσικού που απαιτούν σχετικά ταλέντα, οι υπόλοιπες κατηγορίες αντιπροσωπεύουν επαγγέλματα υψηλού κύρους (π.χ. του/της γιατρού και του/της διαφημιστή/-τριας) και είναι πολύ δημοφιλή σε νέους/-ες των ηλικιακών αυτών κατηγοριών, όπως έδειξε η μελέτη δείγματος μαθητών και μαθητριών της Β΄ και Γ΄ Λυκείου από αντιπροσωπευτικές περιοχές της Βόρειας Ελλάδας. Τα επαγγέλματα του/της οικονομολόγου, του/της προγραμματιστή/-τριας και του/της συμβούλου επιχειρήσεων θεωρούνται από τα «πλέον υποσχόμενα επαγγέλματα» του 21ου αιώνα. Επίσης, τα κορίτσια έχουν μια πιο ιδεαλιστική στάση απέναντι στα επαγγέλματα, αφού τα αγόρια δίνουν προτεραιότητα στο βιοποριστικό στοιχείο του

επαγγέλματος (Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Σακκά, Στογιαννίδου, Ψάλλη, 2003).¹⁶

Πίνακας 3. Ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα

Επαγγέλματα	Αγόρια (N=479)			Κορίτσια (N=616)		
	Ανδρικά	Ουδέτερα	Γυναικεία	Ανδρικά	Ουδέτερα	Γυναικεία
Κοινων. Λειτουργός ⁽¹⁾	(45) 9,4	(191) 39,9	(243) 50,7	(34) 5,5	(211) 34,3	(371) 60,2
Γραμματέας ⁽²⁾	(31) 6,5	(111) 23,3	(334) 70,2	(21) 3,4	(133) 21,6	(462) 75,0
Δάσκαλος/-α ⁽³⁾	(41) 8,6	(378) 79,1	(59) 12,3	(11) 1,8	(549) 89,0	(57) 9,2
Κομμωτής/-τρια ⁽⁴⁾	(13) 2,7	(200) 42,1	(262) 55,2	(14) 2,3	(209) 33,7	(397) 64,0
Νοσοκόμος/-α ⁽⁵⁾	(27) 5,7	(223) 46,9	(225) 47,4	(25) 4,0	(279) 45,1	(315) 50,9
Πωλητής/-τρια ⁽⁶⁾	(62) 13,0	(275) 57,7	(140) 29,4	(22) 3,6	(296) 47,9	(300) 48,5
Ρεπόρτερ ⁽⁷⁾	(182) 38,2	(270) 56,7	(24) 5,0	(166) 26,9	(428) 69,5	(22) 3,6
Ηλεκτρολόγος ⁽⁸⁾	(403) 85,4	(51) 10,8	(18) 3,8	(548) 89,1	(49) 8,0	(18) 2,9
Διαφημιστής/-τρια ⁽⁹⁾	(55) 11,6	(312) 65,5	(109) 22,9	(26) 4,2	(485) 78,4	(108) 17,4
Βιβλιοθηκάριος ⁽¹⁰⁾	(116) 24,6	(271) 57,5	(84) 17,8	(199) 17,4	(345) 32,1	(73) 56,1
Μηχανοτεχνίτης/-τρια ⁽¹¹⁾	(317) 66,6	(111) 23,3	(48) 10,1	(448) 72,7	(129) 20,9	(39) 6,3
Οικονομολόγος ⁽¹²⁾	(175) 37,0	(253) 53,5	(45) 9,5	(154) 25,0	(414) 67,2	(48) 7,8
Γιατρός ⁽¹³⁾	(176) 36,9	(290) 60,8	(11) 2,3	(102) 16,6	(501) 81,3	(13) 2,1
Μουσικός ⁽¹⁴⁾	(105) 22,3	(285) 60,5	(81) 17,2	(106) 17,1	(434) 70,0	(80) 12,9
Προγραμματιστής/-τρια ⁽¹⁵⁾	(220) 46,5	(203) 42,9	(50) 10,6	(208) 33,7	(371) 60,0	(39) 6,3
Οδηγός ταξί ⁽¹⁶⁾	(389) 82,2	(63) 13,3	(21) 4,4	(498) 81,2	(92) 15,0	(23) 3,8
Σχεδιαστής/-τρια Η/Υ ⁽¹⁷⁾	(160) 33,8	(238) 50,2	(76) 16,0	(159) 25,9	(319) 52,0	(135) 22,0
Υπάλληλος βιντεοκλάμπ ⁽¹⁸⁾	(141) 29,8	(275) 58,1	(57) 12,1	(195) 31,6	(375) 60,7	(48) 7,8
Γυμναστής/-τρια ⁽¹⁹⁾	(99) 20,9	(312) 65,8	(63) 13,3	(33) 5,4	(518) 84,4	(63) 10,3
Ψυχοθεραπευτής/-τρια ⁽²⁰⁾	(97) 20,3	(263) 55,1	(117) 24,5	(62) 10,1	(394) 64,0	(160) 26,0
Σχεδιαστής/-τρια μόδας ⁽²¹⁾	(65) 13,8	(218) 46,3	(188) 39,9	(57) 9,3	(329) 53,5	(229) 37,2
Ταξιδιωτικός/-ή πράκτορας ⁽²²⁾	(174) 36,9	(251) 53,2	(47) 10,0	(206) 33,3	(382) 61,8	(30) 4,9
Δημοσιογράφος ⁽²³⁾	(99) 21,1	(339) 72,1	(32) 6,8	(43) 7,0	(553) 89,5	(22) 3,6
Υπάλληλος σούπερ μάρκετ ⁽²⁴⁾	(39) 8,2	(213) 44,8	(223) 46,9	(36) 5,8	(267) 43,2	(315) 51,0
Βρεφονηπιόκομος ⁽²⁵⁾	(35) 7,4	(62) 13,1	(378) 79,6	(23) 3,7	(64) 10,4	(531) 85,9
Σύμβουλος επιχειρήσεων ⁽²⁶⁾	(253) 53,4	(191) 40,3	(30) 6,3	(257) 41,8	(324) 52,7	(34) 5,5

(1) $\chi^2=12.26202$, $p<0.0022$ (2) $\chi^2=6.65019$, $p<0.036$ (3) $\chi^2=31.75278$, $p<0$ (4) $\chi^2=8.8448$, $p<0.012$, (5) $\chi^2=2.41142$, $p<0.2995$ (6) $\chi^2=60.85463$, $p<0$ (7) $\chi^2=18.95039$, $p<0.0001$ (8) $\chi^2=3.39473$, $p<0.1832$ (9) $\chi^2=29.77226$, $p<0$ (10) $\chi^2=12.11476$, $p<0.0023$ (11) $\chi^2=6.87805$, $p<0.0321$ (12) $\chi^2=21.8991$, $p<0$ (13) $\chi^2=59.43313$, $p<0$ (14) $\chi^2=10.73965$, $p<0.0047$ (15) $\chi^2=32.16356$, $p<0$ (16) $\chi^2=0.87801$, $p<0.6447$ (17) $\chi^2=10.67997$, $p<0.0048$ (18) $\chi^2=5.66334$, $p<0.0589$ (19) $\chi^2=67.22611$, $p<0$ (20) $\chi^2=23.197$, $p<0$, (21) $\chi^2=8.12945$, $p<0.0172$ (22) $\chi^2=14.25841$, $p<0.0008$ (23) $\chi^2=56.18445$, $p<0$ (24) $\chi^2=3.27433$, $p<0.1945$ (25) $\chi^2=9.72438$, $p<0.0077$ (26) $\chi^2=16.65191$, $p<0.0002$

Συμπληρωματικά, στη μελέτη της Δεληγιάννη-Κουϊμτζή (2002) *Ανδρικές και Γυναικείες Ταυτότητες στην Εφηβεία και Επιλογές ζωής*, που βασίζεται σε εμπειρική έρευνα 300 μαθητών/-τριών 16-17 ετών από 4 διαφορετικά σχολεία της περιοχής Θεσσαλονίκης, ο κύριος στόχος ήταν να ερμηνευθούν οι διαφοροποιημένες ακαδημαϊκές επιδόσεις των δύο φύλων. Επιδόσεις των κοριτσιών που είναι υψηλότερες από τις αντίστοιχες των αγοριών επιβεβαιώνουν τα διεθνή εμπειρικά πορίσματα ερευνών για την «εκθήλυνση» της εκπαίδευσης. Επιπλέον, η έρευνα τεκμηριώνει την ύπαρξη ηγεμονικών αναπαραστάσεων για τα φύλα που επιβεβαιώνει την επιρροή των κυρίαρχων κοινωνικών έμφυλων στερεοτύπων. Οι ίδιοι/-ες οι μαθητές/-τριες, σε μια προσπάθεια «εκλογίκευσης» του χάσματος των επιδόσεων των δύο φύλων, δομούν την εικόνα της «καλής μαθήτριας» ως μελετητής, σοβαρή, υπάκουη, ευγενική, όχι

¹⁶ Στο σχετικό κεφάλαιο της μελέτης αυτής του Κ.Ε.Θ.Ι. γίνεται μια σύντομη παρουσίαση τεσσάρων σχετικών ερευνών που αφορούν στις επαγγελματικές και εκπαιδευτικές επιλογές των νέων και τη συνάρτηση του φύλου στη δόμηση της ταυτότητάς τους.

όμως και έξυπνης, ενώ του «κακού/μη-καλού μαθητή» ως δραστήριου, θορυβώδη, με ενεργή εμπλοκή στη σχολική ζωή και έξυπνου αλλά τεμπέλη. Εννοούν προφανώς την ύπαρξη «φυσικών»-εγγενών διαφορών ανάμεσα στα φύλα. Αναφορικά με την επιλογή των σπουδών, τα αποτελέσματα είναι ενδεικτικά των παραδοσιακών αντιλήψεων για τα φύλα: ενώ στη συντριπτική τους πλειοψηφία (περίπου οκτώ στα δέκα) τα κορίτσια προτιμούσαν τα θεωρητικά μαθήματα και τις Κοινωνικές Επιστήμες και έδειχναν περιορισμένη προτίμηση για την Τεχνολογία, τα αγόρια δήλωναν ότι προτιμούν τα Μαθηματικά και τις Φυσικές Επιστήμες.

Η μελέτη για τις *Επιλογές Σπουδών Μαθητών/-τριών και οι Απόψεις τους για το Σ.Ε.Π. στο Πλαίσιο της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης* (Αθανασιάδου, Αντωνίου, Τραχαλιός, Σκιππητάρη, Σαρακίνου, Ματσούκα, Τσαπουρνά, Ζαφειρόπουλου, 2006) βασίστηκε σε ερωτηματολόγια που διανεμήθηκαν σε 582 μαθητές και 1.245 μαθήτριες Γ' τάξης λυκείων της Θεσσαλονίκης. Οι μαθητές/-τριες ερωτήθηκαν μεταξύ άλλων για την κατεύθυνση φοίτησης και την πρώτη σχολή προτίμησής τους. Στο ερώτημα σχετικά με την κατεύθυνση, έγινε ευδιάκριτο ότι η πλειοψηφία των κοριτσιών είχε επιλέξει σε μεγαλύτερο ποσοστό τη θεωρητική (51,1%) σε σύγκριση με τη θετική (20,2%) και την τεχνολογική (28,6%). Η εικόνα παρουσιάζεται περίπου αντεστραμμένη για τα αγόρια με τη μεγάλη πλειοψηφία (61,6%) να επιλέγει την τεχνολογική, 22,8% τη θετική και μόλις 15,7% τη θεωρητική κατεύθυνση. Να σημειωθεί το γεγονός ότι τα ποσοστά αγοριών και κοριτσιών στη θετική κατεύθυνση τείνουν να εξομοιωθούν. Αν μάλιστα τα ποσοστά των κοριτσιών στις δύο κατευθύνσεις, θετική και τεχνολογική, προστεθούν, παρατηρείται μια ενδιαφέρουσα κατανομή μεταξύ της «παραδοσιακά γυναικείας» θεωρητικής κατεύθυνσης και των «παραδοσιακά ανδρικών κατευθύνσεων» (θετικής και τεχνολογικής), η οποία φαίνεται να σηματοδοτεί μια σημαντική αλλαγή για τις επιλογές των κοριτσιών, ενώ, αντίθετα, δε φαίνεται να ακολουθείται αντίστροφη πορεία από τη μεγάλη πλειοψηφία των αγοριών που δεν επιλέγει τη θεωρητική κατεύθυνση.

Ως προς το τμήμα της πρώτης τους επιλογής, στα αποτελέσματα -για άλλη μια φορά- υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις (πίνακας 4) ανάμεσα στα αγόρια και στα κορίτσια. Τα κορίτσια, σε ποσοστό 19,6%, επέλεξαν το Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης (έναντι του 5,5% των αγοριών), ενώ έδειξαν σαφώς υψηλότερη προτίμηση από τα αγόρια στα Τμήμα της Νομικής (9,3% έναντι 4,4% μόνο του ποσοστού των αγοριών), της Αρχιτεκτονικής (7,4% έναντι του 4,4% των αγοριών) και της Ψυχολογίας (7% έναντι του χαμηλού 1,4% των αγοριών). Τα αγόρια, αντίθετα, έδειξαν υψηλή προτίμηση στο Τμήμα Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Μηχανικών Η/Υ (13,8% έναντι 2,2% των κοριτσιών), Πολιτικών Μηχανικών (10,6% έναντι 2,7% των κοριτσιών) και Πληροφορικής (10,6% έναντι του 1,6% των κοριτσιών). Το χαμηλότερο ποσοστό των κοριτσιών σημειώθηκε στο Τμήμα Μηχανολόγων Μηχανικών (0,4% έναντι 9,6%), ενώ των αγοριών στο Τμήμα Ελληνικής Φιλολογίας, το οποίο είναι σχεδόν μηδενικό (0,2% έναντι 4,1%), στο Επιστημών Προσχολικής Αγωγής & Εκπαίδευσης (0,4% έναντι 4%) και στο Τμήμα Αγγλικής Γλώσσας & Φιλολογίας (0,4% έναντι 3,1%). Γίνεται προφανές ότι κάποιοι χώροι παραμένουν ανδροκρατούμενοι ή γυναικοκρατούμενοι, σε αντίθεση με κάποιους άλλους, στους οποίους περιορίζεται ο έμφυλος εκπαιδευτικός διαχωρισμός, τουλάχιστον όπως αποδεικνύεται κυρίως από τις προτιμήσεις των μαθητριών.

Πίνακας 4. Τμήμα πρώτης επιλογής

	Αγόρια	Κορίτσια	Σύνολο
1. Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης	5,4%	19,6%	15,2%
2. Νομικής	4,4%	9,3%	7,8%
3. Αρχιτεκτονικής	4,4%	7,4%	6,5%
4. Ηλεκτρολόγων Μηχανικών & Μηχανικών Η/Υ	13,8%	2,2%	5,8%
5. Ψυχολογίας	1,4%	7,0%	5,3%
6. Πολιτικών Μηχανικών	10,6%	2,7%	5,1%
7. Πληροφορικής	10,2%	1,9%	4,5%
8. Ιατρικής	3,8%	4,7%	4,4%
9. Οικονομικών Επιστημών	2,8%	4,7%	4,1%
10. Μηχανολόγων Μηχανικών	9,6%	0,4%	3,2%
11. Ελληνικής Φιλολογίας	0,2%	4,1%	2,9%
12. Επιστημών Προσχολικής Αγωγής & Εκπαίδευσης	0,4%	4,0%	2,9%
13. Δημοσιογραφίας & ΜΜΕ	1,4%	3,2%	2,7%
14. Αστυνομίας	4,8%	1,7%	2,7%
15. Μαθηματικών	2,6%	2,3%	2,4%
16. Βιολογίας	1,8%	2,5%	2,3%
17. Επιστήμης Φυσικής Αγωγής & Αθλητισμού	3,8%	1,6%	2,3%
18. Αγγλικής Γλώσσας & Φιλολογίας	0,4%	3,1%	2,3%
19. Φυσικής	3,4%	1,5%	2,1%

Πηγή: Αθανασιάδου, Αντωνίου, Τραχαλιός, Σκιππάρη, Σαρακίνου, Ματσούκα, Τσαπουρνά, Ζαφειρόπουλου, 2006

Άλλο ένα άλλο πόρισμα της έρευνας παρουσιάζει επίσης ιδιαίτερο ενδιαφέρον, γιατί αναφέρεται στα κριτήρια που χρησιμοποιούν οι μαθητές/-τριες στην επιλογή των σπουδών τους. Ο πίνακας 5 που ακολουθεί είναι ενδεικτικός των διαφοροποιημένων τους στάσεων.

Πίνακας 5. Παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή σπουδών

		Αγόρια	Κορίτσια	Σύνολο
1.	Προσωπικά ενδιαφέροντα	78,3%	85,3%	83,0%
2.	Προοπτικές επαγγελματικής αποκατάστασης	65,5%	71,6%	69,6%
3.	Δυνατότητες εξειδίκευσης μετά το πτυχίο	19,2%	22,0%	21,1%
4.	Γονείς και οικογενειακό περιβάλλον	15,4%	16,7%	16,3%
5.	Φίλοι και συμμαθητές	4,7%	3,1%	3,6%
6.	Καθηγητές και σχολείο	3,6%	2,7%	3,0%
7.	Άλλο (οικονομικές απολαβές)	5,2%	1,7%	2,8%

Πηγή: Αθανασιάδου, Αντωνίου, Τραχαλιός, Σκιππάρη, Σαρακίνου, Ματσούκα, Τσαπουρνά, Ζαφειρόπουλου, 2006

Με ιεραρχική σειρά, μαθητές και μαθήτριες επέλεξαν τα προσωπικά ενδιαφέροντα, τις προοπτικές επαγγελματικής αποκατάστασης, τις δυνατότητες εξειδίκευσης μετά το πτυχίο, τους γονείς και το εκπαιδευτικό περιβάλλον κ.λπ. Τα ποσοστά των δύο φύλων διαφοροποιούνται σημαντικά. Έτσι, το ποσοστό των κοριτσιών στην κατηγορία των προσωπικών ενδιαφερόντων έφτασε το 85,3% και στην κατηγορία προοπτικές επαγγελματικής αποκατάστασης το 65,5%. Άλλη κατηγορία, στην οποία φαίνεται σημαντική διαφοροποίηση των δύο φύλων, είναι η κατηγορία «Άλλο», που αφορά σχεδόν αποκλειστικά, όπως φαίνεται από τις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο, στις οικονομικές απολαβές. Εκεί, το ποσοστό των αγοριών (5,2% έναντι του χαμηλού 1,7% των κοριτσιών) είναι ενδεικτικό της διαφορετικής προτεραιότητας των δύο φύλων ως προς το μελλοντικό οικονομικό τους ρόλο.

Ολοκληρώνοντας την παρουσίαση των σχετικών ερευνών που αφορούν στις μελλοντικές επιλογές των μαθητών/-τριών, παρατίθεται συμπληρωματικά η μεγάλη πανελλαδική και πολυεπίπεδη έρευνα των Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Μαρκουλή, Γωνίδα, Ψάλη, Κουϊμτζή, Κιοσέογλου, Ζαφειρόπουλου (2007) για τις *Εκπαιδευτικές και Επαγγελματικές Επιλογές Εφήβων*. Το ενδιαφέρον στοιχείο αυτής της έρευνας συνίσταται στο γεγονός ότι προσπαθεί να προσδιορίσει την επίδραση του παράγοντα «φύλο» σε αυτές τις επιλογές, οι οποίες θα καθορίσουν ως διαδικασίες μετάβασης τη ζωή τους από το στάδιο της ενηλικίωσης και μετά. Η έρευνα διεξήχθη σε αντιπροσωπευτικό δείγμα: α) μαθητών/-τριών (7.908) της Γ΄ Γυμνασίου και Α΄ Λυκείου και Α΄ Τ.Ε.Ε. Παιδείας,¹⁷ β) γονέων των μαθητών/-τριών της έρευνας (4.063), γ) εκπαιδευτικών (1.279) ποικίλων ειδικοτήτων, που επιλέχθηκε με τη μέθοδο της πολυσταδιακής δειγματοληψίας από όλους τους νομούς της χώρας.

Με βάση μια ενδελεχή επισκόπηση της σχετικής διεθνούς και ελληνικής βιβλιογραφίας, η συγκεκριμένη μελέτη έθεσε ως στόχο της τη διερεύνηση των διακριτών θεμάτων για κάθε μία από τις τρεις ομάδες του δείγματος. Κρίνοντας, όμως, το ιδιαίτερα εξειδικευμένο αντικείμενο της παρούσας μελέτης, που έχει ήδη αναφερθεί στην επίδραση και άλλων παραγόντων (π.χ. επιρροή των γονέων), όπως παρουσιάζονται από τα μέλη της ίδιας ερευνητικής ομάδας σε προηγούμενες δημοσιεύσεις τους, επικεντρώνουμε την προσοχή μας μόνο στα πορίσματα της έρευνας για τους/τις ίδιους/-ες τους/τις εφήβους/-ες και αφορούν:

- στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές,
- στις ταυτότητες φύλου,
- στις πεποιθήσεις για τις σχέσεις των φύλων και την κοινωνική θέση των γυναικών,
- στη σχέση των γυναικών με την αγορά εργασίας,
- στο βαθμό ενημέρωσης για την αγορά εργασίας,
- στη σχέση με το σχολείο και τις αξίες της εκπαίδευσης,

17 Το δείγμα συμπεριελάμβανε και μαθητές/-τριες εσπερινών και διαπολιτισμικών σχολείων.

- στα ψυχολογικά χαρακτηριστικά (αυτο-αντίληψη, αυτο-αποτελεσματικότητα, ενδιαφέρον για γνωστικά αντικείμενα), τους ατομικούς στόχους επίτευξης και τους αντιλαμβανόμενους δυναμικούς εαυτούς.

Στο τέταρτο μέρος της μελέτης, οι ερευνητές/-τριες, σκιαγραφώντας το προφίλ του έφηβου αγοριού και κοριτσιού, επιχειρούν μια καινοτομία που είναι κρίσιμη θεωρητικά και εμπειρικά, τόσο γιατί παρέχει ένα γενικευτικό πλαίσιο που μπορεί να χρησιμεύσει ως συγκριτική αναφορά σύγκλισης ή παρέκκλισης περιπτώσιολογικών παραδειγμάτων ή υποθέσεων διαχρονικά όσο και για την τεκμηρίωσή του στην πορεία της κοινωνικής αλλαγής. Θεωρητικά, το εγχείρημα ακολουθεί τη μεθοδολογική προσέγγιση των ιδεοτύπων του Max Weber. Στη βάση των δεδομένων της πραγματικότητας που αφορούν σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο μελέτης, συντίθενται αφαιρετικά σχήματα, ώστε να στοιχειοθετηθεί η ιστορικά ακριβής απεικόνισή τους. Εμπειρικά, η προσέγγισή τους θυμίζει την κλασική έρευνα του Adorno για την «Αυταρχική Προσωπικότητα». Οι συγγραφείς αναδεικνύουν το «προφίλ» του «εφήβου-αγοριού» και του «εφήβου-κοριτσιού» ως «σύνοψη» των ευρημάτων της έρευνάς τους σε δύο κοινωνικές προσωπογραφίες. Διευκρινίζουν, όμως, ότι αυτά τα προφίλ δεν αποτελούν «κανόνα», αλλά «ενδεικτική εικόνα» του μέσου εφήβου με «συσχετιστική και όχι αιτιακή» λογική, αναγνωρίζοντας συνδυασμούς σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο.

▪ *Το προφίλ του εφήβου*

Ως προς τις εκπαιδευτικές επιλογές, ο έφηβος θέτει ως προτεραιότητα να συνεχίσει τις σπουδές του σε Πανεπιστήμιο ή Τ.Ε.Ι. Διαβλέπει πιο πιθανή από το κορίτσι τη φοίτηση σε μια τεχνική σχολή ή τη μη συνέχιση των σπουδών και την προσφυγή στην εργασία. Στο ενιαίο λύκειο επιλέγει συνήθως την τεχνολογική και τη θετική κατεύθυνση σπουδών και, μεταξύ αυτών που θα φοιτήσουν στα Τ.Ε.Ε., η Ηλεκτρονική, η Μηχανολογία, η Ηλεκτρολογία και η Πληροφορική είναι οι πλέον δημοφιλείς επιλογές.

Ως προς τις επαγγελματικές επιλογές, ο έφηβος προτιμά επαγγέλματα επιστημόνων ελεύθερων επαγγελματιών, αλλά και μικροεπιχειρηματιών και τεχνιτών. Τον ενδιαφέρουν ταυτόχρονα και έντονα οι επιλογές των μεγάλο-επιχειρηματιών και Ανώτερων Δημόσιων Λειτουργών. Είναι επιδεκτικός μετακινήσεων για επαγγελματικούς λόγους τόσο εντός όσο και εκτός Ελλάδας. Διαχωρίζει τα επαγγέλματα σε «ανδρικά» και «γυναίκεα», στη λογική της καταλληλότητάς τους για κάθε φύλο, ενώ δίνει λιγότερη βαρύτητα στη φύση του επαγγέλματος (π.χ. δημιουργική εργασία) και τη δυνατότητα εναρμόνισης εργασίας και οικογένειας.

Επηρεασμένος από την ανδρική ταυτότητα, αναγνωρίζει περισσότερο τη σημασία των ευθυνών και αποδέχεται τις υποχρεώσεις, ενώ αδιαφορεί για τις πιέσεις και τους περιορισμούς που απασχολούν τις γυναίκες. Υιοθετεί τα στερεότυπα ως προς τις ικανότητες και την καταλληλότητα των αγοριών για κάποιους τομείς γνωστικούς (π.χ. φυσικές επιστήμες) ή πρακτικούς (π.χ. πολιτική). Έχει συντηρητικές απόψεις για το ρόλο της γυναίκας στην εργασία και την οικογένεια, που δεν αποτελεί κύριο μέλημά του, ούτε θα έκανε ατομικές θυσίες γι' αυτήν. Τον απασχολεί η ευμάρεια, η απόκτηση περιουσίας, η καριέρα, η υγεία, το σώμα, ο αθλητισμός και η ανάπτυξη της προσωπικότητάς του. Η επιθυμητή μελλοντολογική προβολή όλων αυτών τον ενδιαφέρει σοβαρά και φοβάται την πιθανή αποτυχία. Οι διαπροσωπικές σχέσεις και η κοινωνικότητα τίθενται στο περιθώριο της απασχόλησής του.

Τον διακρίνει μια σκεπτικιστική στάση για τη συμβολή του σχολείου στην ευτυχία του και για αυτό πιστεύει ότι είναι ένας εξουσιαστικός φορέας που προβάλλει την απολυτότητα της γνώσης χωρίς να ενδιαφέρεται για τις δυνατότητες εναλλακτικών προσεγγίσεων. Ξεχωρίζει μόνο τα Μαθηματικά και τις Θετικές Επιστήμες λόγω της αποτελεσματικότητάς τους. Αν προσπαθεί για καλές επιδόσεις, δεν το κάνει γιατί τον ενδιαφέρει η μάθηση, αλλά από ανάγκη επίδειξης προς τους άλλους. Αποδίδει δε την επιτυχία του στο σχολείο σε συγκυριακές καταστάσεις που συνδέονται με την οικογένεια και όχι με τη δική του προσπάθεια. Τέλος, δεν κρίνει αναγκαία την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών από το σχολείο.

▪ *Το προφίλ της έφηβης*

Ως προς τις εκπαιδευτικές επιλογές, η έφηβη προτιμά κατεξοχήν να τελειώσει το Λύκειο ή το Τ.Ε.Ε., να συνεχίσει στο Πανεπιστήμιο ή στο Τ.Ε.Ι., ή να πάει στο εξωτερικό για σπουδές. Η μη συνέχιση των σπουδών μετά το λύκειο δεν κρίνεται ιδιαίτερα πιθανή. Δημοφιλείς επιλογές της είναι κυρίως η θεωρητική κατεύθυνση αλλά και η θετική, και για όσες φοιτούν στο Τ.Ε.Ε., ο χώρος της Υγείας-Πρόνοιας (π.χ. Νοσηλευτική, Αισθητική, Κομμωτική), οι επιχειρησιακές ενασχολήσεις (π.χ. Λογιστική, Διοίκηση

Επιχειρήσεων) και οι εφαρμοσμένες τέχνες. Ως προς τις επαγγελματικές επιλογές, θα ήθελε να γίνει εκπαιδευτικός, να στραφεί σε επαγγέλματα που απαιτούν ανώτατη παιδεία, στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα ή να εργαστεί ως ελεύθερη επαγγελματίας. Όπως τα αγόρια, δε διστάζει να μετακινηθεί οπουδήποτε, προκειμένου να αποκατασταθεί επαγγελματικά. Διαφοροποιείται, όμως, από αυτά γιατί δέχεται πως τα περισσότερα επαγγέλματα είναι κατάλληλα και για τα δύο φύλα και δίνει έμφαση στη φύση του επαγγέλματος το οποίο επιθυμεί να συνδυάσει με την οικογενειακή ζωή.

Αναγνωρίζει τα πλεονεκτήματα της γυναικείας ταυτότητας αλλά και τους δυνητικούς κινδύνους της (π.χ. σεξουαλική κακοποίηση). Αποδέχεται κάποια παραδοσιακά στερεότυπα ως προς την καταλληλότητα ορισμένων τομέων για τα κορίτσια (π.χ. επαγγέλματα φροντίδας), ή κάποια «γυναικεία χαρακτηριστικά» (π.χ. μελετηρά, πιο πειθαρχημένα). Όμως, έχει περισσότερο προοδευτικές θέσεις για τον έμφυλο καταμερισμό στην οικογένεια και δεν συμφωνεί με την άποψη ότι πρέπει η όποια εργασιακή προοπτική της γυναίκας να θυσιάσει γι' αυτήν.

Ως προς το «δυνητικό της εαυτό», επενδύει εξίσου στις διαπροσωπικές σχέσεις, την οικογενειακή και κοινωνική ζωή αλλά και την προσωπική εξέλιξη επενδύοντας στις σπουδές. Αποδέχεται το σχολείο ως φορέα προσωπικής ενδυνάμωσης που παρέχει δημιουργικό δυναμικό περιβάλλον γνώσης και απόκτησης δεξιοτήτων αλλά όχι ως χώρο επίδειξης επιδόσεων. Δηλώνει ενδιαφέρον για τα γλωσσικά μαθήματα, για τα οποία και αισθάνεται μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση, παρ' όλο που οι επιδόσεις της είναι συστηματικά υψηλότερες σε όλα τα μαθήματα. Φαίνεται έτσι ότι οι διαδεδομένες στερεοτυπικές αντιλήψεις για τις δυνατότητες των φύλων επηρεάζουν την αυτοεκτίμηση και την αντίληψη για την αποτελεσματικότητά της. Θέτει υψηλούς στόχους μάθησης, επενδύει στην απόκτηση δεξιοτήτων και γνώσεων, κάνει προβολές για τις μελλοντικές θετικές συνέπειες των επιλογών της και αναγνωρίζει, περισσότερο από τα αγόρια, την αναγκαιότητα παροχής επαγγελματικών και άλλων υπηρεσιών στο πλαίσιο του σχολείου (Σ.Ε.Π.).

Στο τέλος της ενότητας για το φύλο και την εκπαίδευση, είναι χρήσιμο να συμπεριληφθεί και η πρόσφατη έρευνα της Νίνα-Παζαρζή (2008) για τις *Στάσεις των Φοιτητών και Φοιτητριών σε Θέματα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία* που διεξήχθη στο Πανεπιστήμιο Πειραιώς το 2004 με αυτοσυμπληρούμενα ερωτηματολόγια. Διερευνήθηκαν οι επαγγελματικές προτιμήσεις των φύλων, η αναγνώριση της ύπαρξης έμφυλων διακρίσεων, ο διαχωρισμός ορισμένων επαγγελμάτων σε «ανδρικά» και «γυναικεία», καθώς και η επίδραση ορισμένων ατομικών και οικογενειακών χαρακτηριστικών στη διαμόρφωση συγκεκριμένων στάσεων. Τα πορίσματα της έρευνας κατέδειξαν ότι, ενώ για την πλειοψηφία των ερωτώμενων και των δύο φύλων η ισότητα έχει κατακτηθεί (64,59% των ανδρών και 61,5% των γυναικών), οι φοιτητές διατηρούν περισσότερο παραδοσιακές απόψεις σε αντίθεση με τις φοιτήτριες και σε μεγάλο ποσοστό δε θεωρούν τις γυναίκες ικανές για όλα τα επαγγέλματα (άνδρες 62,15% έναντι 30, 25% των γυναικών). Όπως φαίνεται μάλιστα από τις απαντήσεις στους πίνακες 6 & 7, οι φοιτήτριες θεωρούν σε ποσοστό 73,40% τις γυναίκες ικανές για όλα τα επαγγέλματα, ενώ οι φοιτητές υποστηρίζουν σε υψηλό ποσοστό πως είναι ικανές για παραδοσιακά επαγγέλματα, τα οποία, όπως ισχυρίζονται, προσιδιάζουν στη γυναικεία φύση. Επιβεβαιώνεται έτσι για άλλη μια φορά η περισσότερο παραδοσιακή στάση των ανδρών ως προς τις επαγγελματικές επιλογές των φύλων, καθώς και οι στερεοτυπικές τους αντιλήψεις για τα επαγγέλματα.

Πίνακας 6. Ικανότητα γυναικών ως προς το επάγγελμα

Για ποια επαγγέλματα θεωρείτε τις γυναίκες περισσότερο ικανές;					
	ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΑ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	ΟΛΑ ΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΑ ΑΝΔΡΙΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	Δεν απάντησαν	Γενικό άθροισμα
ΑΝΔΡΑΣ	66,25%	32,41%	1,03%	0,32%	1.268
ΓΥΝΑΙΚΑ	25,60%	73,40%	0,74%	0,25%	1.613
Γενικό άθροισμα	43,49%	55,36%	0,87%	0,28%	2.881

Πηγή: Νίνα-Παζαρζή (2008)

Πίνακας 7. Λόγοι για τους οποίους οι γυναίκες είναι ικανές στα εν λόγω επαγγέλματα

Για ποιους λόγους θεωρείτε τις γυναίκες ικανές για τα επαγγέλματα που αναφέρονται στην προηγούμενη ερώτηση;					
	ΑΥΤΑ ΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΠΡΟΣΙΔΙΑΖΟΥΝ ΣΤΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΦΥΣΗ	Η ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΕΝΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΔΕΝ ΕΞΑΡΤΑΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΦΥΛΟ	ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΚΑΝΟΥΝ ΕΞΙΣΟΥ ΚΑΛΑ ΤΑ ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΑ ΑΝΔΡΙΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	Δεν απάντησαν	Γενικό άθροισμα
ΑΝΔΡΑΣ	64,51%	32,41%	2,68%	0,39%	1.268
ΓΥΝΑΙΚΑ	23,93%	70,30%	5,33%	0,43%	1.613
Γενικό άθροισμα	41,79%	53,63%	4,17%	0,42%	2.881

Πηγή: Νίνα-Παζαρζή (2008)

Τα πορίσματα δείχνουν, επίσης, ότι τόσο οι φοιτητές όσο και οι φοιτήτριες επιθυμούν το συνδυασμό καριέρας και οικογένειας σε ποσοστό 73,66% και 82,46% αντίστοιχα. Υπάρχει όμως μεγάλη διαφορά των δύο φύλων στις απαντήσεις τους στην εξής ερώτηση: «Πού θα θέλατε να αφοσιωθεί περισσότερο ο/η μέλλων/-ουσα σύζυγός σας;». Διατηρώντας μια παραδοσιακή στάση, το 47,87% των φοιτητών δηλώνει ότι θα ήθελε η σύζυγός τους να αφοσιωθεί περισσότερο στην οικογένεια. Επιπλέον, τόσο οι φοιτητές όσο και οι φοιτήτριες εκτιμούν ότι η οικιακή εργασία αποτελεί κύριο μέλημα των γυναικών (σε ποσοστό 47,08% οι φοιτητές και 47,24% οι φοιτήτριες). Ταυτόχρονα, όμως, ένα ποσοστό 16,8% των φοιτητών θεωρεί ότι αυτή είναι αποκλειστική ευθύνη των γυναικών.

Η ερμηνεία των απαντήσεων των φοιτητών/-τριών αναδεικνύει σημαντικές διαφορές στις αντιλήψεις ανδρών και γυναικών για συγκεκριμένα θέματα που αφορούν στην εργασία, τόσο την οικιακή όσο και την εξω-οικιακή, καθώς επίσης και στα ζητήματα των επαγγελματικών διακρίσεων. Τεκμηριώνει δε αυτό που έχουν προβάλλει και άλλες έρευνες σε διεθνές επίπεδο (Connell, 2002), δηλαδή την αδυναμία συναίνεσης ανδρών και γυναικών είτε υπέρ είτε κατά της ισότητας των φύλων.

Συμπερασματικά, από τα πορίσματα των παραπάνω ερευνών γίνεται προφανές ότι συντηρούνται και αναπαράγονται κάποιες στερεοτυπικές αντιλήψεις για τους επαγγελματικούς ρόλους των φύλων που προδιαγράφουν τις επαγγελματικές επιλογές στην ενήλικη ζωή. Στις προτιμήσεις των νέων που συνδέονται με τα έμφυλα χαρακτηριστικά των επαγγελμάτων κυοφορείται ο μελλοντικός έμφυλος επαγγελματικός τους διαχωρισμός. Παρ' όλα αυτά, οι απόψεις των εφήβων φαίνεται πως έχουν σημαντικά διευρυνθεί συγκριτικά με το παρελθόν και πιθανόν μελλοντικές έρευνες να καταγράψουν αυτή την αλλαγή, όχι πλέον μέσα από δυνητικές προβολές, αλλά τις πραγματικές επαγγελματικές επιλογές των ατόμων σε βάθος χρόνου. Επομένως, υπάρχει επιτακτική ανάγκη σε ερευνητικό επίπεδο για διαχρονικές μελέτες σε συγκεκριμένες ηλικιακές σειρές (cohorts). Να επισημανθεί, ωστόσο, πως η όλη διαδικασία φαίνεται ιδιαίτερα σύνθετη και οι γενικές απόψεις δεν αντικατοπτρίζονται απαραίτητα στις προσωπικές επιλογές των ατόμων. Διαφωτιστικό είναι το ακόλουθο παράδειγμα: στη σχετική μελέτη για τις απόψεις των μαθητών/-τριών ως προς τα επαγγέλματα, που αναφέρθηκε προηγουμένως (πίνακας 7), προκύπτει ότι, αναφορικά με την κατηγορία «σύμβουλοι επιχειρήσεων», το 40,3% των αγοριών και το 52,7% των κοριτσιών θεωρούν το συγκεκριμένο επάγγελμα ουδέτερο, ενώ ταυτόχρονα το 53,4% και το 41,8% αντίστοιχα το χαρακτηρίζουν ανδρικό. Κρίνοντας με τους όρους της αγοράς εργασίας από τις σημερινές θέσεις ανδρών και γυναικών στο συγκεκριμένο επάγγελμα και λαμβάνοντας υπόψη και το στοιχείο του κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού, το οποίο θα αναλυθεί διεξοδικά στο τρίτο μέρος, μένει να αποδειχθεί στο μέλλον αν θα ανατραπεί η υπάρχουσα εικόνα που χαρακτηρίζεται από τις εσωτερικές ιεραρχήσεις θέσεων και τη συγκέντρωση των ανδρών σε θέσεις ευθύνης στα υψηλά κλιμάκια αυτής της ιεραρχίας. Θα περιορισθεί η έμφυλη ανισότητα στο μέλλον, όπως αφήνουν να εννοηθεί οι έρευνες που παρατέθηκαν, και με πραγματικούς όρους; Οι απαντήσεις των νέων, αισιόδοξες βέβαια, παραμένουν στην καλύτερη περίπτωση μόνο ενδεικτικές των στάσεων σε μια συγκεκριμένη και ηλικιακά προσδιορισμένη στιγμή της ζωής τους.



ΜΕΡΟΣ Γ΄

**ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΜΕΛΕΤΩΝ ΓΙΑ ΦΥΛΟ
ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Εισαγωγή

Σε αντίθεση με τη μονοσήμαντη σχεδόν ανέλιξη της εκπαιδευτικής διαδικασίας στη σταδιακή και ποιοτική διαδοχή των επιπέδων σπουδών, η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από πολυμορφία απασχόλησης, διαφοροποιημένες εντάξεις, (δυσ)λειτουργικές (α)συνέχειες, συνθετότητα σχέσεων, μισθολογικές διαφοροποιήσεις κ.λπ.¹⁸

Το ενδιαφέρον στοιχείο αυτής της δυναμικής είναι ότι, ενώ η αγορά εργασίας θεωρητικά διέπεται από μια ορθολογική οικονομική λογική που συναρτάται άμεσα και καταλυτικά με την ελευθερία στις συναλλαγές, τους καπιταλιστικούς μετασχηματισμούς και το μοντερνιστικό πνεύμα της παγκοσμιοποίησης, εμφανίζεται ταυτόχρονα να είναι προσκολλημένη σε αγκυλώσεις αυθαίρετων και παρωχημένων παραδοσιακών θέσεων για έμφυλους διαχωρισμούς. Όπως άλλωστε θα γίνει εμφανές από την επισκόπηση των θεωρητικών και ερευνητικών εργασιών, η αντίφαση αυτή συνιστά τον πυρήνα του προβλήματος της συμμετοχής των γυναικών στον εργασιακό τομέα. Πρόκειται για μια αντίφαση που δε φαίνεται να υπερνικάται όσο εύκολα θα περίμενε κανείς, ακόμη και όταν γίνεται άμεσα προφανές πως υπονομεύει τις βασικές αρχές του συστήματος που διέπει την αγορά. Η επισήμανση αυτή θα πρέπει, επομένως, να αποτελέσει καθοδηγητικό προσανατολισμό για την κατανόηση των μελετών που παρουσιάζονται στο κεφάλαιο αυτό.

2. Συνθήκες Γυναικείας Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Η πρόσφατη ευρωπαϊκή έρευνα του ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε. με θέμα *Φύλο και Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση* (Σταμάτη, 2008) επιχειρεί να καταδείξει ότι, παρά τα σημαντικά βήματα προόδου που έχουν συντελεστεί τόσο σε θεσμικό επίπεδο, με τη νομική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων και την ένταξη της διάστασης του φύλου (*gender mainstreaming*) στις πολιτικές των κρατών-μελών της Ε.Ε., όσο και σε επίπεδο ανάπτυξης ειδικών πολιτικών και δράσεων για την καταπολέμηση των διακρίσεων, ουσιαστικά η ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας δεν έχει επιτευχθεί. Οι γυναίκες εξακολουθούν να υφίστανται τις συνέπειες πολλών και σοβαρών προβλημάτων:

- μικρή συμμετοχή στην αγορά εργασίας,
- ανισότητα ευκαιριών,
- μισθολογικές διαφορές,
- περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική εξέλιξη,
- ανεπαρκής συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και σε δράσεις αναβάθμισης των προσόντων τους,
- πολλαπλότητα ρόλων,
- αδυναμία εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Η μελέτη παρουσιάζει διάφορα στατιστικά στοιχεία για την εικόνα της γυναικείας απασχόλησης στην Ε.Ε.:

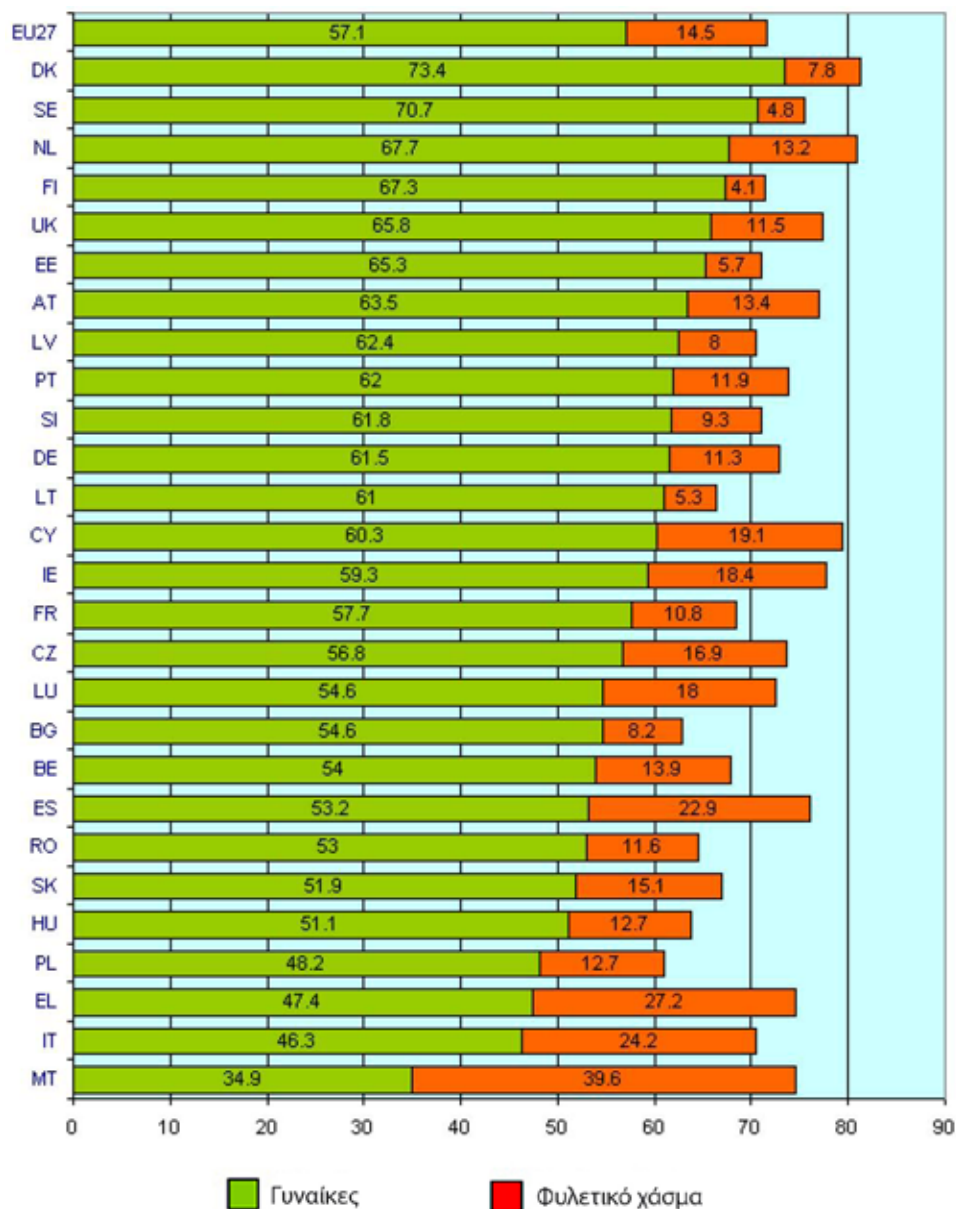
- Το 2006, η γυναικεία απασχόληση στην Ε.Ε. των 27 ήταν 57,1%. Τα υψηλότερα ποσοστά παρατηρούνται στη Δανία (73,4%) και τη Σουηδία (70,7%) και τα χαμηλότερα στη Μάλτα

¹⁸ Τα περισσότερα από τα θέματα που επιγραμματικά αναφέρονται εδώ αποτελούν αντικείμενο συζήτησης των περισσότερων επισκοπήσεων που καλύπτουν το θέμα της γυναικείας απασχόλησης. Βλέπε ενδεικτικά: Νάζου (2002), Αθανασιάδου, Πετροπούλου & Μιμίκου (2001).

(34,9%), την Ιταλία (46,3%) και την Ελλάδα (47,6%) (Γράφημα 1).

- Υπάρχει αύξηση 3,4% της γυναικείας απασχόλησης από το 2000 ως το 2006.
- Η γυναικεία απασχόληση επικεντρώνεται σε υπηρεσίες κατ' οίκον (82%), στον κλάδο της υγείας (79%), της εκπαίδευσης (72%) του εργατικού δυναμικού, ενώ αντίστοιχα η ανδρική στις κατασκευές (89%), στις μεταφορές (73%), στη βιομηχανία (69%) και στη γεωργία (63%).
- Εξακολουθεί ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε «ανδρικά» και «γυναικεία». Έτσι, παρατηρείται μια συγκέντρωση γυναικών σε επαγγέλματα γραφείου (69%), υπηρεσίες και πωλήσεις (58%), ενώ οι άνδρες κυριαρχούν στη διοίκηση (71%) και στα ειδικευμένα χειρωνακτικά επαγγέλματα (81%). Παρ' όλα αυτά, οι γυναίκες έχουν πλέον μια σημαντική παρουσία και σε επαγγέλματα που μέχρι πρόσφατα κυριαρχούσαν οι άνδρες (δικηγόροι, γιατροί, μηχανικοί).

Γράφημα 1. Διαφορές ανδρών-γυναικών στα ποσοστά απασχόλησης ανά χώρα, EU 27 (%)



Πηγή: European Labour Force Survey (ELFS) 2006, European Foundation 2007

- Υπάρχει χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα σε θέματα επιχειρηματικότητας και αυτο-απασχόλησης. Σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες χωρίς εξαίρεση, οι άνδρες επιχειρηματίες και αυτοαπασχολούμενοι είναι πολύ περισσότεροι από τις γυναίκες.
- Στις μισθολογικές διαφορές για ίση εργασία, οι γυναίκες υπολείπονται των ανδρών κατά 15%, ενώ κερδίζουν 5% λιγότερο για παρόμοιες θέσεις. Η μισθολογική διαφορά στην Ελλάδα, σύμφωνα με στοιχεία της Ε.Σ.Υ.Ε. για το 2005, ανέρχεται στο 9%.

Επειδή το μισθολογικό χάσμα συνδέεται άμεσα όχι μόνο με τον επαγγελματικό διαχωρισμό, αλλά και το γεγονός ότι οι γυναίκες συχνά διακόπτουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα για μεγάλα χρονικά διαστήματα λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, μειώνονται οι προοπτικές της επαγγελματικής τους ανέλιξης. Επομένως, η ανάγκη θέσπισης μέτρων υπέρ των γυναικών για τον περιορισμό των ανισοτήτων στον εργασιακό χώρο κρίνεται ως επιτακτική.

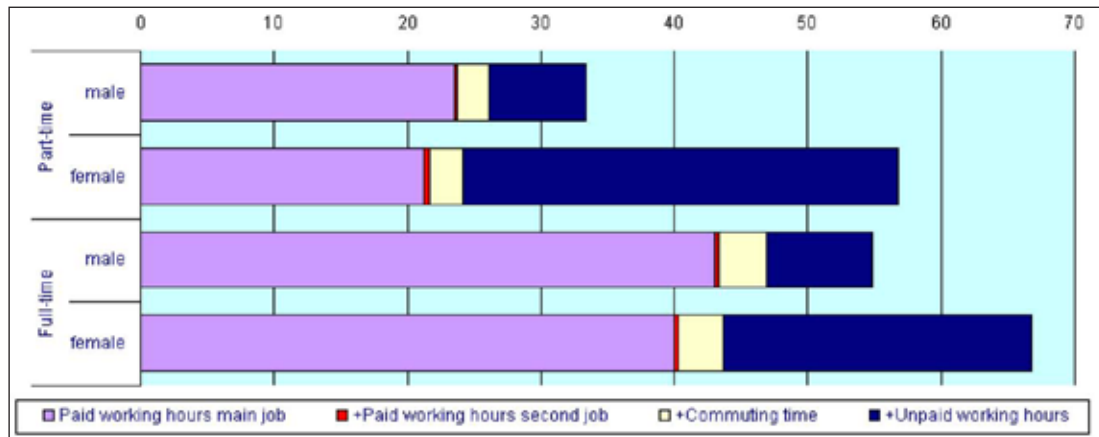
Παρά τη συνεχιζόμενη έμφαση στον κοινωνικό ρόλο της οικογένειας και τη σημασία της μητρότητας, στις γυναίκες δεν παρέχονται διευκολύνσεις. Εξακολουθούν να επωμίζονται, δυσανάλογα με τους άνδρες, τις ευθύνες του νοικοκυριού και της φροντίδας των παιδιών, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζουν συχνά προβλήματα στην εύρεση και διατήρηση θέσεων αμειβόμενης εργασίας. Σημαντικά ποσοστά γυναικών για το 2006, όπως δείχνουν τα πορίσματα της έρευνας του ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε. (Σταμάτη, 2008), σε ευρωπαϊκό επίπεδο, πιο συγκεκριμένα, 3% των γυναικών ηλικίας 15-24, 10,1% ηλικίας 25-54 και 9,7% 55-64 ετών, δήλωσαν ότι αναγκάστηκαν να μείνουν οικονομικά αδρανείς και να διακόψουν τις επαγγελματικές τους δραστηριότητες για μεγάλα χρονικά διαστήματα λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων.

Γίνεται πασιφανές ότι, παρά τις αλλαγές που έχουν συντελεστεί στους έμφυλους ρόλους ανδρών και γυναικών τα προηγούμενα χρόνια, στην οικογένεια εξακολουθεί να αναπαράγεται το στερεότυπο των συμπληρωματικών ρόλων, με διατήρηση αφενός του «εργαλειακού» ρόλου του άνδρα-προμηθευτή (instrumental) (Christiansen & Palkovitz, 2001) και αφετέρου του «εκφραστικού» ρόλου της γυναίκας (expressive).¹⁹ Ο οικονομικός της ρόλος μετατρέπεται σε δευτερεύουσας σημασίας και γίνεται επικουρικός. Αυτό αποδεικνύεται από το σύνθετο δείκτη χρόνου εργασίας που συμπεριλαμβάνει τις ώρες της «διπλής βάρδιας», στην ορολογία της Russell Hochschild,²⁰ τις ώρες δηλαδή οικιακής «ενασχόλησης» των γυναικών και τις ώρες επαγγελματικής εργασίας. Σύμφωνα με την έρευνα του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου για τις Συνθήκες Εργασίας (EWCO) το 2008, ακόμη και οι γυναίκες που εντάσσονται σε καθεστώς μερικής απασχόλησης, εργάζονται συνολικά περισσότερο από τους άνδρες σε εργασίες πλήρους απασχόλησης.

¹⁹ Αναφερόμαστε προφανώς στη διάκριση αλλά και την αλληλο-συμπληρωματικότητα (*role-complimentarity*) των έμφυλων ρόλων στην οικογένεια, για την οποία έκανε λόγο ο T. Parsons στη δεκαετία του '50.

²⁰ Όπως χαρακτηριστικά έχει πει η Arlie Russell Hochschild στο βιβλίο Russell-Hochschild, A. & Machung, A. (1997), *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*, NY: Avon, η επανάσταση που έφερε η μαζική είσοδος των γυναικών στον εργασιακό χώρο δεν ακολούθηθηκε από μια αντίστοιχη επανάσταση στο σπίτι, με την πιο ισότιμη κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών. Όπως σημείωσε χαρακτηριστικά η ίδια, η «επανάσταση» πάγωσε (*stalled revolution*).

Γράφημα 2. Σύνθετος δείκτης εβδομαδιαίων ωρών εργασίας ανά είδος απασχόλησης



* *paid working hours main job* = αμειβόμενες ώρες εργασίας στην κύρια απασχόληση

* *+paid working hours second job* = αμειβόμενες ώρες εργασίας στη δευτερεύουσα απασχόληση

* *+commuting time* = χρόνος μετακίνησης

* *+unpaid working hours* = μη αμειβόμενες ώρες εργασίας

Πηγή: *Mind the gap - women and men's quality of work and employment, European Foundation, 2008*

Συμπερασματικά, η έμφυλη ανισότητα για τις γυναίκες οφείλεται σε μια σειρά από παράγοντες:

- έλλειψη εναρμονισμού νομοθεσίας και πρακτικής υλοποίησής της,
- συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένους κλάδους επαγγελμάτων,
- πλειοψηφία των γυναικών σε θέσεις μερικής απασχόλησης,
- μη κάλυψη των γυναικών από συλλογικές συμβάσεις,
- χάσμα στις αμοιβές ανδρών και γυναικών,
- μεγάλα ποσοστά ανεργίας των γυναικών,
- απουσία των γυναικών από το δημόσιο χώρο (και την πολιτική),
- αρνητικές επιρροές του πλέγματος των ρόλων των γυναικών (μπρέρα, έγκυος, αθλοδαπή, μεσήλικας κ.λπ.),
- έλλειψη ευκαιριών απασχόλησης για τις γυναίκες,
- ανυπαρξία θεσμικών οργάνων επιτήρησης για την υλοποίηση της ισότητας.

3. Ο Επαγγελματικός Διαχωρισμός

Παρ' ότι, όπως ήδη υπογραμμίσθηκε, η συμμετοχή των γυναικών, και κυρίως των έγγαμων γυναικών και μητέρων (Antecol & Kuhn, 2000. Κετσετζόγλου, 2002. Κ.Ε.Θ.Ι., 2000), έχει σημαντικότητα αυξηθεί τη μεταπολεμική περίοδο, με συνέπεια τον περιορισμό του χάσματος των δύο φύλων στην απασχόληση (π.χ. 70% των γυναικών στη Μ. Βρετανία είναι οικονομικά ενεργές και 83% άνδρες έναντι του μόλις 26% το 1951), οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε έναν περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων και κλάδων βιομηχανικής δραστηριότητας (EC 2002b, EC 2003). Αυτός περιλαμβάνει κυρίως το δημόσιο τομέα, μικρές ιδιωτικές επιχειρήσεις και συγκεκριμένους τύπους απασχόλησης, όπως η μερική (Glover & Kirton, 2006: 23).

Πίνακας 1. Το χάσμα των δύο φύλων στην απασχόληση (ποσοστιαία διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών απασχολούμενων (Ε.Ε. και επιλεγμένες χώρες)

	1999	2000	2001	2002	2003
<i>Ε.Ε. - 25</i>	18	17,7	17	16,3	15,7
<i>Ε.Ε. - 15</i>	19,1	18,7	18,1	17,2	16,6
<i>Ευρωζώνη</i>	13	12,2	11,7	11,6	11,4
<i>Αυστρία</i>	18	17,7	15,7	13,4	13
<i>Βέλγιο</i>	17,7	18	17,8	16,9	15,5
<i>Κύπρος</i>	-	25,4	22,1	19,8	18,4
<i>Τσεχία</i>	16,6	16,3	16,3	16,9	16,8
<i>Γερμανία</i>	15,4	14,8	14,1	12,8	11,9
<i>Δανία</i>	9,7	9,2	8,2	8,3	9,1
<i>Ε.Ε.</i>	8	7,4	7,6	8,6	8,2
<i>Ελλάδα</i>	30,2	29,9	29,9	28,9	28,6
<i>Ισπανία</i>	30,8	29,9	29,4	28,5	27,2
<i>Φινλανδία</i>	5,8	5,9	5,4	3,8	4
<i>Γαλλία</i>	14	14	13,7	12,8	12,2
<i>Ουγγαρία</i>	13,4	13,4	13,1	13,1	12,6
<i>Ιρλανδία</i>	22,5	22,1	21,5	19,9	19,2
<i>Ιταλία</i>	29	28,4	27,4	27,1	16,9
<i>Λιθουανία</i>	4,9	2,8	2,7	5,5	5,6
<i>Λουξεμβούργο</i>	25,9	24,9	24,1	23,5	21,3
<i>Λετονία</i>	10,2	7,7	6,2	7,5	8,2
<i>Μάλτα</i>	-	41,9	44,1	40,8	-
<i>Ολλανδία</i>	18,6	18,6	17,6	16,2	15,1
<i>Πολωνία</i>	13	12,3	11,5	10,7	10,5
<i>Πορτογαλία</i>	16,3	16,1	15,7	15,1	13,5
<i>Σουηδία</i>	4,6	4,2	3,4	2,7	2,7
<i>Σλοβενία</i>	8,8	8,8	9,8	9,6	9,8
<i>Σλοβακία</i>	12,2	10,7	10,2	11	11,1
<i>Ην. Βασίλειο</i>	13,5	13,3	13,3	12,7	12,8

Πηγή: *Harmonised Unemployment Series, LFS, Eurostat*

Επεξεργασία: Κ.Ε.Θ.Ι. (στο: Μαρτίου-Αθηνών 2008)

Η τάση συγκέντρωσης ανδρών και γυναικών σε διαφορετικά επαγγέλματα ονομάζεται «επαγγελματικός διαχωρισμός». Η έννοια του διαχωρισμού, η οποία αρχικά χρησιμοποιήθηκε στο πλαίσιο των φυλετικών και εθνοτικών διακρίσεων, χρησιμοποιείται ευρύτατα σήμερα για να ερμηνεύσει τις έμφυτες ανισότητες στον τομέα της εργασίας (Jacobs, 2000). Όπως λέει ο Ντερμανάκης (2005): «Απόλυτος διαχωρισμός υφίσταται όταν οι άνδρες και οι γυναίκες εργάζονται σε διαφορετικά επαγγέλματα. Αντίστοιχα, δεν υφίσταται όταν η αναλογία των ανδρών και των γυναικών σε κάθε επάγγελμα είναι ίδια με την αναλογία των φύλων στη συνολική απασχόληση».

Ο διαχωρισμός αυτός, αν και έχει σε κάποιο βαθμό περιοριστεί διεθνώς, εξακολουθεί να έχει σοβαρότατες επιπτώσεις, με αποτέλεσμα τον αποκλεισμό των γυναικών από κάποια επαγγέλματα και τη συγκέντρωσή τους σε άλλες χαμηλά αμειβόμενες εργασίες. Η διάκριση σε «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα είναι έτσι πρόσθετα και έμμεσα υπεύνη για το μισθολογικό χάσμα.

Παρά την αύξηση των γυναικών σε υψηλότερα εργασιακά κλιμάκια, ο οριζόντιος εργασιακός διαχωρισμός θεωρείται ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά, με διάρκεια στο χρόνο, των αγορών εργασίας τόσο της Ευρώπης όσο και των Η.Π.Α.

Όμως, ο επαγγελματικός διαχωρισμός έχει δύο διαστάσεις:²¹ εκτός από τον *οριζόντιο διαχωρισμό* που αφορά στη συγκέντρωση ανδρών και γυναικών σε συγκεκριμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, υπάρχει και ο *κάθετος διαχωρισμός* που αφορά στην (υπερ)συγκέντρωση σε διαφορετικές εργασίες μέσα στον ίδιο κλάδο και κατ' επέκταση σε διαφορετικές θέσεις της επαγγελματικής ιεραρχίας στο εσωτερικό των κλάδων (Γιδαράκου, Δημοπούλου, Καζακόπουλος & Σκορδίλη 2005: 76). Έχει ειπωθεί πως ο κάθετος διαχωρισμός θεωρείται ότι αναφέρεται στο στοιχείο των έμφυλων ανισοτήτων, ενώ ο οριζόντιος στη διαφοροποίηση, χωρίς όμως προφανή διασύνδεση με την ανισότητα» (Blackburn & Jarman, 2005. Glover & Kirton, 2006: 25).

Σε κάποια επαγγέλματα στα οποία δεν φαίνεται να υπάρχει έμφυλος διαχωρισμός, μπορεί παρ' όλα αυτά να υφίσταται εσωτερικός διαχωρισμός, όπως συμβαίνει με τα ιατρικά και νομικά επαγγέλματα. Κατά τους ισχυρισμούς του Jacobs (2000), όσο αναλυτικότερα παρουσιάζονται οι κατηγορίες των επαγγελμάτων, τόσο περισσότερο αναδεικνύεται ο επαγγελματικός διαχωρισμός. Επομένως, θεωρείται ορθότερο, αντί να αναφέρεται κάποιος στη συγκέντρωση των γυναικών σε χαμηλά αμειβόμενα μειωμένου κύρους επαγγέλματα, να κάνει λόγο για τη συγκέντρωση των γυναικών σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας μέσα σε ευρύτερες επαγγελματικές ομάδες, αφού υπάρχουν γυναικοκρατούμενες θέσεις μέσα σε χαμηλού, μέσου ή ακόμη και σχετικά υψηλού κύρους επαγγέλματα (Jacobs, 2000. 2004).

Επιχειρώντας να κάνει κάποιες προβλέψεις για τον 21ο αιώνα, ο Jacobs παρουσιάζει στη σχετική μελέτη του ορισμένες ερμηνείες του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού που έχουν διατυπωθεί από τους/τις οικονομολόγους και τους/τις κοινωνιολόγους.

Η πρώτη ερμηνεία υποστηρίζει ότι ο επαγγελματικός διαχωρισμός είναι προϊόν ορθολογικών επιλογών (*rational choice*) των ανδρών και των γυναικών που επιζητούν να μεγιστοποιήσουν τα εισοδήματά τους στη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής. Επειδή οι γυναίκες τείνουν να διακόπτουν σε κάποιο στάδιο την επαγγελματική τους πορεία, σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή, προσπαθούν να μεγιστοποιήσουν τα οικονομικά τους οφέλη στην πρώιμη φάση της εργασιακής τους ένταξης, επιλέγοντας εργασίες με αρχικά υψηλότερες αμοιβές αλλά με μικρές δυνατότητες μισθολογικής ανόδου στη συνέχεια.²² Αυτή η ερμηνεία όμως δεν τεκμηριώνεται, αφού όσες γυναίκες εργάζονται σε γυναικοκρατούμενους χώρους έχουν μικρότερες απολαβές από αυτές που θα είχαν αν εργάζονταν στους ανδροκρατούμενους χώρους. Έτσι, ο έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός παράγει χαμηλές απολαβές στην πρώτη φάση της ένταξης των γυναικών σε γυναικοκρατούμενους χώρους απασχόλησης, οι οποίες μάλιστα σταδιακά μειώνονται σε σχέση με εκείνες των ανδρών στη διάρκεια της επαγγελματικής τους πορείας. Άρα, αναιρείται η ερμηνεία των ορθολογικών επιλογών, αφού με αυτούς τους όρους μάλιστα κρίνονται ως ανορθολογικές.

Η επικρατέστερη ίσως ερμηνεία για τον έμφυλο επαγγελματικό διαχωρισμό είναι εκείνη που υποστηρίζει, στη βάση της επιλογής των διαφορετικών επαγγελμάτων από τα φύλα, την καθοριστική επίδραση του παράγοντα της διαφοροποιημένης τους κοινωνικοποίησης. Η προτίμηση διαφορετικών επαγγελμάτων είναι προϊόν της εσωτερίκευσης, από τα άτομα, έμφυλων ρόλων και κοινωνικά αποδεκτών, για τα φύλα, συμπεριφορών. Έτσι, οι φιλοδοξίες των νέων ανδρών και γυναικών είναι διαφοροποιημένες/διαχωρισμένες από τις επαγγελματικές τους δραστηριότητες με παρόμοιο τρόπο. Υπάρχουν, βέβαια, διάφορα προβλήματα στην ερμηνεία του φαινομένου:

α) Αν οι κοινωνικές οριοθετήσεις για τα φύλα είναι τόσο παγιωμένες όσο αυτή η ερμηνεία υπονοεί, τότε πώς δικαιολογούνται οι αλλαγές ή οι μετακινήσεις μεταξύ επαγγελμάτων που καταγράφονται και δεν πληρούν αναγκαστικά τις έμφυλες οριοθετήσεις; Εμπειρικές έρευνες έχουν τεκμηριώσει τέτοιου είδους κινητικότητα και δείχνουν πως δεν είναι σπάνια, κυρίως για τους φοιτητές που μετακινούνται κατά τη διάρκεια των σπουδών τους από «γυναικεία» αντικείμενα σε ανδρικά και το αντίστροφο. Παρόμοιες μετακινήσεις, όμως, ενώ δεν είναι σπάνιες στις Η.Π.Α., είναι πολύ λιγότερο συχνές σε χώρες

21 Αναφορά στη διάκριση που εισήγαγε η Hakim (1979) *Occupational Segregation*, Department of Employment, Research Paper 9, London: HMSO.

22 Με αναφορά σε παλαιότερη έρευνα παρακολούθησης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας μικτής ομάδας αποφοίτων μέσης εκπαίδευσης στις Η.Π.Α. για το χρονικό διάστημα 1957-1975, η Μουσοπούλου επιβεβαιώνει το γεγονός ότι οι γυναίκες ξεκινούσαν από θέσεις υψηλότερες των ανδρών συνομιλήκων τους, αλλά, όταν έφθαναν στη μέση ηλικία, κατείχαν θέσεις κάπως χαμηλότερες από εκείνες που ξεκίνησαν, ενώ αντίθετα οι άνδρες είχαν υπερκαλύψει τη διαφορά και βρισκόνταν σε θέσεις πολύ υψηλότερες των γυναικών (Μουσοπούλου, 2003).

όπως η Γερμανία και η Μ. Βρετανία.

Η ίδια ερμηνευτική προσέγγιση όμως αναιρεί το δυναμικό χαρακτήρα της διαδικασίας της κοινωνικοποίησης, που επιτρέπει στα άτομα να διαφοροποιούν τις στάσεις, τις φιλοδοξίες και τις επιλογές στα διάφορα στάδια της ζωής τους υπό το φως αλλαγών είτε σε προσωπικό-οικογενειακό είτε σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο.

β) Το δεύτερο πρόβλημα της ερμηνείας της έμφυλης κοινωνικοποίησης είναι ότι υπονοεί πως ουσιαστική αλλαγή θα επέλθει μόνο όταν η νεότερη γενιά ατόμων, έχοντας ανατραφεί με τις αρχές της ισότητας των φύλων, αντικαταστήσει την παλαιότερη. Θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς ότι αυτές οι κοινωνικές αλλαγές έχουν ήδη καταγραφεί τις προηγούμενες δεκαετίες με τη μετάβαση στην αγορά εργασίας νέων ομάδων/σειρών ατόμων (κοόρτες). Πρόκειται για το φαινόμενο που οι δημογράφοι αποκαλούν «cohort replacement process». Ο όρος, όμως, της «κοόρτης», όπως σωστά επισημαίνουν οι Καραμεσίνη, Βιτωράτου, Γκαζόν & Μουστάκη (2008), αντανακλά αποκλειστικά τη χρήση μακρο-οικονομικών κριτηρίων για τη μετάβαση στην αγορά εργασίας και δε λαμβάνει υπόψη την ατομική διάσταση (μικρο-οικονομικά κριτήρια) που είναι όμως και υπαρκτή και σημαντική. Με βάση ακριβώς αυτό το κριτήριο, ο Jacobs επισημαίνει άλλη μια προβληματική πλευρά αυτής της ερμηνείας. Τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες αναγκάζονται συχνά στη διάρκεια της επαγγελματικής τους πορείας να αναπροσαρμόσουν τη στάση τους. Οι αλλαγές αυτές μπορεί να είναι συνάρτηση νέων ευκαιριών που δημιουργούνται για τις γυναίκες με τις αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στον εργασιακό τομέα ή ακόμη και επιβαλλόμενων καταστάσεων, λόγω ευρύτερων μεταβολών στην οικονομία. Χρησιμοποιώντας το παράδειγμα των Η.Π.Α. και παραθέτοντας στοιχεία για τις διαχρονικές αλλαγές που συνέβησαν κατά τις τελευταίες τρεις δεκαετίες στον επαγγελματικό διαχωρισμό ανά ηλικιακή ομάδα, ο Jacobs αναφέρεται στη μετακίνηση γυναικών στη μέση περίοδο της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας σε ανδροκρατούμενους χώρους. Δε συμφωνούν, όμως, όλοι/-ες οι ερευνητές/-τριες με αυτή την άποψη. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Νίνα-Παζαρζή (2007: 42), τα πορίσματα σχετικών μελετών είναι αντιφατικά. Κάποιοι τεκμηριώνουν εμπειρικά την άποψη ότι οι νεότερες γυναίκες μετακινούνται σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα, ενώ άλλες ότι οι μεγαλύτερες ηλικιακά γυναίκες μετακινούνται προς αυτή την κατεύθυνση. Και στη μια και στην άλλη περίπτωση πάντως, η ερμηνεία της έμφυλης κοινωνικοποίησης, ενώ εξηγεί ικανοποιητικά τις επιλογές των ατόμων στην αρχική φάση της εισόδου τους στην αγορά εργασίας, δε φαίνεται να εξηγεί το ίδιο ικανοποιητικά τις όποιες αλλαγές συμβαίνουν στη διάρκεια της επαγγελματικής τους πορείας.

3.1 Ο Οριζόντιος Επαγγελματικός Διαχωρισμός

Στην ελληνική βιβλιογραφία (Ντερμανάκης, 2005. Μαράτου-Αλιπράντη, 2008. Γιδάρáκου, Δημοπούλου, Καζακόπουλος & Σκορδίλη, 2005. McBrier, 2003) αλλά και τη διεθνή (Anker, 2001. Melas & Anker, 2001. Chang, 2000. Cohen & Huffman, 2003), ιδιαίτερη έμφαση έχει δοθεί στη σημασία του οριζόντιου διαχωρισμού.

Παραδοσιακά, όπως τονίζει η Μαράτου-Αλιπράντη στη μελέτη της για τα *Παλαιά και Νέα Επαγγέλματα* (2008), η ανάλυση του οριζόντιου διαχωρισμού ξεκινά από τους τρεις ευρύτερους τομείς οικονομικής δραστηριότητας (τον πρωτογενή, το δευτερογενή και τον τριτογενή τομέα). Με τη συρρίκνωση του γεωργικού τομέα και τη γιγάντωση του τομέα των υπηρεσιών κατά τις προηγούμενες δεκαετίες, το ενδιαφέρον των μελετητών/-τριών στρέφεται πλέον διεθνώς στην ανάλυση του φαινομένου της συγκέντρωσης του εργατικού δυναμικού στον τριτογενή τομέα (Γιδάρáκου, Δημοπούλου, Καζακόπουλος & Σκορδίλη, 2005).

Πίνακας 2. Εξέλιξη του οικονομικά ενεργού πληθυσμού στους τρεις βασικούς τομείς της οικονομικής δραστηριότητας κατά φύλο %, 1961-2000

	1961		1971		1981		1991		2000	
	A	Γ	A	Γ	A	Γ	A	Γ	A	Γ
Γεωργία	48,2	55,5	35,7	53	19,9	26,7	25,6	41,6	14,3	18,3
Βιομηχανία	21,9	13,3	29,1	16,4	29,9	17,5	34	18,2	29,3	12,5
Υπηρεσίες	29,9	31,2	25,2	28,6	50,2	55,8	40,5	40,2	56,4	69,2

Πηγή: ΕΣΥΕ. Επεξεργασία δεδομένων απογραφών 1961, 1971, 1981, 1991 (Μαράτου-Αλιπράντη 2008)

Επιπρόσθετα, η διεύρυνση του τομέα των υπηρεσιών συνδέεται ιστορικά με τη μαζική είσοδο των γυναικών στην παραγωγική διαδικασία στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες γιατί, και θεωρητικά τουλάχιστον, θα περίμενε κανείς πως θα οδηγούσε σε αναβάθμιση του εργασιακού ρόλου των γυναικών και στον περιορισμό του επαγγελματικού τους διαχωρισμού. Έτσι, ενώ το ποσοστό των γυναικών στον τριτογενή τομέα, παρά τις όποιες αριθμητικές διαφοροποιήσεις υπάρχουν από χώρα σε χώρα (π.χ. 55,6% στη Δανία μέχρι 36,7% στην Ελλάδα), είναι πάντα υψηλότερο από το ποσοστό των γυναικών γενικά στην αγορά εργασίας,²³ η αναμενόμενη «αναδόμηση» της αγοράς εργασίας δεν συντελέστηκε και η θέση των γυναικών αναβαθμίστηκε ελάχιστα. Οι γυναίκες κατέλαβαν θέσεις που ήταν παραδοσιακά ανδρικές μόνο στους τομείς εκείνους που αυξήθηκαν οι θέσεις εργασίας. Αντίθετα, σε τομείς με σταθερό εργατικό δυναμικό, ο διαχωρισμός μεταξύ ανδρών και γυναικών παρέμεινε ο ίδιος και σε πολλές περιπτώσεις αυξήθηκε (Μαράτου-Αλιπράντη 2008: 46).

Οι Γιδαράκου, Δημοπούλου, Καζακόπουλος & Σκορδίλη (2005), στο κείμενό τους για τις *Ανισότητες των φύλων στην απασχόληση, την εκπαίδευση και το εισόδημα*, παρουσιάζουν τις ιδιαιτερότητες της Ελλάδας στη γυναικεία εργασία και κάνουν λόγο για μείζονες διαφορές σε σχέση με το μέσο όρο της Ε.Ε. των 15. Οι διαφορές αυτές συνοψίζονται στις τέσσερις παρακάτω διαστάσεις:

- Η συγκέντρωση των οικονομικά ενεργών γυναικών στον αγροτικό τομέα υπερβαίνει κατά τέσσερις (4) περίπου φορές τον αντίστοιχο μέσο όρο της Ε.Ε.
- Το μεγαλύτερο μέρος της απασχόλησης των γυναικών συγκεντρώνεται στις υπηρεσίες. Το ποσοστό αυτό είναι 64,5% στην Ελλάδα, ενώ το αντίστοιχο στην Ε.Ε. είναι 74,2%. Οι συγγραφείς αποδίδουν αυτή τη διαφορά στο γεγονός ότι ένας μεγάλος αριθμός γυναικών εξακολουθεί να εργάζεται στον αγροτικό τομέα.
- Με βάση την ταξινόμηση του NACE (Γεωργία, Βιομηχανία, Κατασκευές, Βασικές Υπηρεσίες, Προηγμένες Υπηρεσίες, Άλλες Υπηρεσίες), η γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα συγκεντρώνεται κυρίως στις κατηγορίες «Βασικές Υπηρεσίες» (30,2% έναντι 24,8% της Ε.Ε.) που περιλαμβάνει το χονδρεμπόριο και λιανικό εμπόριο, ξενοδοχεία και εστιατόρια, μεταφορές/επικοινωνίες, κοινωνική μέριμνα και οικιακές εργασίες και στις «Άλλες Υπηρεσίες» (15,9% έναντι 22,4% της Ε.Ε.) που περιλαμβάνει άμυνα, εκπαίδευση, υγεία και πρόνοια. Τα αντίστοιχα ποσοστά ανδρικής απασχόλησης για τις δύο συγκεκριμένες κατηγορίες είναι 28,8% έναντι 24,7% της Ε.Ε. για τις «Βασικές Υπηρεσίες» και 25,6% έναντι 36,2% για τις «Άλλες Υπηρεσίες».
- Στην Ελλάδα, σύμφωνα και πάλι με την ταξινόμηση του NACE, ένα ποσοστό 65% απασχολείται κατά σειρά προτεραιότητας στους παρακάτω κλάδους: γεωργία, λιανικό εμπόριο, εκπαίδευση, υγεία και πρόνοια, δημόσια διοίκηση, ξενοδοχεία και εστιατόρια.
- Ο σημαντικότερος εργοδότης των γυναικών στην Ελλάδα είναι ο δημόσιος τομέας. Αν και οι γυναίκες αποτελούν το 38% του απασχολούμενου πληθυσμού, η συμμετοχή τους στο δημόσιο τομέα ανέρχεται σε 51,5%. Οι γυναίκες φαίνεται να τον προτιμούν λόγω των πλεονεκτημάτων που θεωρούν ότι διαθέτει, κυρίως σε σχέση με τη δυνατότητα εναρμόνισης οικογενειακής

²³ Η Μαράτου-Αλιπράντη αναφέρει χαρακτηριστικά ότι ο τομέας των υπηρεσιών παρουσιάζει τεράστιες αυξήσεις. Περισσότερο επηρεάζονται οι κατηγορίες των εξειδικευμένων πωλητών (110%), χρηματιστών, μεσιτών και γενικά όσων ασχολούνται με την εξυπηρέτηση των επιχειρήσεων. Για τους άνδρες, η αύξηση είναι της τάξης του 65%, ενώ για τις γυναίκες τριπλάσια (184%)!

και επαγγελματικής ζωής: ελαστικότερο ωράριο, γονικές άδειες, περισσότερες άδειες μετ' αποδοχών.

Η επεξεργασία των στοιχείων επιβεβαιώνει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο την ύπαρξη του οριζόντιου διαχωρισμού στην Ελλάδα, αφού η γυναικεία απασχόληση συγκεντρώνεται σε έναν περιορισμένο αριθμό κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, με τις γυναίκες να υποεκπροσωπούνται τόσο σε παραδοσιακές όσο και σε σύγχρονες ειδικεύσεις. Ως προς την απασχόληση των γυναικών στο δημόσιο τομέα, οι συγγραφείς σωστά παρατηρούν ότι, όπως έχει τονισθεί και από άλλους μελετητές/-τριες (Καρμεσίνη & Ιωακείμογλου, 2003. Γιαννακούρου & Σουμέλη, 2002. Σταμάτη, 2008. Μαραγκουδάκη, 2003. Καραμπατζάκη & Δεληγιάννη-Κουϊμιτζή, 2007), αυτός έχει διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην εφαρμογή της νομοθεσίας των ίσων ευκαιριών.

Στην ενδελεχή μελέτη του *Οριζόντιος Επαγγελματικός Διαχωρισμός στην Ελληνική Αγορά Εργασίας* (2005),²⁴ ο Ντερμανάκης επιχειρεί, αξιοποιώντας στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τα έτη 1993-2003 και στοιχεία της Ε.Σ.Υ.Ε. για τους/τις αποφοίτους/-ες των Α.Ε.Ι., να προσδιορίσει το πραγματικό του μέγεθος, τη διαφορετική αντιπροσώπευση των φύλων στις επαγγελματικές ομάδες και κλάδους, και να καταγράψει τη διαχρονική του εξέλιξη στη διάρκεια της δεκαετίας. Δίνει δε ιδιαίτερη σημασία στον υπολογισμό του εκπαιδευτικού διαχωρισμού των φύλων για τους/τις αποφοίτους/-ες όλων των ελληνικών Α.Ε.Ι.

Ο Ντερμανάκης επισημαίνει, προφανώς επηρεασμένος από τις σχετικές οικονομικές προσεγγίσεις και κυρίως από αυτή του «Ανθρώπινου Κεφαλαίου», ότι ο διαχωρισμός δεν αποτελεί απλώς τεκμήριο για την ύπαρξη έμφυλων διακρίσεων στην αγορά εργασίας, αλλά είναι ένα ιδιαίτερα σύνθετο φαινόμενο με πολλαπλές συνέπειες. Πιο συγκεκριμένα, ο επαγγελματικός διαχωρισμός:

- Προκαλεί στεγανά και δυσκαμψίες στην αγορά εργασίας μειώνοντας τη δυνατότητά της να ανταποκρίνεται άμεσα στις αλλαγές και στις ανάγκες της παραγωγής σε ανθρώπινους πόρους.
- Αποτελεί σοβαρό εμπόδιο στη μείωση ή συγκράτηση της ανεργίας, αφού εμποδίζει τους άνεργους άνδρες και τις άνεργες γυναίκες να αναζητήσουν νέες θέσεις σε κλάδους ή επαγγελματικές ομάδες όπου υπάρχει υπερσυγκέντρωση του άλλου φύλου (π.χ. γυναίκες που αναζητούν εργασία σε τεχνικά επαγγέλματα, άνδρες που απολύονται από τους κλάδους της μεταποιητικής βιομηχανίας και δεν μπορούν να αναζητήσουν εργασία σε κάποιους κλάδους των υπηρεσιών).
- Έχει σημαντικές επιπτώσεις στο επίπεδο της ισότητας των δύο φύλων και οδηγεί στον αποκλεισμό των γυναικών από συγκεκριμένα επαγγέλματα, λόγω διακρίσεων από την πλευρά των εργοδοτών/-τριών (π.χ. κατά τις προσλήψεις και τις προαγωγές προσωπικού) και την πλευρά των καταναλωτών/-τριών (π.χ. κατά την επιλογή επαγγελματιών – συνεργατών/-τριών για την αγορά αγαθών ή την παροχή υπηρεσιών).
- Είναι συχνά αποτέλεσμα επιλογών και διαμορφωμένων καταστάσεων πριν την ένταξη στην αγορά εργασίας, όπως για παράδειγμα οι αξιολογικές κρίσεις των εργοδοτών στη διαδικασία της πρόσληψης²⁵ υποψήφιων ανδρών και γυναικών ως προς το τι συνιστά καλύτερο εκπαιδευτικό-επαγγελματικό προφίλ. Μπορεί, όμως, να είναι και αποτέλεσμα προσωπικών επιλογών των ίδιων των ατόμων (π.χ. η επιλογή διαφορετικών εκπαιδευτικών κατευθύνσεων από τα φύλα ή επιλογή επαγγελμάτων με μεγαλύτερη «ευελιξία» από τις γυναίκες).

Για τον υπολογισμό του επαγγελματικού διαχωρισμού, ο Ντερμανάκης στηρίζεται σε χρησιμοποιούμενους διεθνώς δείκτες: το δείκτη ανομοιότητας ID (Index of Dissimilarity) και το δείκτη διαχωρισμού IS (Index of Segregation).²⁶ Οι δείκτες διαχωρισμού IS και ID υπολογίστηκαν βάσει των στοιχείων απα-

24 Η συγκεκριμένη μελέτη του Ντερμανάκη παρουσιάζεται στο Στατιστικό Δελτίο (3^ο), βασικό αντικείμενο του οποίου είναι η αποτύπωση του φαινομένου του διαχωρισμού στην ελληνική αγορά εργασίας. Έτσι, ενδεικτικά, το 1^ο Στατιστικό Δελτίο, όπως θα εξηγηθεί στη συνέχεια, ασχολήθηκε με «Το Εύρος της Γυάλινης Οροφής», ενώ το 2^ο με «Το Επιχειρηματικό Κενό ανάμεσα στους Άνδρες και τις Γυναίκες στην Ελλάδα».

25 Για τη διαδικασία της πρόσληψης με έμφυλα κριτήρια, βλ. Petit (2007).

26 Και οι δυο δείκτες ανισότητας εκφράζουν το ποσοστό των γυναικών και ανδρών που πρέπει να αλλάξουν επάγγελμα, προκειμένου να εξαλειφθεί ο επαγγελματικός διαχωρισμός. Ο δείκτης ID είναι ο πλέον χρησιμοποιούμενος παρά την αδυναμία του να απομονώσει, όπως λέει ο Ντερμανάκης (2005), τις εξωγενείς επιδράσεις μεταβολών της επαγγελματικής και της κατά φύλο διάρθρωσης της απασχόλησης και δεν μπορεί να αποτυπώσει το φαινόμενο της ανισότητας διαχρονικά, σε αντίθεση με τον IS. Ο ID υπολογίζεται με βάση τον αριθμό απασχολούμενων γυναικών/ανδρών σε ένα επάγγελμα. Τιμή 0 σημαίνει ότι δεν υπάρχει διαχωρισμός, ενώ η τιμή 1 αντιστοιχεί σε απόλυτο διαχωρισμό

σχόλησης κατά επάγγελμα και πρέπει να τονιστεί ότι όσο υψηλότερη είναι η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση τόσο μεγαλύτερη είναι η ένταση του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού. Συχνά, όπως σημειώνει χαρακτηριστικά, όταν δημιουργείται το δίλημμα «υψηλότερη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση ή μικρότερος επαγγελματικός διαχωρισμός;», προτιμάται η πρώτη εκδοχή. Ο στόχος πρέπει να είναι παράλληλος: αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης στην αγορά εργασίας αλλά και καταπολέμηση των ανισοτήτων και των φαινομένων διαχωρισμού. Έτσι, καταλήγει ότι, αν και η αγορά εργασίας μπορεί να δημιουργεί, να συντηρεί και να ανανεώνει τον επαγγελματικό διαχωρισμό, και γενικότερα τις ανισότητες ανάμεσα στα δύο φύλα, η μονομερής παρέμβαση στους μηχανισμούς της αγοράς εργασίας δεν θα φέρει το αναμενόμενο αποτέλεσμα. Πολύ σημαντικό –ίσως σημαντικότερο– ρόλο διαδραματίζει το προγενέστερο στάδιο της εκπαίδευσης και των διαφοροποιημένων επιλογών των ανδρών και γυναικών σε αυτό το επίπεδο. Οι επιλογές αυτές δημιουργούν διαφορετικές προϋποθέσεις για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Ο Ντερμανάκης διακρίνει μια άμεση συνάρτηση, αν όχι αιτιώδη σχέση, μεταξύ του εκπαιδευτικού και του επαγγελματικού διαχωρισμού. Τονίζει ο ίδιος σωστά την έλλειψη σχετικών ερευνών, που με την αξιοποίηση τόσο ποσοτικών όσο και ποιοτικών δεδομένων για τις εκπαιδευτικές επιλογές των ανδρών και των γυναικών να αναδεικνύουν και να αποδεικνύουν άμεσα τη συσχέτιση των δυο φαινομένων.²⁷

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός υποστηρίζει με έμφαση ότι «μπορεί να είναι αποτέλεσμα διαφορετικών εκπαιδευτικών προσόντων ανάμεσα στα δύο φύλα, ή/και διαφορετικών επαγγελματικών προσόντων-εμπειρίας των δύο φύλων, ή/και διαφορετικών επιλογών-προτιμήσεων για την επιθυμητή θέση εργασίας τους. Τα προηγούμενα, φυσικά, συμπληρώνει και ο παράγοντας των διακρίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα». Η επιλογή των τομέων σπουδών καθορίζει σημαντικά το είδος και το περιεχόμενο των θέσεων εργασίας –και αντίστοιχα των επαγγελμάτων– που μπορούν να αναλάβουν τα άτομα στο μέλλον.²⁸ Αναφέρεται μάλιστα στην ύπαρξη πλήθους μελετών και αναλύσεων των στατιστικών της εκπαίδευσης, οι οποίες καταδεικνύουν ότι οι γυναίκες επιλέγουν συστηματικά περισσότερο από τους άνδρες τομείς σπουδών που άπτονται των κοινωνικών, ανθρωπιστικών επιστημών, των επιστημών της εκπαίδευσης και του δικαίου. Από την άλλη πλευρά, οι άνδρες επιλέγουν τομείς σπουδών από τις εφαρμοσμένες επιστήμες, τη μηχανική, την πληροφορική κ.λπ.

Ο εκπαιδευτικός διαχωρισμός υπολογίστηκε στη συγκεκριμένη μελέτη με βάση στοιχεία για τους/τις πτυχιούχους Α.Ε.Ι. 180 σχολών του έτους 1991, επειδή θεωρήθηκε ότι όσοι/-ες είχαν αποφοιτήσει από Α.Ε.Ι. μέχρι το 1991 ήταν πιθανότερο να έχουν ενταχθεί πλήρως στην αγορά εργασίας μέχρι το 2003. Έτσι:

- Από τους πτυχιούχους του 1991 που έφταναν τα 525.000 άτομα, οι 224.000 (43%) ήταν γυναίκες.
- Η συμμετοχή των γυναικών στους απόφοιτους ήταν αντίστροφα αυξημένη στις χαμηλότερες ηλικιακά κατηγορίες, χαρακτηριστικό στοιχείο της μεγαλύτερης πρόσβασης αυτών των κατηγοριών αποφοίτων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση σε σχέση με τις μεγαλύτερες. Αυτό ήταν κομβικό σημείο στις αρχές της δεκαετίας '80 κατά την οποία παρατηρείται, ενώ σήμερα τα ποσοστά των γυναικών πτυχιούχων Α.Ε.Ι. ανέρχονται σε 55-60%.
- Στους πτυχιούχους ηλικίας άνω των 65 ετών (26%), 45-64 ετών (29,5%), 30-44 (43,5%)

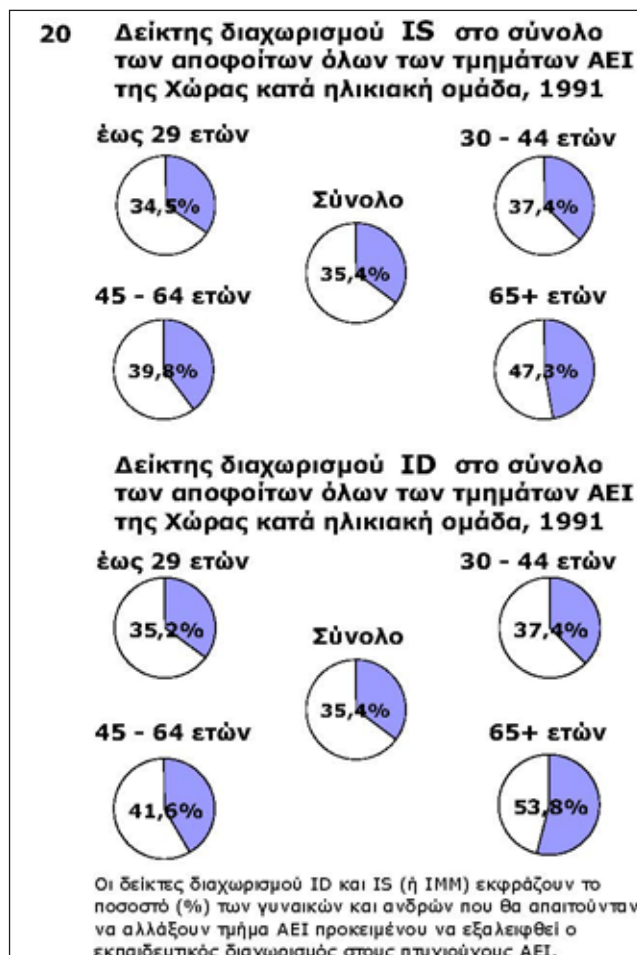
- η κατά φύλο σύνθεση σε κάθε επάγγελμα είναι ίδια με την κατά φύλο σύνθεση της συνολικής απασχόλησης. Ο IS, εκτός από τη διαχρονική καταγραφή του φαινομένου και την απομόνωση των εξωγενών επιδράσεων, ως νεότερος τρόπος μέτρησης, βασίζεται στη διάκριση των επαγγελμάτων σε «ανδρικά» και «γυναικεία». Η τιμή 0 σημαίνει ότι δεν υπάρχει διαχωρισμός (η κατά φύλο σύνθεση σε κάθε επάγγελμα είναι ίδια με την κατά φύλο σύνθεση της συνολικής απασχόλησης), ενώ η τιμή 1 αντιστοιχεί στον απόλυτο διαχωρισμό.

27 Για λόγους που εξυπηρετούν το αντικείμενο της παρούσας επισκόπησης, η οποία επιχειρεί ακριβώς να καλύψει αυτό το κενό, επιλέξαμε με κάποια ελευθεριότητα να προτάξουμε στην παρουσίαση της συγκεκριμένης μελέτης το στοιχείο του επαγγελματικού διαχωρισμού, αντιστρέφοντας στην ουσία τον τρόπο παρουσίασης που ακολουθεί ο Ντερμανάκης. Αυτός ξεκινά με τη συμμετοχή των ανδρών και γυναικών στη μεταβολή απασχόλησής τους, συνεχίζει με τους πραγματικούς όρους εκδήλωσης του επαγγελματικού διαχωρισμού (κατά διαφορετικές επαγγελματικές ομάδες, κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, τομείς, κατανομή ηλικιακή και γεωγραφική) και καταλήγει στον εκπαιδευτικό διαχωρισμό.

28 Να αναφερθεί ότι τον τελευταίο καιρό σημειώνεται μια στροφή στη διεθνή βιβλιογραφία που δίνει όλο και μεγαλύτερη έμφαση στη συνάρτηση εκπαιδευτικού και επαγγελματικού διαχωρισμού. Βλέπε ενδεικτικά: Warrington & Younger (2000), Colley (2001), Fox (2001), Fox & Stephan (2001).

και έως 29 ετών (58,2%), τα ποσοστά που αναφέρονται στις παρενθέσεις είναι γυναίκες.

Γράφημα 3. Δείκτες επαγγελματικού διαχωρισμού IS και ID



Πηγή: Ντερμανάκης (2005)

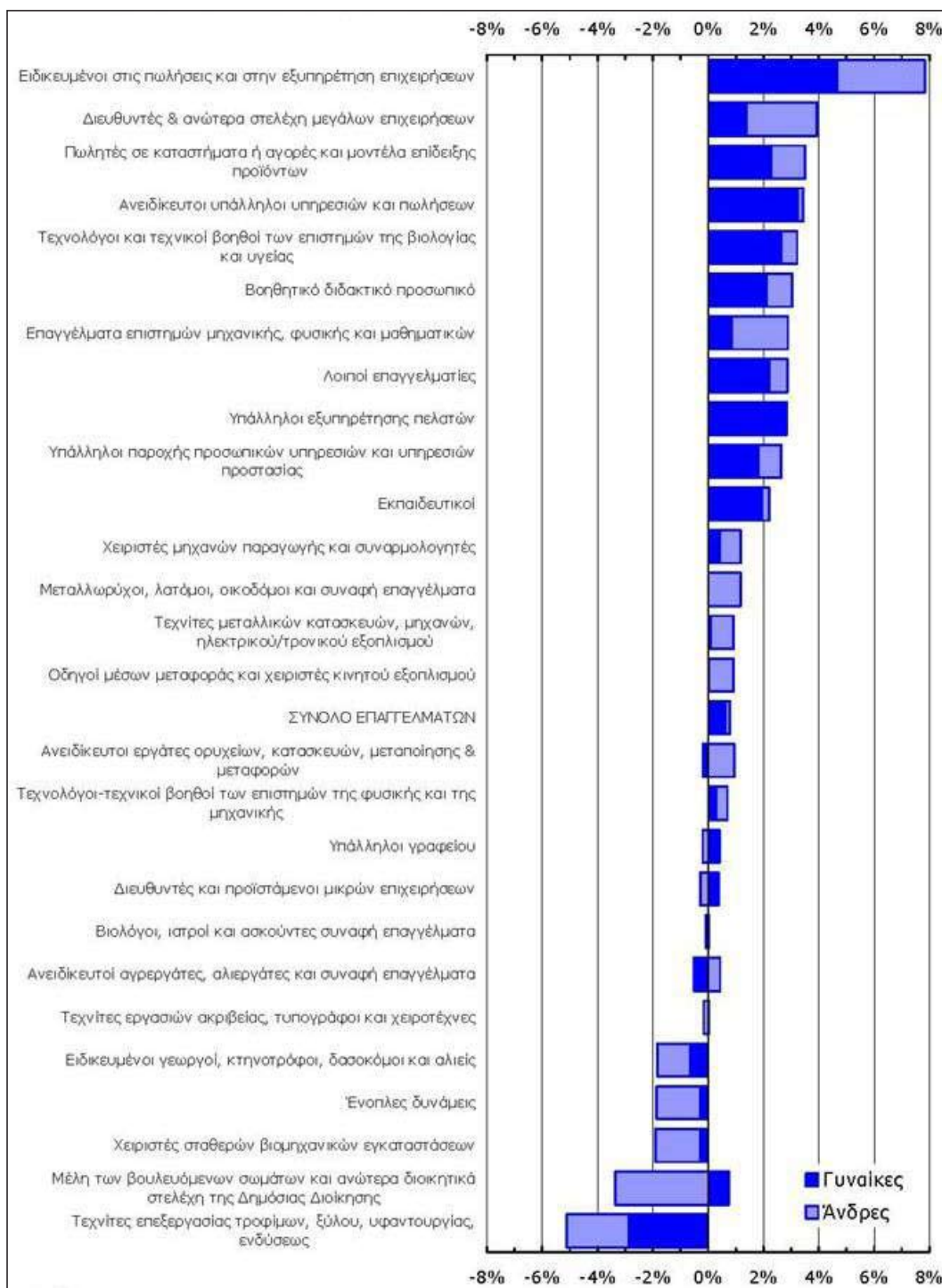
Όμως, παρά το διπλάσιασμό του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών και την κυριαρχία τους στους νεότερους αποφοίτους των Α.Ε.Ι., όπως φαίνεται χαρακτηριστικά στο γράφημα που παρατίθεται, ο διαχωρισμός των δύο φύλων παραμένει σε υψηλά επίπεδα: 35,4% στο σύνολο των αποφοίτων, 34,5% στην ηλικιακή κατηγορία έως 29 ετών, και 47,3 για τους άνω των 65 (για να μείνουμε στις δύο ακραίες τιμές) σύμφωνα με το δείκτη IS. Δηλαδή, τη συγκεκριμένη χρονιά, 34,5% όσων ήταν έως 29 ετών και αντίστοιχα 47,3% των άνω των 65 ετών από τους άνδρες και γυναίκες πτυχιούχους θα έπρεπε να αλλάξουν τμήμα –και κατά συνέπεια αντικείμενο σπουδών– προκειμένου να εξαλειφθεί ο εκπαιδευτικός διαχωρισμός. Έτσι, τεκμηριώνεται το γεγονός ότι η σημαντικότερη αύξηση των γυναικών στην εκπαίδευση είχε μόνο περιορισμένη επίδραση στη μείωση του έμφυλου εκπαιδευτικού διαχωρισμού.

Ως προς τη μεταβολή της απασχόλησης στις επαγγελματικές ομάδες, επισημαίνεται ότι:

- Την περίοδο 1993-2003, από τα 300.000 άτομα που κατέλαβαν νέες θέσεις εργασίας, οι 243.000 ήταν γυναίκες. Υπήρξε, δηλαδή, αύξηση της συνολικής απασχόλησης έως και 0,78% ετησίως, ενώ το 0,63% αυτού του ετήσιου ρυθμού αύξησης προήλθε από την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών.
- Αναφορικά με τα επαγγέλματα, καταγράφονται σημαντικές διαφορές τόσο στο μέγεθος των μεταβολών της απασχόλησής τους όσο και στη συμμετοχή των δύο φύλων σε αυτές. Επομέ-

ως, γίνεται προφανές ότι ενισχύεται ο έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός, γιατί, ενώ η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών εντοπίζεται στις επαγγελματικές ομάδες που ανήκουν στα μεσαία και κατώτερα επίπεδα της ιεραρχίας και σε επαγγέλματα με περιορισμένο τεχνικό περιεχόμενο, παραμένει περιορισμένη στο μεγαλύτερο μέρος των ανώτερων-ανώτατων ιεραρχικά επαγγελματικών ομάδων και στα επαγγέλματα με τεχνικό περιεχόμενο (Γράφημα 4).

Γράφημα 4. Διάρθρωση του μέσου ετήσιου ρυθμού μεταβολής της απασχόλησης κατά φύλο και επάγγελμα 1993-2003 (% συμβολή στο μέσο ετήσιο ρυθμό μεταβολής της απασχόλησης κατά φύλο)

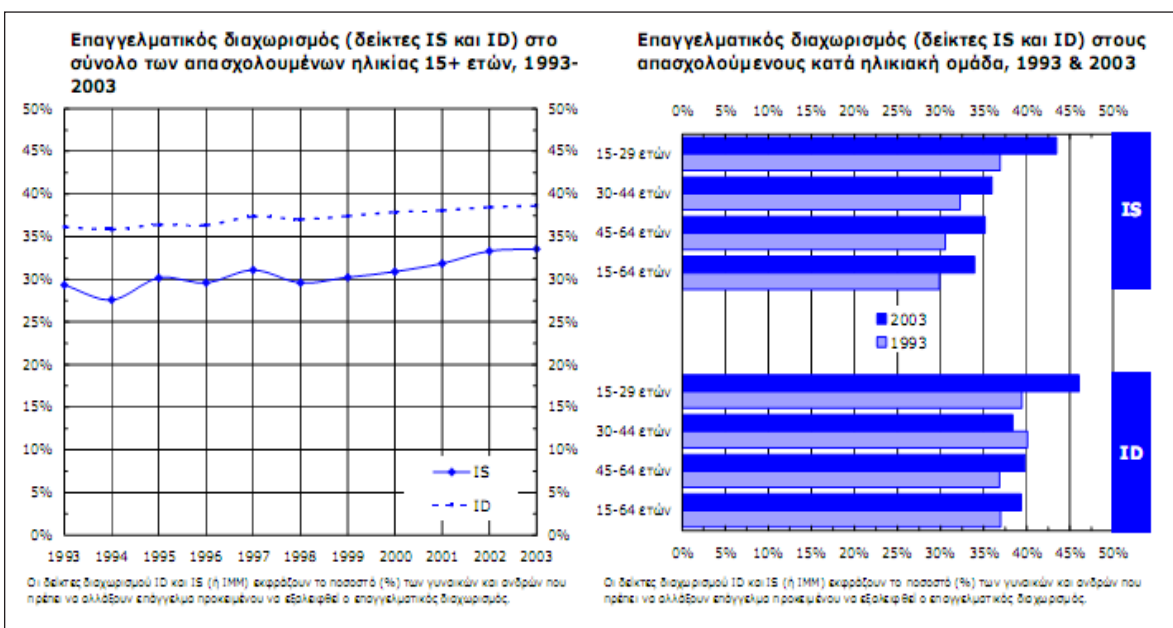


Πηγή: Ντερμανάκης (2005)

Ενδεικτικά, στην επαγγελματική ομάδα των «ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» (μεσίτες, αντιπρόσωποι, προμηθευτές, βοηθοί λογιστών, γραμματείς διοίκησης κ.λπ.) που παρουσίασε τους υψηλότερους ρυθμούς αύξησης της απασχόλησης (περίπου 8%), το 4,7% προήλθε από θέσεις εργασίας που κατέλαβαν γυναίκες. Ακόμη, σημαντική είναι η συμμετοχή των γυναικών στην αύξηση της απασχόλησης των επαγγελματιών ομάδων των πωλητών σε καταστήματα ή αγορές, στους ανειδίκευτους υπαλλήλους υπηρεσιών και πωλήσεων, στους τεχνολόγους και τεχνικούς βοηθούς των επιστημών της βιολογίας και υγείας, στο βοηθητικό διδακτικό προσωπικό, στους λοιπούς επαγγελματίες, στους υπαλλήλους εξυπηρέτησης πελατών και παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας και στους εκπαιδευτικούς. Αντίθετα, στην επαγγελματική ομάδα «Διευθυντές και ανώτερα στελέχη μεγάλων επιχειρήσεων», τη δεύτερη ομάδα σε ρυθμό αύξησης απασχόλησης (με 4%), αλλά και στις επαγγελματικές ομάδες που σχετίζονται με τις επιστήμες μηχανικής, φυσικής και μαθηματικών (π.χ. τεχνίτες, οδηγοί, χειριστές εξοπλισμού και μηχανών), η συμμετοχή των γυναικών είναι πολύ περιορισμένη.

- Όπως αποδεικνύουν οι δείκτες IS και ID, το φαινόμενο του επαγγελματικού διαχωρισμού στο σύνολο της απασχόλησης έχει ενταθεί από το 1993 (29,5%) ως το 2003 (33,6%) και επιπλέον εμφανίζει ενδιαφέρουσες ηλικιακές διαφοροποιήσεις. Η ένταση του φαινομένου παρατηρείται κυρίως στους/στις απασχολούμενους/-ες ηλικίας 15-29 ετών (από 30% το 1993 έγινε 34% το 2003) και 45-64 ετών (από 30,5 το 1993 έγινε 35,2% το 2003).

Γράφημα 5. Επαγγελματικός διαχωρισμός στο σύνολο και κατά ηλικιακή ομάδα απασχολούμενων



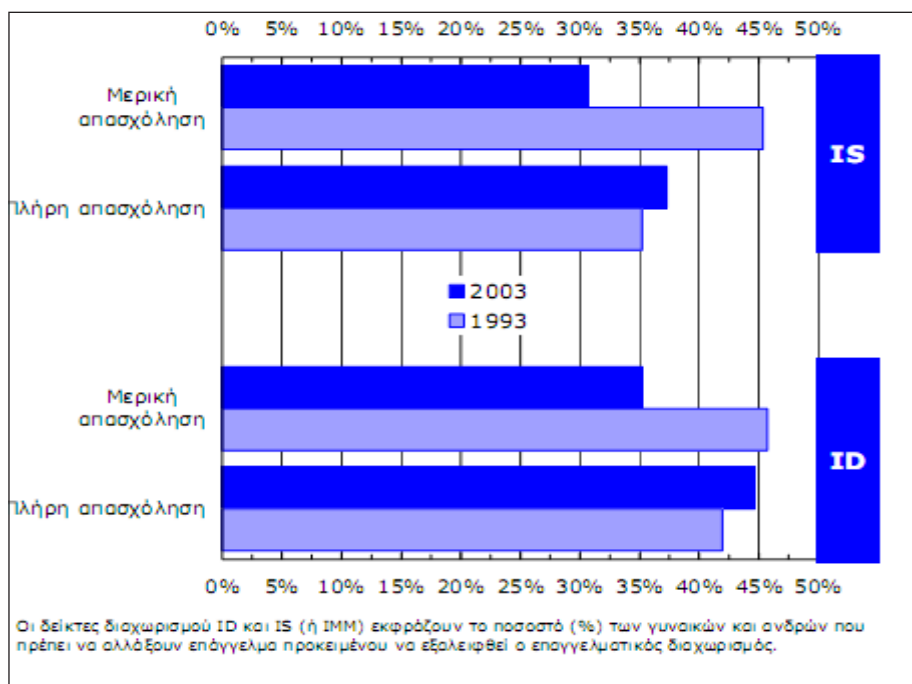
Πηγή: Ντερμανάκης (2005)

- Ιδιαίτερα χρήσιμη είναι και η καταγραφή του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού διαχρονικά με την παρακολούθηση στο χρόνο συγκεκριμένων ομάδων. Ενδεικτικά, με βάση το δείκτη IS, ο επαγγελματικός διαχωρισμός στο σύνολο της απασχόλησης διατηρείται στα ίδια επίπεδα για τους 20άρηδες του 1993 (30άρηδες του 2003), ενώ παρουσιάζεται ένταση του διαχωρισμού για τους 40άρηδες του 1993 (50άρηδες του 2003). Δεν ισχύει το ίδιο όμως για συγκεκριμένες κατηγορίες, όπως για παράδειγμα οι μισθωτοί/-ές, όπου το φαινόμενο του διαχωρισμού συνολικά εμφανίζεται με μεγαλύτερη ένταση (από 36% το 1993 στο 41%) και με αυξητικές τάσεις για τις νεότερες ηλικιακές κατηγορίες με το πέρασμα της δεκαετίας,

ενώ υποχωρεί για τη γενιά των 40άρηδων (από 39% σε 38,5%) και μειώνεται στη γενιά των 50άρηδων (από 39% σε 38,5%).

- Ως προς τον τύπο απασχόλησης, η ένταση του επαγγελματικού διαχωρισμού ήταν εντονότερη στους μισθωτούς σε θέσεις πλήρους απασχόλησης (από 35,2% το 1993 σε 37,3% το 2003) συγκριτικά με τους μισθωτούς μερικής απασχόλησης (45,4% το 1993 σε 30,7% το 2003).²⁹

Γράφημα 6. Επαγγελματικός διαχωρισμός (δείκτες IS και ID) στους μισθωτούς 15-64 ετών κατά πλήρη-μερική απασχόληση, 1993 & 2003

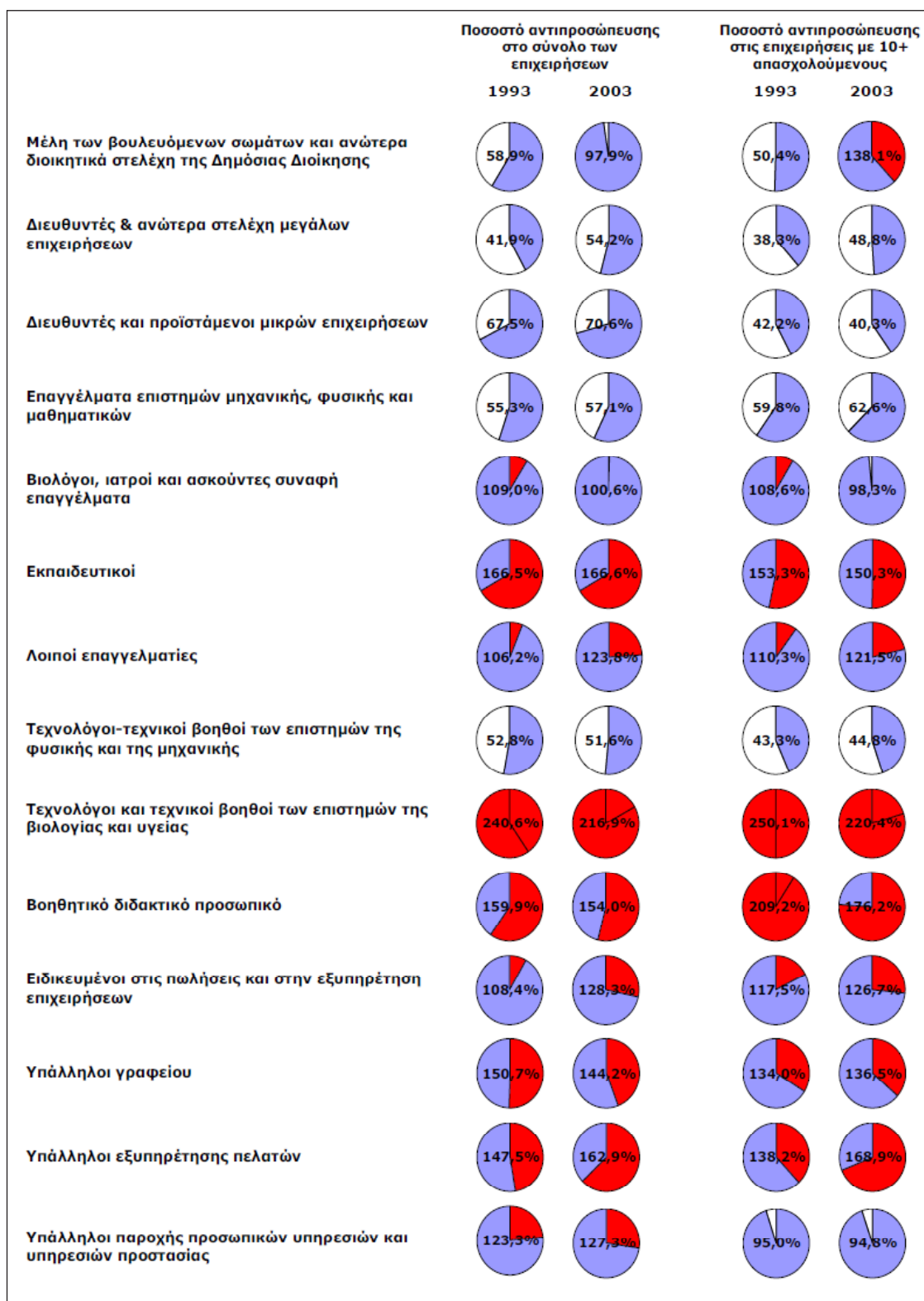


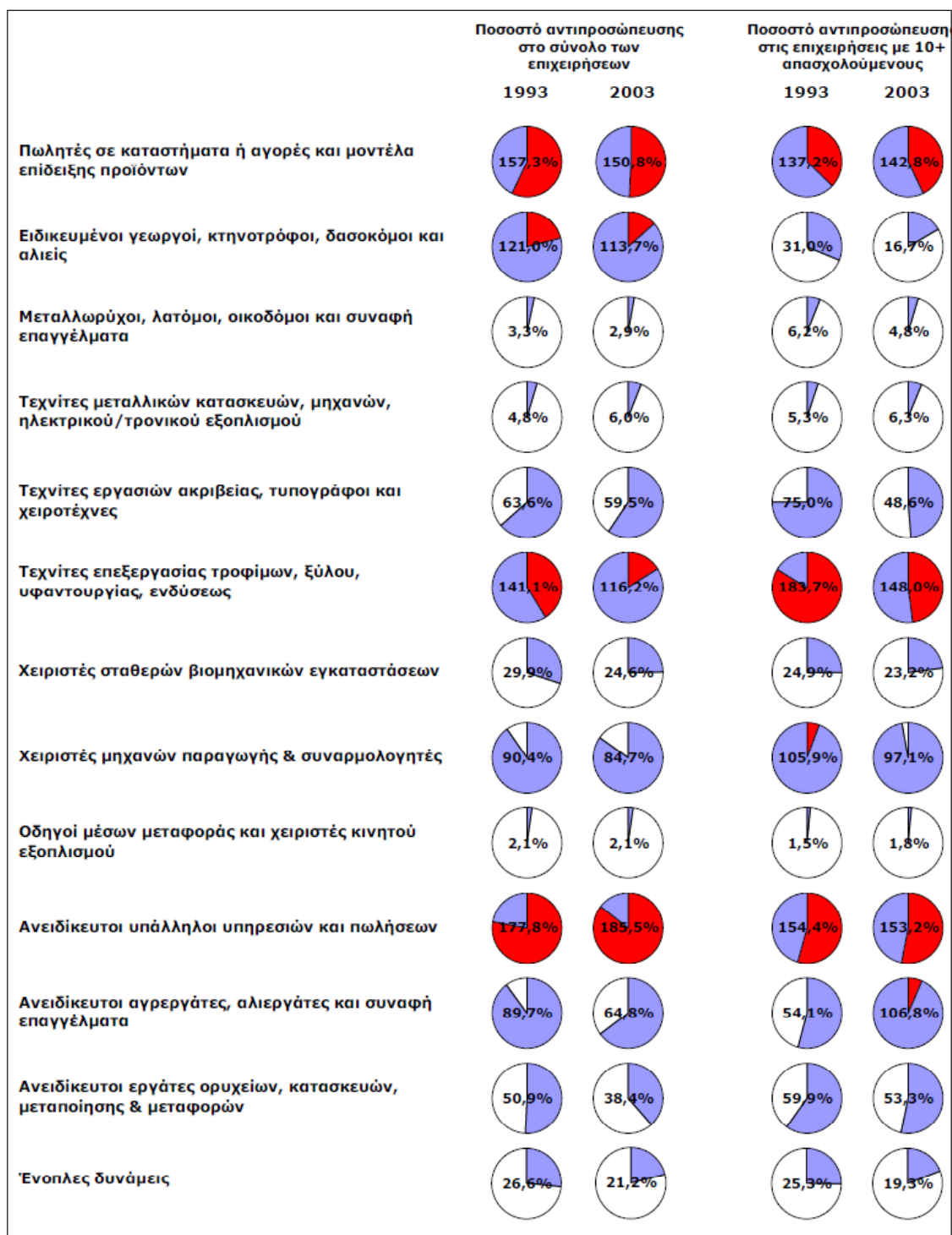
Πηγή: Ντερμανάκης (2005)

- Αναφορικά με το πότε εκδηλώνεται ο επαγγελματικός διαχωρισμός διαχρονικά, προκύπτει ότι, όσο μικρότερος είναι ο χρόνος παρουσίας ενός μισθωτού σε μια θέση εργασίας, τόσο μεγαλύτερος γίνεται ο διαχωρισμός. Για παράδειγμα, ενώ το ποσοστό για μισθωτούς με διάρκεια παραμονής στην ίδια θέση εργασίας μεγαλύτερη από 24 μήνες το 2003 ήταν 37,5%, για άτομα με διάρκεια μικρότερη των 12 μηνών ήταν 44,5%.
- Ως προς το μέγεθος των επιχειρήσεων που εργάζονται οι μισθωτοί, ο επαγγελματικός διαχωρισμός είναι εντονότερος στις μικρές επιχειρήσεις (από 39,5% το 1993 σε 43,8% το 2003), οι οποίες μάλιστα συγκεντρώνουν και το 45% της συνολικής μισθωτής απασχόλησης. Αντίθετα, σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις, όπου η αύξηση της συμμετοχής στη διάρκεια της δεκαετίας ήταν μικρή -μόνο 1,4%- ο επαγγελματικός διαχωρισμός ήταν σαφώς λιγότερο έντονος (από 23,5% το 1993 σε 26,2% το 2003).

²⁹ Η διαφοροποίηση αυτή προφανώς σχετίζεται με την αύξηση των θέσεων μερικής απασχόλησης στη διάρκεια της συγκεκριμένης δεκαετίας και την ταυτόχρονη αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε αυτές, γεγονός που λογικά οδήγησε στο κλείσιμο της ψαλίδας.

Γράφημα 7. Ποσοστό αντιπροσώπευσης των απασχολούμενων γυναικών κατά επάγγελμα στο σύνολο και στις επιχειρήσεις με 10 και άνω απασχολούμενους 1993 & 2003 (συνεχίζεται)





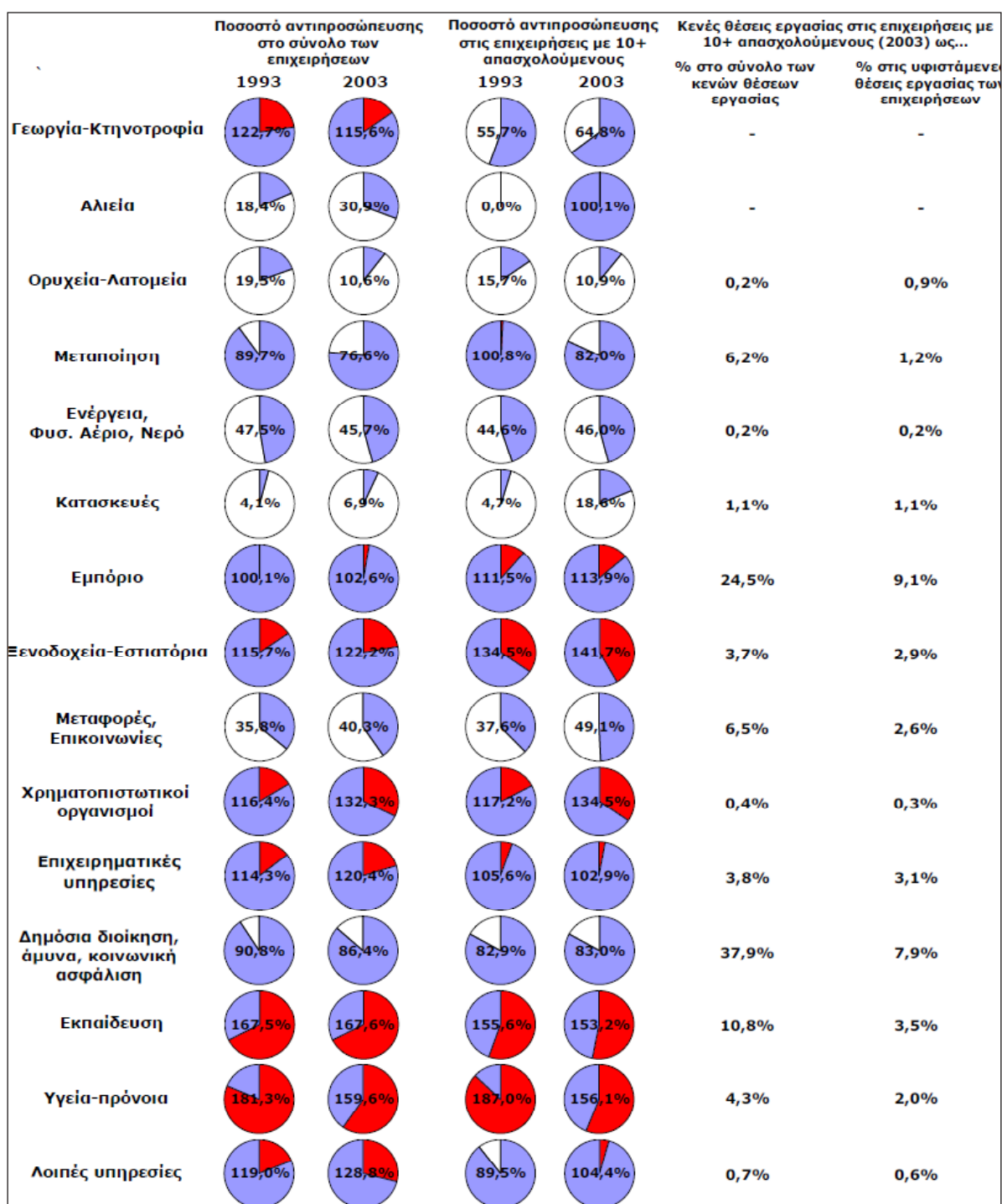
Πηγή: Ντερμανάκης (2005)

- Τόσο ο οριζόντιος όσο και ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός καταγράφονται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο μέσα από το ποσοστό αντιπροσώπευσης των γυναικών στα διαφορετικά επαγγέλματα/κλάδους. Όπου το ποσοστό αυτό είναι μικρότερο του 100 σημαίνει ότι υποαντιπροσωπεύονται σε σχέση με το ποσοστό που τους αντιστοιχεί με βάση τη συμμετοχή τους στην απασχόληση. Ενδεικτικά, σε κάποιους τομείς που ανδροκρατούνται ή γυναικοκρατούνται φαίνεται να επιβεβαιώνεται η σύνδεση του έμφυτου επαγγελματικού διαχωρισμού με τον έμφυτο εκπαιδευτικό διαχωρισμό που κάνει ο Ντερμανάκης: επαγγέλματα επιστημών μηχανικής, φυσικής και μαθηματικών (55,3% το 1993, 57,1% το 2003), τεχνολόγοι-τεχνικοί

βοηθεί των επιστημών της φυσικής και της μηχανικής (από 52,8% σε 51,5% το 2003), εκπαιδευτικοί (166,5% σε 166,6%), υπάλληλοι γραφείου (από 150,7% σε 144,2%) κ.λπ. Ειδικό ενδιαφέρον παρουσιάζει η κατηγορία «Μέλη βουλευόμενων σωμάτων και ανώτερα διοικητικά στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης», στην οποία καταγράφεται μια σημαντική μείωση του ποσοστού του επαγγελματικού διαχωρισμού (από 58,9% το 1993 σε 97,9% το 2003 - ποσοστό αντιπροσώπευσης στο σύνολο των επιχειρήσεων).

- Γενικά, ενώ στο δευτερογενή τομέα υπάρχει υπο-εκπροσώπηση των γυναικών και η παρουσία τους υποχωρεί στο συγκεκριμένο διάστημα (έντονα ανδροκρατούμενοι είναι οι κλάδοι της ενέργειας, του φυσικού αερίου, του ύδατος, και ο κλάδος των κατασκευών), ο τριτογενής τομέας συγκεντρώνει τους περισσότερους από τους κλάδους στους οποίους οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται. Στο εμπόριο ξεπερνούν το 100%, με 113% στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις του κλάδου. Στα ξενοδοχεία-εστιατόρια φτάνει το 122,2%, στις μεγάλες επιχειρήσεις ξεπερνά το 140%, ενώ βελτίωση παρουσιάζεται στον έντονα «ανδρικό» κλάδο των επιχειρήσεων. Μεγάλη είναι και η αντιπροσώπευση των γυναικών στους κλάδους των επιχειρηματικών υπηρεσιών, της εκπαίδευσης, της υγείας-πρόνοιας και των λοιπών υπηρεσιών ατομικού και κοινωνικού χαρακτήρα. Γίνεται έτσι προφανές, καταλήγει ο Ντερμανάκης, ότι οι κλάδοι του τριτογενή τομέα είναι –και θα εξακολουθήσουν να είναι– οι «βασικές πύλες εισόδου» των γυναικών στην αγορά εργασίας, με όλες τις συνέπειες που αυτό έχει για τον έμφυλο επαγγελματικό διαχωρισμό.

Γράφημα 8. Ποσοστό αντιπροσώπευσης των απασχολούμενων γυναικών και κενές θέσεις εργασίας στις επιχειρήσεις κατά κλάδο 1993 και 2003.



Πηγή: Ντερμανάκης (2005)

3.2 Ο Κάθετος Επαγγελματικός Διαχωρισμός

Ο κάθετος διαχωρισμός αναφέρεται στο διαφοροποιημένο είδος εργασιών των ανδρών και γυναικών μέσα στον ίδιο κλάδο που οδηγεί στην υπερσυγκέντρωση των γυναικών/ανδρών σε διαφορετικά επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας (Wirth, 2001. Ντερμανάκης, 2004. Γιδράκου, Δημοπούλου, Καζακόπουλος & Σκορδίλη, 2005. Μαράτου-Αλιπράντη, 2008. Βεντούρα & Νεοκοσμίδη, 2007).

Παρατηρώντας τους πίνακες 3 και 4 που ακολουθούν και οι οποίοι παρουσιάζουν συγκριτικά τα ποσοστά ανδρών και γυναικών διευθυντικών στελεχών στην Ε.Ε. των 15 για το έτος 2000, βλέπουμε ότι αναμενόμενα το ποσοστό των ανδρών σε όλες τις χώρες, χωρίς εξαίρεση, είναι υψηλότερο του ποσοστού των γυναικών (ποσοστά υψηλότερα του ευρωπαϊκού μέσου όρου εμφανίζουν κατά σειρά το Ην. Βασίλειο, η Ιρλανδία, η Ολλανδία, το Βέλγιο, η Ελλάδα και η Ισπανία). Στην Ελλάδα συγκεκριμένα, παρ' όλα αυτά, το ποσοστό των ανδρών (12,1% για την Ελλάδα και 10,1% για την Ε.Ε.) είναι διπλάσιο του αντίστοιχου των γυναικών (6,8% για την Ελλάδα και 5,7% για την Ε.Ε.).

Πίνακας 3. Άνδρες και γυναίκες εργαζόμενοι/-ες σε διευθυντικές θέσεις (ανώτερα στελέχη), 2000 (ποσοστά %)

	Σύνολο στελεχών		Στελέχη μικρών επιχειρήσεων	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
<i>Ε.Ε.-15</i>	10,1	5,7	3,5	2,4
<i>Βέλγιο</i>	11,8	7,6	4	4,2
<i>Δανία</i>	10,3	3,7	3	1,7
<i>Γερμανία</i>	6,4	3	2,1	1,6
<i>Ελλάδα</i>	12,1	6,8	10,3	6,1
<i>Ισπανία</i>	9,1	6,8	6,2	6
<i>Γαλλία</i>	10,6	6	3,8	2,7
<i>Ιρλανδία</i>	12,6	9,6	9,1	5,6
<i>Ιταλία</i>	3,7	1,3	0	0
<i>Λουξεμβούργο</i>	7,5	4,3	5,5	3,3
<i>Ολλανδία</i>	16,1	7,3	6,9	4
<i>Αυστρία</i>	9,7	5,4	4,1	2,5
<i>Πορτογαλία</i>	8,2	4,6	6,5	4
<i>Φινλανδία</i>	13	5	4,4	1,6
<i>Σουηδία</i>	6,2	2,8	2,2	1,3
<i>Ην. Βασίλειο</i>	18,4	11	3,2	1,9

Πηγή: EC (2002b), *The life of woman and men in Europe - A statistical portrait, data 1980-2002, Luxembourg*

Πίνακας 4. Άνδρες και γυναίκες (%) που απασχολούνται σε διευθυντικές θέσεις στο σύνολο των απασχολούμενων, 2000

	Ελλάδα	Ε.Ε.-15
Άνδρες		
Συνολικό ποσοστό διευθυντικών στελεχών	12,1	10,1
Γενική Διεύθυνση	0,1	1,3
Παραγωγή, Διοίκηση	1,0	3,1
Άλλες κατηγορίες	0,7	2,2
Διοίκηση μικρών επιχειρήσεων	10,3	3,5
Γυναίκες		
Συνολικό ποσοστό διευθυντικών στελεχών	6,8	5,7
Γενική Διεύθυνση	0,0	0,4
Παραγωγή, Διοίκηση	0,3	1,3
Άλλες κατηγορίες	0,4	1,6
Διοίκηση μικρών επιχειρήσεων	6,1	2,4

Πηγή: EC, 2002b

Αν εστιάσει κάποιος την προσοχή του στην κατηγορία «ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη», τα ποσοστά της γυναικείας παρουσίας είναι εξαιρετικά χαμηλά. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον, επίσης, έχει και η κατηγορία «διοίκηση μικρών επιχειρήσεων», στην οποία τα ποσοστά για την Ελλάδα είναι αρκετά υψηλότερα σε σχέση με όλες τις άλλες κατηγορίες για τις γυναίκες (και για τους άνδρες) και μάλιστα υπερδιπλάσια των αντίστοιχων της Ε.Ε. (για τις γυναίκες 6,1% έναντι του 2,4%) (Πίνακας 4). Όπως ορθά έχει επισημανθεί, καταγράφεται η ελληνική ιδιαιτερότητα, λόγω της αφθονίας των μικρών επιχειρήσεων. Η διαφορετική οργανωτική δομή των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, συγκεκριμένα ο πιο χαλαρός και ανεπίσημος χαρακτήρας τους, σε αντίθεση με την αντίστοιχη των μεγάλων επιχειρήσεων με την αυστηρή οργανωτική δομή κρίνεται ως βασική αιτία για τα διαφοροποιημένα ποσοστά των γυναικών στις υψηλές σχέσεις της ιεραρχίας (Μαράτου-Αλιπράντη, 2008. Γιδάρáκου, Δημοπούλου, Καζακόπουλος & Σκορδίλη, 2005).

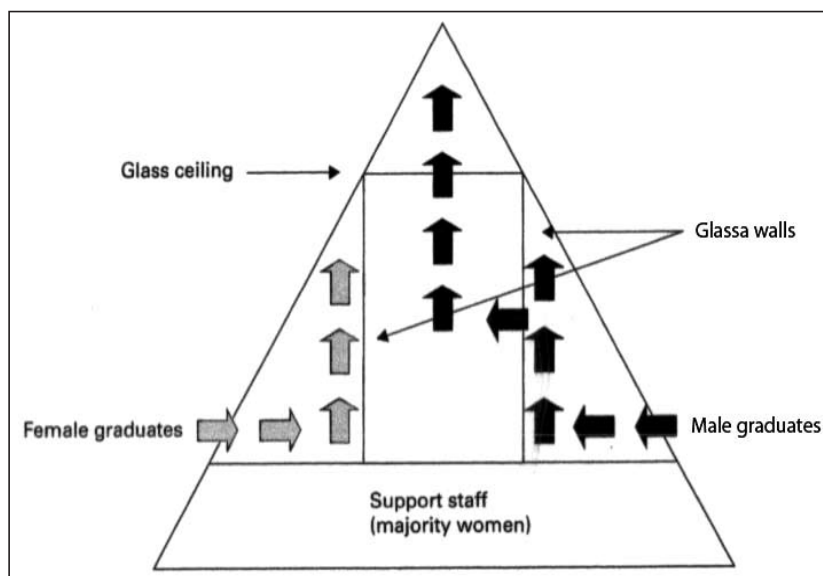
Τα στατιστικά στοιχεία που παρατέθηκαν αποκαλύπτουν την έντονη ύπαρξη του κάθετου εργασιακού διαχωρισμού και της πολύ περιορισμένης πρόσβασης των γυναικών στα υψηλότερα κλιμάκια της επαγγελματικής ιεραρχίας, παρά τις σημαντικές κοινωνικές αλλαγές που έχουν συντελεστεί τα τελευταία χρόνια με τη μαζική είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας. Το γεγονός αυτό αποδεικνύεται πιο έντονα από την ύπαρξη αυτής της ιεραρχίας ακόμη και στα λεγόμενα γυναικεία επαγγέλματα (π.χ. εκπαίδευση) με την παρουσία ανδρών στα υψηλότερα εργασιακά κλιμάκια. Αυτός ο ιδιόμορφος διαχωρισμός συνιστά μια ιδιαίτερη περίπτωση που χρήζει ειδικής ερμηνείας, γιατί φαίνεται πως πηγή του είναι οι έμμεσες διακρίσεις³⁰ και η ύπαρξη τεχνητών και συχνά «αόρατων» εμποδίων» που αποκλείουν ή καθυστερούν την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Στη διεθνή βιβλιογραφία γίνεται αναφορά στην ύπαρξη όχι μόνο «γυάλινης οροφής» (*glass ceiling*) σε οριζόντιο επίπεδο, αλλά και «γυάλινων τοίχων» (*glass walls*)³¹ σε κάθετο επίπεδο, καταστάσεις που παρεμποδίζουν την πρόσβαση των γυναικών στις υψηλές θέσεις της οργανωτικής πυραμίδας εντός ενός κλάδου ή μιας επιχείρησης. Έτσι, θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς ότι παρεμποδίζεται το «mainstreaming» των γυναικών. Η ύπαρξη των «τοίχων» αυτών, υποστηρίζει χαρακτηριστικά η Wirth (2001) στο βιβλίο που εκδόθηκε από το Διεθνές

30 Για τη διάκριση άμεσων και έμμεσων διακρίσεων βλ. Μουσουρού, 2003. Μαράτου-Αλιπράντη, 2008. Καραμεσίνη & Ιωακείμογλου, 2003.

31 Και άλλοι όροι έχουν χρησιμοποιηθεί διεθνώς για να αναφερθούν στη μη ορατότητα των εμποδίων που αντιμετωπίζουν τελευταία οι γυναίκες στον εργασιακό χώρο: π.χ. ο όρος *glass funnel* (το γυάλινο χωνί) που προσπαθεί να ερμηνεύσει το γεγονός της αναντίστοιχα μικρής διείσδυσης των γυναικών στις ανώτερες θέσεις μιας επιχείρησης σε σχέση με αυτόν που τους αναλογεί με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση. Τελευταία, ο όρος *glass lift* υπονοεί τις διαφοροποιημένες, αμφίδρομης κατεύθυνσης, ευκαιρίες ανέλιξης ανδρών και γυναικών στα υψηλότερα κλιμάκια της εργασιακής ιεραρχίας με τους άνδρες να κινούνται ανοδικά και τις γυναίκες, στα υψηλότερα κλιμάκια, να τους ανατίθενται συχνότερα να εκτελέσουν διάφορες αποστολές «ρίσκου» που πολύ εύκολα μπορούν να τις οδηγήσουν σε «πτώση» (*glass cliff*) (Budig, 2002).

Γραφείο Εργασίας με τίτλο *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*,³² περιορίζει πρόσθετα και τις γυναίκες που έχουν φτάσει σε κάποιες υψηλότερες βαθμίδες στελεχών. Επειδή οι θέσεις αυτές είναι σε τομείς λιγότερο καίριους από άποψη στρατηγικής σημασίας εντός ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης (π.χ. διοίκηση ανθρώπινων πόρων) και όχι στην ανάπτυξη προϊόντων,³³ αποκλείονται από την περαιτέρω μετακίνησή τους προς τα άνω, μέσω της «κεντρικής οδού» στις στελεχικές θέσεις-κλειδιά της πυραμίδας που χαρακτηρίζει τις μεγάλες επιχειρήσεις.

Γράφημα 9. Η γυάλινη οροφή και οι γυάλινοι τοίχοι στην οργανωσιακή πυραμίδα



Πηγή: ILO: *Economic active population, 1950 -2010* (Wirth 2001)

Η πρόσφατη έρευνα του ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε. (Σταμάτη, 2008) επιβεβαιώνει τα παραπάνω ευρήματα, γιατί δείχνει πως σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για το 2006:

- Παρά την αυξανόμενη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, οι γυναίκες δεν αναλαμβάνουν

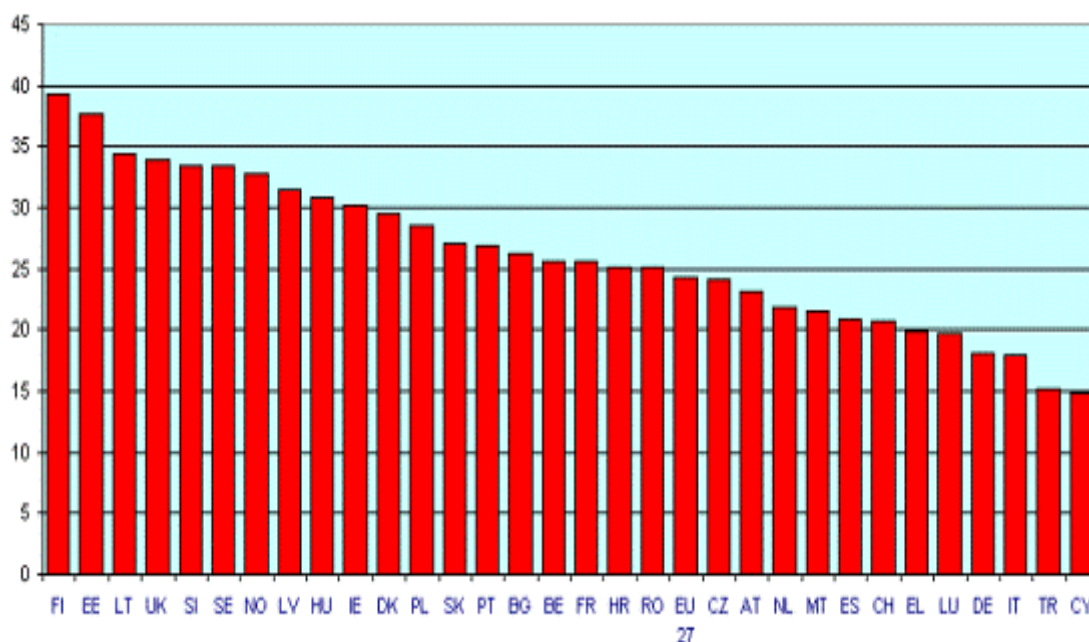
32 Η ίδια ανισότητα προκύπτει και από άλλους συγκριτικούς πίνακες σε διεθνές επίπεδο (Wirth, 2001: 30- 36, 46) για ειδικές θέσεις επαγγελματικής και διαχειριστικής αρμοδιότητας (professional work, employed in legislative, senior official and managerial positions) που προϋποθέτουν γνώσεις της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Σχεδόν ολοκληρωτική «έκλειψη» των γυναικών υφίσταται στις υψηλές εταιρικές θέσεις (*highest ranking corporate positions*) με ποσοστά μικρότερα του 5%, ενώ υπερβαίνει το 20% το ποσοστό των εταιριών που δεν έχουν καμία απολύτως γυναίκα σε αυτές τις θέσεις.

33 Το τελευταίο διάστημα παρατηρείται μια ενδιαφέρουσα μετακίνηση από τη «Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων» (Human Resource Management) στη «Διοίκηση Ανθρώπων» (People Management) (Hoque & Noon, 2001, Pass and Hyde, 2005). Η αλλαγή της ονομασίας σηματοδοτεί μια βαθύτερη αλλαγή στον προσανατολισμό και στους στόχους των εταιριών, οι οποίες, κάτω από τις νέες συνθήκες ανταγωνισμού στις παγκοσμιοποιημένες αγορές, για να διατηρήσουν το ανταγωνιστικό τους πλεονέκτημα, στρέφονται στην επένδυση, στην εύρεση και στη διατήρηση ανθρώπων με γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες. Η στρατηγική διοίκηση ανθρώπων λαμβάνει αποφάσεις για το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης σε όποιο επίπεδο της ιεραρχίας και αν βρίσκονται. Έτσι, ο τομέας των human resources αναβαθμίζεται σε στρατηγικό εταίρο και μαζί με αυτόν φαίνεται να αναβαθμίζεται και ο ρόλος των γυναικών στη διοίκησή του, καθώς και η θέση τους στην οργανωτική ιεραρχία. [Βλ. Αφιουνί, F. (2007). Human Resource Management and Knowledge Management: A Road Map Toward Improving Organizational Performance. *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 11(2), pp. 124-230. Merritt, L. (2007). Human Capital Management: More than HR with a New Name, *Human Resource Planning*, 30(2), pp. 14-16. Wirtenberg, J., Harmon, J., Russell, W. & Fairfield, K. (2007). "HR's Role in Building a Sustainable Enterprise: Insights From Some of the World's Best Companies", *Human Resource Planning*, 30(1), pp. 10-20, Hoque & Noon (2001). "Counting Angels: A Comparison of Personnel HR Specialists", *Human Resource Management Journal*, 11(3): pp. 5-22., Pass, S. & Hyde, P. (2005). HRM or People Management: What Does it say on the Tin? *Management Research News*, 28(9), pp. 16-18.

θέσεις ευθύνης. Μέσα στις επιχειρήσεις-εκμεταλλεύσεις όπου απασχολούνται, οι ανώτερες βαθμίδες των επαγγελμάτων και των οργανισμών παραμένουν ανδροκρατούμενες (70% με μόνο 30% γυναίκες).

- Ο κάθετος διαχωρισμός παρατηρείται ακόμη και σε τομείς στους οποίους η πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού είναι γυναίκες (π.χ. εκπαίδευση, υγεία). Οι γυναίκες εργάζονται σε χαμηλότερες ιεραρχικά θέσεις και διοικούνται από άνδρες (π.χ. δασκάλες-άνδρες διευθυντές σχολείων).
- Το μέσο ποσοστό εργαζομένων που έχουν προϊστάμενο γυναίκα είναι 25% και η Ελλάδα, μαζί με την Ιταλία και την Κύπρο, βρίσκεται κάτω από το μέσο όρο (Γράφημα 10).

Γράφημα 10. Ποσοστό εργαζομένων που ο άμεσος προϊστάμενός τους είναι γυναίκα



Πηγή: EWCS 2005, European Foundation 2008

- Εξακολουθεί να παρατηρείται δηλαδή το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» (*glass ceiling*). Επιπλέον, όπου οι γυναίκες κατέχουν θέσεις διοίκησης, είναι συνήθως διευθύντριες άλλων γυναικών, και μόνο ένας στους δέκα εργαζόμενους στην Ευρώπη έχει άμεσα γυναίκα ανώτερή του.

Ο Ντερμανάκης (2004), αξιοποιώντας στοιχεία της Έρευνας για τη Διάρθρωση και την Κατανομή των Αμοιβών στις Επιχειρήσεις, της Ε.Σ.Υ.Ε., επιχειρεί να προσδιορίσει το *εύρος της γυάλινης οροφής σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα*. Τονίζει ότι η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό είναι μία από τις σημαντικότερες εξελίξεις στην ελληνική αγορά εργασίας τις τελευταίες δεκαετίες (μόνο την πενταετία 1995-2000 οι γυναίκες κατέλαβαν το 85% των νέων θέσεων εργασίας). Μολονότι οι γυναίκες διείσδυσαν σε επαγγέλματα, ειδικότητες και ανώτερες ιεραρχικά θέσεις εργασίας, από τις οποίες ήταν άλλοτε αποκλεισμένες, η ύπαρξη εμποδίων, διακρίσεων και γενικότερων απόψεων για τη θέση των γυναικών (στην οικονομία, στην πολιτική, στην κοινωνία) εξακολουθεί να συντηρεί την κατάσταση αυτή σε πολλούς τομείς της αγοράς, στους οποίους τα περιθώρια εξέλιξης είναι πολύ μικρά «τόσο σε όρους εποπτείας-διοίκησης άλλων εργαζομένων όσο και σε όρους αμοιβής της εργασίας». Συγκεκριμένα, παρατηρείται: συγκέντρωση γυναικών σε θέσεις με έλλειψη σταθερότητας και ασφάλειας, έντονο μισθολογικό χάσμα στις ανώτερες θέσεις εργασίας (π.χ. διευθυντικά στελέχη, ανώτερο προσωπικό), η εργασία τους θεωρείται συμπληρωματική της εργασίας των ανδρών, παρεμπόδιση της επαγγελματικής τους πορείας και ανέλιξης στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας.

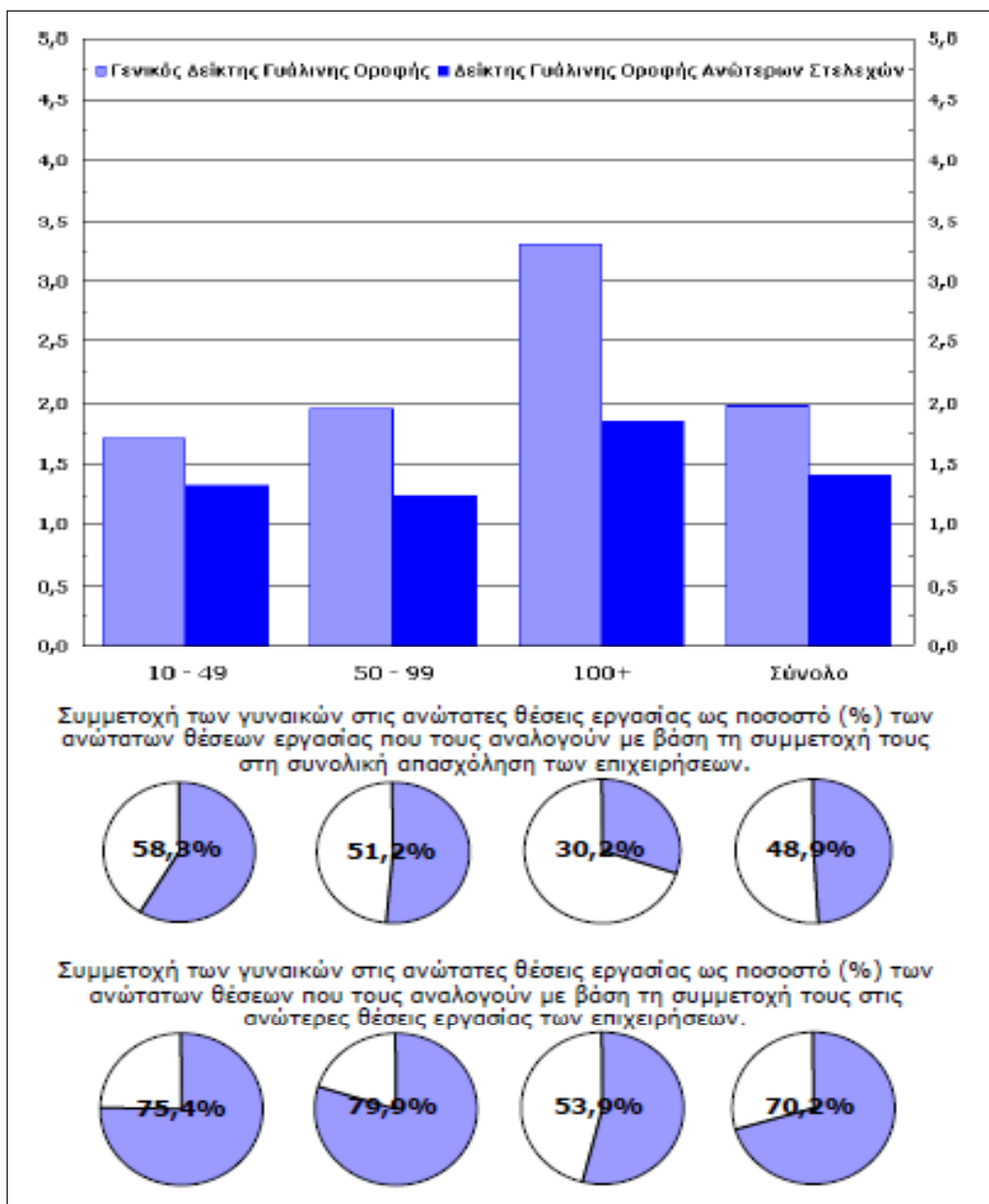
Έτσι, ενώ το ποσοστό των γυναικών στη συνολική απασχόληση είναι 36,1%, το ποσοστό τους στις ανώτερες θέσεις (δεύτερο ανώτερο επίπεδο)³⁴ της ιεραρχίας είναι 25,4% και στις ανώτατες μόνο 17,7%.

Ο στόχος του υπολογισμού του «εύρους της γυάλινης οροφής» (thickness) αποσκοπεί στην αποτύπωση του βαθμού δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες να προωθήσουν την καριέρα τους στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας σε επίπεδα αντίστοιχα με αυτά των ανδρών. Τα πορίσματα που βασίζονται στα στοιχεία της Ε.Σ.Υ.Ε. επιβεβαιώνουν την ύπαρξη εκτεταμένου στρώματος «γυάλινης οροφής» στις επιχειρήσεις όλων των κλάδων της ελληνικής οικονομίας και σε όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων (συνολικός γενικός δείκτης γυάλινης οροφής 48,9%). Όπως φαίνεται από το γράφημα 10, η ένταση του διαχωρισμού αυξάνεται όταν μεγαλώνει αναλογικά το μέγεθος της επιχείρησης, με τη συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις να μειώνεται από το 58,9% για τις μικρότερες επιχειρήσεις στο 30,2% στις μεγάλες επιχειρήσεις (με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων (γενικός δείκτης γυάλινης οροφής³⁵). Τα ποσοστά που αποτυπώνουν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών-ανώτερων στελεχών στις ανώτατες θέσεις και υπολογίζονται με βάση τον *ειδικό δείκτη* αποδεικνύουν, επιπλέον, πως κατά τη μετάβαση από τις ανώτερες στις ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας, οι γυναίκες καλύπτουν μόνο το 70% των θέσεων που τους αναλογούν σε σχέση με τη συμμετοχή τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων (από το συνολικό 48,9% του γενικού δείκτη έχουμε 70,2% στον ειδικό).

34 Ο υπολογισμός του «εύρους της γυάλινης οροφής» γίνεται με βάση τη συμμετοχή των εργαζομένων στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις. Πρόκειται δηλαδή για υπολογισμό του «εύρους των ανώτερων στελεχών» που βασίζεται στην υπόθεση του Ντερμανάκη ότι οι ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις των επιχειρήσεων ορίζονται από το ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας της κάθε επιχείρησης, οι δε ανώτερες από το δεύτερο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας.

35 Δύο δείκτες χρησιμοποιούνται διεθνώς για την αποτύπωση του κάθετου διαχωρισμού. Ο μεν «Γενικός Δείκτης Γυάλινης Οροφής» αποτυπώνει το γενικό βαθμό διείσδυσης των γυναικών στην ανώτατη μισθολογική κλίμακα, δηλαδή το μέσο ποσοστό των γυναικών στο ανώτατο 10% της μισθολογικής κλίμακας προς το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο σύνολο του προσωπικού, ο δε «Ειδικός Δείκτης Γυάλινης Οροφής ή Δείκτης Γυάλινης Οροφής των Ανωτέρων Στελεχών» αποτυπώνει το βαθμό εξέλιξης των γυναικών από τις ανώτερες στις ανώτατες ιεραρχικά και μισθολογικά θέσεις, δηλαδή το ποσοστό των γυναικών στο δεύτερο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας της επιχείρησης προς το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο σύνολο του προσωπικού που ανήκει στο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας.

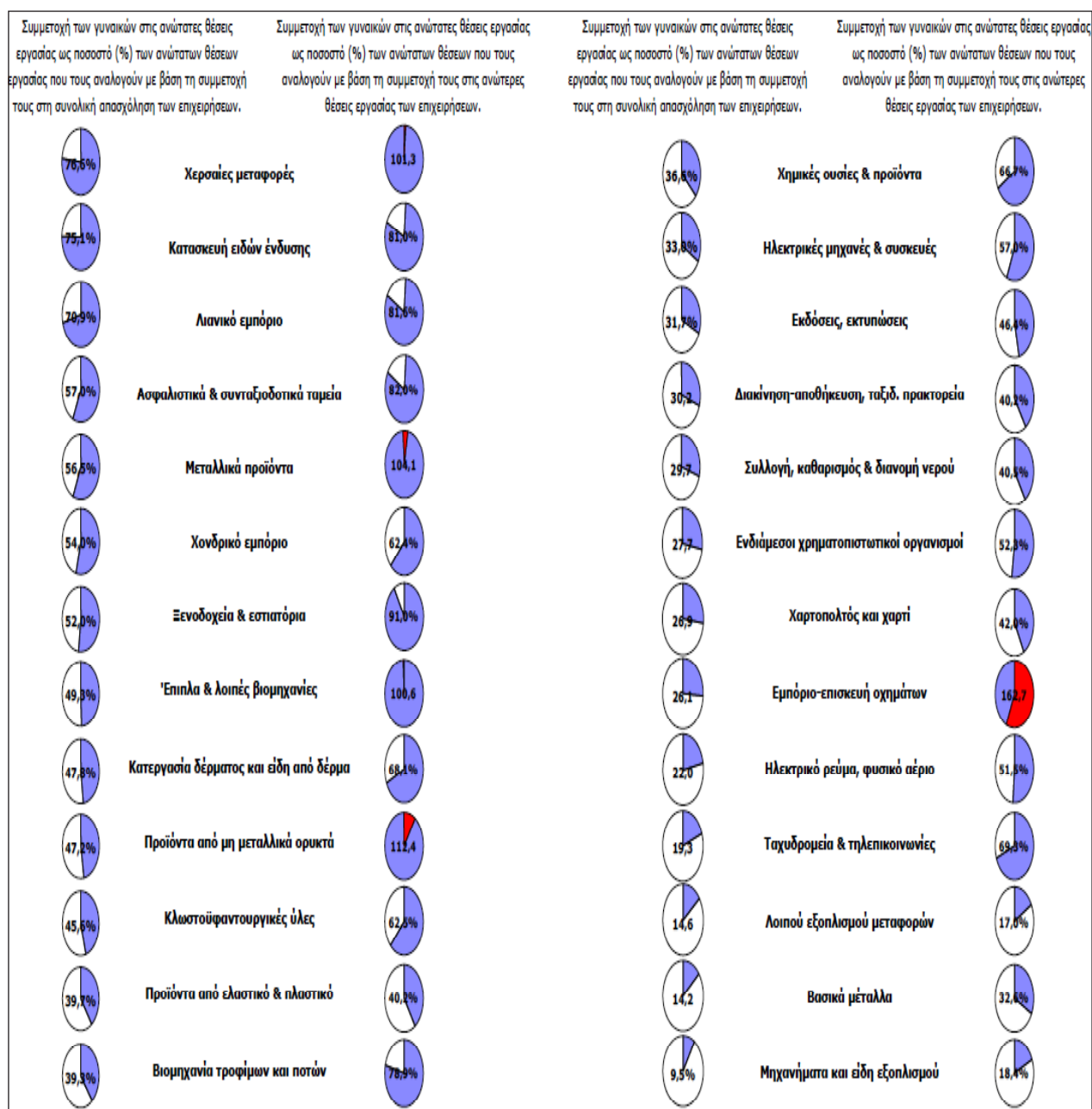
Γράφημα 11. Το εύρος της «γυάλινης οροφής» κατά μέγεθος επιχείρησης στο σύνολο των εξεταζόμενων κλάδων, 1995



Πηγή: Ντερμανάκης (2004)

Στους επιμέρους κλάδους δεν παρατηρείται ισχυρή θετική συσχέτιση μεταξύ των ποσοστών της γυναικείας απασχόλησης και της πρόσβασης των γυναικών σε ανώτερα και ανώτατα κλιμάκια της ιεραρχίας.

Γράφημα 12. Η αντιπροσώπευση των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας στις επιχειρήσεις επιλεγμένων κλάδων της οικονομίας, 1995



Πηγή: Ντερμανάκης (2004)

3.3 Το Μισθολογικό χάσμα

Η μισθολογική ανισότητα είναι ένα θέμα που έχει απασχολήσει ιδιαίτερα τους/τις κοινωνικούς/-ές επιστήμονες (Bertola, 2003. Beaudry & Green, 2003. Blau & Kahn, 2003. Boraas & Rodgers, 2003. Coley, 2001. Dermanakis, Petroglou, Sereti & Zervou 2002. Κ.Ε.Θ.Ι. 2000, 2003. Καραμεσίνη, 2000). Η διάσταση αυτή είναι σημαντική και στο πλαίσιο της παρούσας βιβλιογραφικής επισκόπησης, αφού με τον όρο μισθολογικό χάσμα εννοείται η άνιση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία. Με βάση το κριτήριο των εκπαιδευτικών προσόντων που απαιτούνται για την ένταξη σε συγκεκριμένους εργασιακούς τομείς, το μισθολογικό χάσμα αναδεικνύει περίτρανα την ύπαρξη ανισοτήτων με έμφυλα κριτήρια στον εργασιακό χώρο.

Στη διεθνή ερευνητική βιβλιογραφία υπάρχει μάλιστα η τάση το φαινόμενο της ανισότητας των αμοιβών να ταυτίζεται με τον έμφυλο επαγγελματικό διαχωρισμό (Cohen & Huffman, 2003. Beaudry & Green, 2003. Boraas & Rodgers, 2003), γεγονός το οποίο εξηγείται από την έμφαση που δίνεται όχι στην έμφυλη διαίρεση αυτή καθαυτή, αλλά στην επίδραση που έχει ο διαχωρισμός στους άνδρες και στις γυναίκες. Η προσέγγιση όμως της ταύτισης του μισθολογικού χάσματος και του διαχωρισμού, όπως σωστά υποστηρίζει η Βιτσιλιάκη (2007: 84), είναι προβληματική, αφού το θέμα της μισθολογικής ανισότητας είναι περισσότερο σύνθετο, και, παρ' ότι η επιρροή του έμφυλου διαχωρισμού είναι σημαντικότερος παράγοντας, δεν παύει να είναι μία μόνο από τις διαστάσεις του.

Όπως δείχνει η πρόσφατη μελέτη του ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε. (Σταμάτη, 2008) με στοιχεία για 27 χώρες της Ε.Ε. ως προς τις μισθολογικές διαφορές για ίση εργασία, οι γυναίκες υπολείπονται των ανδρών κατά 15%, ενώ κερδίζουν 5% λιγότερο για παρόμοιες θέσεις. Στις περισσότερες χώρες, παρά το ισχυρό θεσμικό πλαίσιο που κατοχυρώνει την ισότητα των αμοιβών, οι γυναίκες ανήκουν στα χαμηλά αμειβόμενα άτομα, καθώς λαμβάνουν το 85% των ακαθάριστων αποδοχών του άνδρα για μια ώρα εργασίας, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό των ανδρών ανήκει στους υψηλά αμειβόμενους. Η μισθολογική διαφορά στην Ελλάδα, σύμφωνα με στοιχεία της Ε.Σ.Υ.Ε. για το 2005, ανέρχεται στο 9%.

Οι Γιδαράκου, Δημοπούλου, Καζακόπουλος & Σκορδίλη (2005) υποστηρίζουν πως το χάσμα διευρύνεται στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση όσο προχωρά η ηλικία, γεγονός που οφείλεται κατά βάση στην αναλογικά μεγαλύτερη παρουσία των γυναικών σε εργασίες χαμηλής εξειδίκευσης. Διαπιστώνουν, επιπλέον, ότι το μισθολογικό χάσμα είναι σχετικά μεγάλο ακόμη και μεταξύ αποφοίτων πανεπιστημίου. Ακόμη και όταν το μισθολογικό επίπεδο ενός τομέα είναι χαμηλό, οι γυναίκες αποθαρρύνονται λιγότερο από τους άνδρες να ακολουθήσουν επαγγελματική σταδιοδρομία, όπως για παράδειγμα συμβαίνει με τα παιδαγωγικά επαγγέλματα. Συμπληρώνουν δε πως η αύξηση του αριθμού γυναικών κυρίως στις χαμηλότερες βαθμίδες της εκπαίδευσης δεν είναι τυχαία, αφού συμπίπτει με τη σημαντική πτώση των μισθών στο συγκεκριμένο τομέα.

Η μελέτη των Καραμεσίνη και Ιωακείμογλου (2003) για τους *Προσδιοριστικούς Παράγοντες του Μισθολογικού Χάσματος μεταξύ Ανδρών και Γυναικών* βασίζεται σε επεξεργασία ατομικών στοιχείων της Ευρωπαϊκής Έρευνας Διάρθρωσης Αμοιβών της Ε.Σ.Υ.Ε. για το 1995. Η έρευνα παρέχει συνδυαστικά στοιχεία εργοδοτών και εργαζομένων για τις ακαθάριστες και ετήσιες αποδοχές του συγκεκριμένου έτους, που συγκεντρώθηκαν από 1.980 βιομηχανικά καταστήματα με 30.789 μισθωτούς/-ές, οι οποίοι/-ες εργάζονταν σε αυτά, και 1.605 καταστήματα με 22.186 μισθωτούς/-ές σε υπηρεσίες. Στόχος της ήταν, με τη χρήση της οικονομετρικής μεθόδου, να διερευνήσουν εμπειρικά τους προσδιοριστικούς παράγοντες του χάσματος χωριστά για τη βιομηχανία και τις υπηρεσίες. Αφού συσχετίσουν τη συρρίκνωση του χάσματος κατά τις τελευταίες δύο δεκαετίες με την επίδραση που ασκεί το θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης αμοιβών στο μέγεθος και την εξέλιξη της μισθολογικής έμφυλης ανισότητας, διαπιστώνουν τη σημαντική διαφορά στην Ελλάδα του δημόσιου (13 ποσοστιαίες μονάδες) από τον ιδιωτικό τομέα (23 ποσοστιαίες μονάδες) και προχωρούν στην κριτική παρουσίαση και σύνθεση κάποιων θεωρητικών ερμηνειών για τις μισθολογικές ανισότητες ανδρών και γυναικών.

Αφετηρία τους είναι οι θέσεις της «θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου», η οποία συνδέει τη διαφοροποίηση στις αμοιβές των ατόμων:

- α) με τις διαφορές ως προς την παραγωγικότητά τους, δηλαδή στο ανθρώπινο κεφάλαιο (παραγωγικές γνώσεις και δεξιότητες) που συνδέεται με χαρακτηριστικά, όπως η εκπαίδευση, η επαγγελματική εμπειρία, η επαγγελματική κατάρτιση, η προϋπηρεσία στην ίδια επιχείρηση, και

β) με τις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στον εργασιακό χώρο, υπονοώντας βασικά την άνιση αμοιβή για ίσης ποιότητας εργασία.

Αν και αναφέρονται στις *προ-αγοραίες διακρίσεις* (π.χ. διαφορετικές εκπαιδευτικές επιλογές ανδρών και γυναικών), στρέφουν το ενδιαφέρον τους στις *αγοραίες διακρίσεις* που προαναφέρθηκαν. Έτσι, οι άνδρες αμείβονται περισσότερο κατά μέσο όρο αφενός γιατί υπερέχουν έναντι των γυναικών ως προς το ανθρώπινο κεφάλαιο και αφετέρου επειδή οι γυναίκες υφίστανται στη βάση του φύλου τους διακρίσεις από τους εργοδότες.

Οι συγγραφείς παραθέτουν το ερμηνευτικό σχήμα του Becker (2001) για τις μισθολογικές διακρίσεις, που λαμβάνει υπόψη του τις προτιμήσεις των:

- *Εργοδοτών.*

Οι εργοδότες, λόγω προσωπικής προκατάληψης, μπορεί να μην επιθυμούν να προσλάβουν γυναίκες.

- *Εργαζομένων.*

Λόγω προκατάληψων, κάποιοι άνδρες εργαζόμενοι μπορεί να μην επιθυμούν να εργαστούν με γυναίκες, κυρίως όταν αυτές βρίσκονται σε θέσεις ιεραρχικά ανώτερες από τις δικές τους.

- *Καταναλωτών.*

Πολλοί καταναλωτές προτιμούν να εξυπηρετούνται από άνδρες ή γυναίκες αντίστοιχα σε διαφορετικού τύπου υπηρεσίες (π.χ. άνδρες, σε υπηρεσίες υψηλού επιστημονικού και τεχνικού περιεχομένου, και γυναίκες σε χαμηλού). Έτσι, δημιουργείται συγκέντρωση των ανδρών σε υψηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας και των γυναικών σε χαμηλά αμειβόμενες αντίστοιχες θέσεις.

Σε αυτούς τους τρεις παράγοντες διακρίσεων, οι Καραμεσίνη & Ιωακείμογλου προσθέτουν άλλους δύο:

- Το γεγονός ότι οι εργοδότες, βασισμένοι σε στατιστικές πιθανότητες, εκτιμούν κατά τη διαδικασία της πρόσληψης την παραγωγικότητα ανδρών και γυναικών, με αποτέλεσμα, εφόσον ακολουθείται αυτό το γενικευμένο πρότυπο, τη συστηματική υποεκτίμηση της παραγωγικότητας των γυναικών και κατ' επέκταση τις χαμηλότερες αμοιβές τους σε σύγκριση με άνδρες συναδέλφους τους που έχουν τα ίδια προσόντα («θεωρία στατιστικών διακρίσεων»)³⁶
- Οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να αντιμετωπίσουν μονοψωνιακές διακρίσεις (δηλ. αμοιβές λιγότερες από την οριακή τους παραγωγικότητα), επειδή, λόγω των οικογενειακών τους υποχρεώσεων, είναι περισσότερο επιρρεπείς στην εκμετάλλευση.

Οι προσεγγίσεις αυτές και κυρίως η «θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου», εστιάζοντας την προσοχή τους στην ατομική παραγωγικότητα, δε λαμβάνουν υπ' όψιν ούτε τον υπαρκτό έμφυλο διαχωρισμό της απασχόλησης ούτε τις κοινωνικές συναρτήσεις που επηρεάζουν τη θετική αξιολόγηση κάποιων επαγγελματιών και την υποτίμηση κάποιων άλλων.

Η συστηματική ανάλυση μιας σειράς παραγόντων στη συγκεκριμένη έρευνα οδηγεί στα παρακάτω συμπεράσματα αναφορικά με τους προσδιοριστικούς παράγοντες του έμφυλου χάσματος των αμοιβών:

- Ο *επαγγελματικός και κλαδικός διαχωρισμός* της απασχόλησης είναι ο σημαντικότερος προσδιοριστικός παράγοντας του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων. Το 57% του συνολικού χάσματος μισθών εμφανίζεται στη βιομηχανία και το 51% στις υπηρεσίες. Από την ανάλυση των μισθολογικών διαφορών ανά κλάδο παραγωγής, προκύπτει ότι:
 - Η συγκριτικά μεγαλύτερη παρουσία των γυναικών σε έναν κλάδο παραγωγής (κυρίως στη βιομηχανία) τείνει να μειώνει το μέσο μισθό που καταβάλλεται στον κλάδο αυτό, και επιπλέον αναλογικά τους μισθούς όλων των εργαζομένων, ανδρών και των γυναικών.
 - Σε κλάδους, στους οποίους η παρουσία των γυναικών είναι αυξημένη, δεν απαξιώνεται μόνο η γυναικεία εργασία αλλά και η ίδια η εργασία γενικότερα (είτε πραγματοποιείται από άνδρες είτε από γυναίκες).
 - Στη βιομηχανία, περισσότερες από τις μισές γυναίκες συγκεντρώνονται σε τρεις μόνο κλάδους: τη βιομηχανία τροφίμων και ποτών, την κλωστο-ϋφαντουργία και την ένδυση. Στον κλάδο των υπηρεσιών, το 80% των γυναικών απασχολείται σε τέσσερις κλάδους: λιανικό

³⁶ Για αναλυτικότερη παρουσίαση της θεωρίας της στατιστικής διάκρισης και του ανθρώπινου κεφαλαίου βλ. Βιτσιλάκη, 2007: 90-96.

εμπόριο, χονδρεμπόριο, εμπόριο αυτοκινήτων, χρηματοπιστωτικό τομέα (τράπεζες, ασφάλειες, συνταξιοδοτικά ταμεία, κ.λπ.).

- Υπολογίζεται ότι, αν στη συγκεκριμένη χρονική περίοδο η κατανομή ανδρών και γυναικών ήταν ίση, με όλους τους άλλους παράγοντες σταθερούς, τότε το μέσο μικτό ωρομίσθιο των γυναικών θα ήταν στη βιομηχανία κατά 5,5% ενώ στις υπηρεσίες κατά 4% υψηλότερο εκείνου των ανδρών.
- Οι *μισθολογικές διακρίσεις φύλου* είναι ο δεύτερος σημαντικός προσδιοριστικός παράγοντας του μισθολογικού χάσματος. Οι διαφορές είναι αποτέλεσμα των εργοδοτικών πρακτικών και των συλλογικών διαπραγματεύσεων που καθορίζουν τους βασικούς μισθούς στα επαγγέλματα και τους κλάδους. Και οι δύο αυτοί παράγοντες οφείλονται:
 - σε βαθιά ριζωμένες κοινωνικές αντιλήψεις για την κατώτερη αξία της γυναικείας εργασίας σε σχέση με την ανδρική,³⁷
 - στη μικρή συνδικαλιστική δύναμη και επομένως στην απουσία διαπραγματευτικής ικανότητας των εργαζομένων στα επαγγέλματα και τους κλάδους, όπου επικρατούν οι γυναίκες.
- Η *εργασιακή εμπειρία* και η *προϋπηρεσία στην τελευταία δουλειά*³⁸ είναι ο τρίτος σημαντικότερος προσδιοριστικός παράγοντας του χάσματος των αμοιβών. Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική εμπειρία είναι:
 - η συγκριτικά νεαρότερη ηλικία του γυναικείου εργατικού δυναμικού,
 - οι διακοπές της σταδιοδρομίας των γυναικών,
 - οι μεγαλύτερες αποδόσεις της εργασιακής εμπειρίας στους άνδρες από ό,τι στις γυναίκες.

Για τη μείωση του χάσματος προτείνεται η διευκόλυνση των γυναικών, ώστε να μη χρειάζεται να διακόπτουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα, η επανένταξη στην εργασία τους χωρίς υποβάθμιση του μισθού και των όρων απασχόλησης, καθώς και η βελτίωση των προοπτικών προαγωγής και επαγγελματικής τους εξέλιξης.

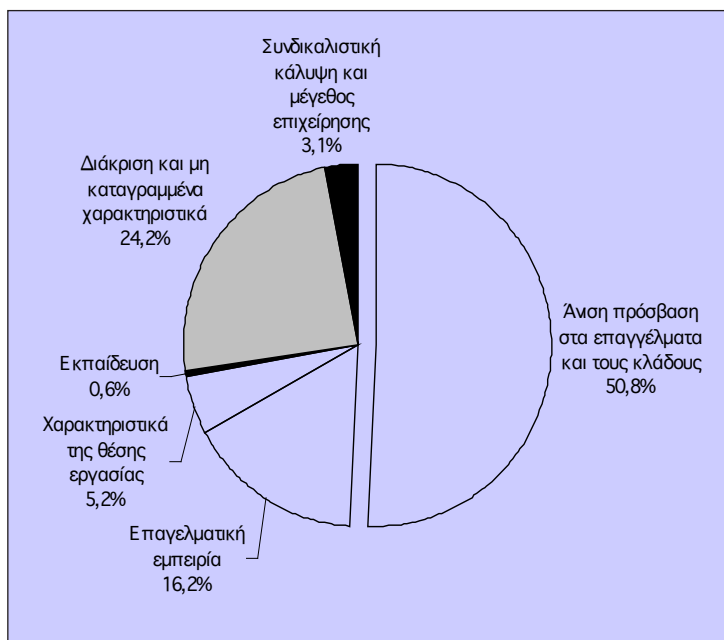
- Αν και το *εκπαιδευτικό επίπεδο* ανδρών και γυναικών έχει σχεδόν εξισωθεί, η μεταβολή αυτή δεν παίζει κανένα ρόλο στο χάσμα των αμοιβών. Πιο συγκεκριμένα, ενώ το «εκπαιδευτικό επίπεδο αποτελεί ισχυρό καθοριστικό παράγοντα των μέσων μισθών ανεξαρτήτως αν πρόκειται για άνδρες ή για γυναίκες», σε καμία περίπτωση δεν παρατηρείται τάση αύξησης ή μείωσης του μισθολογικού χάσματος ανάλογα με το επίπεδο. Αντίθετα, η κατεύθυνση των διαφορετικών εκπαιδευτικών επιλογών, οι σπουδές και η ειδίκευση (και στην τεχνική και στην ανώτατη εκπαίδευση) συνδέονται ευθέως με τον επαγγελματικό διαχωρισμό των φύλων. Για την άμβλυνση, λοιπόν, του επαγγελματικού διαχωρισμού σε γυναικεία και ανδρικά επαγγέλματα, αντιπροτείνεται η ανάγκη να δοθεί έμφαση μέσα από τα προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού σε επιλογές των γυναικών στα υψηλότερα αμειβόμενα ανδρικά επαγγέλματα στα οποία υποαντιπροσωπεύονται.

Αξιολογώντας τα πορίσματα της έρευνας και με βάση τα γραφήματα 13 και 14 που ακολουθούν, γίνεται εμφανές ότι οι δύο κυριότεροι παράγοντες του χάσματος, δηλαδή η άνιση πρόσβαση στα επαγγέλματα και οι διακρίσεις με τα μη καταγεγραμμένα χαρακτηριστικά, εξηγούν το 70% με 80% του χάσματος, ενώ η επαγγελματική εμπειρία συνολικά και τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας ερμηνεύουν το 15% με 20% του χάσματος.

37 Για την υποτίμηση της γυναικείας εργασίας βλ. Cohen & Huffman (2003), England, Hermesén & Cotter (2000).

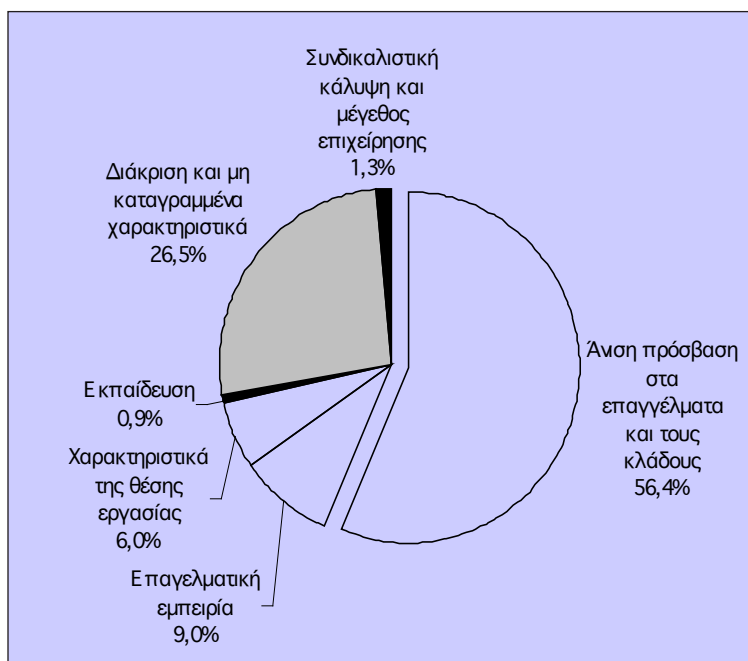
38 Η προϋπηρεσία στον τελευταίο εργοδότη κρίνεται καθοριστική, επειδή αναφέρεται σε ειδικές δεξιότητες που ο/η εργαζόμενος/-η απέκτησε στο πλαίσιο μιας συγκεκριμένης επιχείρησης και αξιολογείται ως ιδιαίτερα σημαντική από την προσέγγιση του «ανθρώπινου κεφαλαίου», επειδή αυξάνει την αξία της εργασιακής του/της δύναμης και παρουσιάζει θετική συσχέτιση με το ύψος της αμοιβής, Καραμεσίνη & Ιωακείμογλου (2003: 45).

Γράφημα 13. Ανάλυση μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών στις υπηρεσίες



Πηγή: Καραμεσίνη & Ιωακείμογλου (2003)

Γράφημα 14. Ανάλυση μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών στη βιομηχανία



Πηγή: Καραμεσίνη & Ιωακείμογλου (2003)

Στην έρευνά τους για την *Ισότητα των Αμοιβών μεταξύ Γυναικών και Ανδρών στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις*, οι Γιαννακούρου & Σουμέλη (2002), αφού αναφέρονται στα ποιοτικά χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης και παρουσιάζουν τη συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένους κλάδους, όπως κάνει και η προηγούμενη έρευνα στην οποία και αναφέρονται εκτεταμένα, προχωρούν στην καταγραφή εκείνων των συλλογικών ρυθμίσεων που είτε προάγουν είτε παρεμποδίζουν την ισότητα. Συγκεκριμένα:

- Διαπιστώνουν ότι, παρά το επαρκές και θεσμικά εναρμονισμένο με το διεθνές και κοινοτικό δίκαιο πλαίσιο, καταγράφεται σημαντική υστέρηση ως προς τις αμοιβές των γυναικών σε σχέση με εκείνες των ανδρών.
- Εντοπίζονται ακόμη συλλογικές ρυθμίσεις οι οποίες οδηγούν σε άμεσες διακρίσεις³⁹ σε βάρος των γυναικών - που σχετίζονται με την ελεύθερη πρόσβασή τους σε κάποιες ειδικότητες και την ταύτιση της γυναικείας απασχόλησης με θέσεις χαμηλής ειδίκευσης και αμοιβής. Τονίζουν, όμως, ότι στην πλειοψηφία τους οι διακρίσεις αυτές είναι έμμεσες, είτε λόγω πλεονασματικών κριτηρίων που προωθούν τους άνδρες εργαζόμενους (π.χ. στρατός) ενώ την ίδια στιγμή δεν υπάρχει αντίστοιχη ευνοϊκή μεταχείριση για τη μητρότητα ή τις γονικές άδειες, είτε λόγω μη ένταξης στο μισθολόγιο κάποιων κατηγοριών εργαζομένων (π.χ. καθαρίστριες).
- Προσθέτουν το θέμα της «παραοικονομίας» που λειτουργεί σε πολύ μικρές και πολύ μεγάλες επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν πολλή γυναικεία. Το θέμα της «παραοικονομίας» είναι εξαιρετικά σημαντικό αφού περίπου μισό εκατομμύριο γυναίκες εργάζονται σε συνθήκες που παρεκκλίνουν από τη στατιστική, τη νομοθεσία, τη φορολογία, και περιλαμβάνει δραστηριότητες, όπως η ένδυση και η υπόδηση, οι πωλήσεις από το σπίτι, η κατ' οίκον πληκτρολόγηση και η επεξεργασία κειμένων.
- Σημειώνουν την απουσία συστημάτων αξιολόγησης των εργαζομένων και επισημαίνουν ότι τα εξατομικευμένα προγράμματα αμοιβών του προσωπικού στις επιχειρήσεις (π.χ. με βάση την απόδοση) εκφράζουν συχνά μονομερείς αποφάσεις της διοίκησης, χαρακτηρίζονται από αδιαφάνεια και προκρίνουν συγκεκριμένους εργαζομένους έναντι άλλων. Τα εξατομικευμένα προγράμματα αμοιβών, όπου εφαρμόζονται, φαίνεται να ευνοούν τους άνδρες εργαζομένους.
- Τονίζουν τη σημασία του ρόλου του κάθετου διαχωρισμού με τη συγκέντρωση των γυναικών σε θέσεις χαμηλής εξειδίκευσης ως δυσμενή παράγοντα τόσο για την επαγγελματική όσο και τη μισθολογική εξέλιξη των γυναικών.

Αντίστοιχα είναι και τα πορίσματα του ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε. (Σταμάτη, 2008) που επισημαίνουν ότι με το σύστημα της ατομικής διαπραγμάτευσης, κυρίως στις μικρές επιχειρήσεις, επιτείνονται οι ανισότητες γιατί κυριαρχεί η αδράνεια και δεν υπάρχει συνδικαλιστική υποστήριξη. Επειδή το μισθολογικό χάσμα συνδέεται άμεσα όχι μόνο με τον επαγγελματικό διαχωρισμό, αλλά και το γεγονός ότι οι γυναίκες συχνά διακόπτουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα για μεγάλα διαστήματα εξαιτίας οικογενειακών υποχρεώσεων (Πετρόγλου, 2000. Συμεωνίδου, 2006. Νουση, 2001) -που μειώνουν τις προοπτικές της επαγγελματικής τους ανέλιξης- είναι προφανής η ανάγκη θέσπισης περαιτέρω μέτρων για τον περιορισμό των ανισοτήτων στον εργασιακό χώρο.

4. Φύλο, Μερική Απασχόληση και Ευέλικτες Μορφές Εργασίας

Οι αλλαγές των τελευταίων χρόνων στην οργάνωση της παραγωγής και της αγοράς εργασίας και η πορεία των τεχνολογικών εξελίξεων διαμόρφωσαν νέες συνθήκες, αλλάζοντας την αντίληψη για την ίδια την εργασία και τον/την εργαζόμενο/-η. Μία από τις αλλαγές είναι και η εμφάνιση νέων μορφών ευέλικτης απασχόλησης. Αυτές υιοθετήθηκαν από τις επιχειρήσεις κάτω από τη συνεχώς εντεινόμενη πίεση του ανταγωνισμού,⁴⁰ αλλά και από τους/τις ίδιους/-ες εργαζομένους/-ες, ιδιαίτερα τους νέους και τις γυναίκες που εκδήλωσαν μεγαλύτερο ενδιαφέρον (Αβραμίου, 2001. Νάζου, 2002. Αθανασιάδου, Πετροπούλου & Μιμίκου, 2001. Bolle, 2007. Hakim, 2004. Γιαννακούρου & Σουμέλη, 2002. Νίνα-Παζαρζή, 2003, Σουμέλη, 2003. Δούκα, 2004).

Με τον όρο «ευέλικτες μορφές απασχόλησης» εννοούμε τις εξαρτημένες μορφές απασχόλησης που παρέχονται έναντι μισθού ή ωρομισθίου και αποκλίνουν από το κανονικό μοντέλο εργασίας, δηλα-

39 Για τη διάκριση άμεσων και έμμεσων διακρίσεων βλ. Μουσοπούρου (2003: 109-111).

40 Οι επιχειρήσεις προτιμούν τις ευέλικτες μορφές εργασίας επειδή τους επιτρέπουν να γίνουν περισσότερο παραγωγικές ενώ συγχρόνως διατηρούν την ανεργία σε χαμηλότερα επίπεδα και καλύπτουν τις ιδιαίτερες ανάγκες των εργαζομένων (νέοι, γυναίκες, ηλικιωμένοι) (Σουμέλη, 2003), Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Κοινωνία της Πληροφορίας» (2002).

δή της πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου. Η ευελιξία, όμως, όπως λέει η Αβραμίκου (2001) στη σχετική μελέτη επισκόπησης για τις *Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης και Ανισότητες στον Εργασιακό Χώρο*, δεν αφορά μόνο στο εργασιακό καθεστώς (αορίστου ή ορισμένου χρόνου) και στις ώρες εργασίας, αλλά και τους μισθούς και στα εργασιακά δικαιώματα (επιδόματα, άδειες, συντάξεις, κοινωνική ασφάλιση κ.λπ.). Διακρίνει δε τις ευέλικτες μορφές σε πέντε κατηγορίες:

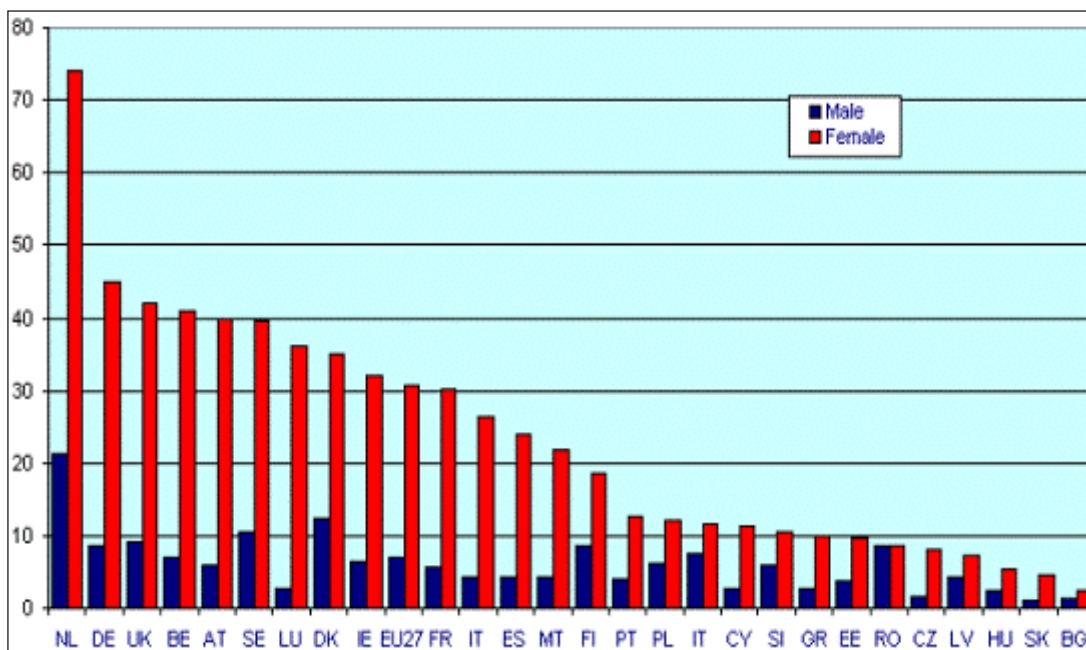
- *Μερική απασχόληση*: πρόκειται για εργασία μειωμένου ωραρίου με μειωμένες αποδοχές.
- *Εργασία με βάρδιες και εργασία τη νύχτα*: ο τύπος αυτός των κυλιόμενων ωραρίων κυριαρχεί κατά βάση στο δευτερογενή τομέα.
- *Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και μίσθωσης έργου*: αυτές καλύπτουν την προσωρινή ή και εποχιακή απασχόληση και χαρακτηρίζονται από την έλλειψη εποπτείας και ελέγχου, αλλά παράλληλα από ανασφάλεια και αβεβαιότητα για το μέλλον.
- *Εργασία το σαββατοκύριακο*: προέκυψε κυρίως λόγω της ανάγκης διαφόρων επιχειρήσεων (π.χ. εμπορικά καταστήματα) να επεκτείνουν το ωράριο λειτουργίας τους.
- *Εργασία στο σπίτι* με μη καθορισμένες ώρες, ημέρες και τόπο εργασίας. Η κατηγορία αυτή συνήθως υποτιμάται αφού, συχνά, οι δραστηριότητές της εντάσσονται στην παραοικονομία. Τα προϊόντα που παράγουν οι εργαζόμενοι/-ες ποικίλλουν: από παραδοσιακά μέχρι εκείνα τα οποία προϋποθέτουν τη χρήση ηλεκτρονικού εξοπλισμού και την επεξεργασία πληροφοριών.

Η μελέτη των ευέλικτων μορφών ως άτυπης απασχόλησης προσέληκε τελευταία το ενδιαφέρον των ερευνητών/-τριών. Ο βασικός λόγος είναι ότι, εξαιτίας του «άτυπου» και μη θεσμικά αναγνωρισμένου μέχρι πρόσφατα⁴¹ χαρακτήρα της, το πραγματικό της μέγεθος παρέμενε άγνωστο (Νάζου, 2005. Αβραμίκου, 2001. Hakim, 2004. Carnoy, 2007. Bolle, 2007). Από την ποικιλομορφία των τύπων μη πλήρους απασχόλησης, ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε από τους/τις κοινωνικούς/-ές επιστήμονες στην καταγραφή και μελέτη της μερικής απασχόλησης (Hakim, 2004. Loufti, 2001. Βακούλη, 2000. Γαβρόγλου, 2003. Νάζου, 2005. Bolle, 2001, 2007) επειδή τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην κατηγορία αυτή παρουσιάζονται ιδιαίτερα υψηλά σε όλες τις χώρες της Ε.Ε.

- Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat για το 2006, οι τέσσερις στους πέντε εργαζόμενους μερικής απασχόλησης στην Ε.Ε. των 27 είναι γυναίκες και περίπου 32,6% των γυναικών αυτών έχουν μειωμένο ωράριο (στους άνδρες είναι μόνο 7,4%). Όμως, ενώ η μερική απασχόληση είναι αρκετά διαδεδομένη σε χώρες όπως η Ολλανδία, η Δανία, η Μ. Βρετανία, οι Σκανδιναβικές χώρες, το Βέλγιο, η Αυστρία, και η Γερμανία, τα ποσοστά παραμένουν χαμηλά για τις χώρες της Νοτιοανατολικής Ευρώπης.
- Στην κατηγορία της προσωρινής απασχόλησης, αν και με σχετικά μικρή διαφορά σε ευρωπαϊκή κλίμακα, τα ποσοστά των γυναικών (14,9%) υπερβαίνουν εκείνα των ανδρών εργαζομένων και, σύμφωνα με τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Ευρωπαϊκών Σχέσεων, περίπου οι μισές από αυτές τις συμβάσεις είναι διάρκειας μόνο έξι μηνών (ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε., 2008). Στην Ελλάδα, η αντίστοιχη διαφορά είναι μεγαλύτερη (3 ποσοστιαίες μονάδες), με 13,4% για τις γυναίκες και 9,4% για τους άνδρες. Μάλιστα, σύμφωνα με τον Κρητικίδη (2004), το 50% των συμβάσεων ορισμένου χρόνου αναφέρονται στη γυναικεία απασχόληση, ενώ το 71,5% των Ελληνίδων κατέφυγε στην προσωρινή απασχόληση λόγω αδυναμίας εξεύρεσης μόνιμης εργασίας.

41 Μόνο το 1998 θεσμοθετήθηκαν ρυθμίσεις για την προστασία των «άτυπα» εργαζομένων (Σουμέλη, 2003).

Γράφημα 15. Η εργασία μερικής απασχόλησης ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης, ανά χώρα, Ε.Ε. - 27



Πηγή: *Mind the gap - women and men's quality of work and employment, European Foundation, 2008*

- Στην Ελλάδα, σύμφωνα με στοιχεία της Ε.Σ.Υ.Ε. για το 2007, τα ποσοστά μερικής απασχόλησης εξακολουθούν να είναι χαμηλά (11% για τις γυναίκες και 3% για τους άνδρες) παρά την αύξηση που σημειώθηκε κατά την τελευταία δεκαετία⁴² (ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε. 2003). Ο βασικός λόγος είναι οι ιδιαίτερα χαμηλές αμοιβές των εργαζομένων σε αυτή, αφού άλλωστε οι αποδοχές της πλήρους απασχόλησης είναι ήδη σε χαμηλά επίπεδα, καθώς και το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις προτιμούν άλλες μορφές απασχόλησης (π.χ. συμβάσεις ορισμένου χρόνου). Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών -όπως θα δούμε αναλυτικότερα στη συνέχεια- οδήγησε σε επέκταση της χρήσης της υπεργολαβίας και συγκεκριμένα της τηλεργασίας, αλλά και στην ανάπτυξη του ηλεκτρονικού εμπορίου με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για τις γυναίκες. Θέσεις που είχαν όλα τα χαρακτηριστικά και τους περιορισμούς τους οποίους ήδη αναφέραμε (Αθανασιάδου, Πετροπούλου & Μιμίκου, 2001: 27-29).
- Τα διαθέσιμα στοιχεία αποδεικνύουν επιπλέον τη στενή σχέση μεταξύ του εκπαιδευτικού επιπέδου των εργαζομένων και της κατάστασης απασχόλησης. Ο κύριος όγκος των απασχολούμενων σήμερα (Κρητικίδης, 2006) έχει ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (43,6%), το 1/3 την τριτοβάθμια και το υπόλοιπο 1/4 έχει χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο. Σε σχέση με τη μερική απασχόληση συγκεκριμένα, όσο χαμηλότερο είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο τόσο μεγαλύτερο γίνεται το ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων (Ζερβού, 2000). Από τις ηλικιακές κατηγορίες, σύμφωνα με το Παρατηρητήριο Απασχόλησης (2003), το 1/3 των εργαζομένων είναι 30-44 ετών και το 1/3 ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία 45-64 ετών.

Η μερική απασχόληση αποτελεί «γυναικείο φαινόμενο», αφού οι γυναίκες αποτελούν, όπως είδαμε, την πλειονότητα (70%) με αυξητικές τάσεις λόγω των προσωπικών, οικογενειακών και κοινωνικών επιλογών και συνθηκών. Μάλιστα, ένα σημαντικό ποσοστό (42,5%) στράφηκε στη μερική απασχόληση επειδή δεν μπορούσε να βρει πλήρη απασχόληση (Σταμάτη, 2008). Σημαντικό είναι να διαφοροποιηθεί η ηλικιακή κατηγορία των νέων γυναικών (15-29 ετών) στην οποία το 1/5 μόνο επέλεξε αυτή τη θέση εργασίας (21,6%), ενώ πάνω από τις μισές (52,5%) δεν έβρισκαν θέση πλήρους απασχόλησης (Κρητικίδης, 2004).

⁴² Το 2000 υπήρχαν 182.000 μερικώς απασχολούμενα άτομα, δηλαδή το 4,6% της συνολικής απασχόλησης. Από αυτά, 64.000 ήταν άνδρες (2,6% της συνολικής ανδρικής απασχόλησης) και 118.000 ήταν γυναίκες (7,9% της συνολικής γυναικείας) (Σουμέλη, 2003).

Το μοντέλο της μερικής απασχόλησης εμφανίζεται ως «θεσμικός συμβιβασμός» της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή των γυναικών. Γι' αυτό, ορισμένες χώρες υιοθέτησαν την περιοδοποίηση των γονικών αδειών (Σουηδία, Αυστρία, Γαλλία, Γερμανία, Φινλανδία, Ισπανία, Πορτογαλία, Ουγγαρία, Σλοβενία).

Αρκετοί/-ές μελετητές/-τριες όμως θεωρούν ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν ανατρέπουν, αλλά αντίθετα ενισχύουν και αναπαράγουν τον παραδοσιακό ρόλο των γυναικών (δακτυλογράφοι, νοσοκόμες, φασόν σε κλάδους ένδυσης, υπόδησης κ.λπ.) (Κανταράκη, 2001), εντείνοντας το διαχωρισμό και τη συγκέντρωσή τους στις χαμηλότερες θέσεις της επαγγελματικής ιεραρχίας. Έτσι, οι γυναίκες συγκαταλέγονται στο δευτερεύον εργατικό δυναμικό που λειτουργεί ως «εφεδρική στρατιά» για τους εργοδότες και τις επιχειρήσεις (Αβραμίδου, 2001. Αθανασιάδου, Πετροπούλου & Μιμίκου, 2001. Νάζου, 2002). Η μερική απασχόληση, όπως και οι υπόλοιπες ευέλικτες μορφές εργασίας, προσφέρουν περιορισμένα εργασιακά δικαιώματα, ελάχιστες προοπτικές εξέλιξης, δεν απαιτούν ειδικότητα ούτε δίνουν ευκαιρίες για εκπαίδευση. Πρόκειται για εργασίες χωρίς κοινωνική ασφάλιση ή επιδόματα, με υποτυπώδη αμοιβή, στις οποίες αναλαμβάνουν οι ίδιες οι γυναίκες το κόστος αγοράς και συντήρησης του εξοπλισμού τους. Επιπλέον, πρόκειται για εργασίες στις οποίες οι εργαζόμενες βρίσκονται σε απομόνωση από τους συναδέλφους τους, βιώνοντας εντονότερα από τους άνδρες αυτή την απομόνωση, την πίεση του χρόνου -λόγω της συσσώρευσης εργασίας-, την αδυναμία διευθέτησης των επαγγελματικών υποχρεώσεων και την ένταση που δημιουργούν οι οικογενειακές συγκρούσεις.

Επιπλέον, οι νέες αυτές μορφές εργασίας, εντείνοντας τον έμφυλο καταμερισμό εργασίας, συνέβαλαν στη «νέα φτώχεια των γυναικών». Στην κατηγορία αυτή, ενώ οι γυναίκες δεν είναι άνεργες, δύσκολα εξασφαλίζουν τα προς το ζην και ουσιαστικά αποκλείεται η δυνατότητα ενσωμάτωσης και ανάπτυξης τους στην αγορά εργασίας (Αθανασιάδου, Πετροπούλου & Μιμίκου, 2001). Συντηρείται έτσι η κυρίαρχη άποψη για το συμπληρωματικό χαρακτήρα της γυναικείας εργασίας και η ευκαιριακή συμμετοχή της στην παραγωγή. Κατά μία έννοια, προσφέροντας διέξοδο στο δίλημμα «ανεργία ή μερική απασχόληση» εγκλωβίζει σημαντικό αριθμό γυναικών σε υποβαθμισμένες και «περιφερειακές» εργασίες. Με αυτό τον τρόπο, δημιουργείται ένα νέο τοπίο στον εργασιακό χώρο, όπου, εκτός από την παραδοσιακή διάκριση σε «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα, οι άνδρες αποτελούν τον κύριο κορμό των εργαζομένων σε θέσεις πλήρους απασχόλησης (υψηλή ειδίκευση και αμοιβές) και οι γυναίκες την περιφέρεια με την υπερεκπροσώπησή τους σε θέσεις μη πλήρους απασχόλησης (επισφαλείς, χαμηλά αμειβόμενες, ανειδίκευτες). Ενδιαφέρον έχει να σημειωθεί ότι άνδρες και γυναίκες στρέφονται στη μερική απασχόληση για διαφορετικούς λόγους: οι πρώτοι για να ενισχύσουν το κύριο εισόδημά τους, ενώ οι δεύτερες για να αποκτήσουν μια κύρια πηγή εισοδήματος (Νάζου, 2002). Πολλοί/-ές μελετητές/-τριες υποστηρίζουν ότι, ακριβώς επειδή το καθεστώς αυτό επιτείνει τις έμφυλες ανισότητες και τις έμμεσες διακρίσεις, χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή και κοινωνική ευαισθησία στις πολιτικές που εφαρμόζονται από τα κράτη. Η υιοθέτησή του μπορεί εντέλει, αντί να διευκολύνει τις γυναίκες στη συμφιλίωση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή (Drew, 2000. Hattery, 2001), να αναπαράγει τις υπάρχουσες εργασιακές ανισότητες και να διατηρεί τα κοινωνικά στερεότυπα μέσα στην οικογένεια.

Άλλοι/-ες μελετητές/-τριες, χωρίς να παραγνωρίζουν την ύπαρξη των ανισοτήτων και διακρίσεων στην αγορά εργασίας, βλέπουν με θετικότερη στάση τις νέες ευέλικτες μορφές εργασίας, οι οποίες -όπως υποστηρίζουν- έδωσαν πρόσβαση σε σημαντικό αριθμό γυναικών και νέων που, υπό άλλες συνθήκες, θα βίωναν τον αποκλεισμό⁴³ (Hakim, 2000. Νάζου, 2002). Επιπλέον, για τις νεότερες ηλικίες ανδρών και γυναικών, η μερική απασχόληση αποτελεί συχνά προστάδιο της ένταξής τους με όρους πλήρους απασχόλησης στην αγορά εργασίας και δυνατότητα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (Καραμεσίνη, Βιτωράτου, Γκαζόν & Μουστάκη, 2008. Αθανασιάδου, Πετροπούλου & Μιμίκου, 2001).

Υπό την επίδραση των σύγχρονων τεχνολογικών εξελίξεων, στις μορφές αυτές εργασίας έχουν συμπεριληφθεί και κάποιες που προϋποθέτουν την εξειδίκευση και ένα υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο από τα άτομα που τις ασκούν. Πρέπει εδώ να τονισθεί ότι η σημασία διαφοροποίησης των επιμέρους

43 Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός πως, ενώ τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών είναι σαφώς υψηλότερα από τα αντίστοιχα των ανδρών για όλες τις ηλικιακές κατηγορίες -59,3% για τις γυναίκες 15-29 ετών και 64% για τις γυναίκες άνω των 30 ετών-, εκτός από την παράθεση των στοιχείων σε σχετικούς πίνακες, το φαινόμενο της ανεργίας δεν έχει απασχολήσει αντίστοιχα με το θέμα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης τους/τις μελετητές/-τριες στο χρονικό διάστημα που καλύπτει η παρούσα επισκόπηση.

κατηγοριών γυναικών που απασχολούνται σε μορφές ευέλικτης εργασίας είτε από επιλογή είτε από ανάγκη, στα διαφορετικά στάδια του κύκλου ζωής, προσμετρούν και τις ιδιαιτερότητες των εξατομικευμένων επαγγελματικών τους διαδρομών. Επομένως, με τη διαφοροποιημένη και συνδυαστική επίδραση πλήθους παραγόντων να κυριαρχούν για διαφορετικές κατηγορίες γυναικών, η μελλοντική έρευνα θα στραφεί αναπόφευκτα και προς αυτή την κατεύθυνση.

5. Ειδικά Θέματα

5.1 Γυναικεία Απασχόληση και Νέες Τεχνολογίες

Οι σύγχρονες κοινωνίες της πληροφορίας επενδύουν όλο και περισσότερο στη γνώση, στην εξειδίκευση και στην εξοικείωση των εργαζομένων με τις νέες τεχνολογίες. Η γενικευμένη χρήση των υπολογιστών τροποποίησε το παραδοσιακό περιβάλλον εργασίας, τις σχέσεις των εργαζομένων και κυρίως τη φύση πολλών επαγγελμάτων που απαιτούν πλέον αυξημένη τεχνογνωσία (Fitzsimons, 2002. Μαράτου-Αλιπράντη, 2008. Wyer, 2001. Fox & Stephan, 2001). Έτσι, η άγνοια οδήγησε κάποιες ομάδες εργαζομένων στην περιθωριοποίηση και δημιούργησε νέες ανάγκες κατάρτισης αλλά και πιστοποίησης του «αλφαριθμητισμού στους Η/Υ» (computer literacy). Όμως, ενώ αναμενόταν ότι με την επέκταση του τομέα των υπηρεσιών που δεν επενδύει στον παράγοντα μυϊκή δύναμη, η διαδεδομένη χρήση της τεχνολογίας και της πληροφορικής θα είχε ως αποτέλεσμα την κατάργηση των διακρίσεων και την «εξουδετέρωση» των έμφυλων διαχωρισμών στον εργασιακό χώρο, αυτό πρακτικά δε συνέβη. Αντίθετα, όπως χαρακτηριστικά λέει η Νάζου (2002) στην επισκόπησή της για τις *Γυναίκες και Εργασία στην Ελλάδα*, οι κοινωνιολογικές και ανθρωπολογικές θεωρήσεις τονίζουν ότι «η διαδικασία ταύτισης των ανδρών με τις γνώσεις και τεχνικές επιδεξιότητες ενισχύεται και νομιμοποιείται από την ιδεολογία του φύλου που συνδέει την αρρενωπότητα με τη μηχανή, τη μυϊκή δύναμη, τη δύσκολη και «βρώμικη» δουλειά, τη σύνθετη κατασκευή, τη συγκέντρωση της προσοχής σε ένα αντικείμενο, καθώς και την αναλυτική και ορθολογική σκέψη». Η «εύθραυστη» θηλυκότητα και γονιμότητα των γυναικών, αντίθετα, ταυτίζεται με τη φύση, τη γη, το σώμα, τις αισθήσεις και τα αισθήματα.⁴⁴ Υπονοείται εδώ ότι, μέσα από ένα νέο κοινωνικά κατασκευασμένο σχήμα, η σεξιστική ιδεολογία τονώνεται και αναπαράγεται, καθώς η χρήση των νέων τεχνολογιών αξιοποιείται από μια συγκεκριμένη κοινωνική κατηγορία προς όφελός της και επιτρέπει στους άνδρες την ενίσχυση της υπεροχής τους ως προς τις γυναίκες. Έτσι, ακόμη και η πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες δε λειτούργησε θετικά για τις γυναίκες, αφού οδήγησε πολλές από αυτές στην επ' αμοιβή επιστροφή τους στο σπίτι.

Επειδή η χρήση της τεχνολογίας συνδέεται άμεσα με τη δημιουργία νέων ευέλικτων μορφών εργασίας, το ενδιαφέρον των σχετικών μελετών, όπως ισχυρίζονται οι Αθανασιάδου, Πετροπούλου & Μιμίκου (2001) στη μελέτη του Κ.Ε.Θ.Ι. για τις *Συνθήκες της Γυναικείας Απασχόλησης στην Ελλάδα (1980-2000)*, στράφηκε κατά βάση σε δυο στοιχεία:

- Στο γεγονός ότι η μείωση των θέσεων που προκάλεσε η εισαγωγή των υπολογιστών και η ταυτόχρονη διόγκωση της προσφοράς εργασίας χωρίς πλήρη απασχόληση (εποχιακή, μερική, φασόν) επηρέασε κατά κύριο λόγο τις γυναίκες εργαζόμενες.
- Στη χρήση των νέων τεχνολογιών που συνδέθηκαν με την ανδρική δημιουργική εργασία, γεγονός που είχε ως αποτέλεσμα την υποβάθμιση των γυναικών σε χαμηλόμισθες εργασίες, οι οποίες προφανώς δεν απαιτούν ιδιαίτερη εξειδίκευση. Με την παραμονή τους σε παραδοσιακά γυναικεία επαγγέλματα συντηρείται ο έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός και αναπαράγεται η ιεραρχική διάκριση των ρόλων των φύλων.

Η εισαγωγή της πληροφορικής ευνόησε τους άνδρες (αναλυτές, προγραμματιστές) λόγω της προνομιακής σχέσης που έχουν με την τεχνολογία και, ενώ θεωρήθηκε αρχικά ότι η τεχνολογική εξέλιξη θα ευνοούσε πρόσθετα και τις γυναίκες βελτιώνοντας τους όρους εργασίας τους, συνέβη ακριβώς το αντίθετο: η χρήση κυρίως της πληροφορικής παγίωσε και διεύρυνε τη διαίρεση σε «ανδρικές» και «γυναικείες» εργασίες. Οι εργαζόμενες γυναίκες, στην προσπάθειά τους να συμφιλιώσουν τις οικογε-

⁴⁴ Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει το άρθρο της Nelson (2007) που αποκαλύπτει τον αντιθετικό και ιεραρχικό τρόπο με τον οποίο προσλαμβάνονται τα δύο φύλα.

νειακές με τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις, στράφηκαν σε αυτού του είδους τις θέσεις δημιουργώντας μια περιφερειακή ομάδα εργαζομένων, μια ομάδα εργαζομένων «δεύτερης ταχύτητας» (Φραγκάκη, 2000). Προέκυψε έτσι ένας νέος τύπος κατανομής στα εργασιακά περιβάλλοντα αφού, ακόμη και όταν οι γυναίκες κάνουν χρήση των νέων τεχνολογιών, καταλαμβάνουν θέσεις χαμηλόμισθες και με μικρότερες προοπτικές εξέλιξης -συνήθως ως δακτυλογράφοι και καταχωρήτριες στοιχείων- σε αντίθεση με τους άνδρες, οι οποίοι, όπως είχαν ήδη δείξει παλαιότερες έρευνες, καταλαμβάνουν τις ολιγάριθμες θέσεις πολλαπλών απαιτήσεων, μεγαλύτερης επαγγελματικής εξειδίκευσης και βέβαια υψηλότερων αμοιβών. Οι γυναίκες συσσωρεύονται σε ειδικότητες χωρίς ευθύνες και εξέλιξη λόγω κυρίως της έλλειψης αντίστοιχων εκπαιδευτικών προσόντων (Αθανασιάδου, Πετροπούλου & Μιμίκου, 2001: 30-31).

Εκ των πραγμάτων, λοιπόν, φαίνεται αναγκαίο ότι χρειάζεται, κάτω από τις νέες συνθήκες που δημιουργήθηκαν στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης, να επαναξιολογηθεί η συνεισφορά της «θεωρίας των κατατμημένων αγορών εργασίας» που είχε αρχίσει να εγκαταλείπεται τα τελευταία χρόνια (Βιτσιλάκη, 2007). Η διαπίστωση αυτή συνηγείται υπέρ της προτεραιότητας που απαιτείται να δοθεί, τόσο στη σε βάθος ερευνητική διερεύνηση του φαινομένου όσο και στα ειδικά επιδοτούμενα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ή πρόσθετης εξειδίκευσης, στα οποία εκπαιδεύονται συνήθως γυναίκες και άτομα από ευπαθείς κοινωνικά κατηγορίες.⁴⁵

5.2 Γυναίκες στα Τεχνικά Επαγγέλματα

Στη μελέτη της *Ανάπτυξης των Τάσεων Απασχόλησης των Γυναικών στα Τεχνικά Επαγγέλματα*, που διεξήχθη για λογαριασμό του Κ.Ε.Θ.Ι. στο πλαίσιο του Κοινοτικού Προγράμματος Leonardo Da Vinci, ο Ντερμανάκης (2000) επεξεργάζεται στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης των ετών 1995-1999 και επιχειρεί να αναλύσει τους όρους της πρόσβασης των γυναικών σε αυτά, για πέντε χώρες μέλη της Ε.Ε. - Ελλάδα, Ηνωμένο Βασίλειο, Γαλλία, Γερμανία, Φινλανδία. Στο πρώτο μέρος της μελέτης αυτής, που ασχολείται με τις τάσεις απασχόλησης των γυναικών στο σύνολο των επαγγελμάτων, γίνονται κάποιες ενδιαφέρουσες επισημάνσεις:

- Και στα πέντε κράτη, ένα σημαντικό μέρος της συνολικής αύξησης της γυναικείας απασχόλησης αφορά σε γυναίκες με ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης (πανεπιστημιακό). Ταυτόχρονα, σε όλες σχεδόν τις χώρες παρατηρήθηκε πτωτική τάση της γυναικείας απασχόλησης με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης (κατώτερο της Γ' γυμνασίου). Η πτωτική τάση ήταν ακόμη εντονότερη στην Ελλάδα και συνετέλεσε στη μείωση απασχόλησης των γυναικών κατά 1,5% ετησίως. Τα δύο αυτά στοιχεία συνδυαστικά (αύξηση του ανώτερου και μείωση του κατώτερου) αποτελούν σημαντική ένδειξη βελτίωσης του μορφωτικού επιπέδου και της ποιότητας της γυναικείας απασχόλησης στη χώρα μας.
- Στην Ε.Ε., η μισθωτή απασχόληση συγκεντρώνει το 80% και οι αυτοαπασχολούμενοι/-ες το 15% της συνολικής απασχόλησης. Εξαιρέση αποτελούν οι χώρες της Νότιας Ευρώπης με ποσοστό αυτο-απασχόλησης και μελών της οικογένειας στην απασχόληση πάνω από 22%. Έτσι, ενώ στις άλλες χώρες η συμβολή των αυτο-απασχολούμενων γυναικών είναι μικρή, στην Ελλάδα παρουσιάζεται αύξηση της τάξης του 0,9% ετησίως.
- Ως προς τις ηλικιακές διαφοροποιήσεις, παρατηρείται πτώση του ποσοστού των νέων γυναικών στο εργατικό δυναμικό σχεδόν ίση με την αύξηση συμμετοχής τους στην εκπαίδευση και κατάρτιση.
- Με τη διεύρυνση του τομέα των υπηρεσιών και τη μείωση των θέσεων εργασίας στη γεωργία και τη μεταποίηση, οι τρεις κλάδοι με τη μεγαλύτερη συμβολή στην ανάπτυξη της γυναικείας απασχόλησης στην Ε.Ε. είναι αυτοί των υπηρεσιών υγείας και κοινωνικών υπηρεσιών, λοιπών υπηρεσιών και επιχειρηματικών δραστηριοτήτων από τους υπόλοιπους, ο κλάδος της εκπαίδευσης και των τραπεζών-ασφαλειών. Στην Ελλάδα, οι απώλειες θέσεων εντοπίζονται στη γεωργία (0,8% σε ετήσια βάση) και κατά δεύτερο λόγο στη μεταποίηση (-0,1%), ενώ οι κλάδοι με τη μεγαλύτερη συμβολή στη γυναικεία απασχόληση είναι: τράπεζες-ασφάλειες (0,6% ετησίως), επιχειρηματικές δραστηριότητες (0,5%), κοινωνικές υπηρεσίες και υγεία (0,5%),

45 Η αναφορά αφορά στα προγράμματα του Ο.Ε.Ε.Κ., Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., Ο.Α.Ε.Δ.

και ακολουθούν η δημόσια διοίκηση (0,3%), λοιπές προσωπικές υπηρεσίες (0,3%), η εκπαίδευση (0,2%) και οι τουριστικές υπηρεσίες (0,1%).

Προχωρώντας στην ανάλυση των τάσεων της απασχόλησης των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα, με βάση την ταξινόμηση ISCO-88 (COM) (Διεθνή Έκδοση Ταξινόμησης των Ατομικών Επαγγελμάτων της EUROSTAT), ο Ντερμανάκης κατηγοριοποιεί τα τεχνικά επαγγέλματα σε:

1. Επαγγέλματα με έντονο τεχνικό χαρακτήρα

Οι εργαζόμενοι/-ες σε αυτά διεξάγουν αναλύσεις, έρευνες και εφαρμόζουν τεχνικές γνώσεις σχετικές με τις φυσικές επιστήμες, τη μηχανική, την τεχνολογία ή εργάζονται υπό την εποπτεία ανώτερων και ανώτατων στελεχών και προσώπων τα οποία ασκούν επιστημονικά επαγγέλματα (φυσικοί, χημικοί, βιολόγοι, σχεδιαστές/προγραμματιστές αναλυτές Η/Υ, αρχιτέκτονες, μηχανολόγοι, επαγγέλματα υγείας και τεχνικοί διαφόρων κατηγοριών).

2. Επαγγέλματα με αυξημένο τεχνικό περιεχόμενο εργασίας

Οι εργαζόμενοι/-ες εκτελούν εργασίες διεύθυνσης, ρύθμισης, σχεδιασμού και συντονισμού δραστηριοτήτων και διαδικασιών ή/και εκτελούν εργασίες που απαιτούν γνώση, εμπειρία και προσαρμογή σε οργανωτικές καινοτομίες (διευθύνοντες και ανώτερα στελέχη μεγάλων και μικρών δημόσιων και ιδιωτικών οργανισμών και επιχειρήσεων και χειριστές μηχανών παραγωγής ή βιομηχανικών εγκαταστάσεων).

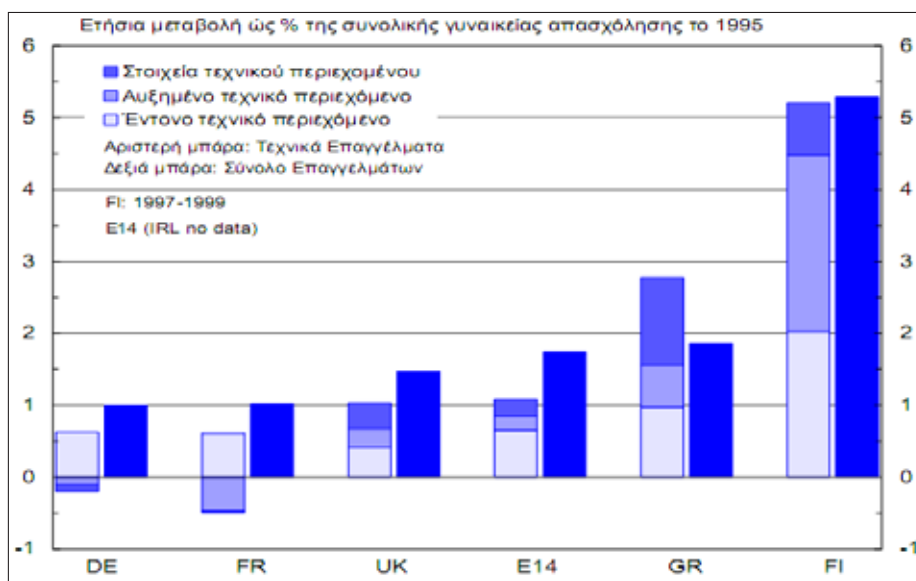
3. Επαγγέλματα με στοιχεία τεχνικού περιεχομένου εργασίας

Περιλαμβάνει επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται από ύπαρξη καθηκόντων ή δραστηριοτήτων τεχνικού περιεχομένου με χαμηλή ένταση ή συχνότητα κατά την επιτέλεσή τους στο πλαίσιο της εργασίας (υπάλληλοι γραφείου και εξυπηρέτησης πελατών και ειδικευμένοι τεχνίτες διαφόρων κατηγοριών).

Η έρευνα καταλήγει στα ακόλουθα συμπεράσματα για τις τάσεις της γυναικείας απασχόλησης στους τρεις τύπους τεχνικών επαγγελμάτων:

- Σε αντίθεση με τις υπόλοιπες χώρες της μελέτης, στις οποίες η απασχόληση στα τεχνικά επαγγέλματα αυξάνεται με ρυθμό μικρότερο από την αύξηση της συνολικής γυναικείας απασχόλησης, η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα με αύξηση της απασχόλησης στα τεχνικά επαγγέλματα μεγαλύτερη του συνόλου των επαγγελμάτων, με τα 4/5 της να μοιράζονται ανάμεσα στα επαγγέλματα με *έντονο τεχνικό περιεχόμενο* και επαγγέλματα με *στοιχεία τεχνικού περιεχομένου*.
- Με εξαίρεση τη Φινλανδία, στις άλλες χώρες, παρά το γεγονός ότι παρουσιάζεται μείωση της συμμετοχής των γυναικών στη συγκεκριμένη κατηγορία, τα επαγγέλματα με *στοιχεία τεχνικού χαρακτήρα* εξακολουθούν να αποτελούν το μεγαλύτερο μέρος της απασχόλησης των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα, με ποσοστά που κυμαίνονται από 23% έως 29%. Η Ελλάδα, παρ' ότι παρατηρείται πρόσφατα μια αύξηση των ποσοστών συμμετοχής των γυναικών στα επαγγέλματα αυτά, εξακολουθεί να βρίσκεται κάτω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (41%).

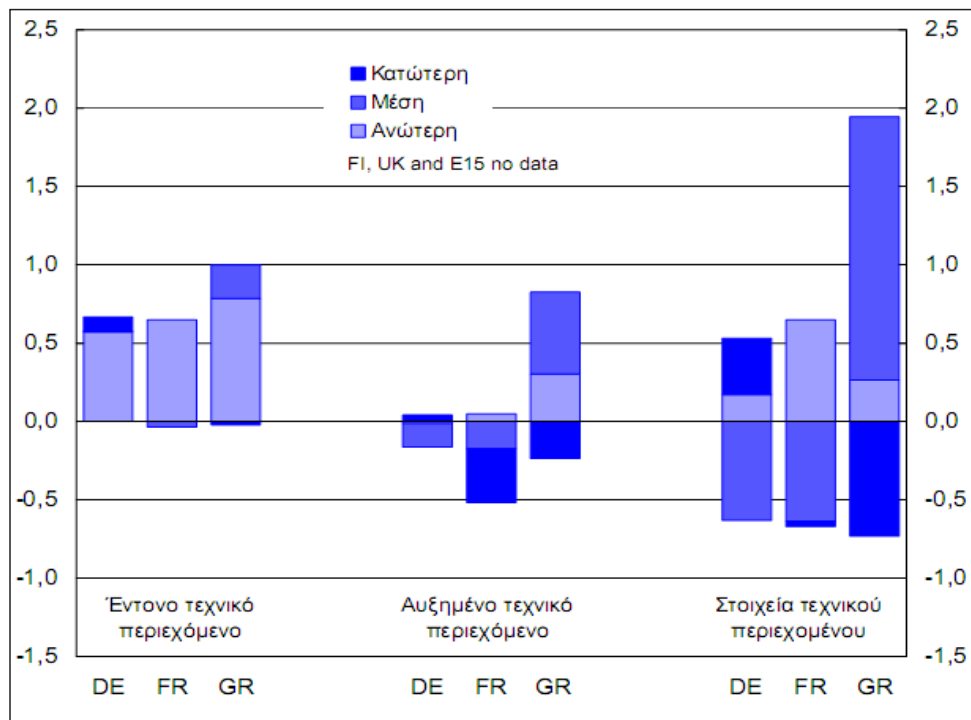
Γράφημα 16. Η μεταβολή της απασχόλησης των γυναικών στο σύνολο και κατά ομάδα τεχνικών επαγγελμάτων, 1995-1999



Πηγή: Ντερμανάκης (2000)

- Στα επαγγέλματα με *έντονο τεχνικό περιεχόμενο*, ενισχύεται η απασχόληση των γυναικών σε όλες τις χώρες, με τη Φινλανδία να έχει το υψηλότερο (διπλάσιο) ποσοστό, ενώ η Ελλάδα, αν και παρουσιάζει τη μεγαλύτερη ποσοστιαία αύξηση, υπολείπεται σημαντικά των άλλων χωρών.
- Ως προς το επίπεδο μόρφωσης (Γράφημα 16), η μεγαλύτερη αύξηση σε ετήσια βάση για την ομάδα των επαγγελμάτων με *έντονο τεχνικό χαρακτήρα* καταγράφεται στην Ελλάδα (0,8%), κυρίως από γυναίκες με πανεπιστημιακό επίπεδο μόρφωσης. Στην κατηγορία των επαγγελμάτων με *αυξημένο τεχνικό* περιεχόμενο σημαντικότερη ήταν η συμβολή των γυναικών με μέσο επίπεδο εκπαίδευσης. Φαίνεται έτσι ότι στη συμμετοχή των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα υπάρχει βελτίωση του μέσου επιπέδου εκπαίδευσης.

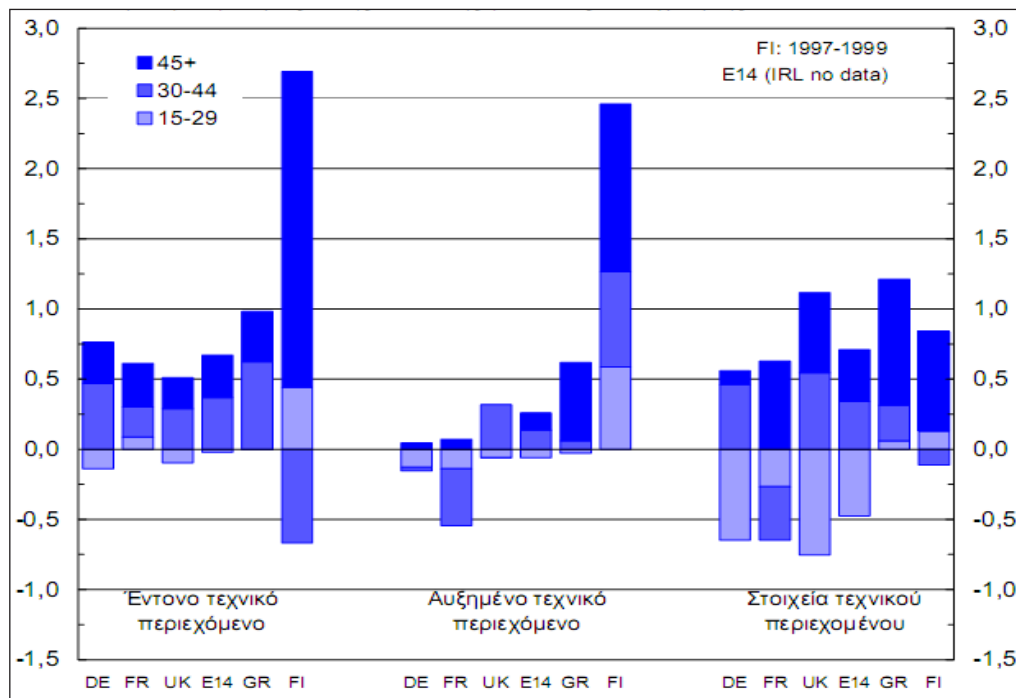
Γράφημα 17. Η μεταβολή της απασχόλησης των γυναικών στα επαγγέλματα με τεχνικό περιεχόμενο κατά επίπεδο εκπαίδευσης, 1995-1999. Ετήσια μεταβολή ως % της συνολικής γυναικείας απασχόλησης το 1995



Πηγή: Ντερμανάκης (2000)

- Από ηλικιακή σκοπιά, το σύνολο σχεδόν των νέων θέσεων εργασίας αφορά αποκλειστικά σε γυναίκες άνω των 30 ετών.

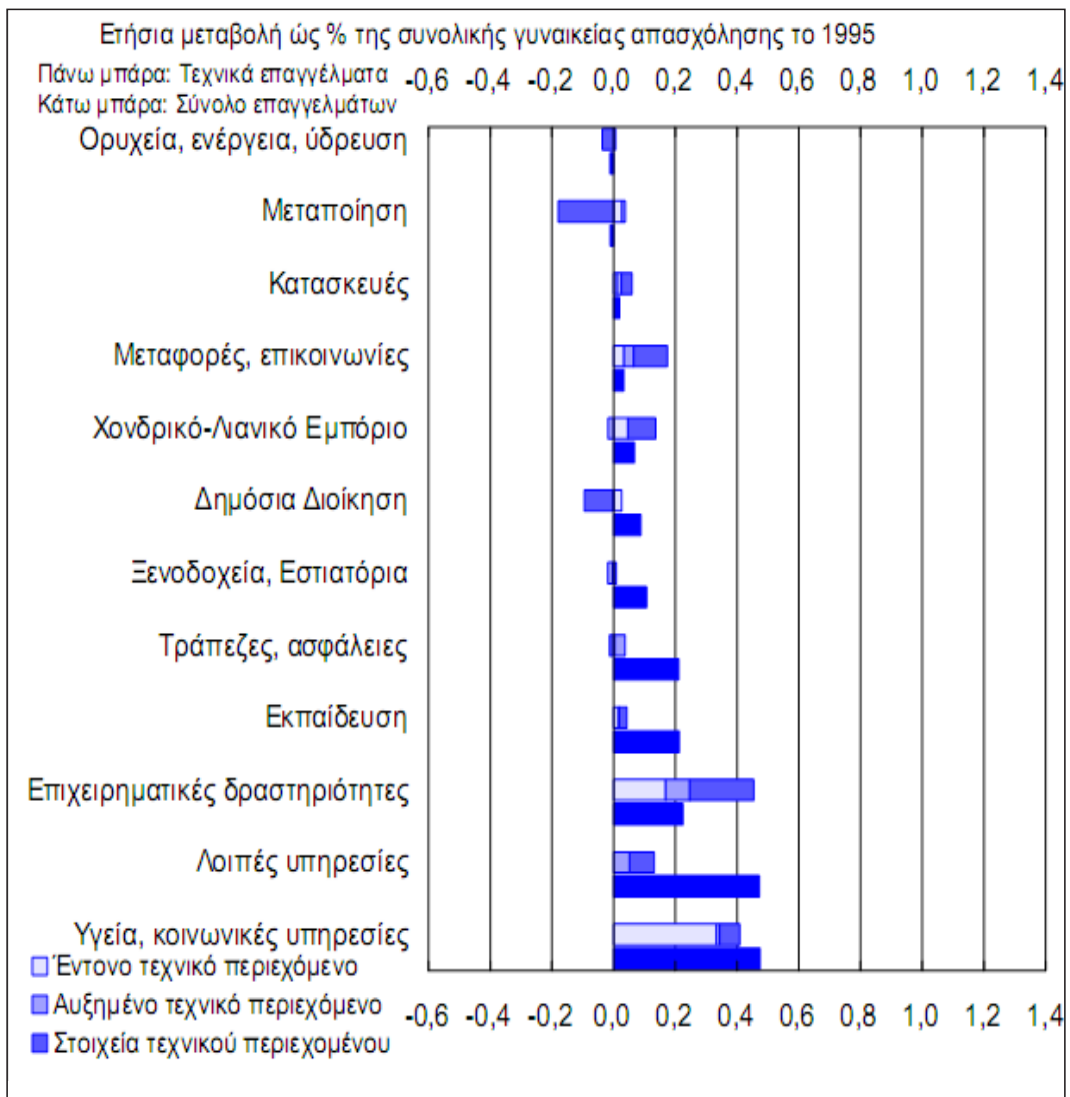
Γράφημα 18: Η μεταβολή της απασχόλησης των γυναικών στα επαγγέλματα με τεχνικό περιεχόμενο κατά ηλικιακή ομάδα, 1995-1999. Ετήσια μεταβολή ως % της συνολικής γυναικείας απασχόλησης το 1995



Πηγή: Ντερμανάκης (2000)

- Η αύξηση της απασχόλησης στα επαγγέλματα με *έντονο τεχνικό περιεχόμενο* αφορά στο σύνολο των γυναικών ανεξάρτητα από την οικογενειακή τους κατάσταση. Στην Ελλάδα εντονότερη τάση εμφανίζουν οι έγγαμες. Στις άλλες δύο κατηγορίες η αύξηση αφορά σε όλες τις γυναίκες.
- Σχέση μισθωτής εργασίας και στους τρεις τύπους επαγγελμάτων χαρακτηρίζει το σύνολο σχεδόν των νέων θέσεων εργασίας των γυναικών. Στην περίπτωση της Ελλάδας όμως έχουμε μια ενδιαφέρουσα ιδιαιτερότητα, αφού σε επαγγέλματα με *αυξημένο τεχνικό περιεχόμενο* παρατηρείται σημαντική δραστηριοποίηση των γυναικών ως αυτο-απασχολούμενες (εργοδότες ή ατομικές επιχειρήσεις). Παράλληλα, στην Ελλάδα υπάρχει μια αισθητή υποχώρηση των γυναικών εργαζομένων με οικογένεια στα επαγγέλματα με στοιχεία τεχνικού περιεχομένου.
- Η κατανομή της γυναικείας απασχόλησης στα τεχνικά επαγγέλματα κατά κλάδο παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Στο σύνολο της Ε.Ε. (Γράφημα 18), οι κλάδοι που εμφανίζουν το μεγαλύτερο μέρος της αύξησης είναι:
 - α. Ο κλάδος της υγείας και των κοινωνικών υπηρεσιών με αύξηση κυρίως των θέσεων με έντονο τεχνικό περιεχόμενο.
 - β. Ο κλάδος των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων με ισοδύναμη αύξηση των επαγγελμάτων με έντονο τεχνικό χαρακτήρα και με στοιχεία τεχνικού περιεχομένου.
 - γ. Δυναμικοί σε όλες τις χώρες είναι οι κλάδοι των μεταφορών, επικοινωνιών και του χονδρικού και λιανικού εμπορίου.
 - δ. Στη μεταποίηση, οριακή αύξηση παρουσιάζουν μόνο τα επαγγέλματα με έντονο τεχνικό περιεχόμενο.

Γράφημα 19: Η μεταβολή της απασχόλησης των γυναικών στα επαγγέλματα με τεχνικό περιεχόμενο κατά κλάδο στην Ένωση, 1995-1999



Πηγή: Ντερμανάκης (2000)

ΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΠΟΡΕΙΕΣ ΚΑΙ Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ: ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΜΕΛΕΤΕΣ

1. Εισαγωγή

Ξεκινώντας με κοινό παρονομαστή το ίδιο εκπαιδευτικό επίπεδο ανδρών και γυναικών –προσπατούμενο για την ένταξή τους σε συγκεκριμένα επαγγέλματα–, μια σειρά ερευνών παρακολουθεί την πορεία της αναντίστοιχης επαγγελματικής τους εξέλιξης σε αυτά (Reskin & Mc Brier, 2000. Reskin & Bielby, 2005. Roska, 2005. Warren, Sheridan & Hauser, 2002). Πρόκειται, κυρίως, για περιπτωσιολογικές μελέτες που επικεντρώνουν το ενδιαφέρον τους στην εργασιακή εμπειρία των γυναικών σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς χώρους. Οι περιπτωσιολογικές μελέτες είναι περισσότερο διαδεδομένες διεθνώς (Spencer & Kochan, 2000. EC 2004. Fox, 2001. Fox & Stephan, 2001. Jacobs, 2004) και καλύπτουν μια μεγαλύτερη γκάμα διαφορετικών επαγγελματιών, ενώ εμφανίζονται πρόσφατα σε περιορισμένο αριθμό και στην Ελλάδα. Με την εξαίρεση μεμονωμένων ερευνών που εξετάζουν *τις γυναίκες στα Μ.Μ.Ε.* (Σωτηριάδου, 2005. Αλιτζόγλου & Κουτσιβίτου, 2002), *σε κάποιες μορφές γυναικείας επιχειρηματικότητας* (Νίνα-Παζαρζή, Γιαννακούρου, 2003. Nina-Pazarzi & Giannakourou, 2005. Νάζου, 2003. Στρατηγάκη, 2005. Ιωαννίδης, 2007),⁴⁶ ή στον τραπεζικό τομέα (Νίνα-Παζαρζή, 2003), στην πλειοψηφία τους οι ελληνικές έρευνες ασχολούνται με τους όρους συμμετοχής ανδρών και γυναικών *στις διάφορες βαθμίδες της εκπαίδευσης* (Μαραγκουδάκη, 2003. Κορωναίου, Δημητρούλια & Τικταπανίδου, 2003. Αρβανίτης & Γιαπιτζάκη, 2005), *τον ακαδημαϊκό χώρο* (Βοσνιάδου, Δενδρινού & Λαΐου, 2006. Βοσνιάδου, & Βαΐου 2004. 2006), ή *την έρευνα* (Χατζηγιάννη, 2001. Frantzi, 2005. Ρεντετζή, 2006. Μαράτου-Αλιπράντη, 2006. Μαράτου-Αλιπράντη, 2001. Μαράτου-Αλιπράντη & Τεπέρογλου, 2002. Μαράτου-Αλιπράντη & Δαφνά, 2002. Τεπέρογλου, Μαράτου-Αλιπράντη & Κετσετζόγλου, 2001). Ο λόγος είναι διττός: α. υπάρχει πολύ μεγάλη αύξηση αριθμητικά των γυναικών και υψηλή εκπροσώπησή τους στο χώρο, σε βαθμό που να μιλούν οι μελετητές/-τριες για «θηλυκοποίηση» του επαγγέλματος, β. η ανάγκη ευαισθητοποίησης των εκπαιδευτικών στα θέματα του φύλου τροφοδότησε το ενδιαφέρον των ερευνητών/-τριών για τη συγκεκριμένη επαγγελματική κατηγορία.

2. Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση

Η έρευνα των Κανταρτζή και Ανθόπουλου (2006) για τη *Συμμετοχή των δύο Φύλων στη Στελέχωση της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης*, αφού στοιχειοθετήσει ότι η εκπαίδευση αποτελεί «γυναικείο» επάγγελμα –οι γυναίκες εκπαιδευτικοί κυριαρχούν σχεδόν σε απόλυτο βαθμό στα Νηπιαγωγεία (98,7%), αποτελούν την πλειοψηφία στα Δημοτικά (57,2%) και στα Γυμνάσια (63,2%), και είναι περίπου ισάριθμες με τους άνδρες στα Γενικά, Πολυκλαδικά, Τεχνικά, και Ενιαία Λύκεια–, εξηγεί πως αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι το «επάγγελμα» συνάδει με το ρόλο της γυναίκας ως μητέρας για την ανατροφή των παιδιών και ότι, παρά το χαμηλό του κύρος γενικότερα, θεωρείται υψηλού γοήτρου και βολικό λόγω του ωραρίου για τις γυναίκες.

Ταυτόχρονα, οι συγγραφείς καταγράφουν μια περιθωριοποίηση των γυναικών στη διοικητική ιεραρχία, στη συνδικαλιστική εκπροσώπηση, και κυρίως στην κατάληψη διευθυντικών θέσεων τόσο στο διεθνή χώρο (στην Ευρώπη και τις Η.Π.Α.) όσο και στην Ελλάδα.⁴⁷ Ο αποκλεισμός των γυναικών αντανα-

46 Εδώ εντάσσονται και διάφορες εκθέσεις στο πλαίσιο φορέων ή κοινοτικών προγραμμάτων, όπως το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Πειραιά (2005), η Εμπορική Τράπεζα (2005).

47 Βλ. για το ίδιο θέμα Σαΐτη (2000), Τζιαντζίδης & Βεργίδης (2003), Τάκη (2006), Στραβάκου (2003).

κλή και αναπαράγει τις κυρίαρχες θέσεις ανάμεσα στα δύο φύλα. Δεν είναι συμπτωματικό ότι συγκεντρώνονται στις χαμηλότερες βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας, αφού η κατάληψη υψηλών θέσεων και η αναζήτηση υψηλών εισοδημάτων δεν συνιστούν βασικό στόχο ακόμη και για τις γυναίκες με υψηλά εκπαιδευτικά προσόντα.

Διαπιστώνοντας ότι το νέο Προεδρικό Διάταγμα 25/2002, για πρώτη φορά στην Ελλάδα, δε δίνει βαρύτητα πλέον στην αρχαιότητα των εκπαιδευτικών, αλλά στα επιστημονικά και εκπαιδευτικά προσόντα τους για την επιλογή των στελεχών, τα στοιχεία δείχνουν ότι από τα συγκριτικά δεδομένα των ετών 2002, 2003 και 2004 οι γυναίκες έχουν δυσανάλογα μειωμένη εκπροσώπηση στις υψηλόβαθμες θέσεις. Για παράδειγμα, το 2002, υπήρχαν 55 άνδρες Διευθυντές Εκπαίδευσης και μόνο 3 γυναίκες Διευθύντριες, 135 άνδρες Προϊστάμενοι και μόνο 8 γυναίκες στην Πρωτοβάθμια, ενώ για το 2004 τα ποσοστά για τους/τις Διευθυντές/-τριες είναι 54 έναντι 3 στην Πρωτοβάθμια, 52 έναντι 6 στη Δευτεροβάθμια, και για τους/τις Προϊσταμένους/-ες 130 έναντι 22, και 134-26, αντίστοιχα στους άνδρες και στις γυναίκες).

Στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων εξηγούν ότι αυτό οφείλεται στην απροθυμία των γυναικών εκπαιδευτικών να καταλάβουν θέσεις καριέρας (πίνακας 1), διότι τις εμποδίζουν οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Ταυτόχρονα, αμφιβάλλουν για τη δυνατότητά τους να διοικούν καλύτερα από τους άνδρες συναδέλφους τους.

Πίνακας 1. Υποψήφιοι και Επιλεγμένοι Σχολικοί Σύμβουλοι Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης 2003

	Υποψήφιοι		Σύνολο	Επιλεγμένοι		Σύνολο
	Άνδρες	Γυναίκες		Άνδρες	Γυναίκες	
Δημοτική	833(78,6%)	227(21,4%)	1060	300(82,6%)	63(17,4%)	363
Προσχολική	0	200(100%)	200	0	50(100%)	50
Ειδική	56(76,7%)	17(23,3%)	73	14(87,5%)	2(12,5%)	16
Φ.Ε.Κ. 64/28-3-2003						

Πηγή: Κανταρτζή & Ανθόπουλος (2006)

Υπογραμμίζουν δε παράλληλα, και αυτό ενδιαφέρει ιδιαίτερα τη δική μας επισκόπηση, ότι για πολλούς λόγους (π.χ. οικογένεια, έλλειψη προγραμμάτων, οικονομικά) οι γυναίκες εκπαιδευτικοί δεν επεδίωκαν, μέχρι πρόσφατα, την απόκτηση μεταπτυχιακών τίτλων περιοριζόμενες στην προαγωγή κατά αρχαιότητα. Αυτό το μειονέκτημα θα πρέπει να συνδυασθεί και με το γεγονός ότι τα συμβούλια επιλογής απαρτίζονται στην πλειοψηφία τους από άνδρες, οι οποίοι αναπαράγουν την έμφυλη κατανομή των ρόλων και αμφισβητούν την ικανότητα των γυναικών να αναλάβουν διευθυντικές θέσεις με αυξημένες αρμοδιότητες, λειτουργώντας έτσι ανασταλτικά για τις γυναίκες που δεν θέτουν υποψηφιότητα φοβούμενες την αρνητική τους αξιολόγηση.

3. Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Υπάρχουν κάποιες μελέτες που ασχολούνται με την επιλογή των ειδικών γνωστικών αντικειμένων των καθηγητών/-τριών της δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και παρουσιάζουν την υπό ή υπέρ-εκπροσώπηση των γυναικών στα συγκεκριμένα αντικείμενα (Μαραγκουδάκη, 2003, 2002. Κορωναίου, Δημητρούλη & Τικταπανίδου, 2003).

Ενδεικτική είναι η μελέτη της Φραντζή (Frantzi, 2005) η οποία, βασισμένη στην έρευνα της διδακτορικής της διατριβής, αναλύει το ρόλο του φύλου και της κοινωνικής τάξης για να εξηγήσει τη θέση των γυναικών στην ελληνική εκπαίδευση και στην αγορά εργασίας. Με δευτερογενή ποσοτικά στοιχεία (στατιστικές, πανεπιστημιακά και κρατικά αρχεία) αλλά και προσωπικές μαρτυρίες, αναλύει την περίπτωση των γυναικών αποφοίτων θετικών επιστημών στην Ελλάδα, οι οποίες εργάστηκαν στην

πλειοψηφία τους ως εκπαιδευτικοί στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση κατά την προπολεμική αλλά και τη μεταπολεμική περίοδο. Μέσα από μια ιστορική αναδρομή εξηγεί ότι, από το δεύτερο μισό του 20^{ου} αιώνα, συντελέστηκαν δύο πολύ σημαντικές αλλαγές: αφενός αναδείχθηκαν οι άνδρες στο χώρο της επιστήμης, αφήνοντας τις γυναίκες ερευνήτριες στο περιθώριο, γεγονός που εξηγείται σε συνάρτηση με τη διχοτόμηση ανάμεσα στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα που έφεραν οι βιομηχανικές επαναστάσεις, και αφετέρου είχαν περιορισμένη δυνατότητα ένταξης σε πανεπιστημιακά ιδρύματα. Έτσι, οι γυναίκες «παύουν να παράγουν πρωτότυπο θεωρητικό έργο και μετακινούνται σε θέσεις βοηθητικού ή “θηλυκού”, προσωπικού γνώσης. Ήταν, για παράδειγμα, αστρονόμοι και ασχολήθηκαν με τη συλλογή και ταξινόμηση στοιχείων, ήταν χημικοί και εργάστηκαν στην αισθητική, ή ήταν γεωλόγοι και μετακινήθηκαν στις ανθρωπιστικές επιστήμες, όπως η αρχαιολογία και ανθρωπολογία».

Όπως προκύπτει από την έρευνά της, στην Ελλάδα αυξήθηκε η προτίμηση των γυναικών για σπουδές θεωρητικού χαρακτήρα, καθώς και οι φοιτήτριες στις θετικές επιστήμες, με αισθητά χαμηλότερες μάλιστα επιδόσεις σε σχέση με την προπολεμική περίοδο. Παρά την εντύπωση που επικρατεί για την αναμφισβήτητη αριθμητική αύξηση των φοιτητριών στα Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι., διαπιστώνεται ένα έμφυλο έλλειμμα στις θετικές επιστήμες διεθνώς. Με στοιχεία της EUROSTAT, η Φραντζή εξηγεί πως το 1993 στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο αριθμός των φοιτητριών που επέλεξαν ειδικότητες μηχανικού (αρχιτέκτονα, μηχανολόγου, μηχανικού) ήταν υποτετραπλάσιος του αριθμού των ανδρών που κατευθύνονταν σε αυτούς τους κλάδους, ενώ την ίδια χρονιά, σε εθνικής κλίμακας έρευνα για το επιστημονικό δυναμικό της Μεγάλης Βρετανίας, οι γυναίκες στις θετικές επιστήμες και στην τεχνολογία χαρακτηρίζονταν υποαπασχολούμενες. Οι γυναίκες μαθηματικοί, ηλεκτρονικοί και μηχανικοί ήταν ελάχιστες, χημικοί λίγες, ενώ οι γυναίκες βιολόγοι που ξεπερνούσαν αριθμητικά τους συναδέλφους τους φοιτητές στα πανεπιστήμια απασχολούνταν κυρίως ως τεχνίτριες εργαστηρίων.

Στην Ελλάδα αντίστοιχα, οι γυναίκες απόφοιτοι πολυτεχνικών σχολών εγγεγραμμένες στο Τεχνικό Επιμελητήριο ήταν το 20% του συνόλου την 35ετία 1962-1997 και εργάζονταν κατά βάση με μερική απασχόληση σε υπαλληλικές θέσεις στις δημόσιες υπηρεσίες. Ιδιαίτερα ελλειμματικοί σήμερα χώροι για τις γυναίκες εντοπίζονται σε κλάδους με υψηλό κύρος, στις μεταπτυχιακές σπουδές και στο διδακτικό προσωπικό των πανεπιστημίων, στην έρευνα, καθώς και στην ελεύθερη και ισότιμη απασχόληση, ιδίως στη βιομηχανία. Έτσι, παρά την αύξηση του αριθμού των γυναικών στα ελληνικά πανεπιστήμια, τη μερική αναθεώρηση του θεωρητικού προσανατολισμού της ελληνικής εκπαίδευσης, τη δημιουργία ευρύτερης αγοράς εργασίας για τους/τις αποφοίτους/-ες θετικών σχολών τόσο στο δημόσιο όσο και τον ιδιωτικό τομέα, η παρουσία των γυναικών στις θετικές επιστήμες εξακολουθεί να έχει χαρακτηριστικά «μειοψηφίας». *«Μειοψηφία υπήρξαν πάντοτε όσες ανάμεσά τους εργάστηκαν στα σχολεία, όπου οι περισσότερες γυναίκες εκπαιδευτικοί ήταν Φιλολόγοι. Και μειοψηφία έμειναν μέχρι σήμερα, παρόλο που από τα μέσα της δεκαετίας του '60 και ύστερα αυξήθηκαν οι διορισμοί σε όλες τις ειδικότητες, το εκπαιδευτικό επάγγελμα θηλυκοποιήθηκε και οι γυναίκες Φιλολόγοι ξεπέρασαν αριθμητικά τους συναδέλφους τους άνδρες. Αποκαλυπτική τέλος είναι η επίδραση του έμφυλου καταμερισμού της εργασίας και στις πτυχιούχους που επέλεξαν ειδικότητες και χώρους εργασίας απρόσιτους σε γυναίκες». Παρόλο π.χ., που το επάγγελμα του Χημικού παρείχε τις περισσότερες ευκαιρίες για απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα, οι γυναίκες Χημικοί μειώθηκαν αριθμητικά με την πάροδο του χρόνου και απασχολήθηκαν κυρίως στις δημόσιες υπηρεσίες, στην ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση, στα νοσοκομεία και στην έρευνα, τύπους εργασίας που θεωρείται ότι προσιδιάζουν στις γυναίκες ή που παρέχουν επαγγελματική ασφάλεια και συντάξεις. Αντίθετα οι άνδρες συνάδελφοί τους εργάστηκαν κυρίως στη βιομηχανία, δηλαδή, όπως το σύνολο των ανδρών αποφοίτων της περιόδου, σε ελεύθερα και περισσότερα προσοδοφόρα επαγγέλματα του ιδιωτικού τομέα».*

Περνώντας από την προπολεμική στη μεταπολεμική περίοδο, σταδιακά οι θετικές επιστήμες από υποτιμημένες αρχικά έναντι των φιλολογικών αποκτούν υψηλότερο κύρος. Ο προκαπιταλιστικός χαρακτήρας της ελληνικής οικονομίας της πρώτης περιόδου και η ανύπαρκτη βιομηχανική παραγωγή κρατούσε σε πολύ χαμηλά επίπεδα τη ζήτηση αποφοίτων θετικών σχολών στην ελληνική αγορά, και οδήγησε έτσι στη διόγκωση του τομέα των δημοσίων υπηρεσιών στον οποίο προσέβλεπαν οι απόφοιτοι πανεπιστημίων για κοινωνική άνοδο. Ενδεικτικά να αναφερθεί εδώ ότι κατά την περίοδο 1878-1921 στην Αθήνα σπούδάζαν στη Φυσικομαθηματική σχολή μόνο το 1,07% των φοιτητών σε αντίθεση με τη Νομική (50,02%) και τη Φιλοσοφική (15,5%). Κατά τη μεταπολεμική περίοδο παρατηρούνται αλ-

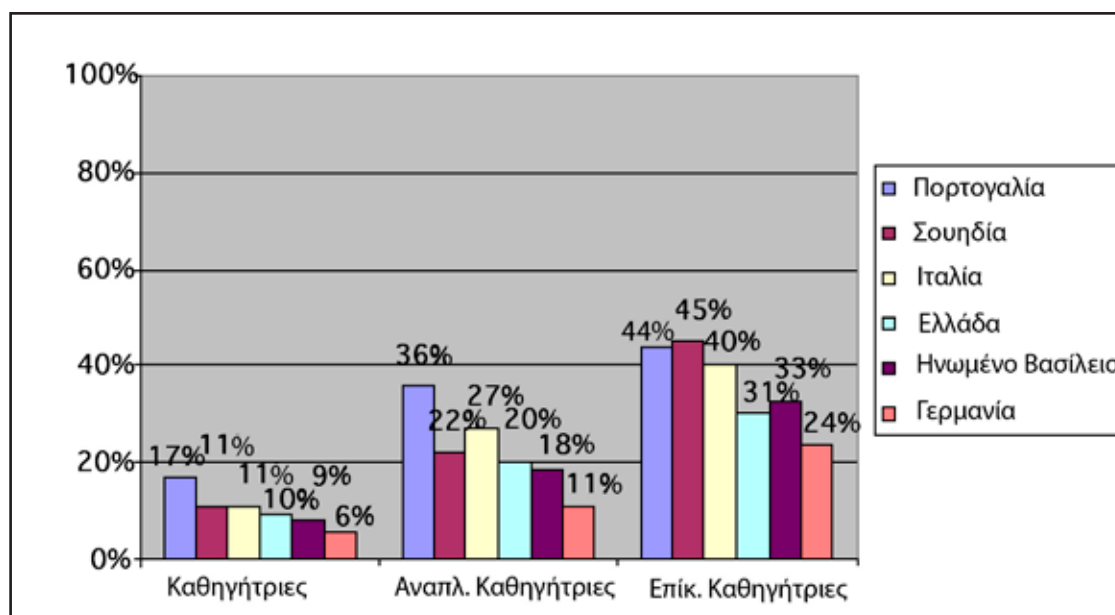
λλαγές στις αντιλήψεις των θετικών επιστημών, και βέβαια στη συνολική αύξηση τόσο του αριθμού των φοιτητών όσο και των φοιτητριών σε αυτές. Από τις 1.043 απόφοιτες της Φυσικομαθηματικής σχολής της περιόδου 1940-1964, όσες δεν ασχολήθηκαν με τη δημόσια Μέση Εκπαίδευση (το 62% του συνόλου) προέρχονταν από αστικό περιβάλλον, ανώτερα ή μεσαία στρώματα, γονείς με υψηλό μορφωτικό κεφάλαιο και αξιοσημείωτος αριθμός ήταν απόφοιτες ξένων σχολείων ή ακριβών ιδιωτικών σχολείων. Οι γυναίκες αυτές επεδίωξαν στη συνέχεια και απασχολήθηκαν σε θέσεις εργασίας με υψηλό κύρος (σε πανεπιστήμια ως μέλη Δ.Ε.Π., ερευνητικά ιδρύματα, εργοστάσια υφαντουργίας και τροφίμων, φαρμακευτικές εταιρείες, νοσοκομεία, το Γενικό Χημείο του Κράτους) με αρκετά έως εξαιρετικά ικανοποιητικές απολαβές. Την περίοδο 1910-1964, αντίστοιχα, το 38% των πτυχιούχων γυναικών έγιναν εκπαιδευτικοί. Κατάγονταν από την επαρχία, και κυρίως την Πελοπόννησο, μικροαστικά κατά κύριο λόγο στρώματα (μικρο-υπαλλήλους, επαγγελματίες, δασκάλους, μεσαίους υπαλλήλους στο δημόσιο τομέα), πατέρες, ιδίως κατά τη μεταπολεμική περίοδο, με στοιχειώδη μόρφωση ή αγράμματους. Οι ίδιες είχαν μέτριες επιδόσεις τόσο στο Γυμνάσιο όσο και στο Πανεπιστήμιο και αποφοίτησαν, όπως ισχυρίζεται η Φραντζή, από τα λιγότερα τμήματα της Σχολής (Μαθηματικό και Φυσιογνωστικό) που είχαν σαφέστερο προσανατολισμό προς τη Μέση Εκπαίδευση. Από την έρευνα αναδεικνύεται ο ταξικός χαρακτήρας των εκπαιδευτικών, και κυρίως των επαγγελματιών τους επιλογών. Ιδιαίτερα για τη δεύτερη κατηγορία φοιτητριών, η επιλογή του επαγγέλματος της εκπαιδευτικού φαίνεται να ήταν λύση ανάγκης. Οι περισσότερες από αυτές τις εκπαιδευτικούς δίδαξαν κατά βάση σε Γυμνάσια, λιγότερες σε Λύκεια, και, ενώ μέχρι τη σύνταξή τους οι μισές έφτασαν στο βαθμό του Γυμνασιάρχη και του Λυκειάρχη, αυτός παρέμεινε εικονικά ένας τίτλος χωρίς να συνοδεύεται με θέση ευθύνης και αντίστοιχη εξουσία.

Κατά τη μεταπολεμική εποχή το επάγγελμα του εκπαιδευτικού σταδιακά θηλυκοποιείται, επειδή το επιλέγουν και πάλι για λόγους ανάγκης κυρίως γυναίκες και άτομα από όλο και χαμηλότερες κοινωνικοοικονομικές κατηγορίες, τα οποία αντιμετωπίζουν σοβαρές διακρίσεις. Οι προσωπικές μαρτυρίες όχι μόνο επιβεβαιώνουν αυτά τα ευρήματα, αλλά και εκφράζουν μια αίσθηση πικρίας και δυσαρέσκειας των γυναικών, καθώς και αδιαφορίας για την επαγγελματική τους ζωή.

4. Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και Έρευνα

Στην εργασία των Βοσνιάδου και Δενδρινού (2006), τμήμα μιας ευρύτερης έρευνας στα πλαίσια του Π.Π.Σ. ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ., εξετάζεται η κατανομή των μελών Δ.Ε.Π. του Πανεπιστημίου Αθηνών με κριτήρια το φύλο, το τμήμα, και τη βαθμίδα από το 1960 μέχρι το 2004. Η χρονική οριοθέτηση οφείλεται στο γεγονός ότι ο αριθμός των γυναικών πριν από την πρώτη δεκαετία ήταν σχεδόν μηδενικός. Το 1960 υπηρετούσαν μόνο 11 γυναίκες. Η συμμετοχή τους αρχίζει ουσιαστικά από το 1980-1981 (60% - 7% του καθηγητικού προσωπικού) και αυξάνεται σταδιακά λόγω και της επιρροής του Νόμου Πλαισίου 1268/82. Συγκεκριμένα, το 1983-1984 φθάνει στο 29,5% (285 γυναίκες). Αιτία της μεταβολής ήταν η αυτόματη ένταξή τους από βοηθητικό σε διδακτικό προσωπικό με βάση τα προσόντα τους (διδακτορικό τίτλος). Είναι ενδιαφέρον ότι, όπως παρατηρείται στην εργασία, παρά την μεγάλη αύξηση του αριθμού των φοιτητριών και την παγκόσμια ρητορική για την ισότητα των φύλων, η αύξηση στις γυναίκες - πανεπιστημιακούς είναι περιορισμένη διεθνώς (Γράφημα 1).

Γράφημα 1. Γυναίκες-Μέλη Δ.Ε.Π. ανά βαθμίδα σε έξι χώρες της Ε.Ε. (ETAN Report 1997/1998)



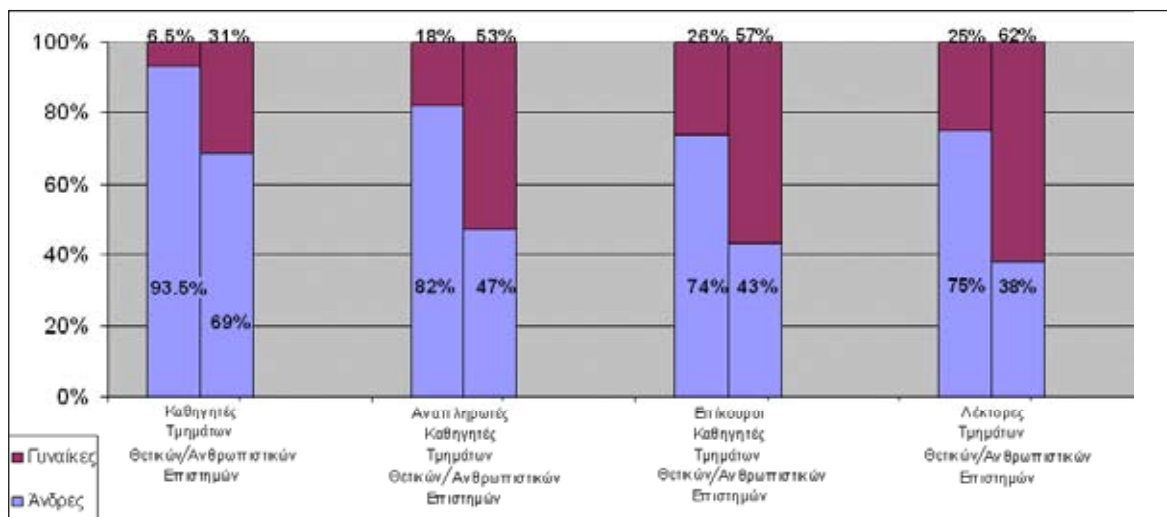
Πηγή: Βοσνιάδου, Δενδρινού, Βαΐου, 2006

Στις χώρες της Ε.Ε. το ποσοστό των γυναικών στη βαθμίδα του Λέκτορα κυμαίνεται από 20% στην Ολλανδία ως 44% στην Πορτογαλία, ενώ στη βαθμίδα της Καθηγήτριας από 55% στην Ολλανδία έως 18,4% στη Φιλανδία. Η Ελλάδα είναι κοντά στον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Συγκεκριμένα, το ακαδημαϊκό έτος 2003-2004, το ποσοστό γυναικών-μελών Δ.Ε.Π. ανήλθε σε 35% (765), άρα η αύξηση της τελευταίας δυναμικής εικοσαετίας ήταν μόνο 5,5%. Αξιοσημείωτο είναι ότι, ενώ ο αριθμός γυναικών Λεκτόρων το 2003-2004 ήταν 39% στο Ε.Κ.Π.Α. (και 45% σε όλα τα 19 Α.Ε.Ι. της χώρας), οι Καθηγήτριες ήταν μόνο 14% (και 21% για το σύνολο των Α.Ε.Ι.). Έχει παρατηρηθεί ότι η συντριπτική πλειοψηφία των Πολυτεχνικών Σχολών είναι άνδρες, ενώ σε σύγκριση με το Ε.Κ.Π.Α. και το Α.Π.Θ., μειωμένος είναι ο αριθμός των γυναικών στα Περιφερειακά Α.Ε.Ι. Το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών υπάρχει στο Πάντειο Πανεπιστήμιο (37%) και το μικρότερο στο Πανεπιστήμιο Κρήτης (4%).

Ο οριζόντιος διαχωρισμός⁴⁸ δείχνει ότι στο Πανεπιστήμιο Αθηνών τα 5 Τμήματα με μεγαλύτερη συγκέντρωση γυναικών είναι τα Τμήματα Ξένων Γλωσσών (Γαλλικής, Αγγλικής, Γερμανικής, Ιταλικής) και τα Παιδαγωγικά με τα ποσοστά τους να κυμαίνονται από 100% στο πρώτο και 69% στο τελευταίο τμήμα της πεντάδας. Τα 5 με μεγαλύτερη συγκέντρωση ανδρών είναι τα Τμήματα: Θεολογίας, Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών (90%), Μ.Ι.Θ.Ε., Οικονομικών Επιστημών, Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης, με τα ποσοστά να κυμαίνονται από 92% στο πρώτο και 83% στο τελευταίο. Παρατηρεί εδώ κανείς ένα ενδιαφέρον στοιχείο: ότι συγκριτικά η συγκέντρωση των γυναικών στα «γυναικεία τμήματα» είναι μικρότερη από την αντίστοιχη συγκέντρωση των ανδρών στα «ανδρικά». Το Γράφημα 2 καταγράφει την κατανομή των γυναικών στις ανθρωπιστικές και στις θετικές επιστήμες.

⁴⁸ Αντίστοιχα είναι και τα πορίσματα μελετών στην Ευρώπη και στις Η.Π.Α. σχετικά με τις θέσεις των γυναικών ακαδημαϊκών στα πανεπιστήμια (Jacobs, 2004. Hargens & Long, 2002).

Γράφημα 2. Μέλη Δ.Ε.Π. ανά φύλο και βαθμίδα στα Τμήματα Θετικών και Ανθρωπιστικών Επιστημών



Πηγή: Βοσνιάδου, Δενδρινού, Βαΐου (2008)

Παρόμοια ανισομέρεια ισχύει και για τον κάθετο διαχωρισμό. Τέλος, είναι αξιοσημείωτο ότι δεν υπήρξε ποτέ γυναίκα Πρύτανης, Αντιπρύτανης ή Κοσμήτορας. Παρόμοια είναι και η κατάσταση διεθνώς.

5. Πορεία Μετάβασης των Αποφοίτων Α.Ε.Ι. στην Αγορά Εργασίας

Στη διεθνή βιβλιογραφία υπάρχουν κάποιες έρευνες που επιχειρούν να δουν τη σχέση εκπαιδευτικών προσόντων και τίτλων σπουδών σε συγκεκριμένα αντικείμενα, τα οποία διαφοροποιούν τα φύλα και τους μειονεκτικούς όρους ένταξης των γυναικών στην απασχόληση (Roska, 2005. Kerckhoff, 2000. Liagouras, Protegerou & Caloghirou, 2003).⁴⁹ Επιλέξαμε σε αυτή την ενότητα να παρουσιάσουμε δυο μελέτες που επιχειρούν να παρακολουθήσουν την πορεία αποφοίτων γυναικών και ανδρών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης μερικά χρόνια μετά την αποφοίτησή τους από το πανεπιστήμιο.

Στη μελέτη της Χατζηγιάννη (2001) *Οι Απόφοιτες Κοινωνικών Επιστημών και η Αγορά Εργασίας*, τμήμα μιας ευρύτερης έρευνας που διεξήχθη στα πλαίσια του Ε.Κ.Κ.Ε., εξετάσθηκε η πορεία 640 πτυχιούχων του Οικονομικού και του Πολιτικού Τμήματος του Πανεπιστημίου Αθηνών 6 έως 9 χρόνια μετά την αποφοίτησή τους. Παρά το γεγονός ότι οι φοιτήτριες στα δυο Τμήματα της συγκεκριμένης Σχολής είχαν καλύτερες επιδόσεις και τελείωσαν τις σπουδές τους σε λιγότερο χρόνο και με καλύτερο βαθμό πτυχίου, μόνο 11% είχαν κάνει μεταπτυχιακές σπουδές (1 στις 10), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών ήταν 25% (1 στους 4). Εκτός από αυτό, η πορεία τους μετά το πτυχίο μπορεί να περιγραφεί ως εξής: μεγαλύτερη ανεργία, μεγαλύτερη συμμετοχή στη μερική απασχόληση, αυξημένη εργασιακή ανασφάλεια, συχνότερη απασχόληση σε θέσεις χαμηλού προφίλ, μικρότερη ικανοποίηση από την εργασία. Ακόμη, οι χωρίς σύμβαση θέσεις απασχόλησης είναι τετραπλάσιες για τις γυναίκες από ό,τι για τους άνδρες πτυχιούχους, και είναι σημαντικά μεγαλύτερος ο αριθμός αυτών των γυναικών που απασχολούνται ως «υπάλληλοι γραφείου», ενώ 1 στις 20 (αντίστοιχα 1 προς 10 για τους άνδρες) κατείχε θέση ως «ανώτερο διοικητικό στέλεχος». Αυτό μάλλον οφείλεται στο μικρό ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στη μετα-πτυχιακή εκπαίδευση. Δεν είναι επομένως ανακόλουθο προς την πορεία τους μετά το πτυχίο ότι είναι απαισιόδοξες, δυσαρεστημένες και ηττοπαθείς για τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Πολύ μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών αποφοίτων θεωρεί τη δουλειά στο δημόσιο ως καλύτερη

⁴⁹ Βλ. επίσης το ΕΣΥΕ (2000) για τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας για το έτος 2000 και την αντίστοιχη μελέτη του ΚΕΠΕ (Κανελλόπουλος, Μαυρομαράς & Μητράκος, 2001) καθώς και Καραμεσίνη & Κορνελάκης (2005), Καραμεσίνη (2006), Καραμεσίνη & Πρόκου (2006) για τη μετάβαση από την τριτοβάθμια στην απασχόληση (2006), Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο (2001) για την απορρόφηση των μηχανικών στην αγορά εργασίας.

επιλογή εργασίας (19,4%), ενώ οι άνδρες προτιμούν την αμειβόμενη εργασία (3,3%). Οι γυναίκες επίσης χρησιμοποιούν περισσότερο από τους άνδρες άτυπες μορφές εύρεσης εργασίας (τα κοινωνικά δίκτυα). Τέλος, οι γυναίκες απόφοιτοι θεωρούν ότι οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις κατά κύριο λόγο, αλλά και η έλλειψη γνωριμιών, συνιστούν τα δύο βασικότερα εμπόδια της επαγγελματικής τους εξέλιξης.

Θα ολοκληρώσουμε την παρουσίαση των σχετικών με τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας ερευνών με την πιο πρόσφατη και πολυδιάστατη μελέτη των Καραμεσίνη, Βιτωράτου, Γκαζόν & Μουστάκη (2008). Η πανελλαδική κλίμακας έρευνα για την *Απορρόφηση των Πτυχιούχων στην Αγορά Εργασίας* που υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του Έργου «Οριζόντια Δράση Υποστήριξης των Γραφείων Διασύνδεσης των Πανεπιστημίων» μεταξύ 2000-2006 (Καραμεσίνη, Βιτωράτου, Γκαζόν & Μουστάκη, 2008) είχε ως στόχο να μελετήσει τη διαδικασία μετάβασης των αποφοίτων στην αγορά εργασίας μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους και να διερευνήσει το βαθμό ένταξής τους στην απασχόληση και το πρόβλημα της ανεργίας 5-7 χρόνια μετά την αποφοίτησή τους. Με κοινό παρονομαστή το υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο των ερωτώμενων/-θισών, η παρουσίαση της έρευνας ξεκινά με κάποιες γενικές διαπιστώσεις που έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τη δική μας επισκόπηση παρ'ότι δεν ασχολείται αποκλειστικά με τον παράγοντα φύλο:

- Η ανεργία και η επέκταση της προσωρινής εργασίας, φαινόμενα που παρουσίασαν αυξητικές τάσεις στις οικονομικά ανεπτυγμένες χώρες τις τελευταίες τρεις δεκαετίες, επιμήκυναν την περίοδο της εργασιακής ένταξης των νέων και επηρέασαν καθοριστικά τις επαγγελματικές τους διαδρομές. Έτσι, γεννήθηκε η έννοια της «μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία» (για την οποία μιλήσαμε εκτενέστερα στο πρώτο κεφάλαιο) και ο προβληματισμός μετατοπίστηκε από τη σχέση των εκπαιδευτικών επιλογών των νέων με τις ευκαιρίες τους για ανοδική επαγγελματική κινητικότητα στους μακρο-οικονομικούς και μικρο-οικονομικούς παράγοντες που καθορίζουν τη διάρκεια της μετάβασης, τις ευκαιρίες για την ποιότητα ένταξής τους στη σταθερή απασχόληση και διαφοροποιούν τις επαγγελματικές τους διαδρομές.
- Η πιθανότητα απασχόλησης και το ύψος των αμοιβών των μελών μιας κοόρτης αποφοίτων διαφέρουν ανάλογα με το εκπαιδευτικό είδος και την κατεύθυνση των σπουδών, το φύλο, και την εμπειρία στην αγορά εργασίας μετά την αποφοίτηση.

Τα πορίσματα της έρευνας ως προς τα δυο φύλα συγκεκριμένα δείχνουν ότι:

- Το 82% των αποφοίτων των πανεπιστημίων έχει αποφοιτήσει μέχρι την ηλικία των 25 ετών και ο μεγάλος τους όγκος παίρνει το πτυχίο του με βαθμό «λίαν καλώς». Οι γυναίκες τελειώνουν τις σπουδές τους ένα χρόνο νωρίτερα από τους άνδρες κατά μέσο όρο και αριστεύουν σε λίγο μεγαλύτερο ποσοστό από τους τελευταίους.
- Το ποσοστό των ανέργων ήταν κατά δύο ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο στους άνδρες (5,3%) από ό,τι στις γυναίκες (7,2%). Αυτό συμβαίνει όχι μόνο διότι οι γυναίκες έχουν λίγο μεγαλύτερες δυσκολίες πρόσβασης στην απασχόληση από ό,τι οι άνδρες, αλλά και διότι έχουν λίγο υψηλότερο ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό από τους τελευταίους. Η μεγαλύτερη καθυστέρηση των ανδρών στην ολοκλήρωση των προπτυχιακών σπουδών και ο υψηλότερος βαθμός συμμετοχής τους στις μεταπτυχιακές σπουδές έναντι των γυναικών, σε συνδυασμό με τη στρατιωτική θητεία, φαίνεται να εξηγούν το ελαφρά μεγαλύτερο ποσοστό του ανδρικού έναντι του γυναικείου ποσοστού μη ενεργών πτυχιούχων, 5-7 έτη μετά την αποφοίτηση.
- Επίσης, 5-7 έτη μετά την αποφοίτηση, το 46% των ανδρών έναντι του 37% των γυναικών πτυχιούχων πανεπιστημίων έχουν πραγματοποιήσει ή πραγματοποιούν μεταπτυχιακές σπουδές. Τα ποσοστά αυτά αποδεικνύουν ότι η «τεταρτοβάθμια εκπαίδευση» αφενός μεν έχει εδραιωθεί στη χώρα μας, αφετέρου δε παράγει ανισότητες φύλου εις βάρος των γυναικών, τόσο ως προς τις εκπαιδευτικές ευκαιρίες όσο και ως προς τις ευκαιρίες και την ποιότητα επαγγελματικής αποκατάστασης των αποφοίτων.

Στην ανάλυση των αποτελεσμάτων σε σχέση με τους προσδιοριστικούς παράγοντες των βασικών χαρακτηριστικών της επαγγελματικής ένταξης, μετάβασης και των σπουδών, καταγράφονται διαφοροποιήσεις στα πορίσματα ως προς το φύλο, τον επιστημονικό κλάδο, την κοινωνική προέλευση και το «ανθρώπινο κεφάλαιο» των πτυχιούχων.

Το φύλο ασκεί επίδραση:

- Στην απασχόληση ανάλογα με την ύπαρξη ή μη παιδιών (για άνδρες με παιδιά +, για γυναίκες με παιδιά - θετική διαφορά υπέρ των γυναικών χωρίς παιδιά).
- Στο να είναι κάποιος αυτοαπασχολούμενος και όχι μισθωτός (άνδρες +).
- Στην προδιάθεση για δημιουργία επιχείρησης (άνδρες +).
- Στην απασχόληση στο δημόσιο έναντι του ιδιωτικού τομέα (γυναίκες +).
- Στο να έχει κάποιος απόφοιτος μερική απασχόληση έναντι πλήρους (γυναίκες +).
- Στο ύψος των αποδοχών των μισθωτών (άνδρες +).
- Στο χρονικό διάστημα μεταξύ αποφοίτησης και πρώτης σημαντικής απασχόλησης (άνδρες +).
- Στο βαθμό του πτυχίου (γυναίκες +).
- Στην πραγματοποίηση μεταπτυχιακών σπουδών (άνδρες +).
- Στην καθυστέρηση ολοκλήρωσης των προπτυχιακών σπουδών (άνδρες +).
- Στην εμπειρία εργασίας και συνεχόμενης απασχόλησης κατά τη διάρκεια των προπτυχιακών σπουδών (άνδρες +).
- Στο να έχουν αποκτήσει οι απόφοιτοι τέκνα (γυναίκες +).

Αντίθετα, το φύλο των πτυχιούχων δεν επιδρά:

- Στο να έχει κάποιος/-α αποκτήσει εμπειρία σημαντικής εργασίας ή όχι.
- Στο να έχει κάποιος/-α σταθερή απασχόληση έναντι προσωρινής.
- Στην αντιστοιχία του αντικειμένου εργασίας με τις σπουδές.
- Στον αριθμό επεισοδίων ανεργίας κατά τη διάρκεια 5-7 ετών μετά την αποφοίτηση.
- Στη γεωγραφική κινητικότητα για την εύρεση της σημερινής απασχόλησης.

Ο *επιστημονικός κλάδος σπουδών*, όπως δείχνει η στατιστική ανάλυση, αποτελεί την πλέον σημαντική μεταβλητή που έχει συστηματικά τη μεγαλύτερη επίδραση σε όλα τα χαρακτηριστικά επαγγελματικής ένταξης με εξαίρεση το βαθμό ικανοποίησης από την εργασία, τη γεωγραφική κινητικότητα και την εργασιακή εμπειρία κατά τη διάρκεια των προπτυχιακών σπουδών. Η *κοινωνική προέλευση*⁵⁰ (οικογενειακό εισόδημα και εκπαιδευτικό επίπεδο γονέων) επιδρά άμεσα και κυρίως έμμεσα στην ποιότητα επαγγελματικής ένταξης των αποφοίτων. Επηρεάζει, με μια σειρά από παράγοντες, τις επιδόσεις στις προπτυχιακές σπουδές, το χρόνο ολοκλήρωσης σπουδών και τη συμμετοχή σε μεταπτυχιακά προγράμματα. Τέλος, ιδιαίτερα σημαντικό θετικό ρόλο παίζουν ως προς το «*ανθρώπινο κεφάλαιο*», τις *δεξιότητες των ατόμων και την εργασιακή κινητικότητα*: η εργασιακή εμπειρία και η συμμετοχή σε πρόγραμμα πρακτικής άσκησης κατά τη διάρκεια σπουδών, ο βαθμός πτυχίου (ιδιαίτερα για εργασία σχετική με το αντικείμενο σπουδών), η χρονική απόσταση από την αποφοίτηση (εφόσον το άτομο δεν ήταν άνεργο), η ηλικία, οι μεταπτυχιακές σπουδές (που στερούν κάποιον/-α από την εργασιακή εμπειρία αλλά αυξάνουν τις πιθανότητες για εργασία στο δημόσιο τομέα και εξασφαλίζουν υψηλότερες αποδοχές).

Στο σημείο αυτό παρατηρούμε να τεκμηριώνεται η συνθετότητα του ρόλου του εκπαιδευτικού επιπέδου σήμερα, για την οποία έγινε λόγος στο πρώτο κεφάλαιο της επισκόπησης μας, και να αναδεικνύεται εντονότερα από ό,τι σε οποιαδήποτε άλλη έρευνα η καταλυτική σημασία της συνδυαστικής συνύπαρξης παραγόντων που προδιαγράφουν τις εξατομικευμένες πορείες των ατόμων. Χωρίς καμία πρόθεση να υποτιμήσουμε την κριτική σημασία του φύλου, είναι αναγκαίο σήμερα, περισσότερο από κάθε άλλη φορά, να συνεκτιμήσουμε τον εξίσου σημαντικό ρόλο άλλων παραγόντων που διαφοροποιούν τις εργασιακές εμπειρίες των εργαζομένων γενικότερα και των γυναικών ειδικότερα. Η «ομογενοποιημένη» με στατιστικούς όρους κατηγορία «γυναίκες», που κυριάρχησε και σε ένα βαθμό εξακολουθεί να κυριαρχεί στην έρευνα για την απασχόληση μέχρι σήμερα, δε μας επιτρέπει να καταγράψουμε επαρκώς αυτές τις διαφοροποιήσεις και κατά συνέπεια να τις ερμηνεύσουμε. Η έρευνα των Καραμεσίνη, Βιτωράτου, Γκαζόν & Μουστάκη (2008) αποδεικνύει με τον πλέον αποκαλυπτικό τρόπο την ανάγκη διεύρυνσης της οπτικής των ερευνών για το φύλο και στον εργασιακό χώρο, και καθιστά περισσότερο από προφανή την ανάγκη διεπιστημονικών αλλά και ποιοτικών ερευνών που θα εμφορούνται από τη λογική του *intersection theory* (διαθεματική προσέγγιση) και θα προσπαθούν να συλλάβουν με δυναμικούς όρους τις συντελούμενες αλληλαγές. Θεωρούμε ότι η στροφή προς αυτή την κατεύθυνση θα εμπλουτίσει ερευνητικά αλλά και θεωρητικά το πεδίο, και θα παίξει καταλυτικό ρόλο στην ανάπτυξη

⁵⁰ Για το ρόλο της κοινωνικής και οικογενειακής προέλευσης και του πολιτισμικού κεφαλαίου στην επαγγελματική ένταξη των νέων βλ. Dunn & Hotz- Eakin (2000), Whiston & Keller (2004) και Dumais (2002).

αποτελεσματικών παρεμβατικών προγραμμάτων που θα προωθούν την ισότητα, λαμβάνοντας υπ' όψιν τις συγκεκριμένες ανάγκες των διαφορετικών κατηγοριών γυναικών. Στο πλαίσιο των σύγχρονων παγκοσμιοποιημένων κοινωνιών, που χαρακτηρίζονται εξ ορισμού από την ετερογένεια, η προσπάθεια να συλλάβουμε, τόσο σε ερευνητικό όσο και σε πολιτικό επίπεδο, την πραγματικότητα με στατικούς όρους και γενικευτικά σχήματα φαντάζει τουλάχιστον ανεδαφική. Η ανάγκη για τη χάραξη αποτελεσματικών πολιτικών για την ισότητα των φύλων επιβάλλει, σήμερα περισσότερο από κάθε άλλη φορά, τη στροφή της έρευνας σε άλλες κατευθύνσεις.

ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ: ΦΥΛΟ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Εισαγωγή

Στην παρούσα ενότητα θα επιχειρήσουμε την παρουσίαση και το σχολιασμό στατιστικών στοιχείων από ελληνικούς (Ε.Σ.Υ.Ε. και ΥΠ.Ε.Π.Θ.) και διεθνείς οργανισμούς (EUROSTAT, Ο.Ο.Σ.Α., ILO, European Commission) σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στην εκπαίδευση και στην απασχόληση. Η παράθεση και ερμηνεία στατιστικών δεδομένων στα κεφάλαια που προηγήθηκαν έγινε σε συνάρτηση με στοιχεία, τα οποία παρείχαν οι συγκεκριμένες ειδικές μελέτες που αναλύθηκαν, και γι' αυτό έχουν, εξ ορισμού, αποσπασματικό χαρακτήρα και διακρίνονται από ασυνέχεια. Στόχος αυτού του κεφαλαίου είναι να προσφέρει στον/στην αναγνώστη/-τρια τα πλέον πρόσφατα διαθέσιμα ελληνικά και διεθνή δεδομένα που καταγράφουν τις έμφυλες διαφοροποιήσεις τόσο στην εκπαίδευση όσο και στην αγορά εργασίας. Η προσπάθειά μας στοχεύει, εφόσον είναι εφικτό, στην παρουσίαση και στην ανάλυση όσων μεταβολών έχουν συντελεστεί μέσα στο χρονικό πλαίσιο που ορίζει η βιβλιογραφική επισκόπηση (2000-2008) και με συγκριτικούς όρους για την Ελλάδα και τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το κεφάλαιο αυτό ακολουθεί κατά βάση τους θεματικούς άξονες της βιβλιογραφικής επισκόπησης που προηγήθηκε και παρουσιάζει τα ελληνικά και διεθνή στατιστικά δεδομένα σε τρεις υποενότητες: α) φύλο και εκπαίδευση, β) φύλο και αγορά εργασίας, και γ) συνάρτηση εκπαιδευτικού επιπέδου και απασχόλησης.

2. Φύλο και Εκπαίδευση

2.1 Στατιστικά Δεδομένα για την Ελλάδα

Οι επεξεργασμένοι πίνακες και τα διαγράμματα που ακολουθούν αφορούν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα για τα έτη 2003-2004, 2004-2005, 2005-2006 με βάση τα στοιχεία του Υπουργείου Παιδείας.

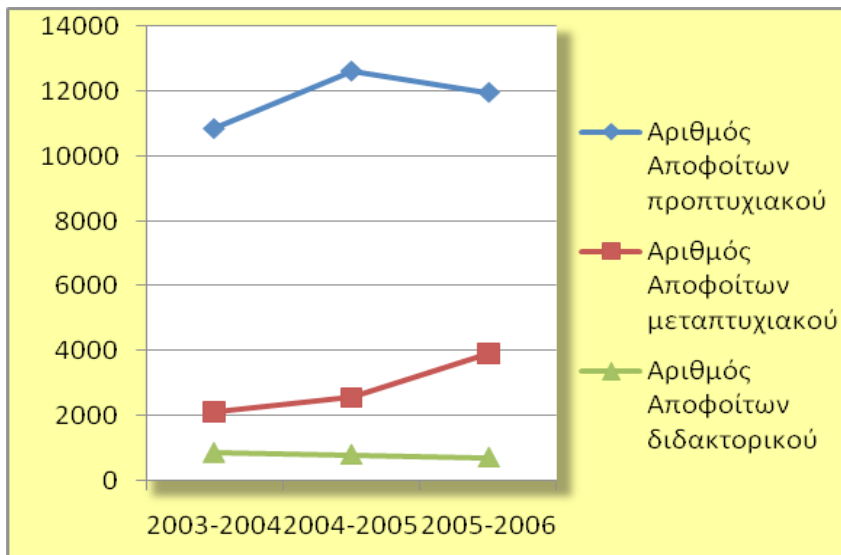
Πίνακας 1. Συνολικοί αριθμοί αποφοίτων Α.Ε.Ι. κατά φύλο για τα έτη 2003-2006

	2003-2004			2004-2005			2005-2006		
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Αριθμός αποφοίτων προπτυχιακού	10853	18624	29477	12608	22611	35219	11958	21004	32962
Αριθμός αποφοίτων μεταπτυχιακού	2130	2882	5012	2574	2910	5484	3919	4468	8387
Αριθμός αποφοίτων διδακτορικού	863	433	1296	804	444	1248	720	433	1153

Πηγή δεδομένων: ΥΠ.Ε.Π.Θ.

Τα γραφήματα 1 και 2 που ακολουθούν παρουσιάζουν διαγραμματικά την εξέλιξη του αριθμού των αποφοίτων Α.Ε.Ι., ανδρών και γυναικών, σε προπτυχιακό, μεταπτυχιακό και διδακτορικό επίπεδο. Αναφορικά με τους άνδρες αποφοίτους, στις πρώτες δύο κατηγορίες υπάρχει μια αύξηση, ενώ για τους αποφοίτους διδακτορικών μια ελαφρά κάμψη (τα στοιχεία προέκυψαν από την επεξεργασία των στοιχείων του πίνακα 1).

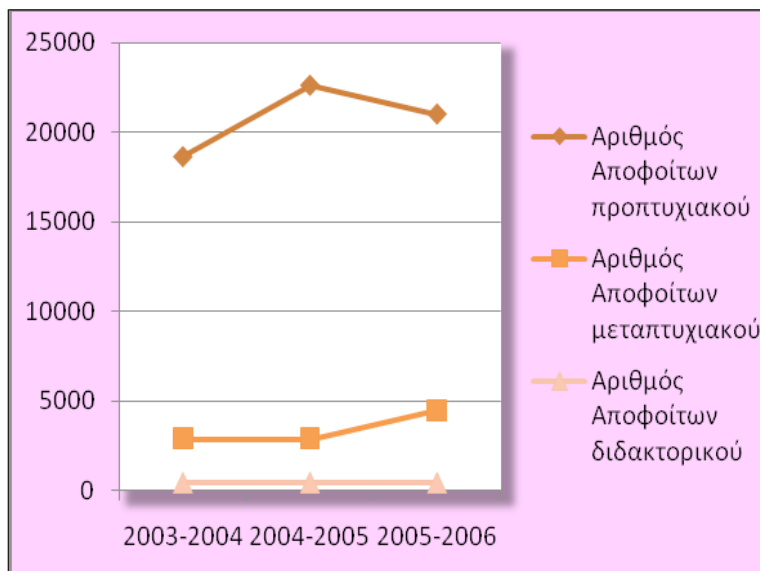
Γράφημα 1. Άνδρες απόφοιτοι Α.Ε.Ι. διαφόρων βαθμίδων



Πηγή δεδομένων: ΥΠ.Ε.Π.Θ.

Αντίστοιχα, στο γράφημα 2 παρουσιάζεται η εξέλιξη του αριθμού των αποφοίτων γυναικών για τα Α.Ε.Ι. σε προπτυχιακό, μεταπτυχιακό και διδακτορικό επίπεδο για τα έτη 2003-2004, 2004-2005, 2005-2006. Στις δύο πρώτες κατηγορίες παρουσιάζεται και εδώ αύξηση, ενώ για τις αποφοίτους διδακτορικών ο αριθμός παραμένει σχεδόν ίδιος (και αυτά τα στοιχεία προέκυψαν από την επεξεργασία των στοιχείων του πίνακα 1).

Γράφημα 2. Γυναίκες απόφοιτοι Α.Ε.Ι. διαφόρων βαθμίδων



Πηγή δεδομένων: ΥΠ.Ε.Π.Θ.

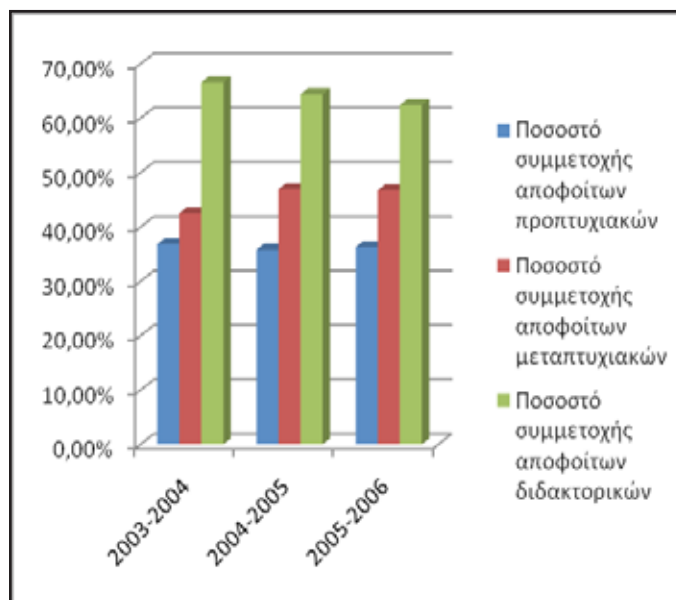
Επιπλέον, ο πίνακας 2 και το γράφημα 3 παρουσιάζουν συγκριτικά τα ποσοστά ανδρών και γυναικών αποφοίτων προπτυχιακών, μεταπτυχιακών και διδακτορικών σπουδών σε σχέση με τα συνολικά ποσοστά αποφοίτων, καθώς και τη διαγραμματική απεικόνισή τους. Έτσι, όσον αφορά στους άνδρες αποφοίτους προπτυχιακών, τα ποσοστά είναι χαμηλότερα από τα αντίστοιχα των γυναικών και παραμένουν σχεδόν σταθερά στη διάρκεια των τριών ετών (2003-2006) με μια ανεπαίσθητη κάμψη. Για τους αποφοίτους μεταπτυχιακού επιπέδου, τα ποσοστά είναι επίσης χαμηλότερα από τα αντίστοιχα των γυναικών, αλλά με μια σαφή αύξηση. Τα ποσοστά ανδρών αποφοίτων διδακτορικών, όμως, είναι σαφώς υψηλότερα σε σχέση με αυτά των γυναικών παρά τη μείωση που καταγράφεται για την περίοδο 2005-2006.

Πίνακας 2. Ποσοστά ανδρών και γυναικών σε σχέση με τους αντίστοιχους συνολικούς αποφοίτους

Άνδρες / Γυναίκες	2003-2004		2004-2005		2005-2006	
	Ποσοστό συμμετοχής αποφοίτων προπτυχιακών	36,82%	63,18%	35,80%	64,20%	36,28%
Ποσοστό συμμετοχής αποφοίτων μεταπτυχιακών	42,50%	57,50%	46,94%	53,06%	46,73%	53,27%
Ποσοστό συμμετοχής αποφοίτων διδακτορικών	66,59%	33,41%	64,42%	35,58%	62,45%	37,55%

Πηγή δεδομένων: ΥΠ.Ε.Π.Θ.

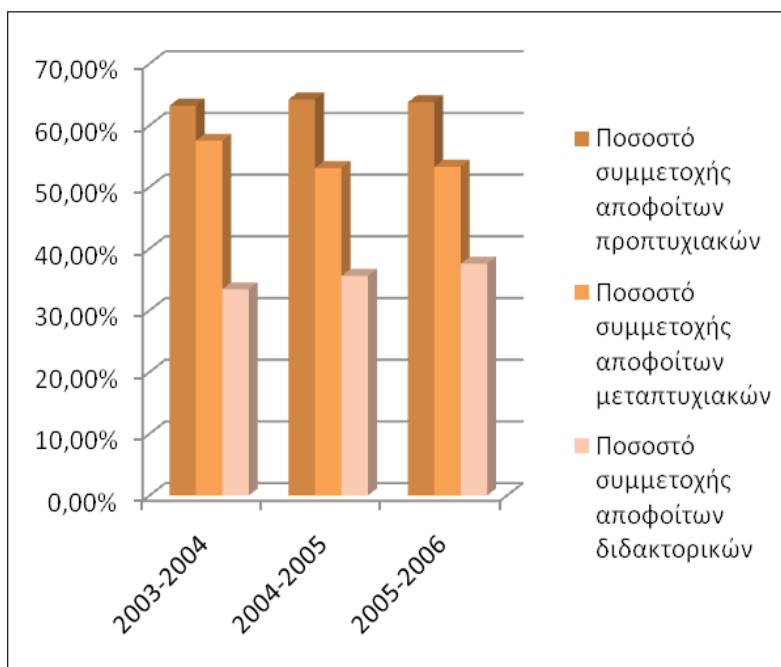
Γράφημα 3. Διαγραμματική απεικόνιση ποσοστών ανδρών αποφοίτων Α.Ε.Ι. διαφορετικών βαθμίδων σε σχέση με τους συνολικούς απόφοιτους



Πηγή δεδομένων: ΥΠ.Ε.Π.Θ.

Για τις γυναίκες απόφοιτες διαφόρων επιπέδων, όπως προκύπτει και πάλι από τον πίνακα 2, ισχύει το αντίστροφο από όσα αναφέρθηκαν για τους άνδρες. Αναλυτικότερα, στο προπτυχιακό επίπεδο υπάρχει σαφής υπεροχή των γυναικών με τα ποσοστά να αυξάνουν ελαφρώς κατά τη διάρκεια των τριών ετών (2003-2006). Η υπεροχή τους διατηρείται και στο μεταπτυχιακό επίπεδο, με μια τάση όμως ελαφράς μείωσης στο τέλος της τριετίας. Στο διδακτορικό όμως επίπεδο, η εικόνα αντιστρέφεται και τα ποσοστά των γυναικών είναι αρκετά χαμηλότερα από εκείνα των ανδρών με σημάδια βελτίωσης, όπως γίνεται προφανές από το γράφημα 4.

Γράφημα 4. Διαγραμματική απεικόνιση ποσοστών γυναικών αποφοίτων σε σχέση με το σύνολο αποφοίτων



Πηγή δεδομένων: ΥΠ.Ε.Π.Θ.

Όσον αφορά στα Τ.Ε.Ι., τα διαθέσιμα στοιχεία που αναφέρονται στα έτη 2004-2005 και 2005-2006 παρουσιάζονται στο συγκεντρωτικό πίνακα 3. Όπως παρατηρούμε, υπάρχει σαφής υπεροχή των ποσοστών των γυναικών αποφοίτων Τ.Ε.Ι. και μάλιστα για τη δεύτερη χρονιά τα ποσοστά είναι ακόμα υψηλότερα.

Πίνακας 3. Γενικά σύνολα αποφοίτων Τ.Ε.Ι. ανδρών και γυναικών για τα έτη 2004-2005, 2005-2006

	2004-2005			2005-2006		
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Αριθμός Αποφοίτων	6693	10375	17068	6706	11203	17909
Ποσοστά	39,21%	60,79%	100,00%	37,44%	62,56%	100,00%

Πηγή δεδομένων: ΥΠ.Ε.Π.Θ.

2.2 Διεθνή Στατιστικά Δεδομένα

Στον επόμενο πίνακα (4) παρουσιάζονται τα ποσοστά συμμετοχής ανδρών και γυναικών από το μέσο ανώτερο επίπεδο της δευτεροβάθμιας (upper secondary) εκπαίδευσης και άνω, ηλικίας 20-24 ετών, σε χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το έτος 2006. Για το μέσο όρο της Ευρώπης (EU-27), τα ποσοστά των γυναικών και των ανδρών είναι 80,7% και 74,8%, αντίστοιχα. Στην Ελλάδα, για τις γυναίκες είναι αρκετά υψηλότερα (86,6%) από τους άνδρες (75,5%), μια διαφορά μεταξύ των δύο φύλων σχετικά μεγάλη, της τάξεως των έντεκα (11) ποσοστιαίων μονάδων. Παρατηρούμε, επίσης, ότι σε ορισμένες χώρες της ανατολικής Ευρώπης, όπως για παράδειγμα η Σλοβενία, η Τσεχία και η Σλοβακία, τα ποσοστά των δύο φύλων είναι σαφώς υψηλότερα από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο στο σύνολό του και ιδιαίτερα για το γυναικείο πληθυσμό, όπως φαίνεται και χαρακτηριστικά από το γράφημα 5 που ακολουθεί.

Πίνακας 4. Ποσοστά αποφοίτων ανδρών και γυναικών (20-24) ανώτερης μέσης εκπαίδευσης στην Ε.Ε. το 2006

	Women	Men
EU-27	80.7	74.8
Belgium	85.6	79.1
Bulgaria	81.1	80.0
Czech Republic	92.4	91.1
Denmark	81.5	73.4
Germany	73.5	69.8
Estonia	89.8	74.1
Ireland	89.1	81.8
Greece	86.6	75.5
Spain	69.0	54.6
France	84.3	80.0
Italy	79.4	71.7
Cyprus	90.7	76.1
Latvia	86.2	75.9
Lithuania	91.2	85.3
Luxembourg	74.5	64.0
Hungary	84.7	81.2
Malta	52.8	48.1
Netherlands	79.6	69.9
Austria	86.7	84.9
Poland	93.8	89.6
Portugal	58.6	40.8
Romania	77.8	76.6
Slovenia	91.4	87.7
Slovakia	91.7	91.2
Finland	87.0	82.3
Sweden	88.6	84.5
United Kingdom	80.3	77.3

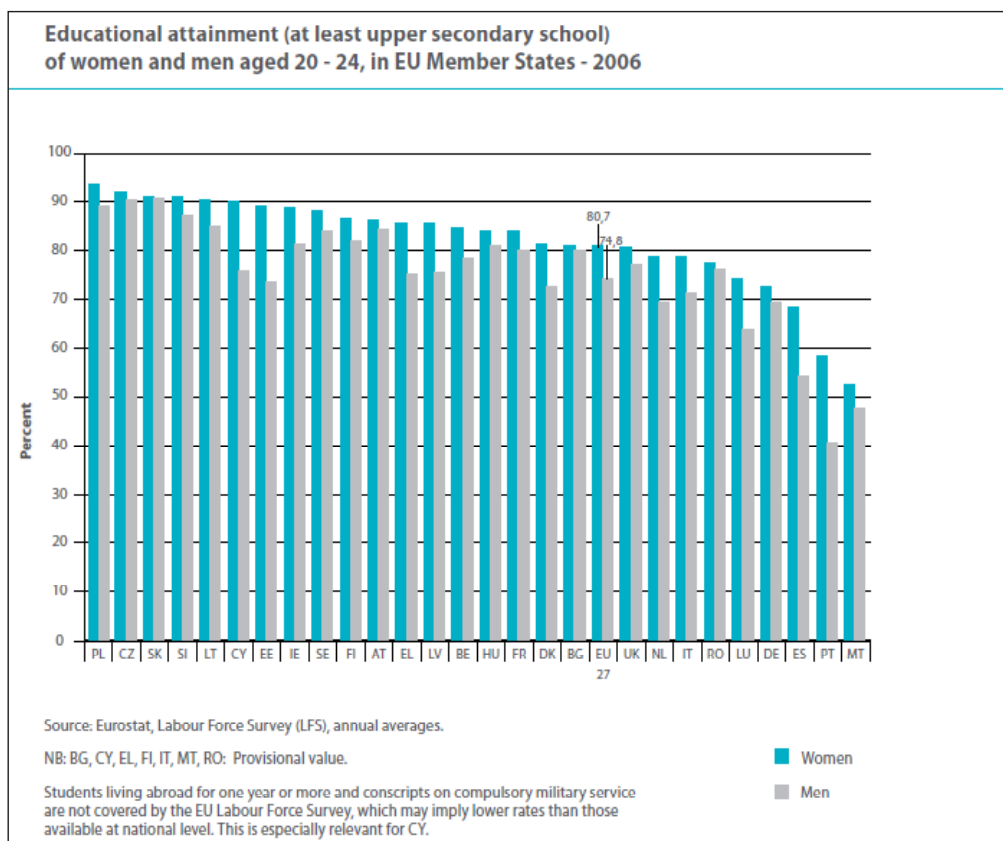
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages

NB: BG, CY, EL, FI, IT, MT, RO: Provisional value.

Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

Πηγή: EUROSTAT

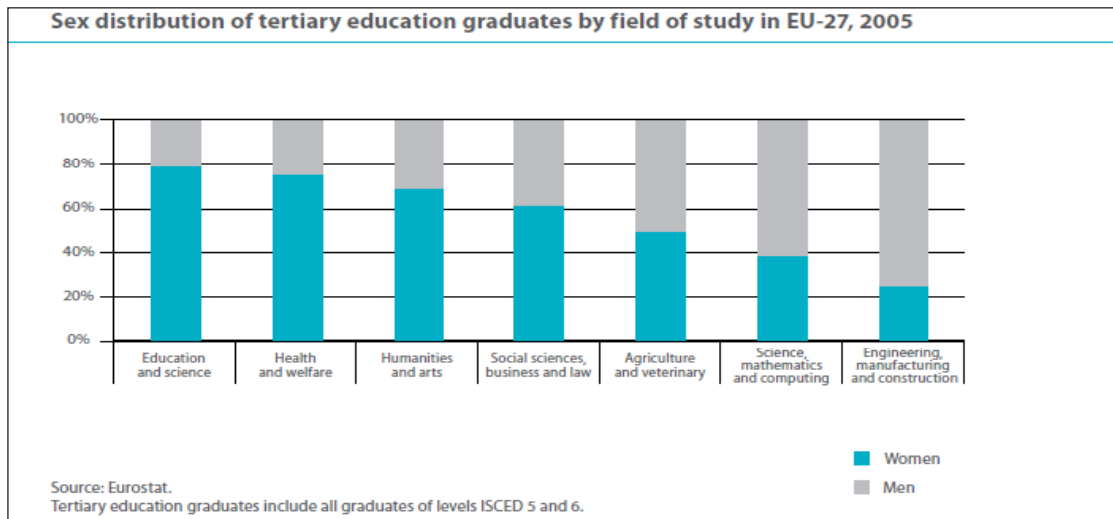
Γράφημα 5. Διαγραμματική απεικόνιση των ποσοστών αποφοίτων ανδρών και γυναικών (20-24) ανώτερης μέσης εκπαίδευσης στην Ε.Ε. το 2006



Πηγή: EUROSTAT

Στη συνέχεια, το γράφημα 6 παρουσιάζει την κατανομή των δύο φύλων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, σε συγκεκριμένους τομείς για την Ευρώπη (EU-27) το έτος 2005. Στον τομέα εκπαίδευσης και επιστήμης, η συμμετοχή των γυναικών προσεγγίζει το 80% έναντι ποσοστού μόλις 20% για τους άνδρες. Στις επιστήμες υγείας και κοινωνικής πρόνοιας, οι γυναίκες συνεχίζουν να κατέχουν την πρώτη θέση με ποσοστό άνω του 70% και στον τομέα των κλασικών σπουδών και των τεχνών υπερβαίνουν το 60%. Επιπρόσθετα, στον τομέα της γεωργίας και της κτηνιατρικής, τα ποσοστά ανδρών και γυναικών είναι περίπου ισοδύναμα. Στις επιστήμες των μαθηματικών και των ηλεκτρονικών υπολογιστών, η κατάσταση είναι σαφώς διαφορετική. Τα ποσοστά των γυναικών είναι κάτω από το 40%, ενώ στον τομέα της μηχανικής και των κατασκευών, το ποσοστό τους ελάχιστα ξεπερνά το 20%. Από τα προηγούμενα, φαίνεται να διατηρείται ο έμφυλος διαχωρισμός στα αντικείμενα σπουδών με τις γυναίκες να υπερεκπροσωπούνται στους κοινωνικούς και ανθρωπιστικούς κλάδους, σε αντίθεση με τους άνδρες, οι οποίοι εκπροσωπούνται περισσότερο στις θετικές επιστήμες, καθώς και στις επιστήμες της μηχανικής.

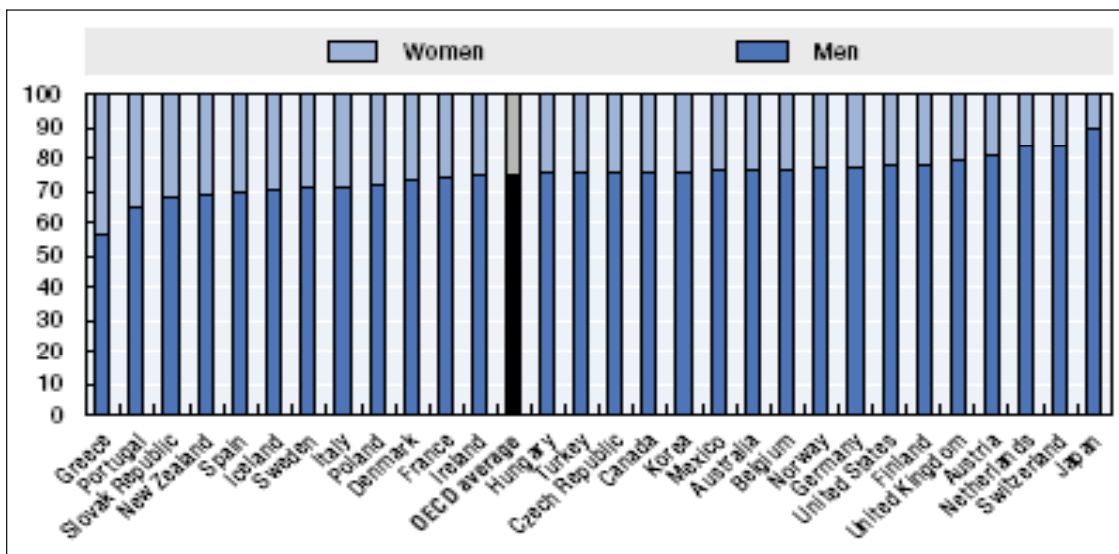
Γράφημα 6. Διάγραμμα κατανομής αποφοίτων ανδρών και γυναικών ανά κλάδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ε.Ε. για το έτος 2005



Πηγή: EUROSTAT

Σε όλες τις χώρες του Ο.Ο.Σ.Α., όπως φαίνεται στο γράφημα 7, το ποσοστό των αποφοίτων πολυτεχνικών σχολών είναι μεγαλύτερο για τους άνδρες. Στην Ελλάδα παρατηρούμε ότι υπάρχει σχετικά μικρή διαφορά στα ποσοστά των δύο φύλων (55% για τους άνδρες και 45% για τις γυναίκες), πολύ χαμηλότερη από το μέσο όρο του Ο.Ο.Σ.Α. (75% για τους άνδρες και 25% για τις γυναίκες). Στην Ιαπωνία, η συντριπτική πλειοψηφία των αποφοίτων πολυτεχνικών σχολών (περίπου 90%) είναι άνδρες και μόνο το 10% είναι γυναίκες.

Γράφημα 7. Ποσοστό ανδρών και γυναικών αποφοίτων στην επιστήμη των μηχανικών και των κατασκευών, έτος 2004



Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε. Η Ελλάδα σε αριθμούς

Σχετικά με την τριτοβάθμια εκπαίδευση, παρατηρούμε στον πίνακα 5 ότι ο μέσος όρος της Ευρώπης (EU-25) το έτος 2005 είναι 23,7% για τους άνδρες και 24% για τις γυναίκες. Στην Ελλάδα τα ποσοστά

είναι 22,8% και 22,3% για τους άνδρες και τις γυναίκες, αντίστοιχα, δηλαδή λίγο υψηλότερα υπέρ των δευτέρων. Σε ορισμένες Σκανδιναβικές χώρες (Σουηδία, Φινλανδία και Δανία), τα ποσοστά συμμετοχής των αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι κατά πολύ υψηλότερα από την Ελλάδα, περίπου της τάξης 36-41% για τις γυναίκες και 26-31% για τους άνδρες. Παρατηρούμε, λοιπόν, ότι στην Ελλάδα υπάρχει μια ελαφρά υπεροχή στο ποσοστό των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Όσον αφορά στις τεχνικές δεξιότητες στη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή για το μέσο όρο της Ευρώπης (EU-25), τα ποσοστά των γυναικών, σύμφωνα με τις κατηγορίες του πίνακα, έχουν ως εξής: καμία γνώση 44%, χαμηλού επιπέδου 15%, μέσου επιπέδου 26% και υψηλού επιπέδου 15%, ενώ για τους άνδρες είναι: καμία γνώση 38%, χαμηλού επιπέδου 11%, μέσου επιπέδου 22% και υψηλού επιπέδου 29%. Παρατηρούμε ότι, κατά μέσο όρο, στην Ευρώπη (EU-25) οι άνδρες έχουν υψηλότερα ποσοστά στις προχωρημένες τεχνικές δεξιότητες για τη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή. Τεκμηριώνεται ότι στην Ελλάδα υπάρχει μεγαλύτερος «ψηφιακός αναλφαριθμητισμός». Αυτό προκύπτει από τα ποσοστά των δύο φύλων ως προς τις τεχνικές δεξιότητες. Για τις γυναίκες είναι: καμία γνώση 60%, χαμηλού επιπέδου 13%, μέσου επιπέδου 14% και υψηλού επιπέδου 13%, ενώ για τους άνδρες: καμία γνώση 53%, χαμηλού επιπέδου 15%, μέσου επιπέδου 13% και υψηλού επιπέδου 19%. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι ο πίνακας τεκμηριώνει μια θετική συσχέτιση στο ποσοστό των ατόμων (ανδρών και γυναικών) που κατέχουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και στο επίπεδο των τεχνικών δεξιοτήτων με πτυχίο στη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή. Με άλλα λόγια, όσο υψηλότερο είναι το ποσοστό των ατόμων που κατέχουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, τόσο υψηλότερο είναι και το ποσοστό μέσου και προχωρημένου γνωστικού επιπέδου στη χρήση υπολογιστή.

Πίνακας 5. Τεχνικές δεξιότητες στη χρήση Η/Υ ανδρών και γυναικών αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για το έτος 2006

	Share of those aged 25-59 having graduated from tertiary education, Q2 2006		Computer skills**, Q2 2006								
			Women aged 16-74, in %				Men aged 16-74, in %				
			Women	Men	None	Low	Medium	High	None	Low	Medium
EU27	23.8	23.1	:	:	:	:	:	:	:	:	:
EU25	24.3	23.7	44	15	26	15	38	11	22	29	
Belgium	33.5	30.9	45	16	24	15	36	13	22	29	
Bulgaria	27.1	16.9	69	12	14	5	70	10	12	8	
Czech Republic	12.6	14.7	49	16	25	10	47	15	19	19	
Denmark	38.9	32.6	18	18	39	25	14	10	24	52	
Germany	20.8	28.0	29	20	35	16	21	14	28	37	
Estonia	39.0	28.3	49	10	22	19	47	9	13	31	
Ireland	33.9	28.5	58	14	12	16	58	13	7	22	
Greece	22.3	22.8	60	13	14	13	53	15	13	19	
Spain	30.6	28.9	49	12	22	17	43	9	19	29	
France	28.2	24.7	49	11	25	15	41	9	22	28	
Italy	14.3	12.3	64	8	17	11	54	7	16	23	
Cyprus	31.1	32.1	56	8	20	16	53	10	15	22	
Latvia	27.8	15.1	53	17	22	8	51	15	18	16	
Lithuania	32.0	24.3	53	12	24	11	54	11	15	20	
Luxembourg*	25.4	29.4	37	14	28	21	17	9	23	51	
Hungary	19.7	16.3	43	11	25	21	44	9	17	30	
Malta	13.0	12.1	53	10	17	20	50	8	21	21	
Netherlands	29.0	32.2	30	27	41	2	19	15	54	12	
Austria	15.8	20.4	38	15	27	20	27	9	22	42	
Poland	20.7	15.7	55	18	19	8	53	15	17	15	
Portugal	16.6	11.6	61	8	15	16	55	8	12	25	
Romania	11.9	12.5	:	:	:	:	:	:	:	:	
Slovenia	25.5	18.8	47	11	22	20	37	10	17	36	
Slovakia	13.9	15.0	37	20	34	9	34	16	25	25	
Finland	41.8	30.0	29	18	34	19	25	13	24	38	
Sweden	36.7	26.1	22	23	38	17	18	12	28	42	
United Kingdom	30.6	31.0	38	15	28	19	30	9	26	35	

* Data for those having graduated from tertiary education to Q2 2005
 ** Skills surveyed included the ability to :
 - copy or move a file or folder;
 In the survey, persons who ticked none of these items were classed as having no computer skills, those who ticked 1 or 2 of these skills were classed as having **low level** basic computer skills, those ticking 3 or 4 were classed **medium level**, and those ticking 5 or all items were classed **high level**.
 : Data not available

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε. Η Ελλάδα σε αριθμούς

3. Φύλο και Αγορά Εργασίας

3.1 Στατιστικά Δεδομένα για την Ελλάδα

Στους πίνακες 6 και 7 παρατηρούμε ότι τα ποσοστά ανεργίας για τις γυναίκες είναι υψηλότερα στις μικρότερες ηλικίες. Στην ηλικιακή ομάδα 15-19 το ποσοστό ανεργίας φτάνει το 36%, ενώ στην ηλικιακή ομάδα 20-24 φτάνει μόλις το 29,3%. Το εργατικό δυναμικό είναι 2.002.000 και οι απασχολούμενες 1.755.200. Η συνολική ανεργία για άτομα ηλικίας 15 έως 64 ανέρχεται στο 12,4%.

Πίνακας 6. Κατάσταση απασχόλησης γυναικών κατά ηλικιακή ομάδα για το έτος 2007

ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ					
ΓΥΝΑΙΚΕΣ					
Κατάσταση απασχόλησης					
Ομάδες ηλικιών	ΣΥΝΟΛΟ	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολούμενες	Άνεργες	Μη οικονομικά ενεργές
15-19	283.900	21.400	13.700	7.700	262.500
20-24	294.700	137.200	97.000	40.200	157.500
25-29	378.600	292.100	237.700	54.400	86.500
30-44	1.237.500	890.600	789.900	100.700	346.900
45-64	1.413.000	635.800	594.000	41.800	777.200
65+	1.113.500	23.100	22.900	200	1.090.400
Σύνολο	4.721.200	2.000.200	1.755.200	245.000	2.721.000
			1.755.200		

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε. Η Ελλάδα σε αριθμούς

Πίνακας 7. Ποσοστά απασχόλησης γυναικών κατά ηλικιακή ομάδα για το έτος 2007

ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ					
ΓΥΝΑΙΚΕΣ					
Δείκτες Απασχόλησης Πληθυσμού					
Ομάδες ηλικιών	ΣΥΝΟΛΟ	Συμμετοχή στο Εργατικό Δυναμικό	Ποσοστό Απασχόλησης	Ποσοστό Ανεργίας	Μη οικονομικά ενεργές
15-19	100	7,5	4,8	36,0	92,5
20-24	100	46,6	32,9	29,3	53,4
25-29	100	77,2	62,8	18,6	22,8
30-44	100	72,0	63,8	11,3	28,0
45-64	100	45,0	42,0	6,6	55,0
65+	100	2,1	2,1	0,9	97,9
Σύνολο 15 - 64 ετών	100	54,8	48,0	12,4	45,2

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε. Η Ελλάδα σε αριθμούς

Αντίθετα, οι άνδρες έχουν σχετικά χαμηλά ποσοστά ανεργίας, τα οποία όμως είναι υψηλότερα στις μικρότερες ηλικίες. Έτσι, για την ηλικιακή ομάδα 15-19 ετών, το ποσοστό ανεργίας διαμορφώνεται στο 20,6%, ενώ για την ηλικιακή ομάδα 20-24 ετών στο 15,8%. Το εργατικό δυναμικό είναι 2.915.300, ενώ οι απασχολούμενοι αριθμούν 2.763.800. Η συνολική ανεργία (ηλικίας 15-64 ετών) είναι 5,3%.

Πίνακας 8. Κατάσταση απασχόλησης ανδρών κατά ηλικιακή ομάδα για το έτος 2007

ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ					
ΑΝΔΡΕΣ					
Ομάδες ηλικιών	ΣΥΝΟΛΟ	Κατάσταση απασχόλησης			
		Εργατικό Δυναμικό	Απασχολούμενοι	Άνεργοι	Μη οικονομικά ενεργοί
15-19	278.200	32.000	25.400	6.600	246.200
20-24	307.000	165.900	139.700	26.200	141.100
25-29	416.300	378.900	337.200	41.700	37.400
30-44	1.257.500	1.224.500	1.173.800	50.700	33.000
45-64	1.348.000	1.050.600	1.025.100	25.500	297.400
65+	887.600	63.400	62.600	800	824.200
Σύνολο	4.494.600	2.915.300	2.763.800	151.500	1.579.300

ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ					
---------------------	--	--	--	--	--

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε. Η Ελλάδα σε αριθμούς

Πίνακας 9. Ποσοστά απασχόλησης ανδρών κατά ηλικιακή ομάδα για το έτος 2007

ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ					
ΑΝΔΡΕΣ					
Ομάδες ηλικιών	ΣΥΝΟΛΟ	Δείκτες Απασχόλησης Πληθυσμού			
		Συμμετοχή στο Εργατικό Δυναμικό	Ποσοστό Απασχόλησης	Ποσοστό Ανεργίας	Μη οικονομικά ενεργοί
15-19	100	11,5	9,1	20,6	88,5
20-24	100	54,0	45,5	15,8	46,0
25-29	100	91,0	81,0	11,0	9,0
30-44	100	97,4	93,3	4,1	2,6
45-64	100	77,9	76,0	2,4	22,1
65+	100	7,1	7,1	1,3	92,9
Σύνολο 15 - 64 ετών	100	79,1	74,9	5,3	20,9

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε. Η Ελλάδα σε αριθμούς

3.2 Διεθνή Στατιστικά Δεδομένα

Στον πίνακα 10 και στο γράφημα 8 παρουσιάζονται τα ποσοστά απασχόλησης ανδρών και γυναικών για τις ευρωπαϊκές χώρες για το έτος 2006.

Πίνακας 10. Ποσοστά απασχόλησης ανδρών και γυναικών στην Ε.Ε. (27) για τα έτη 2001-2006

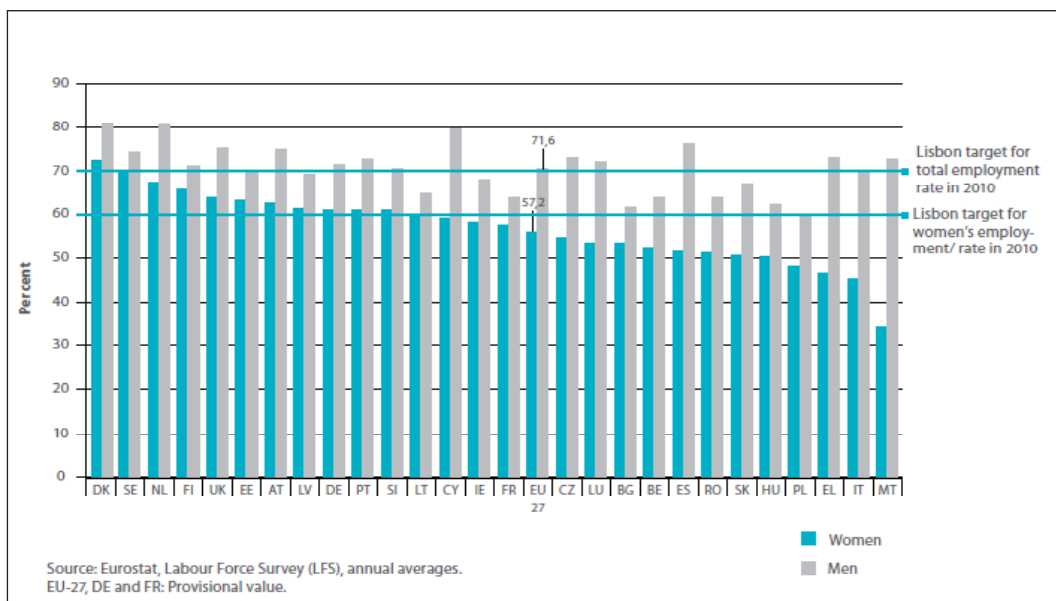
	Women		Men		Gender gap	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006
EU-27	54.3	57.2	70.9	71.6	16.6	14.4
Belgium	51.0	54.0	68.8	67.9	17.8	13.9
Bulgaria	46.8	54.6	52.7	62.8	5.9	8.2
Czech Republic	56.9	56.8	73.2	73.7	16.3	16.9
Denmark	72.0	73.4	80.2	81.2	8.2	7.8
Germany	58.7	62.2	72.8	72.8	14.1	10.6
Estonia	57.4	65.3	65.0	71.0	7.6	5.7
Ireland	54.9	59.3	76.6	77.7	21.7	18.4
Greece	41.5	47.4	71.4	74.6	29.9	27.2
Spain	43.1	53.2	72.5	76.1	29.4	22.9
France	56.0	57.7	69.7	68.5	13.7	10.8
Italy	41.1	46.3	68.5	70.5	27.4	24.2
Cyprus	57.2	60.3	79.3	79.4	22.1	19.1
Latvia	55.7	62.4	61.9	70.4	6.2	8.0
Lithuania	56.2	61.0	58.9	66.3	2.7	5.3
Luxembourg	50.9	54.6	75.0	72.6	24.1	18.0
Hungary	49.8	51.1	62.9	63.8	13.1	12.7
Malta	32.1	34.9	76.2	74.5	44.1	39.6
Netherlands	65.2	67.7	82.8	80.9	17.6	13.2
Austria	60.7	63.5	76.4	76.9	15.7	13.4
Poland	47.7	48.2	59.2	60.9	11.5	12.7
Portugal	61.3	62.0	77.0	73.9	15.7	11.9
Romania	57.1	53.0	67.8	64.6	10.7	11.6
Slovenia	58.8	61.8	68.6	71.1	9.8	9.3
Slovakia	51.8	51.9	62.0	67.0	10.2	15.1
Finland	65.4	67.3	70.8	71.4	5.4	4.1
Sweden	72.3	70.7	75.7	75.5	3.4	4.8
United Kingdom	65.0	65.8	78.0	77.3	13.0	11.5

Eurostat, Labour Force Survey(LFS) annual averages.
Provisional value: EU-27, DE and FR.

Πηγή: EUROSTAT

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση (EU-27) τα ποσοστά απασχόλησης γυναικών και ανδρών για την πενταετία 2001-2006 είναι 57,2% και 71,6% αντίστοιχα, ενώ για την Ελλάδα παραμένουν κάτω από το μέσο όρο κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες. Οι χώρες που παρουσιάζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση σε σειρά κατάταξης είναι η Δανία, η Σουηδία, η Ολλανδία και η Φινλανδία. Τα χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα παρουσιάζεται να είναι από τα υψηλότερα με 29,9% το 2001 και 27,2% το 2006, όταν ο ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι αντίστοιχα 16,6% και 14,4%.

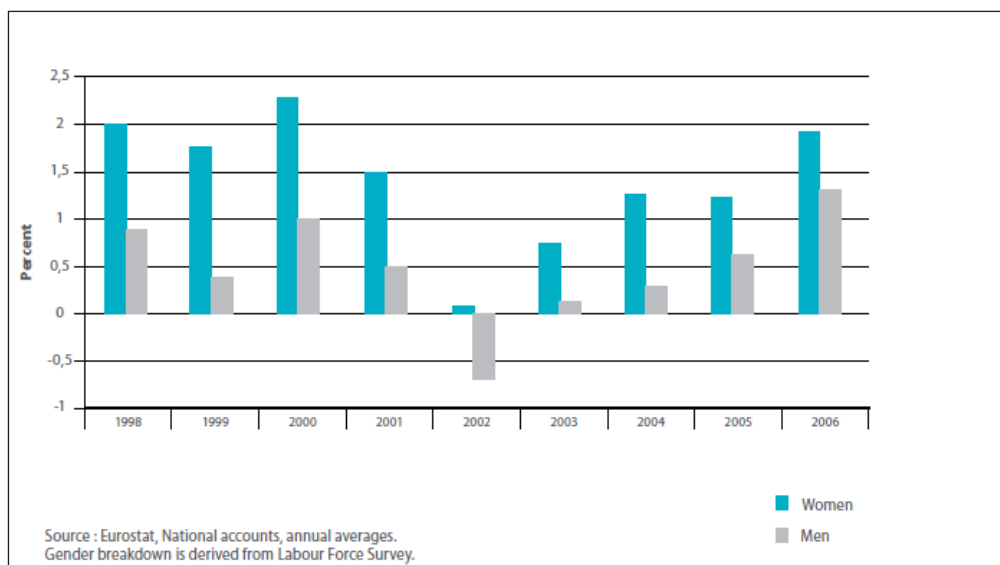
Γράφημα 8. Ποσοστά απασχόλησης ανδρών και γυναικών στην Ε.Ε. για το 2006



Πηγή: EUROSTAT

Το γράφημα 9 δείχνει την ετήσια ανάπτυξη της απασχόλησης ανδρών και γυναικών από το 1998 έως το 2006. Στις αρχές της εν λόγω περιόδου, δηλαδή στα έτη 1998, 1999 και 2000, τα αποτελέσματα είναι αρκετά θετικά για τις γυναίκες. Το 2001, και πολύ περισσότερο το 2002, τα αποτελέσματα ήταν απογοητευτικά (σχεδόν στάσιμη ανάπτυξη για τις γυναίκες και κοντά στο -0,7% για τους άνδρες), ίσως λόγω κάποιου οικονομικού κύκλου στις οικονομίες των μελών της Ε.Ε. Από το 2003 και μέχρι το 2006, η κατάσταση βελτιώνεται ακόμα περισσότερο για τις γυναίκες.

Γράφημα 9. Ετήσια αύξηση απασχόλησης ανδρών και γυναικών στην Ε.Ε. 1998-2006



Πηγή: EUROSTAT

Ο πίνακας 11 παρουσιάζει τους δείκτες ανεργίας ανδρών και γυναικών για το διάστημα 2001-2006. Παρατηρούμε ότι στην Ευρωπαϊκή Ένωση (EU-27), το 2001, το ποσοστό για τις γυναίκες ήταν 9,6%, ενώ το 2006 μειώθηκε στο 9%. Για το ίδιο διάστημα, οι άνδρες ήταν αρχικά στο 7,7%, ενώ αργότερα

μειώθηκε στο 7,6%. Έτσι, ο έμφυλος διαχωρισμός (gender gap), που υπολογίζεται από τη διαφορά του ποσοστού ανεργίας των ανδρών και των γυναικών, μειώθηκε από το 1,9 στο 1,4%. Στην Ελλάδα, αντίστοιχα, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών, που για το 2001 είχε διαμορφωθεί στο 15,9%, μειώθηκε το 2006 στο 13,6%, ενώ των ανδρών από 6,9% μειώθηκε στο 5,6%. Έτσι, το έμφυλο χάσμα από 9% το έτος 2001 μειώθηκε κατά μια μονάδα το 2006. Αξιοσημείωτο όμως είναι ότι, από όλες τις χώρες που αναφέρονται στο συγκεκριμένο πίνακα, το έμφυλο χάσμα στην Ελλάδα παραμένει μεγαλύτερο. Το γεγονός θα πρέπει να διερευνηθεί σε βάθος για να επισημανθούν οι παράγοντες που οδηγούν σε αυτή την ανισότητα και την επαγγελματική διάκριση ανάμεσα στα δύο φύλα. Παρόμοια έντονο είναι το φαινόμενο και στην Ισπανία. Να επισημάνουμε, επίσης, ότι σε ορισμένες χώρες (Βουλγαρία, Λιθουανία, Ρουμανία κ.λπ.) το χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα είναι υπέρ των γυναικών.

Πίνακας 11. Επίπεδα ανεργίας ανδρών-γυναικών στην Ε.Ε. 2001 και 2006

	Women		Men		Gender gap	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006
EU-27	9.6	9.0	7.7	7.6	1.9	1.4
Belgium	6.9	9.3	5.6	7.4	1.3	1.9
Bulgaria	18.9	9.3	20.9	8.6	2.0	0.7
Czech Republic	9.6	8.8	6.7	5.8	2.9	3.0
Denmark	4.8	4.5	3.6	3.3	1.2	1.2
Germany	7.8	10.1	7.8	10.3	0	-0.2
Estonia	13.1	5.6	11.8	6.2	1.3	-0.6
Ireland	3.5	4.1	3.8	4.6	-0.3	-0.5
Greece	15.9	13.6	6.9	5.6	9.0	8.0
Spain	15.0	11.6	7.3	6.3	7.7	5.3
France	10.3	9.9	7.0	8.4	3.5	1.5
Italy	13.0	8.8	7.4	5.4	5.6	3.4
Cyprus	5.7	5.4	2.6	3.9	3.1	1.5
Latvia	11.5	6.2	14.6	7.4	-3.1	-1.2
Lithuania	14.1	5.4	19.5	5.8	-5.4	-0.4
Luxembourg	2.2	6.2	1.6	3.5	0.6	2.7
Hungary	4.9	7.8	6.3	7.2	-1.4	0.6
Malta	8.1	8.9	6.7	6.3	1.4	2.4
Netherlands	2.5	5.0	1.8	4.1	0.7	0.9
Austria	4.1	5.2	3.9	4.3	0.2	0.9
Poland	20.0	14.9	17.0	13.0	3.0	1.9
Portugal	4.9	9.0	2.9	6.5	2.0	2.5
Romania	6.0	6.1	7.0	8.2	-1.0	-2.1
Slovenia	6.0	7.2	5.4	4.9	0.6	2.3
Slovakia	18.6	14.7	20.1	12.3	-1.5	2.4
Finland	10.8	8.1	9.9	7.4	0.9	0.7
Sweden	4.4	7.3	5.0	6.9	-0.6	0.4
United Kingdom	4.1	4.9	5.2	5.7	-1.1	-0.8

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.
Provisional value EU-27, DE and FR.

Πηγή: EUROSTAT

Στη συνέχεια, στον πίνακα 12 καταγράφονται τα ποσοστά των εργαζομένων μερικής απασχόλησης σε σχέση με τη συνολική απασχόληση. Ο μέσος όρος στην Ευρώπη (EU-27) για τις γυναίκες το 2002

ήταν 28,5%, ενώ το 2007 ανήλθε στο 31,4%. Για τους άνδρες, τα ποσοστά είναι 6,6% και 7,8%, αντίστοιχα. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο ότι οι άνδρες δίνουν μεγαλύτερη σημασία στην εργασία τους από ό,τι οι γυναίκες. Οι γυναίκες είναι αναγκασμένες να εκπληρώνουν και τους ρόλους τους μέσα στην οικογένεια ως μητέρες και σύζυγοι. Παρατηρούμε μάλιστα ότι τα ποσοστά αυξάνουν από το 2002 μέχρι το 2007. Υπάρχει μια ευελιξία όσον αφορά στην απασχόληση με τη δυνατότητα, κυρίως για τις γυναίκες, να δουλεύουν σε καθεστώς μερικής απασχόλησης. Στην Ελλάδα, τα ποσοστά στις γυναίκες είναι 8% για το 2002 και 10,5% για το 2007, ενώ στους άνδρες 2,3% και 2,8%, αντίστοιχα. Υπάρχει μια αυξητική τάση, αλλά τα ποσοστά παραμένουν πολύ χαμηλά. Αυτό ίσως να οφείλεται και στη δυσκαμψία της ελληνικής αγοράς εργασίας που δεν παρέχει τη δυνατότητα σε εργαζόμενους/-ες να απασχολούνται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης. Θα πρέπει να ληφθούν μέτρα προς αυτή την κατεύθυνση. Να αναφερθεί, επίσης, ότι σε ορισμένες χώρες, όπως για παράδειγμα στην Ολλανδία, τη Σουηδία, τη Δανία και το Ηνωμένο Βασίλειο, τα ποσοστά της μερικής απασχόλησης είναι ιδιαίτερα υψηλά.

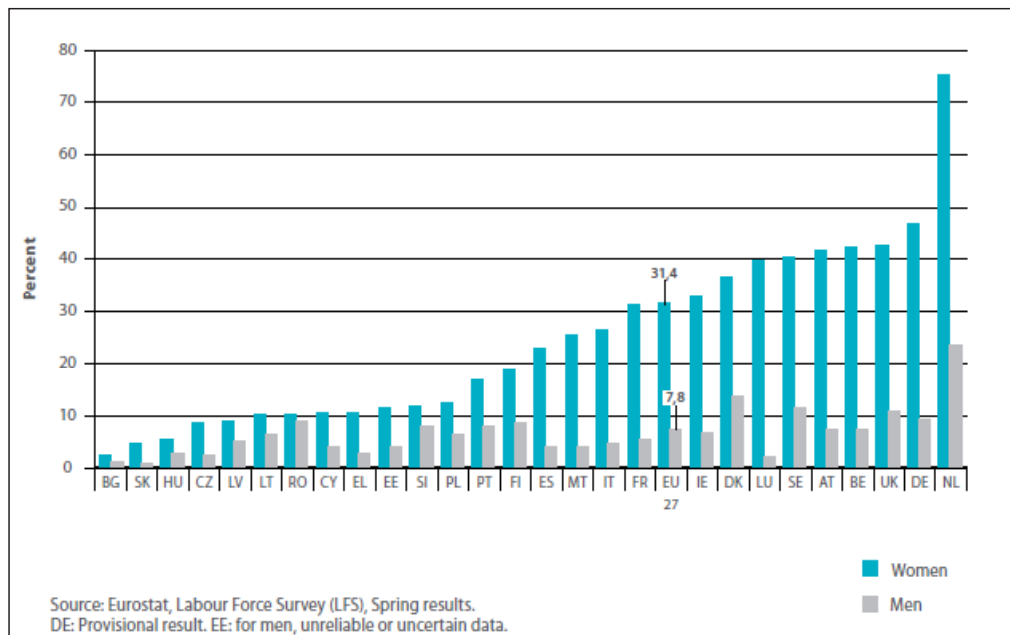
Πίνακας 12. Ποσοστά απασχολούμενων μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση στην Ε.Ε. για τα έτη 2002 και 2007

	Women		Men	
	2002	2007	2002	2007
EU-27	28.5	31.4	6.6	7.8
Belgium	37.7	41.9	5.9	7.5
Bulgaria	3.7	2.3	2.4	1.5
Czech Republic	8.3	8.7	2.1	2.3
Denmark	31.4	36.5	11.0	13.6
Germany	39.5	46.2	5.8	9.5
Estonia	9.6	11.6	3.9	4.3
Ireland	30.7	32.7	6.5	7.1
Greece	8.0	10.5	2.3	2.8
Spain	17.1	23.0	2.6	4.3
France	:	31.0	:	5.6
Italy	16.7	26.6	3.7	4.9
Cyprus	11.3	10.4	4.0	4.2
Latvia	11.2	9.2	7.3	5.4
Lithuania	11.0	10.3	8.6	6.5
Luxembourg	26.4	39.7	1.8	2.2
Hungary	5.1	5.7	2.3	2.7
Malta	18.9	25.3	4.3	4.1
Netherlands	72.8	74.9	21.5	23.7
Austria	:	41.5	:	7.4
Poland	13.4	12.4	8.3	6.8
Portugal	16.5	16.9	7.2	8.2
Romania	12.8	10.3	10.2	9.0
Slovenia	8.3	12.1	5.2	8.2
Slovakia	2.7	4.7	1.2	1.1
Finland	17.1	18.7	8.0	8.9
Sweden	32.9	40.3	11.2	11.7
United Kingdom	43.9	42.5	9.6	10.8
Eurostat, Labour Force Survey (LFS)-Spring results				

Πηγή: EUROSTAT

Στο γράφημα 10 παρουσιάζεται το ποσοστό των εργαζομένων μερικής απασχόλησης για το έτος 2007.

Γράφημα 10. Διαγράμματα απεικόνισης ποσοστών απασχολούμενων μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση στην Ε.Ε. (27) για το έτος 2007



Πηγή: EUROSTAT

Στον πίνακα 13 αναφέρονται τα ποσοστά απασχόλησης εργαζομένων με προσωρινές συμβάσεις εργασίας. Στην Ευρώπη των 27, τα ποσοστά των γυναικών για το 2001 είναι 13,3% και για το 2006 είναι 14,9%, ενώ στους άνδρες 11,7% και 13,9% αντίστοιχα. Το έμφυλο χάσμα παρουσιάζει μείωση από το 1,6% για το 2001 στο 1% για το 2006. Στην Ελλάδα τα αντίστοιχα ποσοστά για τις γυναίκες είναι 15,7% και 13%, και για τους άνδρες 11,6% και 9,1%, ενώ το έμφυλο χάσμα, αν και από το 4,1% μειώνεται στο 3,9%, παραμένει εντούτοις αρκετά υψηλότερο από το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αξιοσημείωτη είναι η περίπτωση της Κύπρου, όπου παρατηρούνται τα υψηλότερα ποσοστά στην Ευρωπαϊκή Ένωση, με το έμφυλο χάσμα μάλιστα να διευρύνεται από το 7,7% στο 11,1% το 2006.

Πίνακας 13. Ποσοστό εργαζομένων με συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης (άνδρες-γυναίκες ηλικίας 15-64) στην Ε.Ε. για τα έτη 2001 και 2006

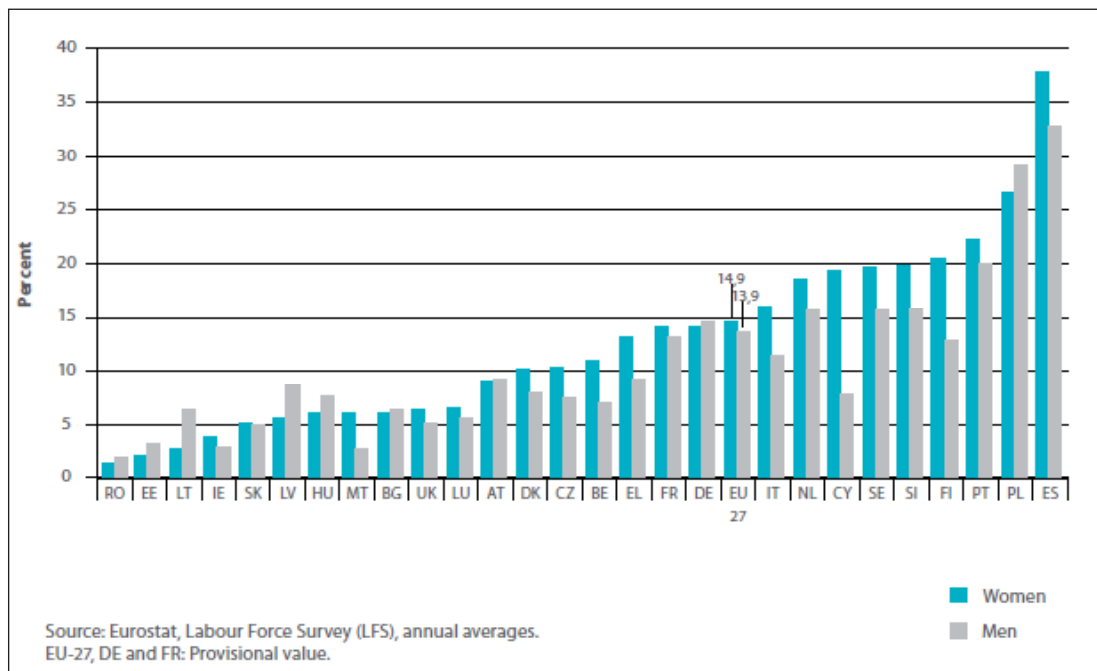
	Women		Men		Gender gap	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006
EU-27	13.3	14.9	11.7	13.9	1.6	1.0
Belgium	12.0	10.9	6.3	6.9	5.7	4.0
Bulgaria	5.9	6.1	6.6	6.3	-0.7	-0.2
Czech Republic	8.9	10.1	7.2	7.5	1.7	2.6
Denmark	10.7	10.0	7.7	8.0	3.0	2.0
Germany	12.7	14.1	12.2	14.7	0.5	-0.6
Estonia	1.8	2.2	3.3	3.3	-1.5	-1.1
Ireland	6.2	3.9	4.4	2.9	1.8	1.0
Greece	15.7	13.0	11.6	9.1	4.1	3.9
Spain	34.7	36.7	30.6	32.0	4.1	4.7
France	16.2	14.0	13.2	13.0	3.0	1.0
Italy	11.9	15.8	8.3	11.2	3.6	4.6
Cyprus	14.8	19.0	7.1	7.9	7.7	11.1
Latvia	5.0	5.4	8.5	8.8	-3.5	-3.4
Lithuania	4.2	2.7	7.6	6.4	-3.4	-3.7
Luxembourg	6.4	6.6	5.2	5.7	1.2	0.9
Hungary	6.8	6.0	8.1	7.4	-1.3	-1.4
Malta	6.4	6.0	2.8	2.7	3.6	3.3
Netherlands	17.4	18.0	11.9	15.4	5.5	2.6
Austria	8.7	8.9	7.2	9.1	1.5	-0.2
Poland	10.9	26.0	12.4	28.5	-1.5	-2.5
Portugal	22.5	21.7	18.4	19.5	4.1	2.2
Romania	2.8	1.6	3.2	2.0	-0.4	-0.4
Slovenia	14.0	19.3	12.1	15.5	1.9	3.8
Slovakia	4.7	5.2	5.1	5.0	-0.4	0.2
Finland	19.9	20.0	12.9	12.6	7.0	7.4
Sweden	17.6	19.1	12.9	15.4	4.7	3.7
United Kingdom	7.5	6.4	6.0	5.1	1.5	1.3

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages, EU-27, DE and FR: provisional value.

Πηγή: EUROSTAT

Το γράφημα 11 απεικονίζει τα ποσοστά απασχόλησης των εργαζομένων με προσωρινές συμβάσεις εργασίας για το 2006.

Γράφημα 11. Ποσοστό εργαζομένων με συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης (άνδρες-γυναίκες ηλικίας 15-64 ετών) χωρών της Ε.Ε. για τα έτος 2006



Πηγή: EUROSTAT

Στον πίνακα 14 και το γράφημα 12 φαίνεται ότι η κατανομή ανδρών και γυναικών σε θέσεις ανώτατων στελεχών διοίκησης (μάντζερ) στην Ε.Ε. για το 2001 ήταν 69,9% και 30,1% αντίστοιχα, ενώ το 2006 τα ποσοστά βελτιώθηκαν εν μέρει για τις γυναίκες και έφτασαν στο 67,4% για τους άνδρες και 32,6% για τις γυναίκες. Παρ' όλα αυτά, το χάσμα είναι αρκετά μεγάλο και η διάκριση είναι έντονη σε βάρος των γυναικών, ακόμα και για τις προηγμένες, οικονομικά και κοινωνικά, χώρες της Δυτικής Ευρώπης. Στην Ελλάδα το «πρόβλημα» παρουσιάζεται ακόμα εντονότερο, αφού το 2001 τα ποσοστά για τις γυναίκες ήταν 24,7% και για τους άνδρες 75,3%, ενώ το 2006 παρατηρείται βελτίωση: 26,8% για τις πρώτες και 73,2% για τους δεύτερους. Θα πρέπει, λοιπόν, να διερευνηθούν οι λόγοι που συντελούν στην ύπαρξη της ανισότητας, καθώς και τα μέτρα που μπορούν να ληφθούν για την εξάλειψή της.

Πίνακας 14. Κατανομή των διευθυντικών στελεχών διοίκησης ανά φύλο στην Ε.Ε. (27) για το 2001 και 2006

	2001		2006	
	Women	Men	Women	Men
EU-27 (1)	30.1	69.9	32.6	67.4
Belgium	33.3	66.7	31.3	68.7
Bulgaria	32.4	67.6	30.5	69.5
Czech Republic	26.5	73.5	29.2	70.8
Denmark	20.8	79.2	24.3	75.7
Germany	27.0	73.0	27.4	73.6
Estonia	34.2	65.8	33.4	66.6
Ireland	27.3	72.7	30.2	69.8
Greece	24.7	75.3	26.8	73.2
Spain	32.3	67.7	31.8	68.2
France	35.6	64.4	38.5	61.5
Italy	17.8	82.2	32.9	67.1
Cyprus	19.4	80.6	16.1	83.9
Latvia	37.7	62.3	40.6	59.4
Lithuania	46.7	53.3	40.7	59.3
Luxembourg	30.5	69.5	25.9	74.1
Hungary	35.2	64.8	37.1	62.9
Malta	15.8	84.2	18.6	81.4
Netherlands	26.0	74.0	27.0	73.0
Austria	30.3	69.7	28.7	71.3
Poland	32.1	67.9	35.2	64.8
Portugal	30.8	69.2	33.1	66.9
Romania	-	-	31.1	68.9
Slovenia	31.8	68.2	33.4	66.6
Slovakia	31.2	68.8	27.7	72.3
Finland	27.7	72.3	29.5	70.5
Sweden	30.3	69.7	31.8	68.2
United Kingdom	31.0	69.0	34.8	65.2

Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS). (1) EU aggregate for 2001 is the value for EU-25 and not EU-27.

NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.

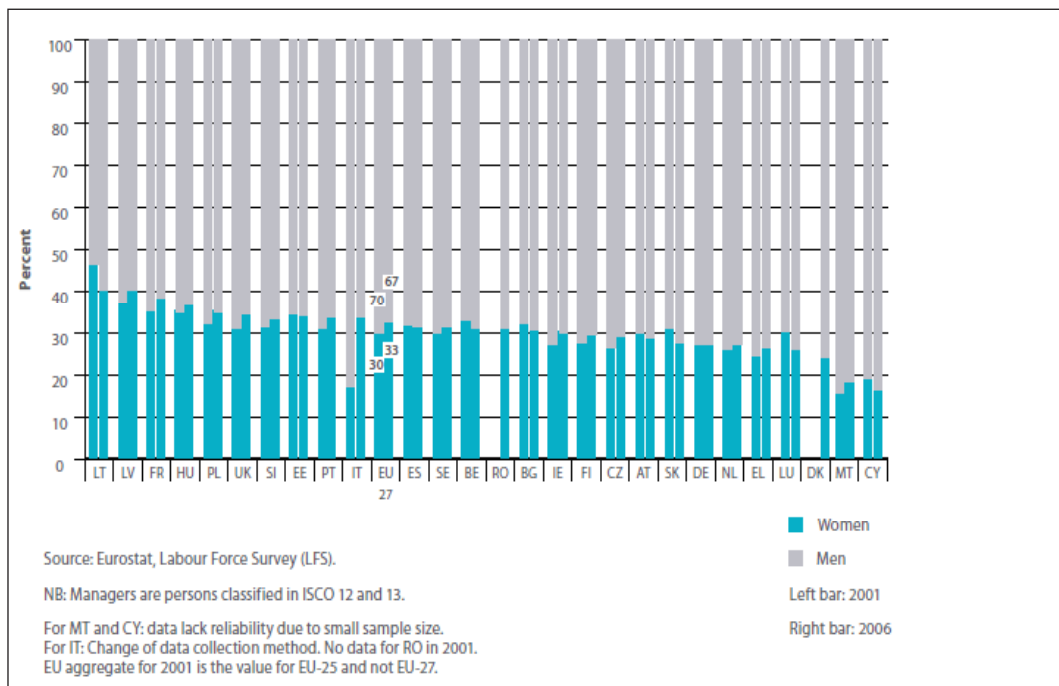
For MT and CY: data lack reliability due to small sample size.

For IT: Change of data collection method.

No data for RO in 2001.

Πηγή: EUROSTAT

Γράφημα 12. Διαγραμματική απεικόνιση κατανομής διευθυντικών στελεχών διοίκησης ανά φύλο στην Ε.Ε. (27) για το 2001 και 2006



Πηγή: EUROSTAT

Όπως παρατηρούμε στον πίνακα 15 και το γράφημα 13, ο διαχωρισμός ανδρών-γυναικών στα επαγγέλματα για την Ελλάδα το 2001 ήταν 21,5%, ενώ για το 2006 αυξήθηκε στο 22,4%. Ως προς τον έμφυλο διαχωρισμό ανά οικονομικό τομέα, η κατάσταση είναι σχετικά καλύτερη, με ποσοστά 15,4% για το 2001 και 15,9% για το 2006. Ο μέσος όρος των χωρών του πίνακα για τον έμφυλο διαχωρισμό των επαγγελματιών είναι για το 2001 26,28% και για το 2006 26,96%. Όσον αφορά δε στον έμφυλο διαχωρισμό ανά οικονομικό τομέα, για το 2001 είναι 18,77% και για το 2006 19,67%. Γίνεται επομένως προφανές ότι τα επίπεδα του έμφυλου διαχωρισμού τόσο στα επαγγέλματα όσο και στους οικονομικούς τομείς είναι χαμηλότερα του μέσου όρου της Ε.Ε.

Πίνακας 15. Έμφυλος διαχωρισμός στα επαγγέλματα και τους οικονομικούς κλάδους στην Ε.Ε. (27) τα έτη 2001 και 2006

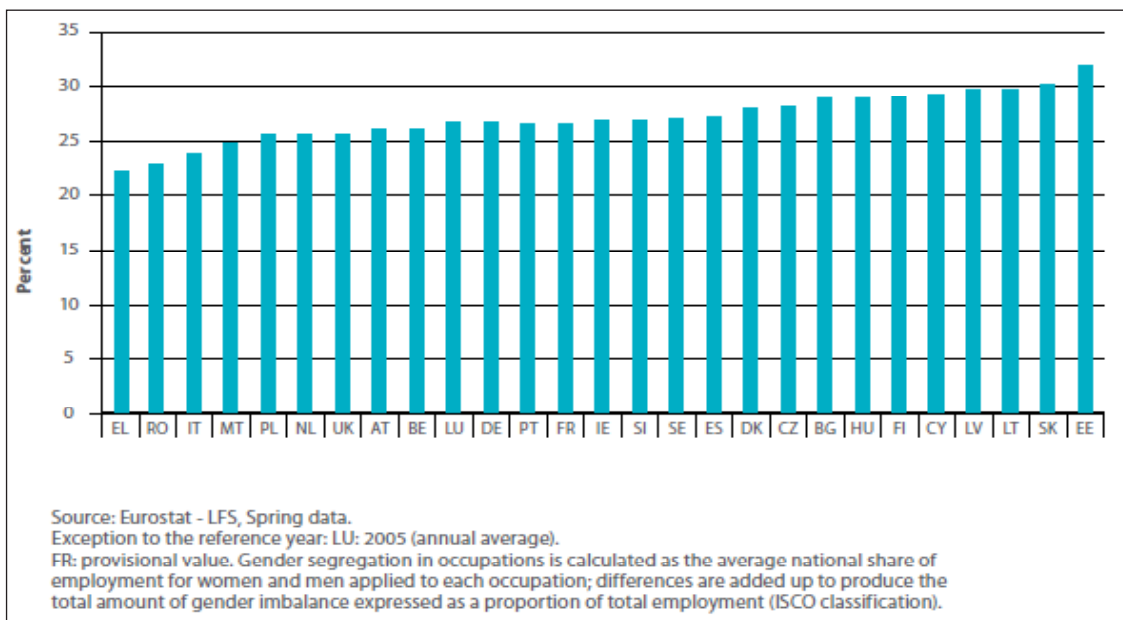
	Gender segregation in occupations		Gender segregation in economic sectors	
	2001	2006	2001	2006
Belgium	26.1	26.1	18.1	18.3
Bulgaria	27.0	28.7	17.5	19.6
Czech Republic	29.2	28.1	18.9	19.1
Denmark	28.1	27.8	19.0	19.4
Germany	27.0	26.5	18.2	18.2
Estonia	32.4	31.6	24.4	24.3
Ireland	26.7	26.8	20.7	22.7
Greece	21.5	22.4	15.4	15.9
Spain	24.9	27.1	19.3	20.4
France	26.6	26.6	17.4	18.1
Italy	21.9	23.7	15.2	17.8
Cyprus	29.5	29.3	17.5	19.6
Latvia	29.7	29.4	21.0	23.8
Lithuania	28.4	29.4	20.8	23.1
Luxembourg	26.8	26.4	19.6	18.3
Hungary	28.3	28.8	19.3	19.9
Malta	17.2	24.7	15.2	16.5
Netherlands	25.0	25.6	18.1	18.0
Austria	27.2	25.9	20.3	19.3
Poland	25.6	25.5	13.9	19.4
Portugal	26.3	26.5	21.2	20.4
Romania	11.8	22.8	13.8	15.5
Slovenia	26.8	26.8	17.4	17.8
Slovakia	31.2	29.9	22.8	22.8
Finland	29.6	29.0	21.9	22.7
Sweden	28.0	26.8	21.2	21.6
United Kingdom	26.8	25.6	18.8	18.6

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) - Spring data.FR: provisional value. Exception to the reference year for occupations: LU: 2005 (annual average).

Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (ISCO classification). Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (NACE classification).

Πηγή: EUROSTAT

Γράφημα 13. Διαγραμματική απεικόνιση του έμφυλου διαχωρισμού των επαγγελματιών στην Ε.Ε. (27) για το 2006



Πηγή: EUROSTAT

Ο πίνακας 16 και το γράφημα 14 δείχνουν τα ποσοστά απασχόλησης ανδρών και γυναικών (ηλικίας 25-49) σε συνάρτηση με το αν έχουν παιδιά (κάτω από 12 ετών) για το έτος 2006. Ο μέσος όρος στην Ευρώπη (EU-27) για γυναίκες χωρίς παιδιά είναι 76%, ενώ για τους άνδρες 80,8%. Στις περιπτώσεις γυναικών με παιδιά το ποσοστό είναι 62,4%, ενώ για τους άνδρες 91,4%. Στην Ελλάδα, σε όλες τις περιπτώσεις, για τις γυναίκες είναι χαμηλότερα, ενώ για τους άνδρες υψηλότερα. Αναλυτικότερα, για γυναίκες χωρίς παιδιά είναι 64,1%, για άνδρες χωρίς παιδιά 82,5%, για γυναίκες με παιδιά 57%, και για άνδρες με παιδιά είναι 96,8%. Η διαφορά για τις γυναίκες είναι -7 μονάδες, ενώ για τους άνδρες +14,3 μονάδες. Ένα στοιχείο που πρέπει να αναφερθεί αφορά στο γεγονός ότι οι διαφορές σε όλες τις περιπτώσεις των γυναικών είναι αρνητικές, ενώ οι διαφορές για όλους τους άνδρες παραμένουν θετικές. Αυτό θα μπορούσε να εξηγηθεί από το ότι οι γυναίκες μετά τη μητρότητα δίνουν αρκετά μεγάλο βάρος σε αυτό το ρόλο, δηλαδή της ανατροφής του παιδιού, ενώ αντίστοιχα οι άνδρες, έχοντας μεγαλύτερες ευθύνες και υποχρεώσεις απέναντι στην οικογένεια, είναι υποχρεωμένοι να εργάζονται περισσότερο.

Πίνακας 16. Ποσοστό απασχόλησης γυναικών και ανδρών (ηλικίας 25-49) στην Ε.Ε. (27) ανάλογα με το αν έχουν παιδιά (κάτω των 12 ετών) - 2006

	Without children		With children		Difference	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men
EU-27	76.0	80.8	62.4	91.4	-13.6	10.6
Belgium	75.5	81.7	69.3	92.2	-6.2	10.5
Bulgaria	74.7	76.6	61.5	81.2	-13.2	4.7
Czech Republic	83.2	87.1	53.4	93.9	-29.8	6.8
Germany	80.3	80.6	62.7	91.4	-17.6	10.8
Estonia	82.7	86.9	66.7	92.4	-16.0	5.5
Greece	64.1	82.5	57.0	96.8	-7.0	14.3
Spain	75.5	84.3	58.8	93.2	-16.7	8.8
France	73.7	76.6	65.9	91.1	-7.7	14.4
Italy	66.7	80.7	54.6	93.8	-12.1	13.1
Cyprus	82.1	87.8	70.8	95.7	-11.3	7.8
Latvia	82.1	80.9	68.4	91.2	-13.7	10.3
Lithuania	81.5	78.9	77.2	89.7	-4.3	10.7
Luxembourg	80.2	90.3	65.0	95.7	-15.3	5.5
Hungary	76.1	79.1	49.8	86.1	-26.3	7.0
Malta	68.7	88.6	32.6	94.0	-36.1	5.3
Netherlands	83.8	87.9	72.7	94.5	-11.2	6.6
Austria	83.6	87.7	68.5	92.9	-15.1	5.3
Poland	69.9	71.5	60.8	88.0	-9.2	16.5
Portugal	77.3	82.7	76.4	94.2	-0.9	11.5
Romania	70.7	76.9	66.3	85.4	-4.3	8.6
Slovenia	77.1	82.7	84.8	95.3	7.8	12.6
Slovakia	79.0	79.5	54.2	88.2	-24.8	8.7
Finland	78.9	79.5	70.6	92.7	-8.3	13.2
United Kingdom	82.9	84.1	63.1	91.0	-19.8	6.8

Source: Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.

Notes: No data for DK,IE and SE.

Πηγή: EUROSTAT

Γράφημα 14. Διαγραμματική απεικόνιση ποσοστών ανεργίας γυναικών στην Ε.Ε. (27), ανάλογα αν έχουν παιδιά (κάτω των 12 ετών) - 2006



Πηγή: EUROSTAT

Στον πίνακα 17 που ακολουθεί παρουσιάζεται το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες όσον αφορά στις ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές. Η διαφορά παρουσιάζεται ως το ποσοστό των ακαθάριστων αποδοχών των ανδρών. Για το μέσο όρο της Ε.Ε. (EU-27) το ποσοστό αυτό είναι 15%, ενώ στην Ελλάδα η κατάσταση είναι καλύτερη, καθώς το ποσοστό διαμορφώνεται στο 10%. Σε ορισμένες χώρες, όπως για παράδειγμα η Μάλτα και το Βέλγιο, τα ποσοστά είναι ιδιαίτερα χαμηλά.

Πίνακας 17. Χάσμα ανδρών και γυναικών (στις ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές) στην Ε.Ε. για το 2006

	2006 (1)
EU-27	15
Belgium	7
Bulgaria	14
Czech Republic	18
Denmark	18
Germany	22
Estonia	25
Ireland	9
Greece	10
Spain	13
France	11
Italy	9
Cyprus	24
Latvia	16
Lithuania	15
Luxembourg	14
Hungary	11
Malta	3
Netherlands	18
Austria	20
Poland	12
Portugal	9
Romania	10
Slovenia	8
Slovakia	22
Finland	20
Sweden	16
United Kingdom	20

Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, IE, EL, ES, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. EU-27, BE, IE, EL, ES, FR, CY and SI: provisional results.

Exception to the reference year: (1) 2005: DK, DE, EE, IT, LT, NL, PT and UK.

NB: EU-27 estimates are population weighted-averages of the latest available values. CZ: calculations based on the median earnings.

Πηγή: EUROSTAT

4. Φύλο, Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Αγορά Εργασίας

Τα στατιστικά στοιχεία που ακολουθούν καταδεικνύουν τη συνάρτηση εκπαιδευτικού επιπέδου και συμμετοχής ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας.

4.1 Στατιστικά Δεδομένα για την Ελλάδα

Θα παραθέσουμε τώρα κάποια στοιχεία της EUROSTAT για την εκπαίδευση στην Ελλάδα, και ειδικότερα κάποιους επεξεργασμένους πίνακες (18-21) που αφορούν στην κατάσταση απασχόλησης των φύλων ανά επίπεδο εκπαίδευσης στον πληθυσμό ηλικίας 15 ετών και άνω για τα έτη 2005 και 2006, σε απόλυτους αριθμούς και σε ποσοστά.

Παρατηρούμε, επομένως, ότι το ποσοστό ανεργίας των γυναικών για το 2006 είναι υψηλότερο στις μεσαίες και χαμηλότερες βαθμίδες της εκπαίδευσης, δηλαδή 15,6% στην ανώτερη τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση, 16,7% στη με απολυτήριο μέση εκπαίδευση, 16,9% στη με απολυτήριο 3-τάξη μέση εκπαίδευση και 10,7% στην εκπαίδευση με απολυτήριο δημοτικού. Στην ανώτατη και μεταπτυχιακή εκπαίδευση τα ποσοστά ανεργίας είναι 8,1% και 6,9% αντίστοιχα. Στη στοιχειώδη ή και καθόλου εκπαίδευση, τα ποσοστά είναι ακόμα χαμηλότερα 4,1% και 5,4%.⁵¹

Πίνακας 18. Επίπεδο εκπαίδευσης και απασχόληση των γυναικών σε απόλυτους αριθμούς, έτος 2006

ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΣΥΝΟΛΟ	Κατάσταση απασχόλησης		Άνεργες	Μη οικονομικά ενεργές
		Εργατικό Δυναμικό	Απασχολούμενες		
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	36.477	32.833	30.560	2.272	3.645
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	494.292	394.739	362.698	32.041	99.553
Πτυχίο Ανώτερης Τεχν. Επαγ. Εκπαίδευσης	477.141	384.779	324.840	59.939	92.363
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	1.294.609	623.118	519.024	104.094	671.490
Απολυτήριο 3-ταξ. Μέσης Εκπαίδευσης	514.536	161.664	134.316	27.349	352.872
Απολυτήριο Δημοτικού	1.471.113	372.662	332.901	39.761	1.098.451
Μερικές τάξεις Δημοτικού	232.873	14.622	14.028	594	218.251
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	175.329	9.248	8.750	498	166.081
Σύνολο	4.696.371	1.993.665	1.727.116	266.549	2.702.706
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ					

Πηγή: EUROSTAT

⁵¹ Να σημειώσουμε ότι το ποσοστό ανεργίας προκύπτει από το κλάσμα άνεργες προς εργατικό δυναμικό.

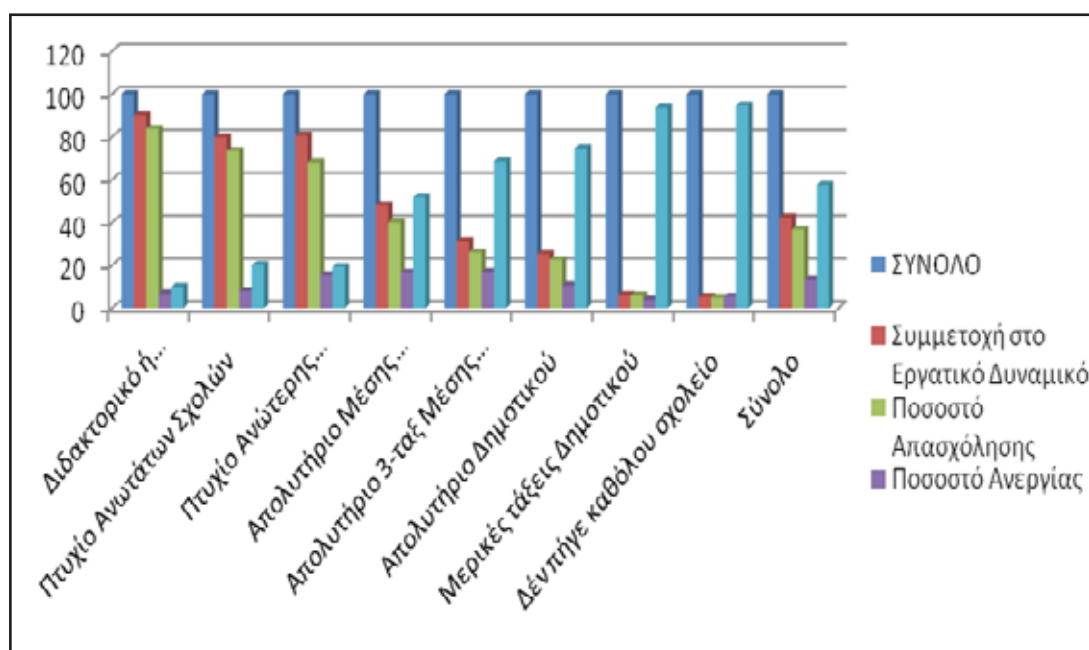
Πίνακας 19. Ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ανά επίπεδο εκπαίδευσης

ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΣΥΝΟΛΟ	Δείκτες	Ποσοστό	Ποσοστό	Μη
			Απασχόλησης			
			Πληθυσμού	Ανεργίας	Ανεργίας	ενεργές
			Συμμετοχή	Απασχόλησης	Ανεργίας	οικονομικά
			στο Εργατικό	Απασχόλησης	Ανεργίας	ενεργές
			Δυναμικό	Απασχόλησης	Ανεργίας	οικονομικά
	Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	100	90,0	83,8	6,9	10,0
	Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	100	79,9	73,4	8,1	20,1
	Πτυχίο Ανώτερης Τεχν. Επαγ. Εκπαίδευσης	100	80,6	68,1	15,6	19,4
	Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	100	48,1	40,1	16,7	51,9
	Απολυτήριο 3-ταξ. Μέσης Εκπαίδευσης	100	31,4	26,1	16,9	68,6
	Απολυτήριο Δημοτικού	100	25,3	22,6	10,7	74,7
	Μερικές τάξεις Δημοτικού	100	6,3	6,0	4,1	93,7
	Δεν πήγε καθόλου σχολείο	100	5,3	5,0	5,4	94,7
	Σύνολο	100	42,5	36,8	13,4	57,5
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ						

Πηγή: EUROSTAT

Το γράφημα 15 παρουσιάζει ένα σχεδιάγραμμα των ποσοστών απασχόλησης και ανεργίας το 2006 για τις γυναίκες διαφόρων εκπαιδευτικών βαθμίδων.

Γράφημα 15. Ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας γυναικών διαφόρων εκπαιδευτικών βαθμίδων



Πηγή: EUROSTAT

Όσον αφορά στα ποσοστά ανεργίας των ανδρών για το 2006, ιδιαίτερα στη μέση και κατώτερη εκπαίδευση, είναι σημαντικά χαμηλότερα από τα αντίστοιχα των γυναικών. Έτσι λοιπόν -όπως φαίνεται και από τους πίνακες που ακολουθούν- είναι 5,8% και 4% στη μεταπτυχιακή και ανώτατη εκπαίδευση αντίστοιχα, 7% στην ανώτερη τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση, 5,7% στη με απολυτήριο μέση εκπαίδευση και 6,8% στη με απολυτήριο 3-τάξη μέση εκπαίδευση. Στην με απολυτήριο δημοτικού εκπαίδευση είναι 4,8%, ενώ στη στοιχειώδη σε ακόμα χαμηλότερα επίπεδα. Να σημειώσουμε επίσης

ότι, σε αντίθεση με τις γυναίκες, δεν υπάρχει κάποιο υπόδειγμα που να συνδέει το επίπεδο ανεργίας με την εκπαίδευση. Η ανεργία σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης έχει σχετικά μικρές διακυμάνσεις.

Πίνακας 20. Άνδρες, επίπεδο εκπαίδευσης και απασχόληση, απόλυτοι αριθμοί, έτος 2006

ΑΝΔΡΕΣ		Κατάσταση απασχόλησης			
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΣΥΝΟΛΟ	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολούμενοι	Άνεργοι	Μη οικονομικά ενεργοί
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	48.492	45.010	42.415	2.595	3.483
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	518.062	414.713	398.081	16.632	103.349
Πτυχίο Ανώτερης Τεχν. Επαγ. Εκπαίδευσης	460.797	401.360	373.438	27.921	59.437
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	1.358.554	983.384	927.022	56.362	375.170
Απολυτήριο 3-ταξ. Μέσης Εκπαίδευσης	635.631	375.815	350.337	25.478	259.816
Απολυτήριο Δημοτικού	1.245.536	635.833	605.100	30.733	609.703
Μερικές τάξεις Δημοτικού	121.950	19.763	19.283	480	102.187
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	64.733	10.683	10.024	659	54.050
Σύνολο	4.453.755	2.886.561	2.725.700	160.861	1.567.194
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ					

Πηγή: EUROSTAT

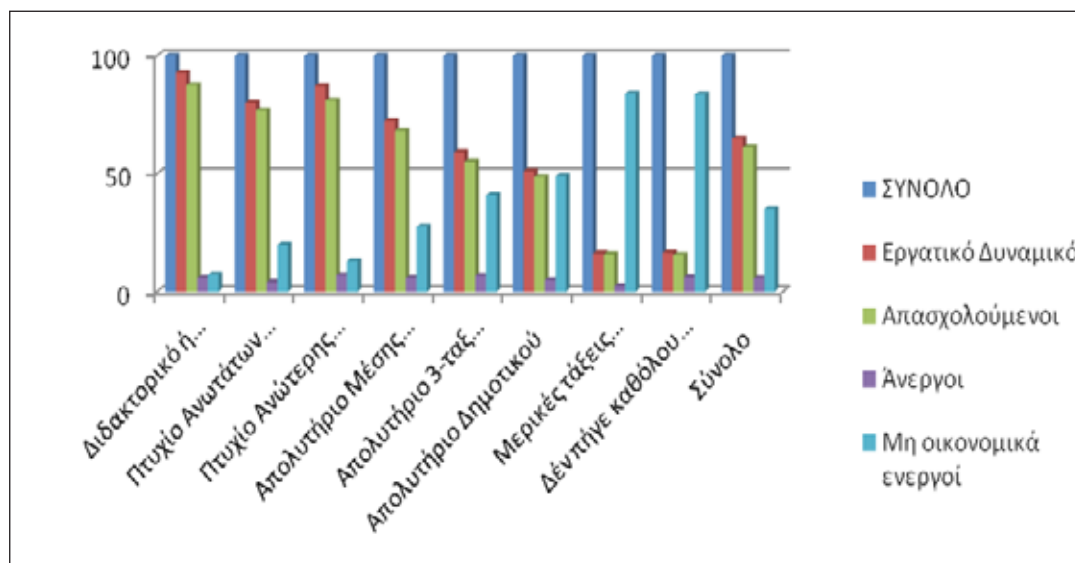
Πίνακας 21. Ποσοστά επιπέδων απασχόλησης και εκπαίδευσης των ανδρών, έτος 2006

ΑΝΔΡΕΣ		Δείκτες Απασχόλησης Πληθυσμού			
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΣΥΝΟΛΟ	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολούμενοι	Άνεργοι	Μη οικονομικά ενεργοί
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	100	92,8	87,5	5,8	7,2
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	100	80,1	76,8	4,0	19,9
Πτυχίο Ανώτερης Τεχν. Επαγ. Εκπαίδευσης	100	87,1	81,0	7,0	12,9
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	100	72,4	68,2	5,7	27,6
Απολυτήριο 3-ταξ. Μέσης Εκπαίδευσης	100	59,1	55,1	6,8	40,9
Απολυτήριο Δημοτικού	100	51,0	48,6	4,8	49,0
Μερικές τάξεις Δημοτικού	100	16,2	15,8	2,4	83,8
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	100	16,5	15,5	6,2	83,5
Σύνολο	100	64,8	61,2	5,6	35,2
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ					

Πηγή: EUROSTAT

Στο γράφημα 16 απεικονίζονται διαγραμματικά τα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας το 2006 για τους άνδρες διαφόρων εκπαιδευτικών βαθμίδων.

Γράφημα 16. Ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας ανδρών διαφόρων εκπαιδευτικών βαθμίδων, έτος 2006



Πηγή: EUROSTAT

Το 2005, όπως παρατηρούμε στους επόμενους πίνακες, τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών είναι σημαντικά υψηλότερα για το 2006 σε σχέση με τα υψηλότερα ποσοστά στην ανώτερη, μέση και κατώτερη εκπαίδευση, 17,7%, 17,9% και 17,7% αντίστοιχα. Επίσης, είναι ευδιάκριτα τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας στα μεσαία επίπεδα εκπαίδευσης από ό,τι στα ανώτερα και τα κατώτερα.

Πίνακας 22. Γυναίκες, επίπεδο εκπαίδευσης και απασχόληση, απόλυτοι αριθμοί, έτος 2005

ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	Κατάσταση απασχόλησης				
	ΣΥΝΟΛΟ	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολούμενες	Άνεργες	Μη οικονομικά ενεργές
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	31.083	27.602	24.786	2.816	3.481
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	489.229	388.480	350.555	37.925	100.749
Φοίτηση σε ΑΕΙ (τουλάχισ. 1 χρόνο) αλλά δεν πήρε πτυχίο	1.334	469	469		865
Πτυχίο Ανώτερης Τεχν. Επαγ. Εκπαίδευσης	480.959	388.776	319.892	68.883	92.183
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	1.298.565	612.158	502.573	109.585	686.407
Απολυτήριο 3-ταξ. Μέσης Εκπαίδευσης	508.077	162.985	134.188	28.798	345.092
Απολυτήριο Δημοτικού	1.455.375	377.518	331.682	45.836	1.077.857
Μερικές τάξεις Δημοτικού	237.023	14.355	13.313	1.043	222.667
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	183.637	9.356	8.413	943	174.281
Σύνολο	4.685.282	1.981.700	1.685.872	295.829	2.703.582
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ					

Πηγή: EUROSTAT

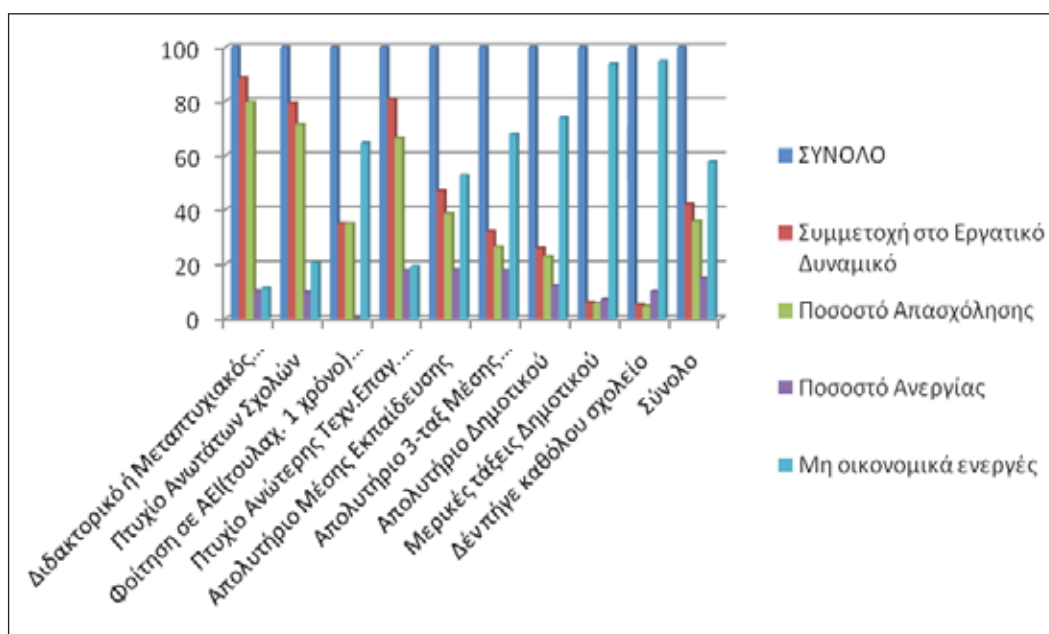
Πίνακας 23. Γυναίκες, επίπεδο εκπαίδευσης και απασχόληση, ποσοστά, έτος 2005

ΓΥΝΑΙΚΕΣ		Δείκτες Απασχόλησης Πληθυσμού			
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΣΥΝΟΛΟ	Συμμετοχή στο Εργατικό Δυναμικό	Ποσοστό Απασχόλησης	Ποσοστό Ανεργίας	Μη οικονομικά ενεργές
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	100	88,8	79,7	10,2	11,2
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	100	79,4	71,7	9,8	20,6
Φοίτηση σε ΑΕΙ (τουλάχισ. 1 χρόνο) αλλά δεν πήρε πτυχίο	100	35,2	35,2	0,0	64,8
Πτυχίο Ανώτερης Τεχν. Επαγ. Εκπαίδευσης	100	80,8	66,5	17,7	19,2
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	100	47,1	38,7	17,9	52,9
Απολυτήριο 3-ταξ. Μέσης Εκπαίδευσης	100	32,1	26,4	17,7	67,9
Απολυτήριο Δημοτικού	100	25,9	22,8	12,1	74,1
Μερικές τάξεις Δημοτικού	100	6,1	5,6	7,3	93,9
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	100	5,1	4,6	10,1	94,9
Σύνολο	100	42,3	36,0	14,9	57,7
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ					

Πηγή: EUROSTAT

Στο γράφημα 17 δίνονται τα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας των γυναικών ανά εκπαιδευτικό επίπεδο για το 2005.

Γράφημα 17. Ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας γυναικών διαφόρων εκπαιδευτικών βαθμίδων, έτος 2005



Πηγή: EUROSTAT

Στους άνδρες, όπως παρατηρούμε από τους πίνακες 24 και 25, για το 2005, τα ποσοστά ανεργίας

είναι συνολικά ελαφρώς υψηλότερα από ό,τι το 2006. Μάλιστα, τα υψηλότερα ποσοστά εμφανίζονται στην κατηγορία αυτών που κατέχουν μεταπτυχιακούς τίτλους (7,4%), στην εκπαίδευση με πτυχίο ανώτερης τεχνικής επαγγελματικής κατάρτισης (7,4%), στη μέση εκπαίδευση απολυτηρίου 3-τάξης (7,4%), και στους αναλφάβητους (8,8%). Και σε αυτή την περίπτωση δεν υπάρχει κάποια συγκεκριμένη τάση που να συνδέει το επίπεδο εκπαίδευσης με την ανεργία. Με άλλα λόγια, η ανεργία στα διάφορα επίπεδα εκπαίδευσης έχει μικρές διακυμάνσεις χωρίς να ακολουθεί κάποια συγκεκριμένη τάση.

Πίνακας 24. Άνδρες, επίπεδο εκπαίδευσης και απασχόληση, απόλυτοι αριθμοί, έτος 2005

ΑΝΔΡΕΣ		Κατάσταση απασχόλησης			
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΣΥΝΟΛΟ	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολούμενοι	Άνεργοι	Μη οικονομικά ενεργοί
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	45.757	42.133	39.019	3.114	3.624
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	505.369	405.492	387.224	18.268	99.877
Φοίτηση σε ΑΕΙ (τουλάχισ. 1 χρόνο) αλλά δεν πήρε πτυχίο	1.525	1.449	1.449	0	76
Πτυχίο Ανώτερης Τεχν. Επαγ. Εκπαίδευσης	443.555	382.012	353.745	28.267	61.543
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	1.358.534	980.860	914.005	66.855	377.675
Απολυτήριο 3-ταξ. Μέσης Εκπαίδευσης	646.928	386.843	358.296	28.547	260.085
Απολυτήριο Δημοτικού	1.239.235	639.211	610.938	28.273	600.025
Μερικές τάξεις Δημοτικού	129.232	22.358	21.690	668	106.875
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	66.893	12.183	11.115	1.068	54.711
Σύνολο	4.437.030	2.872.540	2.697.481	175.059	1.564.491
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ					

Πηγή: EUROSTAT

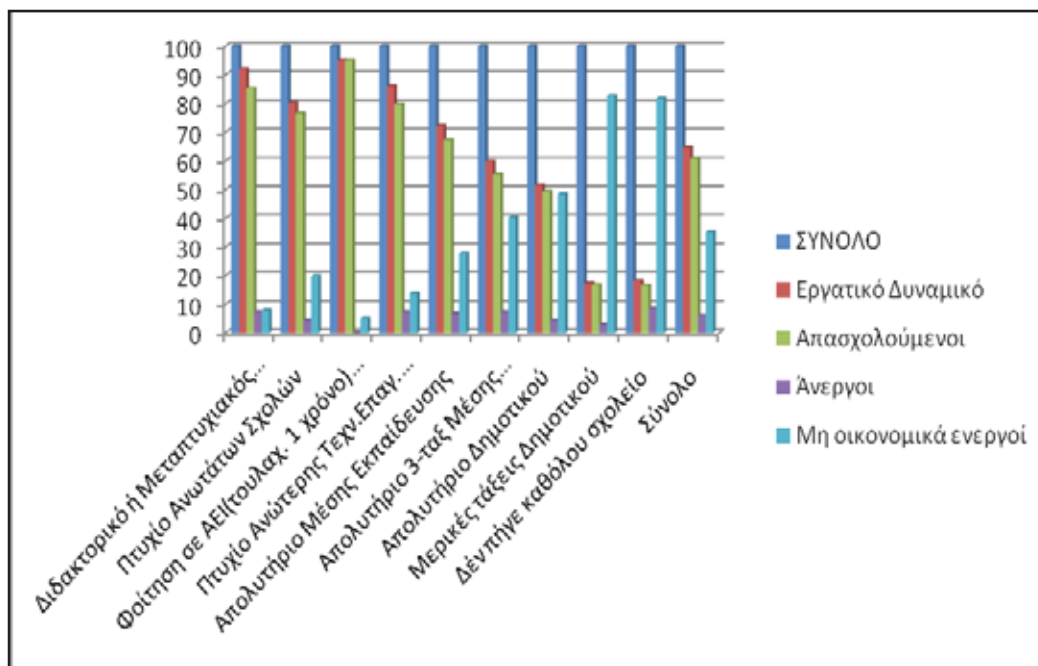
Πίνακας 25. Ποσοστά ανδρών ανά επίπεδο εκπαίδευσης και απασχόλησης για το έτος 2005

ΑΝΔΡΕΣ		Δείκτης Απασχόλησης Πληθυσμού			
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΣΥΝΟΛΟ	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολούμενοι	Άνεργοι	Μη οικονομικά ενεργοί
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	100	92,1	85,3	7,4	7,9
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	100	80,2	76,6	4,5	19,8
Φοίτηση σε ΑΕΙ (τουλάχισ. 1 χρόνο) αλλά δεν πήρε πτυχίο	100	95,0	95,0	0,0	5,0
Πτυχίο Ανώτερης Τεχν. Επαγ. Εκπαίδευσης	100	86,1	79,8	7,4	13,9
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	100	72,2	67,3	6,8	27,8
Απολυτήριο 3-ταξ Μέσης Εκπαίδευσης	100	59,8	55,4	7,4	40,2
Απολυτήριο Δημοτικού	100	51,6	49,3	4,4	48,4
Μερικές τάξεις Δημοτικού	100	17,3	16,8	3,0	82,7
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	100	18,2	16,6	8,8	81,8
Σύνολο	100	64,7	60,8	6,1	35,3
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ					

Πηγή: EUROSTAT

Στο διάγραμμα 18 αναφέρονται τα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας για τους άνδρες ανά εκπαιδευτικό επίπεδο για το έτος 2005.

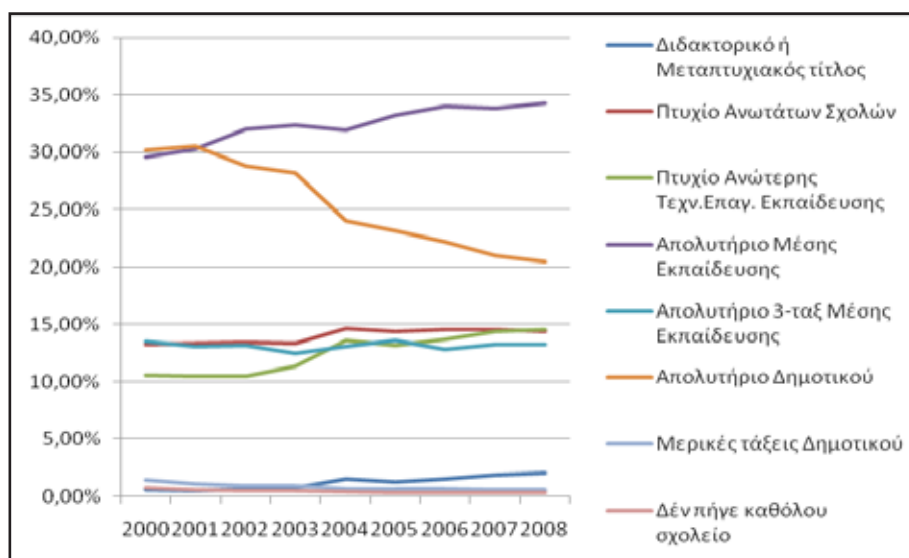
Γράφημα 18. Διαγραμματική απεικόνιση ποσοστών απασχόλησης και ανεργίας ανδρών διαφόρων εκπαιδευτικών βαθμίδων



Πηγή: EUROSTAT

Ακολουθούν κάποιοι επεξεργασμένοι στατιστικοί πίνακες μαζί με τα γραφήματά τους σχετικά με την απασχόληση, την εκπαίδευση και το φύλο, με βάση τα στοιχεία της Ε.Σ.Υ.Ε.

Γράφημα 19. Διαγραμματική απεικόνιση επιπέδου εκπαίδευσης και ποσοστού απασχόλησης στο σύνολο των ανδρών για τα έτη 2000-2008



Πηγή στοιχείων: Ε.Σ.Υ.Ε.

Πίνακας 26. Επίπεδο εκπαίδευσης και ποσοστό απασχόλησης στο σύνολο των ανδρών για τα έτη 2000-2008

Άνδρες: ποσοστό συμμετοχής σε σχέση με το σύνολο									
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	0,62%	0,55%	0,68%	0,80%	1,53%	1,32%	1,56%	1,91%	2,06%
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	13,28%	13,34%	13,46%	13,41%	14,69%	14,41%	14,60%	14,59%	14,44%
Πτυχίο Ανώτερης Τεχν. Επαγ. Εκπαίδευσης	10,57%	10,47%	10,45%	11,32%	13,58%	13,19%	13,70%	14,37%	14,54%
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	29,57%	30,24%	31,99%	32,35%	31,92%	33,21%	34,01%	33,87%	34,26%
Απολυτήριο 3-ταξ. Μέσης Εκπαίδευσης	13,52%	13,11%	13,18%	12,48%	13,10%	13,62%	12,85%	13,29%	13,25%
Απολυτήριο Δημοτικού	30,16%	30,52%	28,76%	28,15%	24,03%	23,12%	22,20%	20,98%	20,47%
Μερικές τάξεις Δημοτικού	1,42%	1,10%	0,94%	0,98%	0,67%	0,72%	0,71%	0,65%	0,63%
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	0,75%	0,61%	0,52%	0,51%	0,44%	0,38%	0,37%	0,34%	0,35%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

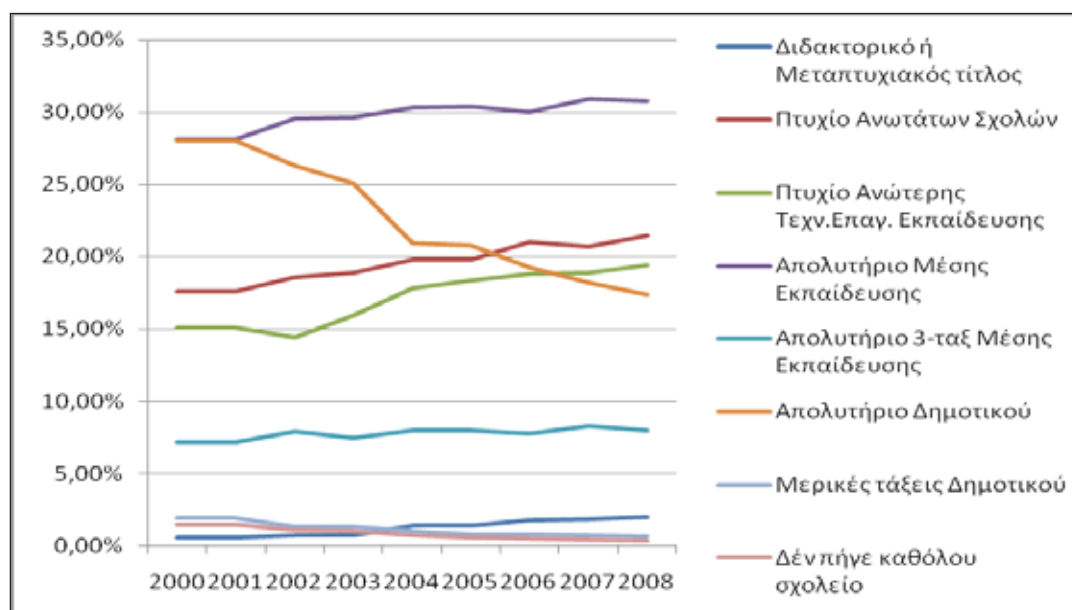
Πηγή στοιχείων: Ε.Σ.Υ.Ε.

Πίνακας 27. Επίπεδο εκπαίδευσης και ποσοστό απασχόλησης στο σύνολο των γυναικών 2000-2008

Γυναίκες: ποσοστό συμμετοχής σε σχέση με το σύνολο		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
ΦΥΛΟ ΘΗΛΕΙΣ	Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	0,55%	0,55%	0,70%	0,74%	1,41%	1,43%	1,77%	1,89%	2,03%
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	17,59%	17,59%	18,59%	18,85%	19,77%	19,74%	21,00%	20,64%	21,43%
	Πτυχίο Ανώτερης Τεχν. Επαγ. Εκπαίδευσης	15,10%	15,10%	14,44%	15,92%	17,85%	18,34%	18,81%	18,89%	19,41%
	Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	28,16%	28,16%	29,56%	29,64%	30,32%	30,38%	30,05%	30,92%	30,75%
	Απολυτήριο 3-ταξ. Μέσης Εκπαίδευσης	7,15%	7,15%	7,96%	7,44%	8,04%	8,00%	7,78%	8,32%	8,03%
	Απολυτήριο Δημοτικού	28,02%	28,02%	26,32%	25,07%	20,89%	20,73%	19,27%	18,16%	17,35%
	Μερικές τάξεις Δημοτικού	1,92%	1,92%	1,31%	1,33%	0,99%	0,80%	0,81%	0,74%	0,63%
	Δεν πήγε καθόλου σχολείο	1,45%	1,45%	1,08%	0,99%	0,73%	0,54%	0,51%	0,44%	0,36%
		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Πηγή στοιχείων: Ε.Σ.Υ.Ε.

Γράφημα 20. Διαγραμματική απεικόνιση επιπέδου εκπαίδευσης και ποσοστού απασχόλησης στο σύνολο



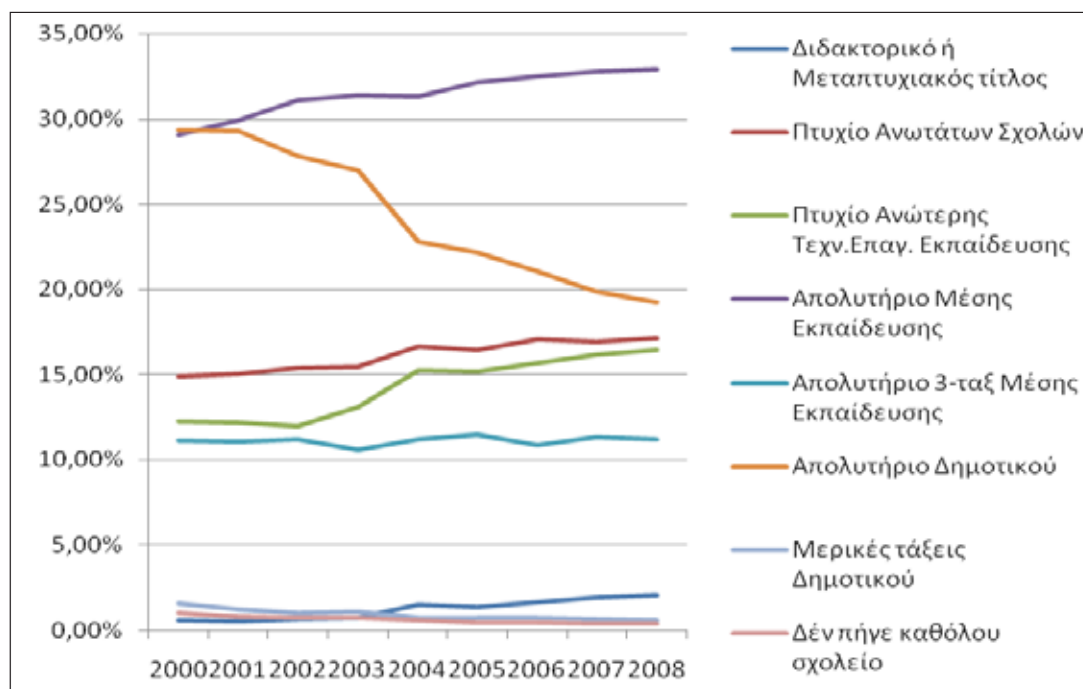
Πηγή στοιχείων: Ε.Σ.Υ.Ε.

Πίνακας 28. Ποσοστά απασχόλησης ανά επίπεδο εκπαίδευσης στο σύνολο ανδρών και γυναικών για τα έτη 2000-2008

Ανδρες και Γυναίκες: ποσοστό συμμετοχής σε σχέση με το γενικό σύνολο		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	0,60%	0,55%	0,69%	0,77%	1,49%	1,36%	1,64%	1,90%	2,05%
Σύνολο	Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	14,88%	15,00%	15,38%	15,47%	16,63%	16,45%	17,09%	16,95%	17,16%
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	Πτυχίο Ανώτερης Τεχν. Επαγ. Εκπαίδευσης	12,25%	12,15%	11,94%	13,06%	15,21%	15,16%	15,68%	16,13%	16,43%
	Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	29,05%	29,86%	31,08%	31,33%	31,31%	32,13%	32,47%	32,72%	32,90%
	Απολυτήριο 3-ταξ Μέσης Εκπαίδευσης	11,16%	11,07%	11,22%	10,58%	11,17%	11,47%	10,88%	11,35%	11,22%
	Απολυτήριο Δημοτικού	29,37%	29,31%	27,84%	26,98%	22,83%	22,21%	21,07%	19,89%	19,26%
	Μερικές τάξεις Δημοτικού	1,61%	1,23%	1,08%	1,12%	0,79%	0,75%	0,75%	0,69%	0,63%
	Δεν πήγε καθόλου σχολείο	1,01%	0,77%	0,73%	0,69%	0,55%	0,44%	0,42%	0,38%	0,36%
		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Πηγή στοιχείων: Ε.Σ.Υ.Ε.

Γράφημα 21. Διαγραμματική απεικόνιση επιπέδου εκπαίδευσης και ποσοστού απασχόλησης στο σύνολο ανδρών και γυναικών για τα έτη 2000-2008



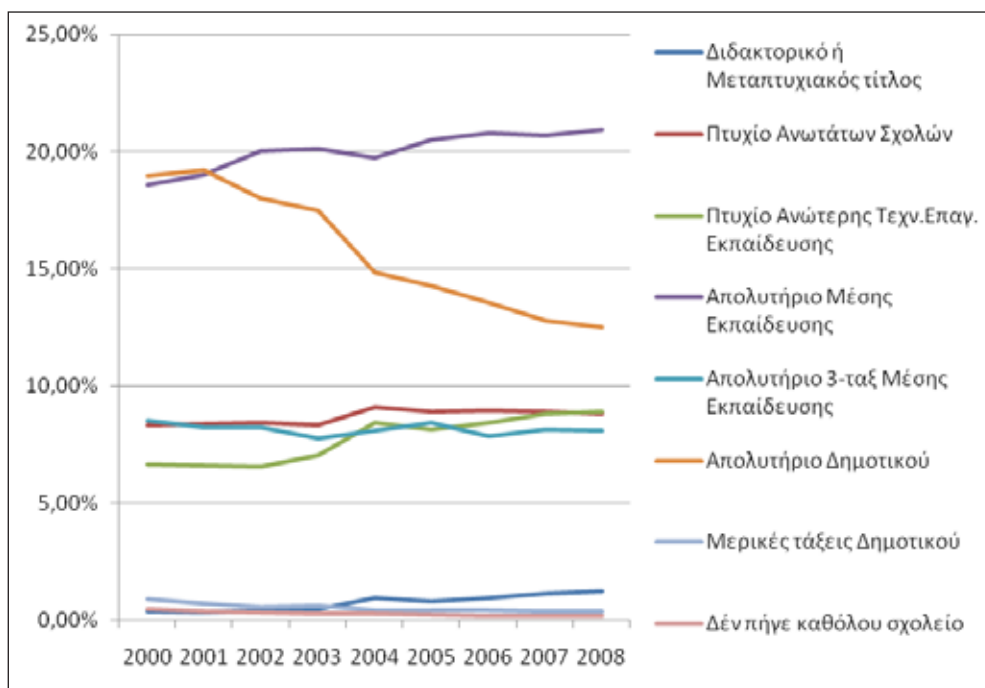
Πηγή στοιχείων: Ε.Σ.Υ.Ε.

Πίνακας 29. Ποσοστό απασχόλησης ανά επίπεδο εκπαίδευσης ανδρών στο σύνολο ανδρών και γυναικών για τα έτη 2000-2008

Άνδρες: ποσοστό συμμετοχής σε σχέση με το γενικό σύνολο		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	0,39%	0,34%	0,42%	0,50%	0,95%	0,81%	0,95%	1,17%	1,26%
	Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	8,35%	8,39%	8,42%	8,34%	9,09%	8,90%	8,94%	8,91%	8,83%
	Πτυχίο Ανώτερης Τεχν. Επαγ. Εκπαίδευσης	6,65%	6,59%	6,54%	7,04%	8,41%	8,14%	8,39%	8,78%	8,89%
	Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	18,60%	19,03%	20,02%	20,12%	19,75%	20,51%	20,82%	20,69%	20,94%
	Απολυτήριο 3-ταξ Μέσης Εκπαίδευσης	8,51%	8,25%	8,25%	7,76%	8,11%	8,41%	7,87%	8,12%	8,10%
	Απολυτήριο Δημοτικού	18,97%	19,21%	18,00%	17,51%	14,87%	14,28%	13,59%	12,82%	12,52%
	Μερικές τάξεις Δημοτικού	0,90%	0,69%	0,59%	0,61%	0,42%	0,44%	0,43%	0,40%	0,38%
	Δεν πήγε καθόλου σχολείο	0,47%	0,38%	0,33%	0,32%	0,27%	0,23%	0,23%	0,21%	0,22%
	Σύνολο	62,90%	62,93%	62,59%	62,20%	61,89%	61,75%	61,21%	61,10%	61,14%

Πηγή στοιχείων: Ε.Σ.Υ.Ε.

Γράφημα 22. Διαγραμματική απεικόνιση επιπέδου εκπαίδευσης και ποσοστού απασχόλησης ανδρών στο σύνολο ανδρών και γυναικών για τα έτη 2000-2008



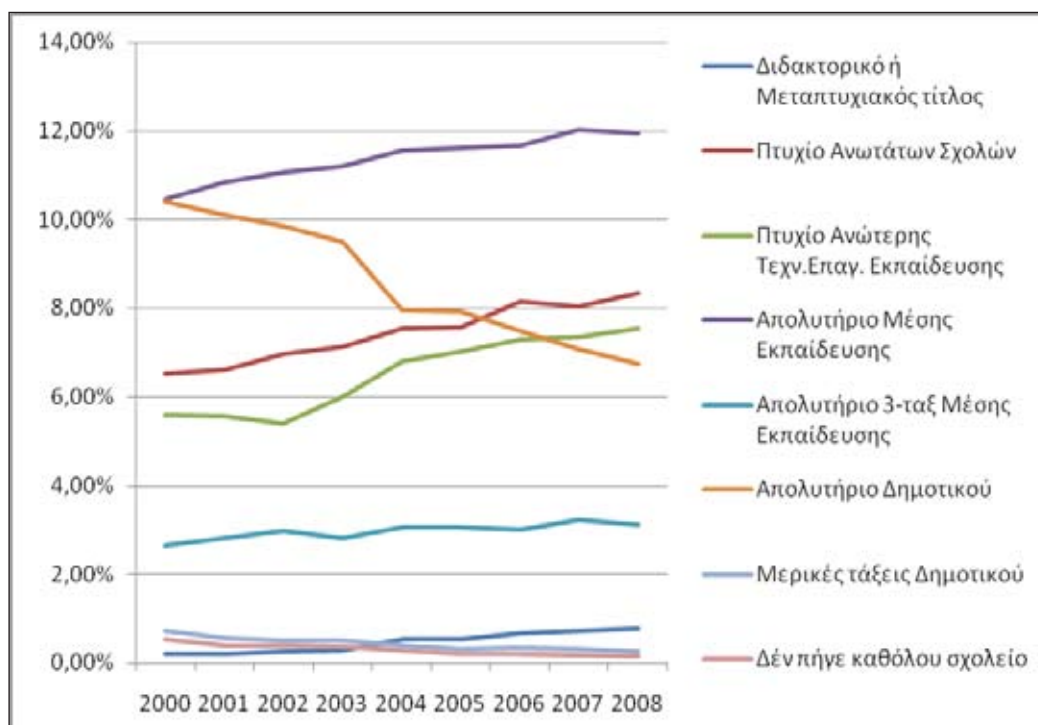
Πηγή στοιχείων: Ε.Σ.Υ.Ε.

Πίνακας 30. Ποσοστό απασχόλησης ανά επίπεδο εκπαίδευσης γυναικών στο σύνολο ανδρών και γυναικών για τα έτη 2000-2008

Γυναίκες: ποσοστό συμμετοχής σε σχέση με το γενικό σύνολο		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
ΦΥΛΟ ΘΗΛΕΙΣ	Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	0,20%	0,20%	0,26%	0,28%	0,54%	0,55%	0,69%	0,73%	0,79%
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	6,53%	6,60%	6,95%	7,13%	7,54%	7,55%	8,15%	8,03%	8,33%
	Πτυχίο Ανώτερης Τεχν. Επαγ. Εκπαίδευσης	5,60%	5,56%	5,40%	6,02%	6,80%	7,02%	7,30%	7,35%	7,54%
	Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	10,45%	10,83%	11,06%	11,21%	11,55%	11,62%	11,66%	12,03%	11,95%
	Απολυτήριο 3-ταξ Μέσης Εκπαίδευσης	2,65%	2,82%	2,98%	2,81%	3,07%	3,06%	3,02%	3,24%	3,12%
	Απολυτήριο Δημοτικού	10,40%	10,10%	9,85%	9,48%	7,96%	7,93%	7,48%	7,07%	6,74%
	Μερικές τάξεις Δημοτικού	0,71%	0,54%	0,49%	0,50%	0,38%	0,30%	0,32%	0,29%	0,24%
	Δεν πήγε καθόλου σχολείο	0,54%	0,39%	0,41%	0,37%	0,28%	0,21%	0,20%	0,17%	0,14%
	Σύνολο	37,10%	37,07%	37,41%	37,80%	38,11%	38,25%	38,79%	38,90%	38,86%

Πηγή στοιχείων: Ε.Σ.Υ.Ε.

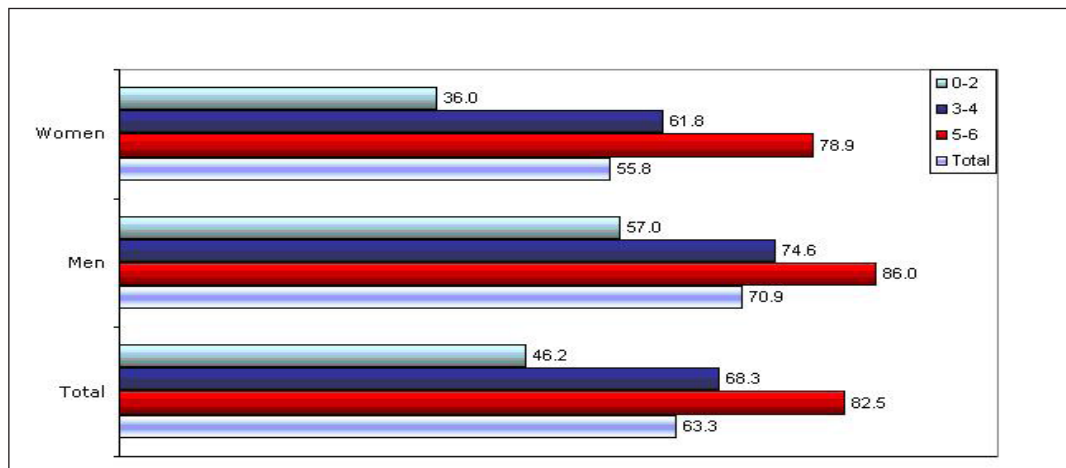
Γράφημα 23. Διαγραμματική απεικόνιση επιπέδου εκπαίδευσης και ποσοστού απασχόλησης ανδρών στο σύνολο ανδρών και γυναικών για τα έτη 2000-2008



Πηγή στοιχείων: Ε.Σ.Υ.Ε.

4.2 Διεθνή Στατιστικά Δεδομένα

Πίνακας 31. Εκπαιδευτικό επίπεδο και ποσοστά απασχόλησης ανά φύλο, Ε.Ε. (25), για το έτος 2004).



Πηγή: *Employment in Europe 2005*

Σημ: Κατάταξη ISCED (international standard classification of education) 1997 των εκπαιδευτικών επιπέδων: 0-2: προσχολική, κατώτερη και κατώτερη μέση εκπαίδευση, 3-4: ανώτερη μέση και μεταλυκειακή εκπαίδευση (μη τριτοβάθμια), 5-6: τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Στο ανωτέρω γράφημα (23) που απεικονίζει τη συνάρτηση εκπαιδευτικού επιπέδου και ποσοστών απασχόλησης για τα δύο φύλα στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2004, στην κατηγορία χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου, τα ποσοστά των γυναικών είναι 36%, ενώ τα αντίστοιχα των ανδρών 57%. Στη δεύτερη κατηγορία της μέσης και μεταλυκειακής εκπαίδευσης, για τις γυναίκες είναι 61,8% ενώ για τους άνδρες 74,6%. Στην κατηγορία της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, τα ποσοστά για τις γυναίκες και τους άνδρες είναι 78,9% και 86% αντίστοιχα. Επομένως, είναι προφανές ότι οι μεγαλύτερες αποκλίσεις παρουσιάζονται στην πρώτη κατηγορία και το χάσμα μειώνεται σταδιακά όσο μεγαλώνει το επίπεδο εκπαίδευσης. Έτσι, η αρχική ποσοστιαία διαφορά των είκοσι μονάδων στο επίπεδο της τριτοβάθμιας περιορίζεται σε περίπου πέντε ποσοστιαίες μονάδες.

Συνοψίζοντας, θα λέγαμε ότι τα στοιχεία για τους αποφοίτους/-ες Α.Ε.Ι. διάφορων εκπαιδευτικών επιπέδων για τα έτη 2003-2006 δείχνουν ότι υπάρχει εμφανής υπεροχή των γυναικών στα ποσοστά αποφοίτησης προπτυχιακού επιπέδου. Το ίδιο ισχύει και για τους απόφοιτους/-ες μεταπτυχιακού επιπέδου, σε μικρότερο όμως βαθμό. Η κατάσταση είναι διαφορετική στους απόφοιτους/-ες διδακτορικού επιπέδου. Σε αυτή την περίπτωση, η υπεροχή των ανδρών είναι εμφανής. Βέβαια, με την πάροδο των ετών, εξομαλύνεται κάπως η κατάσταση όσον αφορά στον έμφυλο διαχωρισμό. Τα στοιχεία αποφοίτων Τ.Ε.Ι. επίσης δείχνουν αυξημένα τα ποσοστά των γυναικών έναντι των ανδρών.

Τα δεδομένα που έχουμε από την EUROSTAT τεκμηριώνουν ότι τα ποσοστά ανώτερης μέσης εκπαίδευσης των δύο φύλων για την Ελλάδα (γυναίκες 86,6% και άνδρες 75,5%) είναι υψηλότερα από εκείνα του ευρωπαϊκού μέσου όρου (γυναίκες 80,7% και άνδρες 74,8). Επίσης, τα ποσοστά των γυναικών που ασχολούνται με την επιστήμη των μηχανικών και των κατασκευών είναι υψηλότερα στην Ελλάδα από ό,τι στις άλλες χώρες. Αναφορικά με τις τεχνικές δεξιότητες στη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή, η Ελλάδα είναι αρκετά υποβαθμισμένη σε σχέση με το μέσο όρο της Ευρώπης. Το πρόβλημα είναι εντονότερο με τις γυναίκες. Να σημειώσουμε, επίσης, ότι υπάρχει θετική συσχέτιση του ποσοστού αποφοίτησης από την τριτοβάθμια εκπαίδευση, καθώς και του επιπέδου τεχνικής δεξιότητας χρήσης ηλεκτρονικού υπολογιστή.

Τα ποσοστά ανεργίας των δύο φύλων τις περιόδους 2001 και 2006 είναι υψηλότερα στην Ελλάδα από ό,τι στον ευρωπαϊκό μέσο όρο, γεγονός που ισχύει και για το έμφυλο χάσμα. Ωστόσο, η μερική απασχόληση είναι πολύ περισσότερο διαδεδομένη στην Ευρώπη από ό,τι στην Ελλάδα. Επιπλέον, τα ποσοστά των γυναικών σε αυτό το είδος απασχόλησης είναι κατά πολύ μεγαλύτερα από τα αντίστοιχα

των ανδρών. Στην Ελλάδα υπάρχει μια δυσκαμψία στην αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα να μην είναι επαρκώς διαθέσιμη η επιλογή της εργασίας της μερικής απασχόλησης. Τα τελευταία χρόνια, όμως, η κατάσταση μεταβάλλεται. Ένα ακόμα σημαντικό στοιχείο που αξίζει να αναφερθεί είναι ότι κατά μέσο όρο στην Ευρώπη τα ποσοστά των ανδρών σε διοικητικές θέσεις είναι αρκετά υψηλότερα έναντι των γυναικών. Στην Ελλάδα η διαφορά αυτή είναι ακόμα πιο έντονη, αλλά η κατάσταση κι εδώ βελτιώνεται. Ο έμφυλος διαχωρισμός στον οικονομικό τομέα είναι λιγότερο έντονος από τους λοιπούς κλάδους. Αυτό ίσως να οφείλεται και στο γεγονός ότι στον οικονομικό κλάδο οι υπηρεσίες αποτελούν σημαντικό τμήμα του.

Στην απασχόληση με ή χωρίς παιδιά παρατηρούμε ότι, για τις γυναίκες, τα ποσοστά εργαζομένων είναι χαμηλότερα στην περίπτωση που έχουν παιδιά και υψηλότερα στην περίπτωση που δεν έχουν. Το αντίθετο συμβαίνει για τους άνδρες. Αυτό από τη μία οφείλεται στο ότι οι γυναίκες επενδύουν λιγότερο στην εργασία όταν αποκτήσουν παιδιά, ενώ, όπως προειπώθηκε, από την άλλη οι άνδρες αναλαμβάνουν μεγαλύτερες οικονομικές υποχρεώσεις.

Το χάσμα στις ωριαίες αποδοχές μεταξύ των δύο φύλων είναι κατά παράδοξο τρόπο μεγαλύτερο στην Ευρώπη από ό,τι στην Ελλάδα (κατά των γυναικών). Αυτό ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι στην Ελλάδα ο δημόσιος τομέας, όπου υπάρχουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, κατέχει σημαντικό ποσοστό της οικονομικής δραστηριότητας και, επομένως, λόγω του θεσμικού πλαισίου, τα περιθώρια για άμεσες διακρίσεις είναι μικρά.

Τέλος, από τους καταληκτικούς πίνακες παρατηρούμε ότι η ανεργία στην Ελλάδα πλήττει, κυρίως, το γυναικείο πληθυσμό ανεξαρτήτως εκπαιδευτικού επιπέδου. Αντίθετα, η συνολική εικόνα της Ευρωπαϊκής Ένωσης δείχνει μια σαφή θετική συνάρτηση μεταξύ του υψηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου και των ποσοστών απασχόλησης.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ, ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΚΕΝΑ, ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η παρούσα βιβλιογραφική επισκόπηση θεωρητικών και ερευνητικών μελετών θα ολοκληρωθεί με ένα καταληκτικό σχόλιο, το οποίο περιλαμβάνει τρία διακριτά επίπεδα:

- Τη συνοπτική παρουσίαση των ευρημάτων που προέκυψαν με κάποιες γενικευτικές κρίσεις.
- Τη διαπίστωση των ερευνητικών κενών.
- Τη στοιχειοθέτηση ορισμένων προτάσεων παρεμβατικής πολιτικής.

1. Σύνοψη και Συμπεράσματα

Αναφορικά με τη διαλεκτική φύση και εκπαίδευση, τεκμηριώνονται τα παρακάτω:

- Η συμμετοχή των δύο φύλων στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση έχει σχεδόν εξισωθεί.
- Τα κορίτσια επιλέγουν τη θεωρητική κατεύθυνση, ενώ τα αγόρια την τεχνολογική και τη θετική.
- Η επαγγελματική εκπαίδευση αποτελεί προτεραιότητα για τα μη προνομιούχα κοινωνικά στρώματα, προσελκύει κυρίως αγόρια και, όπως υποστηρίζεται, δε συνάδει με το ρόλο των γυναικών.
- Το εκπαιδευτικό σύστημα ενισχύει τη διατήρηση των έμφυλων διαχωρισμών.
- Οι γυναίκες αυξάνουν το εκπαιδευτικό τους επίπεδο και συμμετέχουν σε επιστημονικούς κλάδους, στους οποίους υστερούσαν σημαντικά στο παρελθόν.
- Παρά τις αναμφισβήτητες αλλαγές που έχουν συντελεσθεί σε θέματα ισότητας των φύλων, συνεχίζονται οι σεξιστικές προκαταλήψεις με ανδρικά και γυναικεία στερεότυπα στον εκπαιδευτικό προσανατολισμό.
- Τα υψηλά ποσοστά συμμετοχής των κοριτσιών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση οδήγησαν σε αντιστροφή του έμφυλου χάσματος υπέρ αυτών, παρ' ότι η επιλογή των κλάδων με έμφυλα κριτήρια αξιολόγησης εξακολουθεί να ισχύει.
- Η κατάσταση προτίμησης των Σχολών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης δείχνει ότι τα έμφυλα κριτήρια παραμένουν κυρίαρχο μέλημα, επειδή συναρτώνται με τα ίδια έμφυλα κριτήρια αναζήτησης επαγγέλματος στην αγορά εργασίας.
- Ο ρόλος των γυναικών στην οικογένεια είναι ρυθμιστικός παράγοντας της ένταξης των κοριτσιών τόσο στην εκπαιδευτική όσο και στην επαγγελματική τους καριέρα κι αυτό αδρανοποιεί τα ιδεολογήματα ισότητας. Η γονική παρέμβαση και επιρροή ενισχύει τις παραδοσιακές αντιλήψεις.
- Η συλλογιστική για την ταυτότητά τους καταδεικνύει την ύπαρξη ρεπερτορίων έμφυλων εντάξεων αγοριών και κοριτσιών. Οι επιλογές τους τελικά αποδεικνύεται ότι επηρεάζονται και από λανθάνοντα προφίλ του φύλου που εξυφαίνονται στο ευρύτερο πλαίσιο κουλτούρας και κοινωνίας.

Ως προς τη σχέση φύλου και αγοράς εργασίας, διαπιστώνεται ότι:

- Η θεμελιακή παρατήρηση που θα πρέπει να καταγραφεί εξ αρχής αφορά στην αντίθεση ανάμεσα στον οικονομικό ορθολογισμό της αγοράς και την αντιφατική του αναίρεση από παρωχημένες και αυθαίρετες αγκυλώσεις του ανορθολογισμού των έμφυλων προκαταλήψεων.
- Η διάκριση σε ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα εξακολουθεί να ισχύει και να αναπαράγεται, παρά τις πρόσφατες καινοφανείς αλλαγές.
- Οι ανισότητες στην αγορά εργασίας προκαλούν ανισότητες ευκαιριών, εξέλιξης, απασχόλησης, ανεργίας, μισθολογικές ανισότητες κ.λπ.

- Η έμφυλη ταυτότητα αδρανοποιεί άμεσα ή έμμεσα για τις γυναίκες τη σημασία της εκπαιδευτικής τους πορείας και μειώνει τη σημασία των προσόντων τους.
- Ο έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός εξακολουθεί να υπάρχει. Ερμηνευτικές προσπάθειες τον αποδίδουν είτε στα οικονομικά κριτήρια λειτουργίας της αγοράς, είτε στη διαπληστική δύναμη της κοινωνικοποιητικής διεργασίας.
- Ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός, που ενισχύθηκε σημαντικά από τη διεύρυνση του τομέα των υπηρεσιών και του δημόσιου τομέα, έχει αρνητικές επιπτώσεις για τις γυναίκες και υπάρχουν κλάδοι, οι οποίοι ανδροκρατούνται ή γυναικοκρατούνται.
- Ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός συναρτάται έμμεσα με το εκπαιδευτικό επίπεδο και έχει παράδοξα πρωθύστερη επιρροή στις επιλογές σπουδών αγοριών και κοριτσιών.
- Ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός, που οδηγεί σε υπερσυγκέντρωση ανδρών και γυναικών σε διαφορετικά επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, προκαλεί επίσης έμφυλους αποκλεισμούς και αξιολογήσεις. Τυπικό παράδειγμα αποτελεί η απουσία γυναικών από τα υψηλότερα κλιμάκια της επαγγελματικής ιεραρχίας.
- Η «γυάλινη οροφή» εμποδίζει τη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, εποπτείας, λήψης αποφάσεων κ.λπ. Συνήθως οι άνδρες προΐστανται γυναικών, οι οποίες αντιμετωπίζουν εμπόδια στην καριέρα τους, ενώ δεν αξιολογούνται η πείρα και τα προσόντα τους.
- Άλλο κριτήριο έμφυλης ανισότητας είναι το διευρυμένο μισθολογικό χάσμα, παρά την ισότιμη κατοχή εκπαιδευτικών τίτλων, εργασιακής εμπειρίας, παραγωγικότητας κ.λπ.
- Το μισθολογικό χάσμα προκαλεί απαξίωση των γυναικών γενικά, προσδίδει έμφυλη ταύτιση εργασιακών τομέων, «στιγματίζει» τη σημασία της ενασχόλησής τους και μειώνει την παραγωγική τους απόδοση.
- Το μισθολογικό χάσμα οδηγεί τις γυναίκες στην παραοικονομία, αφού γίνονται αντικείμενο διαχωρισμών ακόμη και με ψευδεπίγραφα κριτήρια, ή έμμεσα τις υποχρεώνει σε αποδοχή οικογενειακών ρόλων και ανεργία.
- Οι γυναίκες αναζητούν διέξοδο στις ευέλικτες μορφές εργασίας και τη μερική απασχόληση. Η μεγάλη πλειοψηφία εργαζομένων στο χώρο αυτό (π.χ. εργασία στο σπίτι, βάρδιες, μίσθωση έργου κ.λπ.) είναι γυναίκες. Καθοριστικό ρόλο διαδραματίζει, στην περίπτωση αυτή, το επίπεδο εκπαίδευσης και οι νέες τεχνολογίες.
- Οι ευέλικτες μορφές εργασίας ενισχύουν και αναπαράγουν τον παραδοσιακό ρόλο των γυναικών, τους στερούν εργασιακά δικαιώματα, τις καθιστούν «εφεδρική στρατιά», δημιουργώντας ένα νέο είδος «προληταριάτου».
- Οι νέες τεχνολογίες, επίσης, αναπαράγουν τους έμφυλους διαχωρισμούς και διατηρούν τις γυναίκες σε χαμηλό επίπεδο εργασιακά.
- Παρ' ότι τα τεχνικά επαγγέλματα είναι κυρίως ανδρικά, στην Ελλάδα παρατηρείται αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε αυτά.

Πέρα όμως από την απαρίθμηση των ευρημάτων, θα μπορούσε κανείς να αναπτύξει, σε ένα δεύτερο επίπεδο θεώρησης, έναν ευρύτερο προβληματισμό:

- Το καθοριστικό στάδιο, στο οποίο εκκολάπτονται οι αντιλήψεις των νέων ατόμων (αγοριών και κοριτσιών) για τους μελλοντικούς επαγγελματικούς τους ρόλους στην αγορά εργασίας, είναι η χρονική περίοδος που διανύουν διαδοχικά ή συνδυαστικά στις διάφορες βαθμίδες της εκπαίδευσης. Οι στερεοτυπικές κοινωνικές αντιλήψεις αναπαράγονται και υιοθετούνται, διαπλάθοντας σχετικούς προσανατολισμούς με έμφυλα κριτήρια. Επομένως, οι επιλογές γίνονται βάσει αυτών, μέσα από προβαλλόμενες προσδοκίες ένταξης και ανέλιξης. Η συνολική διεργασία προσδίδει, όμως, ένα κλίμα μεταλλαγής, εξαιτίας των σταδιακά υιοθετούμενων σύγχρονων τάσεων για την ισότητα των φύλων, γεγονός που οδηγεί σε αρκετές περιπτώσεις σε ενδιαφέρουσες προσαρμογές, αλλά και ανακατατάξεις προτιμήσεων και επαγγελματικής πορείας.
- Στον τομέα της εργασίας κυριαρχεί μια συγκρουσιακή κατάσταση λόγω της αντιφατικής συνύπαρξης τεσσάρων τάσεων: πρώτον, παρά την ύπαρξη έμφυλης ταξινόμησης των επαγγελμάτων, έμφυλης επιλογής των νεο-εισερχομένων στον εργασιακό χώρο, έμφυλης διαφοροποίησης των απασχολούμενων γενικά και σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς χώρους ειδικά, έμφυλης επαγγελματικής αξιολόγησης των προσόντων και των ικανοτήτων στην πορεία εξέλιξής τους

κ.λπ., παρατηρείται μια έντονη κινητικότητα με αντιπαραθέσεις έμφυλου χαρακτήρα, κυρίως επειδή είναι καταλυτική η επιρροή σύγχρονων ιδεολογημάτων για την ισότητα. Δεύτερον, η πιστοποίηση των προσόντων με τίτλους σπουδών που δεν μπορούν να αμφισβητηθούν δημιουργεί ένα κλίμα αμφισβήτησης των παραδοσιακών προτύπων έμφυλης κατηγοριοποίησης που σε αρκετές περιπτώσεις είναι δύσκολο να αγνοηθεί. Τρίτον, στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα με την κυριαρχία του μοντέλου της φιλελεύθερης οικονομίας που διαρκώς μετασχηματίζεται στη δυναμική του εξαιτίας κυρίως των συνεχών πλέον τεχνολογικών επιτευγμάτων της εποχής μας, προκαλούνται αναγκαιότητες εργασιακής αναδιάρθρωσης, οι οποίες de facto επιβάλλονται. Τέταρτον, το κριτήριο της εργασιακής εμπειρίας, σωρευτικά εκτιμώμενο στο χρόνο, επηρεάζεται σε πολύ μεγάλο βαθμό από νέες καταστάσεις που οδηγούν υποχρεωτικά σε αναζήτηση διεξόδων και ανατροπή σε κάποιο βαθμό των έμφυλων αποκλεισμών κάποιων κατηγοριών γυναικών για την επιβολή του ανδρικού status με την αυθαίρετη διατήρηση θέσεων ιεραρχικά προσδιορισμένων.

- Αν και δεν μπορούμε σε καμία περίπτωση να υποστηρίξουμε ότι οι γυναίκες έχουν φτάσει στο επιθυμητό επίπεδο ισότιμης εκπροσώπησης στη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, οι τέσσερις τάσεις που προαναφέρθηκαν οδηγούν στο συμπέρασμα πως δεν είναι πλέον δυνατός ο κοινωνικός τους αποκλεισμός με τους όρους που συνέβαινε στο παρελθόν. Ο ανορθολογισμός των παραδοσιακών αντιλήψεων συγκρούεται διαρκώς και με μεγάλη ένταση με το ορθολογικά αναστοχαστικό (reflexive) κλίμα που διαπλάθουν σε όλα τα επίπεδα οι προοδευτικές νεωτερικές ιδέες.
- Εξαιτίας των συνεχών κρίσεων της παγκόσμιας καπιταλιστικής οικονομίας, επηρεάζεται τόσο ο εκπαιδευτικός προσανατολισμός όσο και οι εργασιακές προοπτικές. Έτσι, το φαινόμενο της ομογενοποίησης προτιμήσεων και κατευθύνσεων εξακολουθεί να επηρεάζει σε δια-γενεακή κλίμακα μαζικές διαφυγές εργασιακής ένταξης και των δύο φύλων. Αυτό ισχύει και για το δημόσιο και για τον ιδιωτικό τομέα απασχόλησης.
- Κοινή διαπίστωση είναι η διαλεκτική συνάρτηση δομικών παραγόντων και ατομικών προσαρμογών. Αν η πρώτη παράμετρος στοιχειοθετεί ευκαιριακούς διαύλους εργασιακών δυνατοτήτων, η δεύτερη προβάλλει μια στάση αναιρετική των δομών που εμφανίζονται σποραδικά αλλά με διάρκεια και επιζητεί να υπερκεράσει μέσω της εκπαίδευσης τον περιορισμό των επιλογών. Αν και η οικονομία επιδεικνύει ενίοτε ανελαστικότητα, όταν δεν υποχρεώνεται σε προσαρμογές, ο άκρατος πολιτισμικός ατομικισμός της εποχής μας σε όλα τα επίπεδα δύσκολα συμβιβάζεται με την οριστικότητα της έμφυλης περιθωριοποίησης.
- Παρ' ότι η έμφυλη συνάρτηση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας προβάλλεται σχεδόν μονοδιάστατη, αξίζει να επισημανθεί ότι έχουν υποεκτιμηθεί δύο «μεσολαβούσες μεταβλητές» (intervening variables), όπως λέγεται τεχνικά: η πρώτη αφορά στον καθοριστικό ρόλο της οικογένειας (δημιουργία οικογένειας, ανάληψη υποχρεώσεων, ανατροφή των παιδιών, μητρότητα, σχέσεις συζύγων κ.λπ.). Είναι κοινά παραδεκτό ότι, αν δεν ολοκληρωθεί ο κοινωνικός μετασχηματισμός του ρόλου των γυναικών στο πλαίσιο του θεσμού της οικογένειας, θα είναι ιδιαίτερα δυσχερής η ισότητα των φύλων. Η δεύτερη αφορά στο «πολιτισμικό πλαίσιο» με την παγκοσμιοποιημένη του πλέον μορφή που επηρεάζει καθοριστικά σε κοινωνικοποιητικό επίπεδο τα νεαρά ιδιαίτερα άτομα - lifestyles, συμβολικά συστήματα, εικονικές πραγματικότητες, καταναλωτισμός κ.λπ. Η επιρροή του είναι αντιστρόφως ανάλογη των έμφυλων διαχωρισμών.
- Τέλος, είναι σαφής η αναγκαιότητα της μελέτης τριών πραγμάτων: Το πρώτο αφορά στη διεπιστημονική έρευνα. Θέματα όπως αυτό της παρούσας επισκόπησης πρέπει να αναλύονται με πρισματική οπτική. Το δεύτερο σχετίζεται με την ολιστική θεώρηση. Θεσμοί, όπως η παιδεία, η οικονομία ή η οικογένεια δεν μπορούν να εξεταστούν χωριστά, αλλά σε συνάρτηση με τους πληθυσμούς συγκερασμούς τους. Το τρίτο είναι ίσως πιο κρίσιμο. Πρόκειται για την αποφυγή αφενός της αποκλειστικής οπτικής επιρροής θεωρητικών σχημάτων ερμηνείας που προΐδεάζουν τη σύλληψη και την εξηγητική ερμηνεία των φαινομένων και αφετέρου του συνειδητού αποκλεισμού των ιδεολογημάτων που ακυρώνουν την επιστημονική προσπάθεια. Εκτιμάται πως είναι θετικό δείγμα η αυστηρή τήρησή τους από τους/τις ερευνητές/-τριες που παρουσιάστηκε στην παρούσα επισκόπηση.

2. Ερευνητικά Κενά και Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα

Η παρούσα βιβλιογραφική επισκόπηση θεωρητικών και εμπειρικών μελετών εντόπισε εξ αρχής μια σειρά από ερευνητικά κενά:

- Το πρώτο και σοβαρότερο από όσα έχουν καταγραφεί αφορά στη συνάρτηση του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών με τους όρους συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας. Στη μεγάλη πλειοψηφία τους, οι έρευνες που συμπεριλήφθηκαν στη βιβλιογραφική επισκόπηση για να σκιαγραφήσουν το τοπίο εξυπηρετούσαν συγκεκριμένους ερευνητικούς στόχους και είχαν σαφώς και συνειδητά σε άλλη κατεύθυνση στραμμένο το ερευνητικό τους ενδιαφέρον: είτε σε κάποια διάσταση της εκπαιδευτικής διαδικασίας είτε στη θέση και τις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας. Πρόκειται, δηλαδή, για δύο μεγάλες κατηγορίες ερευνητών/-τριών και κατ' αντιστοιχία μελετών που κινούνται σε παράλληλες αλλά μη συγκλίνουσες πορείες: την κοινωνιολογία της εκπαίδευσης από τη μια και τα οικονομικά, τις εργασιακές σχέσεις και την κοινωνιολογία της εργασίας από την άλλη. Με διαφοροποιημένη προσέγγιση και οπτική και παρά το γεγονός ότι, περιστασιακά, κοινά ζητήματα κιντοποιούν το ερευνητικό τους ενδιαφέρον, οι δύο κατηγορίες μελετών ασχολούνται με τα σχετικά αντικείμενα αλλά δε συνδιαλέγονται. Έτσι, στην καλύτερη περίπτωση, αναφέρονται στο φύλο και στη σχέση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας κάνοντας προβολές και όχι τεκμηριώνοντας τη συνάρτησή τους με πραγματικούς όρους. Για τη μελέτη λοιπόν της συνάρτησης του εκπαιδευτικού επιπέδου και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας που αναδεικνύεται από την επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας, η ανάγκη πραγματοποίησης ερευνών διεπιστημονικού χαρακτήρα είναι επιτακτική για το μέλλον.
- Η αυξανόμενη ανάγκη για συνεχή επιμόρφωση και κατάρτιση που επιβάλλουν η χρήση των νέων τεχνολογιών και οι αλλαγές στο περιβάλλον εργασίας, στο πλαίσιο της κοινωνίας της πληροφορίας και της παγκοσμιοποίησης, απαιτούν σήμερα την επαναξιολόγηση της έννοιας του εκπαιδευτικού επιπέδου. Με τους/τις εργαζόμενους/-ες να προσπαθούν να εμπλουτίσουν το «ανθρώπινό τους κεφάλαιο» μέσα από νέα σχήματα εκπαίδευσης, τυπικής ή άτυπης, επιμορφωτικά προγράμματα (προγράμματα κατάρτισης, επιμόρφωσης, σεμινάρια, προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης) και μετά το πέρας των σπουδών τους, η μελλοντική έρευνα πρέπει να στραφεί στη μελέτη των συνδυαστικών μορφών μόρφωσης, καθώς και στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς τους για την επαγγελματική πορεία των εργαζομένων, ανδρών και γυναικών.
- Ο τρόπος που συναρτώνται οι έμφυλες επιλογές στις κατευθύνσεις σπουδών με τον επαγγελματικό διαχωρισμό (οριζόντιο και κάθετο), την επαγγελματική εξέλιξη, τις εργασιακές θέσεις και τις απολαβές, δεν έχει επαρκώς μελετηθεί. Σημαντικό είναι να διερευνηθεί σε ποιο βαθμό ο έμφυλος εκπαιδευτικός διαχωρισμός σχετίζεται με τους διαφοροποιημένους όρους και την ποιότητα ένταξης των φύλων στην αγορά εργασίας σε αντικείμενα συναφή ή μη με τα αντικείμενα σπουδών, τη σταθερότητα στην απασχόληση ή την ανεργία, την ετερο-απασχόληση, την κατάληψη θέσεων με προοπτικές εξέλιξης, τις απολαβές κ.λπ.
- Περισσότερες μελέτες είναι αναγκαίες για τη συμμετοχή των γυναικών στα «ανδρικά» επαγγέλματα, τα τεχνικά επαγγέλματα, τις θετικές επιστήμες και την εξοικείωση των φύλων με τις νέες τεχνολογίες, τη χρήση Η/Υ, τη διεύρυνση ή μείωση των επιπέδων του «ψηφιακού αλφαριθμητισμού» και του «ψηφιακού χάσματος».
- Ποσοτικές και κυρίως ποιοτικές έρευνες απαιτούνται για τα κριτήρια και τις διαδικασίες πρόσληψης εργαζομένων σε διαφορετικούς εργασιακούς κλάδους. Η διεξαγωγή των εν λόγω ερευνών θα αποκάλυπτε τις απαιτήσεις των εργοδοτών/οργανισμών/επιχειρήσεων, τα κριτήρια αξιολόγησης των υποψηφίων ως προς τα προσόντα και τις δεξιότητές τους, αλλά και τις λανθάνουσες πιθανόν προ(σ)λήψεις και στερεοτυπικές απόψεις τους για τα φύλα, την αποτελεσματικότητά τους και την καταλληλότητα των υποψηφίων με βάση το φύλο για διαφορετικού τύπου επαγγέλματα («ανδρικά»-«γυναικεία»).
- Περισσότερες περιπτωσιολογικές μελέτες, που να παρουσιάζουν και να ερμηνεύουν τις διαφοροποιημένες εργασιακές εμπειρίες ανδρών και γυναικών σε επιμέρους επαγγελματικούς

κλάδους και τομείς.

- Έρευνες που να καταγράφουν τις διαφοροποιημένες εργασιακές εμπειρίες και πορείες στο ίδιο επάγγελμα ή σε ετερογενή επαγγέλματα διαφορετικών ηλικιακά και κοινωνικά κατηγοριών γυναικών (οικογενειακή κατάσταση, στάδια κύκλου ζωής, εκπαιδευτικά προσόντα, επαγγελματική επάρκεια, οικογενειακό και πολιτισμικό κεφάλαιο, προσβάσεις, κοινωνικό στρώμα, μειονοτικό status). Η αξιοποίηση του intersection theory, προσφιλής προσέγγιση στις σπουδές φύλου, θα επιτρέψει την αποφυγή της επιβολής της γενικευτικής και «ομογενοποιημένης» κατηγορίας «γυναίκες» στις διαφορετικές επιμέρους κατηγορίες γυναικών στη μελλοντική έρευνα.
- Διαχρονικές (longitudinal studies) και πανελλαδικής κλίμακας μελέτες που να παρακολουθούν σε βάθος χρόνου την επαγγελματική πορεία των ανδρών και γυναικών μιας «σειράς» (cohort studies).
- Περισσότερες έρευνες ποσοτικές και κυρίως ποιοτικές που να καταγράφουν τις μεταβολές στο χρόνο των στάσεων και αντιλήψεων των μαθητών/-τριών, των φοιτητών/-τριών, των εκπαιδευτικών και γονέων για τα φύλα, την ισότητα, τις προσδοκίες, τις προτεραιότητες στις επαγγελματικές και οικογενειακές επιλογές, ή τη δόμηση της έμφυλης ταυτότητας. Ακόμη, έρευνες που να αξιολογούν σε βάθος χρόνου την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων ευαισθητοποίησης των εκπαιδευτικών και των παρεμβατικών μαθημάτων για την ισότητα στην εκπαίδευση.
- Συγκριτικές έρευνες σε ευρωπαϊκό επίπεδο –όχι απλή παράθεση στατιστικών στοιχείων– που να αναλύουν το εκπαιδευτικό επίπεδο των ανδρών και γυναικών, τη μετάβαση στην αγορά εργασίας και την ποιότητα ένταξής τους σε αυτή.
- Έρευνες για τη συμμετοχή των γυναικών σε συλλογικά όργανα εκπροσώπησης, από τις μαθητικές κοινότητες μέχρι τα επίσημα συνδικαλιστικά όργανα και τις γυναικείες οργανώσεις.

3. Προτάσεις για Πολιτική

Το βασικό πλεονέκτημα μιας βιβλιογραφικής επισκόπησης είναι, αναμφίβολα, η συνολική αποτίμηση του θέματος το οποίο πραγματεύεται. Με αφετηρία, λοιπόν, αυτή τη δυνατότητα που παρέχει για έναν/μία κοινωνικό/-ή επιστήμονα και κατ' επέκταση για τους φορείς άσκησης πολιτικής ή και τις ομάδες πίεσης των ακτιβιστών/-τριών που επιδιώκουν την άσκηση πολιτικής και με τους/τις οποίους/-ες (θα πρέπει να) συνεργάζεται ως συμβουλευτικό όργανο, θα επιχειρηθεί μια προσπάθεια να διατυπωθούν ορισμένες πολιτικές προτάσεις. Οι προτάσεις αυτές έχουν τυπικά γνωμοδοτικό χαρακτήρα – με την έννοια ότι απλώς υποδεικνύουν προβληματισμούς ως προς την άσκηση παρεμβατικής πολιτικής, χωρίς όμως να υπεισέρχονται σε θέματα πρακτικής υλοποίησής τους. Χωρίς να υπερβαίνουν, δηλαδή, τα όρια της επιστημονικής θεώρησης:

- Η πρώτη πρόταση, κοινά ήδη αποδεκτή σε αρκετές δυτικές χώρες, αφορά στο σύστημα των ποσοτώσεων. Με κοινή λογική υποθέτει ότι η απουσία γυναικών ή η ελαχιστοποιημένη παρουσία τους στο «εργατικό δυναμικό» μιας επιχείρησης, ενός ιδρύματος, οργανισμού κ.λπ. θα πρέπει να εκλαμβάνεται ως τεκμήριο έμφυλων διακρίσεων και σεξιστικής προκατάληψης, ως ένδειξη συνειδητού κοινωνικού αποκλεισμού τους. Χωρίς να αναζητά υπαιτιότητες και ενοχές, επιβάλλει μια σειρά μέτρων εναντίον της επιχείρησης ή του οργανισμού (π.χ. άρνηση παροχής πιστώσεων, δανειοδότησης, χορηγήσεων, προνομίων, φορολογικών απαλλαγών, απαγόρευση νέων προσλήψεων στο δημόσιο κ.λπ.). Το κράτος, με το γραφειοκρατικό μηχανισμό, παρεμβαίνει, θέτει την επιχείρηση ή τον οργανισμό, ιδιωτικό ή δημόσιο χωρίς διαφοροποίηση, σε επιτήρηση μέχρι να αποδειχθεί η έμφυλη εξισορρόπηση –σε κάποιο βαθμό– των εργαζομένων «αριθμητικά».
- Η δεύτερη πρόταση αφορά στην επέκταση αυτού του μέτρου και στο συνδικαλιστικό τομέα. Με δεδομένη τη σχεδόν μηδενική παρουσία των γυναικών στους διάφορους φορείς εκπροσώπησης των εργαζομένων, (θα πρέπει) να τεθεί υπο αμφισβήτηση η νομιμότητα ενός φορέα «χωρίς γυναίκες» εκπροσώπους ή να αφαιρεθεί η διαπραγματευτική του δυνατότητα με τις κρατικές υπηρεσίες (π.χ. Υπουργείο Εργασίας, Υπουργείο Οικονομικών, Ι.Κ.Α.).

- Η τρίτη αφορά στην ενεργό υποστήριξη των γυναικείων σωματείων για την προώθηση του ζητήματος της έμφυλης ισότητας με επιχορηγήσεις, δυνατότητες πρόσβασης στα όργανα άσκησης οικονομικής και εργασιακής πολιτικής και κυρίως παρέμβασης στο γραφειοκρατικό μηχανισμό των δημόσιων υπηρεσιών και τον ιδιωτικό τομέα.
- Η τέταρτη αφορά στην εκπαιδευτική πολιτική ειδικότερα, με την υλοποίηση παιδαγωγικών μέτρων που θα βοηθήσουν κυρίως την κοινωνικοποίηση των γυναικών αλλά και των ανδρών, για την έμφυλη ισότητα στην αγορά εργασίας:
 - Αναδιάρθρωση του μαθήματος της Κοινωνιολογίας στα Λύκεια, ώστε να συμπεριληφθεί η προβληματική αντιμετώπισης των κοινωνικών ανισοτήτων (π.χ. έμφυλη, μεταναστευτική).
 - Υποχρεωτική διδασκαλία ενός μαθήματος για το θέμα των έμφυλων ανισοτήτων στον εργασιακό τομέα σε Σχολές ή Τμήματα (Οικονομικές Επιστήμες, Οργάνωσης Διοίκησης Επιχειρήσεων, Νομική Σχολή, Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης, Τ.Ε.Ι. κ.λπ.) της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.
 - Συνέχιση των Παρεμβατικών Προγραμμάτων Ευαισθητοποίησης των Εκπαιδευτικών για θέματα ισότητας με υποχρεωτικά σεμινάρια –κυρίως των καθηγητών/-τριών που διδάσκουν στη θετική και τεχνολογική κατεύθυνση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή τα Τ.Ε.Ε.–, αναμόρφωση του μαθήματος του Σ.Ε.Π. και ειδικές δράσεις στα εκπαιδευτικά προγράμματα για ευαισθητοποίηση των μαθητών/-τριών από νεαρή ηλικία στη διάσταση του φύλου και τους έμφυλους διαχωρισμούς, με την επέκταση των προγραμμάτων και στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση.
 - Υποχρεωτικά σεμινάρια σε στελέχη δημόσιων ή ιδιωτικών επιχειρήσεων και οργανισμών (π.χ. Δ.Ε.Η., Ο.Τ.Ε., Υπουργεία, Τράπεζες, (πολυ)εθνικής εμβέλειας εταιρείες) για ζητήματα έμφυλης (αν)ισότητας.
 - Ειδικά σεμινάρια γυναικείων στελεχών για τη βελτίωση του γνωστικού τους επιπέδου και την πληρέστερη αντιμετώπιση των έμφυλων προβλημάτων (π.χ. συνδικαλίστριες, γυναίκες με υπεύθυνες διοικητικές θέσεις).
- Δημιουργία δικτύου πληροφόρησης και αντιμετώπισης έμφυλων ζητημάτων ως ένα είδος συντονιστικού οργάνου με στελέχη σε διάφορες επιχειρήσεις και οργανισμούς (π.χ. Εθνική Τράπεζα - Υπουργείο Εργασίας - Γ.Σ.Ε.Ε.- Βουλή - Γυναικεία Σωματεία κ.λπ.).
- Προώθηση της «γυναικείας επιχειρηματικότητας» με επέκταση των υπάρχοντων προγραμμάτων και συνέχιση σε βάθος χρόνου και με ταυτόχρονη οικονομική (π.χ. δανειοδότηση), τεχνική (π.χ. επιμόρφωση), διοικητική (π.χ. εξυπηρέτηση) κ.λπ. συνδρομή στο έργο της δημιουργίας ανεξάρτητης δράσης.
- Επέκταση των επιμορφωτικών προγραμμάτων και των προγραμμάτων κατάρτισης, με γνώμονα τις ανάγκες ειδικών κατηγοριών επαγγελματικών και κοινωνικών ομάδων και αξιολόγηση των υπάρχοντων, με κριτήριο την αποτελεσματικότητά τους στην αγορά εργασίας.
- Τέλος, διανομή ειδικών εντύπων ανάλογης παιδαγωγικής χρησιμότητας στις μαθήτριες Γυμνασίων και Λυκείων, καθώς και διοργάνωση δραστηριοτήτων με στόχο την ενημέρωση των μαθητών/-τριών και τη διάχυση ερευνητικών πορισμάτων σχετικά με τις έμφυλες διακρίσεις, με απώτερο σκοπό την αντιμετώπισή τους.
- Έκδοση επιστημονικού περιοδικού για την «έμφυλη ισότητα», όπου θα περιέχονται άρθρα θεωρητικά και κυρίως ερευνητικά, για να κοινοποιείται ως δημόσιος λόγος η επιστημονική ανάλυση στην ακαδημαϊκή κοινότητα, τους/τις δημόσιους/-ες λειτουργούς, τα επιχειρησιακά στελέχη και το ευρύτερο κοινό.
- Ενεργοποίηση του ρόλου της δημόσιας τηλεόρασης –και της ιδιωτικής– με εκπομπές ειδικά για την έμφυλη ισότητα, οι οποίες θα προβάλλουν τις επιστημονικές θέσεις, όπως ακριβώς συμβαίνει ήδη για ζητήματα ιατρικά, οικονομικά κ.λπ. Στόχος τους θα είναι να αντισταθμιστεί η κυρίαρχη κοινωνικοποιητική επιρροή της οικογένειας και της εκπαίδευσης ως θεσμικών φορέων επιβολής ή αναπαραγωγής παραδοσιακών έμφυλων προτύπων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωσση

- Aeberhard, J.H., "Affirmative action in employment: Recent court approaches to a difficult concept", in: M. F. Loufti (ed.), *Women, gender and work*, pp. 441-468, International Labour Office, Geneva 2001.
- Anker, R., "Theories of occupational segregation by sex: An overview", in: M. F. Loufti (ed.), *Women, gender and work*, pp. 129-155, International Labour Office, Geneva 2001.
- Antecol, H. & Kuhn, P., "Gender as an impediment to labor market success: Why do young women report greater harm?", *Journal of Labor Economics*, McMaster University, pp. 702-728, Toronto 2000.
- Arnot, M. & Phillips, A. (2003). "Gender and Education in the U.K.", Πρόσβαση: Ιούλιος 2008, text at: <http://unesco.org/education/ev.php>.
- Beaudry, P. & Green, D., "Wages and employment in the United States and Germany: What explains the differences?", *The American Economic Review*, 93(3), pp. 573-602, 2003.
- Becker, G.S., *The economics of discrimination*, 2nd edition, University of Chicago Press, Chicago 2001.
- Bertola, G., *Earnings disparities in OECD Countries: Structural Trends and Institutional Influences*, OECD/NDRC, Understanding China's Income Disparities, Paris 2003.
- Bills, D., *The sociology of education and work*, Blackwell, London 2004.
- Blanchflower, D. & Freeman, R., "The declining economic status of young workers on OECD countries", in: D. Blanchflower & R. Freeman (eds), *Youth employment and joblessness in advanced countries*, The University of Chicago Press, Chicago 2000.
- Brandley, K., "The incorporation of women into higher education: Paradoxical outcomes?", *Sociology of Education*, 73, (1), pp.1-18, 2000.
- Brennan, J., Kogan, M. & Teichler, U., "Higher education and work: A conceptual framework", in: J. Brennan, M. Kogan & U. Teichler (eds), *Higher Education and Work*, Jessica Kingsley Publishers, London and Bristol 1995.
- Bills, D., *The sociology of education and work*, Blackwell, London 2004.
- Blau, F.D. & Kahn, L.M., "Understanding international differences in the gender pay gap", *Journal of Labor Economics*, 21(1), pp.106-144, 2003.
- Bolle, P., "Parental leave", in: M. F. Loufti (ed.), *Women, gender and work*, pp. 347-368, International Labour Office, Geneva 2001.
- Bolle, P., "Part-time work: Solution or trap?", in: M. F. Loufti (ed.) *Women, gender and work*, pp. 215-238, International Labour Office, Geneva 2001.
- Boraas, S. & Rodgers, W.M., "How does gender play a role in the earnings gap and update", *Monthly Labor Review*, U. S. Department of Labour, 21(1), pp. 106-144, 2003.
- Brown, D.K., "The social sources of educational credentialism: Status cultures, labor markets, and organizations", *Sociology of Education*, 74 (Extra Issue: Current of Thought: Sociology of Education at the Dawn of the 21st Century), pp. 19-34, 2001.
- Budig, M.J., "Male advantage and the gender composition of jobs: Who rides the glass escalator?", *Social Problems*, 49(2), pp. 258-277, 2002.
- Carnoy, M., The family, flexible work and social cohesion at risk, in: M. F. Loufti (ed.), *Women, gender and work*, pp. 305-325, International Labour Office, Geneva 2001.
- Cassirer, N. & Reskin, B., "High hopes: organizational position, employment experiences, and women's and men's promotion aspirations", *Work and Occupations*, 27(4), pp. 438-463, 2000.
- Chang, M.L., "The evolution of sex regimes", *The American Journal of Sociology*, University of Chicago, 105(6), pp. 1658-1701, 2000.
- Charles, M. & Bradley, K., "Equal but Separate? A Cross-National Study of Sex Segregation in Higher Education", *American Sociological Review*, 67(4), pp. 573-599, 2002.
- Charles, N. & James, E., "The gender dimension of job insecurity in a local labor market", *Work, Employment and Society*, 17(3), pp. 531-552, 2003.

- Christiansen, S. L. & Palkovitz, R., "Why the good provider role still matters", *Journal of Family Issues*, 22(1), pp. 84-106, 2001.
- Clark, G. (ed). *Gender at work in economic life*, Alta Mira Press, Walnut Creek, Lanham, NY 2003.
- Cleveland, J., Stockdale, M. S. & Murphy, K.R., *Women and men in organizations: Sex and gender issues at work*, Lawrence Associates, New York 2000.
- Cohen, P.N. & Huffman, M.L., "Working for the Woman? Female Managers and the Gender wage gap", *American Sociological Review*, 68(3), pp. 443-463, 2007.
- Cohen, P.N. & Huffman, M.L., "Individuals, jobs and labor markets: the devaluation of women's work", *American Sociological Review*, 68(3), pp. 443-463, 2003.
- Cohen, P.N. & Huffman, M.L., "Occupational segregation and the devaluation of Women's Work across U.S. Labor Markets", *Social Forces*, 81(3), pp. 881-908, 2003.
- Coley, R., *Differences in the gender gap: Comparisons across racial/ethnic groups in education and work*, Educational Testing Service, Policy Information Center, Princeton 2001.
- Cone, C., "Technically speaking: Girls and computers", in P. O. Reilly, E.M. Penn & K. deMarrais (eds.), *Educating Young Adolescent Girls*, Erlbaum, Mahwah, NJ 2001.
- Clark, G. (ed.) *Gender at Work in Economic Life*, Walnut Creek, Lanham, NY: Alta Mira Press, Walnut Creek, Lanham, NY, 2003.
- Council of Europe, "A new social contract between women and men: The role of education", *Proceedings* 2001.
- Council of Europe, Council of Europe Activities since 1995 in the Field of Equality between Women and Men, related to the Strategic Objectives in the Beijing and Vienna Platforms for Action, 2000.
- Dermanakis, N. & Petroglou, P., Sereti, N. & Zervou, M., *Towards a closing of the gender pay gap: Country Report: Greece*, Research Center for Gender Equality (KETHI), Athens 2002.
- Dijkstra, A.G. & Plantenga, J. (eds), *Gender and economics: A European perspective*, Routledge, London 2001.
- Dillabough, J.A. & Arnot, M., "Feminist sociology of education: dynamics, debates and directions" in J. Demaine (ed.), *Sociology of Education Today*, MacMillan 2000.
- Dumais, S.D., "Cultural capital, gender, and school success: The role of habitus", *Sociology of Education*, 75(1), pp. 44-68, 2002.
- Duncan, S., Pfau-Effinger, B. & Duncan, S., *Gender, economy and culture in the European Union*, Routledge, London 2000.
- Dunn, T. & Holtz-Eakin, D., "Financial capital, human capital, and the transition to self-employment: Evidence from intergenerational links", *Journal of Labor Economics*, 18(2), pp. 282-305, 2000.
- Edwards, M.E., "Education and occupations: Reexamining the conventional wisdom about later first births among American mothers", *Sociological Forum*, 17(3), pp. 423-443, 2002.
- England, P., Hermesen, J.M. & Cotter, D.A., "The devaluation of women's work: a comment on Tam", *American Journal of Sociology*, 105(6), pp. 1741-1751, 2000.
- European Commission, *Report on equality between women and men*, 2008.
- European Commission, *Women entrepreneurs: Teeing up for success. Innovation & technology transfer*, Special Issue, DG for Enterprise, 2004.
- European Commission, *Employment in Greece*, 2003.
- European Commission, *Employment in Europe*, Luxembourg: OOEPEC, 2003.
- European Commission, *Labour Force Survey, Results 2002*, Office of publications of European Commission, Luxembourg, 2003a.
- European Commission, *Education across Europe (2003)*, Office of publications of European Commission, Luxembourg, 2003b.
- European Commission, *European Business: Facts and Figure (1991-2001)*, Office of publications of European Commission, Luxembourg, 2003c.
- European Commission, *National Policies on Women and Science in Europe*. Brussels: D.G. Research, 2002.
- European Commission, *The life of woman and men in Europe - A statistical portrait, data 1980-2002*. Luxembourg: Office of publications of European Commission, 2002.
- European Commission, *Women and Science: Making change happen. Proceedings of the Conference*, Brussels,

- EC, Directorate-General for Research, 2000.
- Eurostat, *Statistics in focus. Woman, science and technology: Measuring recent progress towards gender equality*, 2004.
- Feinstein, L., *The Relative Economic Importance of Academic, Psychological and Behavioral Attributes Developed in Childhood*, Discussion Paper 443, London School of Economics Centre for Economic Performance, 2000.
- Ferrer, A.M. & Riddell, W.C., "The role of credentials in the Canadian Labour market", *The Canadian Journal of Economics/Revue Canadienne d' Economique*, 35(4), pp. 879-905, 2002.
- Fitzenberger, B., Schnabel, R. & Wunderlich, G., "The gender gap in labor market participation and employment: a cohort analysis for West Germany", *Journal of Population Economics*, 17(1), pp. 83-116, 2004.
- Flynn, N. & Manley, J.E., "Educational investments as protection against marginal employment, Does the return vary by sex?", *Southern Sociological Society*, Conference Paper, 2001.
- Fox, M.F., "Women, science, and academia: Graduate education and careers", *Gender and Society*, 15(5), pp. 654-666, 2001.
- Fox, M.F. & Stephan, P.E., "Careers of Young Scientists: Prospects and Realities by Gender and Field", *Social Studies of Science*, 31(1), pp. 109-122, 2001.
- Francis, B., *Boys, Girls and Achievement: Addressing the Glassroom Issues*, Routledge, London 2000.
- Francis, B., "Is the future really female? The impact and implications of gender for 14-16 year olds' career choices", *Journal of Education and Work*, 15(1), pp. 75-88, 2002.
- Gamoran, A., American schooling and educational Inequality: A forecast for the 21st Century, *Sociology of Education*, 74 (Extra Issue: Current of Thought: Sociology of Education at the Dawn of the 21st Century), pp. 135-153, 2001.
- Gangl, M., "The only way is up? Employment protection and job mobility among recent entrants to European Labour markets", *European Sociological Review*, 19(5), pp. 429-449, 2003.
- Gillis, C., Righton, B., MacDonald, N., George, L. & Intini, J., "Why men are getting happier (and women more miserable)", 2007.
- Glover, J. & Kirton, G., *Women employment and organizations*, Routledge, London 2006.
- Graves, L.M., "Gender bias in interviewers' evaluations of applicants: When and how does it occur?", in: G. N. Powell (ed.), *Handbook of gender & work*, pp. 145-164, Sage Publications, United States of America 2000.
- Grimshaw, D. & Rubery, J., *The Gender Pay Gap: A Research Review*, Equal Opportunities Commission, Manchester 2001.
- Ferrer, A. & Riddell, W.C., "The Role of Credentials in the Canadian Labour Market", *The Canadian Journal of Economics*, 35(4), pp. 879-905, 2002.
- Fitzsimons, A., *Gender as verb: Gender segregation at work*, Ashgate: Hull, UK 2002.
- Francis, B., "Is the future really female? The impact and implications of gender for 14-16 year olds' career choices. *Journal of Education and Work*, 15(1), pp. 75-88, 2002.
- Frantzi, K., «Γυναίκες Απόφοιτες Θετικών Επιστημών στην Ελλάδα και η περίπτωση των Εκπαιδευτικών», in E. Close, M. Tsianikas & G. Frazis (eds), *Greek Research in Australia: Proceedings of the Fifth Biennial Conference of Greek Studies*, Flinders University, Adelaide 2005.
- Hakim, C., *Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference theory*, Oxford University, Oxford 2007.
- Hakim, C., *Key issues in women's work: Female diversity and the polarisation of women's employment*, Glasshouse Press, London 2004.
- Hakim, C., "Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labour market careers", *Work and Occupations*, 29(4), pp. 428-459, 2002.
- Hamilton, B.H., "Does entrepreneurship pay? An empirical analysis of the returns of self-employment", *The Journal of Political Economy*, 108(3), pp. 604-631, 2000.
- Hargens, L.L. & Long, J.S., "Demographic inertia and women's representation among faculty in higher education, *The Journal of Higher Education*, 73(4), pp. 494-517, 2002.
- Hattery, A., *Women, work and family*, Sage, London 2001.
- Jacobs, J.A., "The faculty time divide", *Sociological Forum*, 19(1), pp. 3-27, 2004.
- Jacobs, J.A., "The sex segregation of occupations: Prospects for the 21st century", in: G. N. Powell (ed.),

- Handbook of gender & work*, pp. 125-143, Sage, United States of America 2000.
- Karlin, C.A., England, P. & Richardson, M., "Why do 'women's jobs' have low pay for their educational level?", *Gender Issues*, 3, pp. 3-21, 2002.
- Kerckhoff, A.C., "Transition from school to work in comparative perspective", in: M. T. Hallinan (ed), *Handbook of the Sociology of Education*, pp. 543-74, Kluwer Academic / Plenum Publishers, New York/Boston 2000.
- Konrad, A.M. & Linnehan, F., "Affirmative action: History, effects and attitudes", in: G. N. Powell (ed), *Handbook of gender & work*, pp. 429-452, Sage Publications, United States of America 2000.
- Leaper, C., "The social construction and socialization of gender", in P. H. Miller & E. K. Scholnick (ed.), *Toward a feminist developmental psychology*, Routledge Press, New York 2000.
- Lederman, M. & Bartsch, I., *Gender and Science Reader*, Routledge, London 2001.
- Liagouras, G., Protogerou, A., & Caloghirou, Y., "Exploring mismatches between higher education and the labour market in Greece", *European Journal of Education*, 38(4), pp. 413-426, 2003.
- Lips, A.H., "The gender gap in possible selves: Divergence of academic self-views among high school and university students", *Sex Roles*, 50 (5-6), pp. 357-371, 2004.
- Loufti, M.F. (ed.), *Women, gender and work: What is equality and how do we get there?* International Labour Office, Geneva 2001.
- Luckhaus, L., "Equal treatment, social protection and income security for women", in: M. F. Loufti (ed), *Women, gender and work*, pp. 405-437, International Labour Office, Geneva 2001.
- Maratou-Alipranti, L. et al. *Greece. Women and Science: A National Report*. GSRT, Athens (Έκθεση που υποβλήθηκε από την ΓΓΕΤ στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γ.Δ. Έρευνας), 2002.
- Martin, J., «Gender and education: Change and continuity», in C. Mike (ed.), *Education, equality and human rights: Issues of gender, race, sexuality, disability and social Class*, Routledge, U.S.A., Canada 2006.
- Mason, M. & Ekman, E., *Mothers on the fast track*, Oxford University Press 2007.
- McBrier, D.B., "Gender and career dynamics within a segmented professional labor market: The case of law academia", *Social Forces*, 81(4), pp. 1201-1266, 2003.
- McNabb, R. & Pal, S. & Sloane, P., "Gender differences in educational attainment: The case of University students in England and Wales", *Economica* (New Series), 69(275), pp. 481-503, 2002.
- Meadows, P., *Women at Work in Britain and Sweden*, National Institute of Economic and Social Research, London 2000.
- Meghir, C., "Educational reform, ability, and family background", *The American Economic Review*, 95(1), pp. 414-424, 2005.
- Mendick, H., "A beautiful myth? The gendering of being/doing", *Gender and Education*, 17(2), pp. 203-219, 2005.
- Muller, W. & Gangl, M., "The Transition from School to Work: A European perspective", in: W. Muller & M. Gangl (eds), *Transitions from education to Europe. The integration of youth into EU labour markets*, Oxford University Press, Oxford 2003.
- Nelson, J.A., "Labour, gender and the economic/social divide", in: M. F. Loufti (ed), *Women, gender and work*, pp. 369-384, International Labour Office, Geneva, 2001.
- Nina-Pazarzi, E. & Giannacourou, M., "Female employment and entrepreneurship: Occupational choice trends in Greece", *European Research Studies*, 8(3-4), 2005.
- Nina-Pazarzi, E., "Gender Equality and Employment: Theoretical Considerations in the Beginning of the 21st Century", International Congress of University of Crete and ESA, Rethymno 2005.
- Nina-Pazarzi, E., "The role of unions in establishing gender equality in labor relations in the era of globalization", RG ISA 10, 37th World Congress of the International Institute of Sociology, *Frontiers of Sociology*, Stockholm 2005.
- Nina-Pazarzi, E., "Economic Significance of/and Support Policies for Female Entrepreneurs in Greece", Research Report, Institut für Mittelstandsforschung Dokumentation, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Bonn 2003.
- OECD, *Women's entrepreneurship: Issues and policies*, Background report prepared for OECD Conference on SMEs, Instabul 2005.
- OECD, *Issues related to statistics on women entrepreneurship*, OECD: Directorate for Science, Technology and Industry 2001.

- Peterson, J. & Lewis, M. (eds), *The Elgar Companion to Feminist Economics*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham & Northampton, 2001.
- Petit, P., "The Effects of Age and Family Constraints on Gender Hiring Discrimination: A Field Experiment in the French Financial Sector", *Labour Economics*, 14, pp. 371-391, 2007.
- Plantenga, J. & Hansen, J., Assessing equal opportunities in the European Union, in: M. F. Loufti (ed), *Women, gender and work*, pp. 273-304, International Labour Office, Geneva 2001.
- Pratt, G., *Working Feminism*, Edinburgh University Press, Edinburgh 2004.
- Pickerden, A., "Muslim Women in Higher Education: New Sites of Lifelong Learning". *International Journal of Lifelong Education*, 21(1), pp. 37-43, 2002.
- Rees, T., *National Policies on Women and Science in Europe: A Report about Women and Science in 30 Countries*, The Helsinki Group on Women and Science & Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Luxembourg 2002.
- Reskin, B.F. & Bielby, D.D., "A sociological perspective on gender and career outcomes", *The Journal of Economic Perspectives*, 19(1), pp. 71-86, 2005.
- Reskin, B.F. & McBrier, D.B., "Why Not Ascription? Organizations' employment of male and female managers", *American Sociological Review*, 65(2), pp. 210-233, 2000.
- Robinson, D., "Differences in occupational earnings by sex", in: M. F. Loufti (ed.), *Women, gender and work*, pp.157-188, International Labour Office, Geneva 2001.
- Roksa, J., "Double disadvantage or blessing in disguise? Understanding the relationship between college major and employment sector", *Sociology of Education*, 78(3), pp. 207-232, 2005.
- Roth, L.M., *Selling women short: Gender and money on Wall Street*, Princeton University Press, N.J. 2006.
- Ryan, P., "The school-to-work transition: A cross-national perspective", *Journal of Economic Literature*, 39(1), pp. 34-92, 2001.
- Scherer, S., "Patterns of labour market entry - long wait or career instability? An empirical comparison of Italy, Great Britain and West Germany", *European Sociology Review*, 21(5), pp. 427-440, 2005.
- Smith, D.M., *Women at Work: Leadership for the Next Century*, Prentice Hall, Upper Saddle River, N. J. 2000.
- SLO & Vrouwen Alliantie, The subject "attitudes and skills referring to care", Enschede & Utrecht, the Netherlands 2000.
- Spencer, W. & Kochan, F., "Gender related differences in career patterns of principals in Alabama: A state wide study", *Education Policy Analysis Archives*, 8(9), pp. 1-12, 2000.
- Stewart, A.J., "Mathematics, gender and generation: the development of women", *Human Development*, 45(2), pp. 441-445, 2002.
- Symeonidou, H., Mitsopoulos, G. & Vezyrgianni, K., *The division of paid and unpaid work in Greece*, National Centre for Social Surveys, Athens 2000.
- Tamboucou, M., *Women, Education and the Self: A Foucauldian perspective*, Palgrave Macmillan, New York 2003.
- Tinklin, T., Croxford, L., Ducklin, A. & Frame, B., "Gender and attitudes to work and family roles: The views of young people at the millennium", *Gender and Education*, 17(2), pp. 129-142, 2005.
- Tudor, R., *Teaching 20th Century Women's History: A classroom approach*. Council of Europe, 2000.
- Valcarcel-Craig, D., "A league of their own: gender practices among adolescents and teachers in a technology-enhanced learning environment", *Journal of Educational Technology Systems*, 28(4), pp. 349-363, 2000.
- Van der Lippe, T. & Van Dijk, L., "Comparative research on women's employment", *Annual Review of Sociology*, 28, pp. 221-241, 2002.
- Warren, J.R., Sheridan, J.T. & Hauser, R.M., "Occupational stratification across the life course: Evidence from the wisconsin longitudinal study", *American Sociological Review*, 67(3), pp. 432-455, 2002.
- Warrington, M. & Younger, M., "The other side of the gender gap", *Gender and Education*, 12(4), pp. 493-508, 2000.
- Whiston, S.C. & Keller, B.K., "The influences of the family of origin on career development: A review and analysis", *The Counseling Psychologist*, 32(4), pp. 493-568, 2004.

- Wirth, L., *Breaking through the glass ceiling: Women in management*, International Labour Office, Geneva 2001.
- Wolbers, M. (2002), "Job Mismatches and their Labor Market Effects among School Leavers in Europe" in: W. Muller, I. Kogan, F. Kalter, F. Schubert, (coord), *Indicators on School-to-Work Transitions in Europe*, MZES, Mannheim.
- Wolfe, L. (ed.), *Women, work, and school: Occupational segregation and the role of education*, Westview Press, Boulder 1991.
- Wyer, M., *Woman, Science and Technology: A Reader in Feminist Science Studies*, Routledge, New York 2001.

Ελληνόγλωσση

- Αβραμίκου, Α., *Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ανισότητες στον εργασιακό χώρο*, Μελέτη Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2001, text at: www.kethi.gr/greek/meletes/index.htm
- Αθανασιάδου, Χ., *Νέες γυναίκες με πανεπιστημιακή μόρφωση και η συμφιλίωση της ιδιωτικής και της δημόσιας σφαίρας στο σχεδιασμό της ενήλικης ζωής*. Δημοσίευση Διδακτορική διατριβή, Τμήμα Ψυχολογίας, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Θεσσαλονίκη 2002.
- Αθανασιάδου, Χ., «Γραφείο Διασύνδεσης Α.Π.Θ.: "Υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού σε μαθητές και μαθήτριες του Νομού Θεσσαλονίκης"», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 68-69, σσ. 19-31, 2004.
- Αθανασιάδου, Χ., Αντωνίου, Χ., Τραχαλιός, Μ., Σκιππάρη, Λ., Σαρακίνου, Μ., Ματσούκα, Κ., Τσαπουρνάς, Κ. & Ζαφειρόπουλος, Κ. (2006) «Οι επιλογές σπουδών των μαθητών/-τριών και οι απόψεις τους για το Σ.Ε.Π. στο πλαίσιο της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης», Πρόσβαση: Ιούλιος 2008, text at: www.kalliroe.edu.gr/index.php?option=com-docman&hemid63
- Αθανασιάδου, Χ., Πετροπούλου, Σ. & Μιμίκου, Γ., *Οι Συνθήκες της Γυναικείας Απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, Μελέτη Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2001.
- Αλιτζόγλου, Ε. & Κουτσιβίτου, Α., Λιάπη, Μ., Σερέτη, Ν., (Μ. Στρατηγάκη: συντονισμός), *Θετικές δράσεις για την ισότητα ευκαιριών ανδρών και γυναικών στις ΜΜΕ και στις μεγάλες επιχειρήσεις του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική κατάρτιση»*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2002.
- Αρβανιτάκη, Κ., *Γυναίκες στα συνδικαλιστικά κέντρα αποφάσεων: Το χρονικό μιας απουσίας*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2004.
- Αρβανιτής, Κ. & Γιαπιτζάκη, Α., *Μελέτη για την απασχολησιμότητα και την προώθηση της ισότητας των φύλων μέσα στην εκπαίδευση*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2005.
- Αρνοτ, Μ., *Διαδικασίες αναπαραγωγής του φύλου: Εκπαιδευτική θεωρία και φεμινιστικές πολιτικές*, Μεταίχμιο, Αθήνα 2006.
- Αστρινάκη, Γ., *Γυναίκες και απασχόληση στην Ελλάδα*. Διπλωματική εργασία, Αθήνα, Τμήμα Κοινωνιολογίας σε συνεργασία με το Τμήμα Ψυχολογίας, Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών «Κοινωνικός Αποκλεισμός, Μειονότητες και Φύλο», κατεύθυνση Κοινωνιολογίας, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα 2004.
- Βαΐου, Λ. & Βοσνιάδου, Σ., «Οργανισμοί, Δράσεις και Προγράμματα για την Προώθηση του Φύλου στο Επιστημονικό Προσωπικό του Πανεπιστημίου», 2004, Πρόσβαση: Ιούνιος 2008, text at: www.isotita.uoa.gr.
- Βάκολα, Μ. & Αποσπόρη, Ε., *Γυναίκες και διοίκηση επιχειρήσεων*, Σιδέρης, Αθήνα 2007.
- Βακούλη, Γ., *Ανεργία, γυναίκες και ευέλικτες μορφές εργασίας*. Διπλωματική εργασία, Αθήνα, Τμήμα Κοινωνιολογίας, ΜΠΣ «Κοινωνικός αποκλεισμός και μειονότητες», Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα 2000.
- Βασιλείου, Ε.Θ., *Η επικοινωνία στις τραπεζικές επιχειρήσεις: η θέση της γυναίκας*, Μεταπτυχιακή διατριβή, Τμήμα Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Χίος 2003.
- Βεντούρα, Ζ. & Νεοκοσμίδη, Α., «Η γυναίκα στη διοίκηση: Η περίπτωση της Ελλάδας», στο: Μ. Βάκολα & Ε. Αποσπόρη (επιμ.), *Γυναίκες και διοίκηση επιχειρήσεων: Εμπόδια, μύθοι και προσδοκίες*, Σιδέρης, Αθήνα 2007.
- Βιδάλη, Α., *Νεοτερικότητα, αγωγή και προσχολική ηλικία*, Καστανιώτης, Αθήνα 2000.
- Βιτσιλιάκη, Χ., «Ο λόγος για την κατά φύλο διαίρεση των επαγγελματιών», στο: Χ. Βιτσιλιάκη & Π. Φώκιαλη (επιμ.), *Φύλο και απασχόληση*, Ατραπός, Αθήνα 2007.
- Βιτσιλιάκη-Σορωνιάτη, Χ., Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. & Καπέλλα, Α., *Εκπαίδευση και φύλο. Μελέτη βιβλιογραφικής*

- επισκόπησης, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2001.
- Βιτσιλιάκη-Σορωνιάτη, Χ. & Φώκιαλη, Π. (επιμ.), *Φύλο και απασχόληση*, Ατραπός-Περιβολάκι, Αθήνα 2007.
- Bolle, P. «Εργασία μερικής απασχόλησης: Λύση ή παγίδα;» στο: Χ. Βιτσιλιάκη & Π. Φώκιαλη (επιμ.), *Φύλο και απασχόληση*, Ατραπός, Αθήνα 2007.
- Βοσνιάδου, Σ. (χ.χ.), «Οι Γυναίκες στο Επιστημονικό και Διοικητικό Προσωπικό του Πανεπιστημίου Αθηνών» Πρόσβαση: Ιούλιος 2008, text at: http://kapodistriako.uoa.gr/stories/073_op_01/index.php?m+2
- Βοσνιάδου, Σ. & Βαΐου, Λ., «Η θέση των γυναικών στο ακαδημαϊκό προσωπικό των ελληνικών πανεπιστημίων», στο: Θ. Σ. Παυλίδου (επιμ.), *Σπουδές φύλου, Τάσεις/Εντάσεις στην Ελλάδα και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες*, Ζήτη, Θεσσαλονίκη 2006.
- Βοσνιάδου, Σ. & Βαΐου, Λ., «Προτάσεις για την ανάπτυξη πολιτικών φύλου και ισότητας στα Ελληνικά πανεπιστήμια», στο: Θ. Σ. Παυλίδου (επιμ.), *Σπουδές φύλου, Τάσεις/Εντάσεις στην Ελλάδα και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες*, Ζήτη, Θεσσαλονίκη 2006.
- Βοσνιάδου, Σ. & Βαΐου, Λ. (χ.χ.), «Η θέση των γυναικών στην ακαδημαϊκή κοινότητα και οι πολιτικές φύλου στα Πανεπιστήμια», *Συμπεράσματα από το Συνέδριο*, Πρόσβαση: Ιούλιος 2008, text at: www.isotita.uoa.gr
- Βοσνιάδου, Σ. & Βαΐου, Λ. (χ.χ.), «Προτάσεις για την ανάπτυξη πολιτικών φύλου και ισότητας στα πανεπιστήμια», Προσχέδιο, Πρόσβαση: Ιούλιος 2008, text at: www.isotita.uoa.gr
- Βοσνιάδου, Σ., Δενδρινού, Β. & Βαΐου, Λ. (χ.χ.), «Οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ στο Πανεπιστήμιο Αθηνών», Πρόσβαση: Ιούλιος 2008, text at: www.isotita.uoa.gr
- Βουλαλά, Κ., Γωνίδα, Ε. & Κιοσέογλου, Γ., «Στόχοι επίτευξης των μαθητών/-τριών, των γονέων και του σχολείου, συμμετοχή στην τάξη και επίδοση: εφαρμογή της ιεραρχικής παλινδρόμησης», *Επιστημονική Επετηρίδα της Ψυχολογικής Εταιρίας Βορείου Ελλάδος. Ψυχολογία: Ποιοτική και ποσοτική έρευνα στην ψυχολογία*, Θεσσαλονίκη 2004a.
- Βουλαλά, Κ., Γωνίδα, Ε. & Κιοσέογλου, Γ., «Πολλαπλοί στόχοι επίτευξης, συμμετοχή στην τάξη και σχολική επίδοση: Αναπτυξιακές και εκπαιδευτικές διαστάσεις», στο Μ. Δικαίου, Π. Ρούσση, & Δ. Χρηστίδης (επιμ.), *Επιστημονική Επετηρίδα της Ψυχολογικής Εταιρίας Βορείου Ελλάδος. Ψυχολογία: Ποιοτική και ποσοτική έρευνα στην ψυχολογία*, Θεσσαλονίκη 2004b.
- Γαβρόγλου, Σ.Π., *Ευελξία και οργάνωση της εργασίας: εμπειρικά στοιχεία από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση*. Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε., Αθήνα 2003.
- Carnoy, M., «Η οικογένεια, η ευέλικτη εργασία και η κοινωνική συνοχή σε κίνδυνο», στο: Χ. Βιτσιλιάκη & Π. Φώκιαλη (επιμ.), *Φύλο και απασχόληση*, σσ. 183-215, Ατραπός, Αθήνα 2007.
- Γιαννακούρου, Μ. & Σουμέλη, Ε., «Ισότητα των Αμοιβών μεταξύ Γυναικών και Ανδρών στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις», Μελέτη Κ.Ε.Θ.Ι., 2002, Πρόσβαση: Ιούνιος 2008, text at: http://kethi.gr/greekmeletes/2003/Soumel_Giannakour/soumel_giannakour.pdf
- Γιδαράκου, Ι., Δημοπούλου, Ε., Καζακόπουλος, Λ. & Σκορδίλη, Σ. «Ανισότητες των φύλων στην απασχόληση, την εκπαίδευση και το εισόδημα», στο: Μ. Στρατηγάκη (επιμ.), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης*, Gutenberg, Αθήνα 2005.
- Γκασούκα, Μ., *Κοινωνιολογικές προσεγγίσεις του φύλου. Ζητήματα εξουσίας και ιεραρχίας*, Δελφοί, Αθήνα 2004.
- Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β., *Μεγαλώνοντας ως Αγόρι*, Gutenberg, Αθήνα 2005.
- Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β. (2003), «Επιλογές και προσδοκίες εφήβων για την ενήλικη ζωή και ο παράγοντας φύλο», στο: Β. Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Σ. Ζιώγου & Λ. Φρόση (επιμ.), *Φύλο και εκπαιδευτική πραγματικότητα στην Ελλάδα: Προωθώντας παρεμβάσεις για την ισότητα των φύλων στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα.
- Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β., Ο Παράγοντας Φύλο στην Ελληνική Σχολική Πραγματικότητα: συνοψίζοντας τα ερευνητικά αποτελέσματα, στο: Β. Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Σ. Ζιώγου & Λ. Φρόση (επιμ.), *Φύλο και εκπαιδευτική πραγματικότητα στην Ελλάδα: Προωθώντας παρεμβάσεις για την ισότητα των φύλων στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2003.
- Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β., «Ανδρικές και γυναικείες ταυτότητες, σχολική επιτυχία και επιλογές ζωής: μια προσπάθεια ερμηνείας των διαφορών στις ακαδημαϊκές επιδόσεις των δυο φύλων», στο: Β. Δεληγιάννη & Δ. Σακκά, *Μεγαλώνοντας σαν αγόρι, Η ανάπτυξη της ανδρικής ταυτότητας στην εφηβική ηλικία*, Gutenberg, Αθήνα 2002.
- Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β. & Ζιώγου, Σ., *Ισότητα των φύλων και ο ρόλος των εκπαιδευτικών, Φάκελος παρεμβατικών μαθημάτων*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2000.
- Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β. & Ζιώγου, Σ. (επιμ.), *Φάκελος Παρεμβατικών Μαθημάτων-Ισότητα των δύο φύλων, Ο*

ρόλος των εκπαιδευτικών. Επιμόρφωση και Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών σε Θέματα Ισότητας, Κ.Ε.Θ.Ι. & Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΕΠΕΑΕΚ), Αθήνα 2000.

Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β., Ζιώγου, Σ. & Φρόση, (επιμ.), *Φύλο και εκπαιδευτική πραγματικότητα στην Ελλάδα: Προωθώντας παρεμβάσεις για την ισότητα των φύλων στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2003.

Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β., Μαζηρίδου, Ε. & Κιοσέογλου, Γ., Οι προσδοκίες των γονέων για το μέλλον των παιδιών τους: Διαμορφώνοντας τις ταυτότητες φύλου στο οικογενειακό πλαίσιο, στο: Α. Κωσταρίδου-Ευκλείδη, Α. Στογιαννίδου & Ε. Αυδή. Επιστημονική Επετηρίδα Τμήματος Ψυχολογίας, τόμος 5^{ος}, Θεσσαλονίκη. σσ. 189-214, 2007.

Δεληγιάννη, Β., Μαζηρίδου, Ε. & Κιοσέογλου, Γ. (χ.χ.), «Οι προσδοκίες των γονέων για το μέλλον των παιδιών τους. Διαμορφώνοντας τις ταυτότητες φύλου στο οικογενειακό πλαίσιο», Πρόσβαση: Ιούνιος 2008, text at: <http://www.kalliroe.edu.gr/indrx.php?option=com-doc-man&hemid=63>

Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β., Μαρκουλή, Δ., Γωνίδα, Ε., Ψάλη, Α., Κουϊμτζή, Ε., *Εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές εφήβων: διερεύνηση των αντιλήψεων στα θέματα της ισότητας των δυο φύλων της ελληνικής σχολικής κοινότητας (μαθητές μαθήτριες, εκπαιδευτικού, γονείς)*. Τελική Έκθεση Μέρος Α Ποσοτική Έρευνα, ΑΠΘ, ΕΠΕΑΕΚ II - ΑΞΟΝΑΣ 4 - ΜΕΤΡΟ 4.1 - ΕΝΕΡΓΕΙΑ 4.1.1 - ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΡΑΞΗΣ 4.1.1.β., Θεσσαλονίκη 2007.

Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β. & Σακκά, Δ. (επιμ.), *Από την εφηβεία στην ενήλικη ζωή, μελέτες για τις ταυτότητες φύλου στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα*, Gutenberg, Αθήνα 2007.

Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β. & Σακκά, Δ., «Ταυτότητες φύλου στην εφηβεία», στο: Β. Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Σ. Ζιώγου & Λ. Φρόση (επιμ.), *Φύλο και εκπαιδευτική πραγματικότητα στην Ελλάδα: Προωθώντας παρεμβάσεις για την ισότητα των φύλων στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2003.

Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β., Σακκά, Δ., Στογιαννίδου, Α. & Ψάλη, Α., «Η επίδραση του φύλου στη διαμόρφωση απόψεων και πεποιθήσεων κατά την εφηβική ηλικία», στο: Β. Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Σ. Ζιώγου, & Λ. Φρόση (επιμ.), *Φύλο και εκπαιδευτική πραγματικότητα στην Ελλάδα: Προωθώντας παρεμβάσεις για την ισότητα των φύλων στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2003.

Δεληγιάννη, Β., Σακκά, Δ., Ψάλη, Α., Φρόση, Λ., Αρκουμάνη, Σ., Στογιαννίδου, Α. & Συγκολλίτου, Ε., *Ταυτότητες φύλου και επιλογές ζωής*: Τελική Έκθεση, Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας και Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Θεσσαλονίκη 2000.

Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β., Σακκά, Δ., Ψάλη, Α., Φρόση, Λ., Αρκουμάνη, Σ., Στογιαννίδου, Α., Συγκολλίτου, Ε., *Ταυτότητες φύλου και επιλογές ζωής*, Τελική Έκθεση, Θεσσαλονίκη: Τμήμα Ψυχολογίας, Α.Π.Θ. και Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας, Υπουργείο Παιδείας (ΕΠΕΑΕΚ-Ενέργεια 3.2β), Θεσσαλονίκη 2000.

Δούκα, Β., *Μερική απασχόληση*, Σάκκουλας, Θεσσαλονίκη 2004.

Egan-Robertson, A. & Bloome, D. (επιμ.), *Γλώσσα και πολιτισμός: Οι μαθητές/-τριες ως ερευνητές/-τριες*, (μτφ. Μ. Καραλή), Μεταίχμιο, Αθήνα 2003.

Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο, *Η απορρόφηση των μηχανικών του ΕΜΠ στην αγορά εργασίας, Γραφείο Εξυπηρέτησης φοιτητών και νέων αποφοίτων, Εργαστήριο Βιομηχανικής και Ενεργειακής Οικονομίας - Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας*, Έκδοση ΕΜΠ, Αθήνα 2001.

Ε.Κ.Ε.Π., «Εξελίξεις στη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό στην αυγή του 21^{ου} αιώνα», *Πρακτικά Α' του Διεθνούς Συνεδρίου του ΕΚΕΠ*, ΕΚΕΠ, Αθήνα 2001.

ΕΚΕΠΙΣ (2003), «Ο ρόλος των εθνικών συστημάτων αναγνώρισης προσόντων στην προώθηση της δια βίου μάθησης. Ελλάδα», Πρόσβαση: Ιούνιος 2008, text at: www.ekepis.gr/site/gr/doc03.htm

Εκπαίδευση-Επαγγέλματα, Μέγας Οδηγός, Αχτίδα, Αθήνα 2004.

Εμπορική Τράπεζα, «Δράσεις για την καταπολέμηση του διαχωρισμού στο χώρο εργασίας-Equal-Ανδρομέδα», 2005, Πρόσβαση: Ιούνιος 2008, text at: http://emporiki.gr/files/GR/Career/static/equal_opportunities/diff/equal2.pdf

Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Πειραιά (χ.χ.), «Καλές πρακτικές ενίσχυσης της γυναικείας απασχόλησης & επιχειρηματικότητας», INTERREG IIIB, Πρόσβαση: Ιούλιος 2008, text at: http://www.wbc-Net.org/images/other/best_practice_GR.pdf

«Επαγγελματικές Επιλογές: Αποφασίζουν διαφορετικά μαθητές και μαθήτριες», Των Ερευνών Ανάλεκτα, Πρόσβαση: Ιούνιος 2008, text at: <http://www.re.auth.gr/analekta/articles/4.4doc>.

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Κοινωνία της Πληροφορίας» (2002), *Εθνική Έρευνα για τις Νέες Τεχνολογίες και την Κοινωνία της Πληροφορίας*, Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών - Ειδική Γραμματεία για την Κοινωνία της Πληροφορίας.

ΕΣΥΕ, «Μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας-έτος 2000, Αποτελέσματα έρευνας», 2000, Πρό-

- οβασον: Ιούλιος 2008, text at: [http:// www.statistics.gr/gr_tables/S301_SJO_8_TB_AH_00.Y.pdf](http://www.statistics.gr/gr_tables/S301_SJO_8_TB_AH_00.Y.pdf)
- Ζένης, Θ. & Μηλιώνη, Φ. (επιμ.), *Οδηγός Καλών Πρακτικών για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής*, Equal Andromeda, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2005.
- Ζιώγου, Σ., *Εκπαίδευση και φύλο, ακαδημαϊκή εμπειρία και προοπτικές*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2006.
- Ζιώγου, Σ., *Ευρωπαϊκές στρατηγικές, Το εθνικό σχέδιο δράσης για την ισότητα*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2006.
- Ζιώγου, Σ. & Κανέλλου, Α., «Η μεταβλητή του φύλου στη βασική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών», στο: Β., Δηληγιάννη-Κουϊμτζή, Σ. Ζιώγου & Λ. Φρόση (επιμ.), *Φύλο και εκπαιδευτική πραγματικότητα στην Ελλάδα: Προωθώντας παρεμβάσεις για την ισότητα των φύλων στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2003.
- Freeman, Chr. & Soete, L., *Εργασία για όλους ή μαζική ανεργία; Ο ρόλος της Πληροφορικής στην τεχνολογική αλλαγή στο κατώφλι του 21^{ου} αιώνα*, Θεμέλιο, Αθήνα 2000.
- Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας & Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής, ΕΚΚΕ., *Μελέτη της εθνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας σε θέματα ισότητας και εκπόνηση καταλόγου βιβλιογραφίας θεμάτων ισότητας για τον εμπλουτισμό των βιβλιοθηκών των ΤΕΕ της χώρας*, Τελική Μελέτη, Ε. Π. «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» Άξονας 4 - Μέτρο 4.1-Ενέργεια 4.1.1-Πράξη στ' «Θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών στις Σχολές Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης», ΕΚΚΕ, Αθήνα 2006.
- ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια έκθεση 2002*, Εκθέσεις Αρ. 4, Αθήνα 2002.
- Ιωαννίδης, Σ., *Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2006-2007, Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητα ΙΟΒΕ*, Αθήνα 2007.
- Κακανά, Δ., Καμαριανός, Γ. & Μεταλλίδου, Π., «Φύλο και επαγγελματικός προσανατολισμός, Ο ρόλος των ΜΜΕ στην επιλογή επαγγέλματος από τα δύο φύλα», 2002.
- Κακανά, Δ., Μεταλλίδου, Π. & Καμαριανός, Ι., «Η επίδραση της οικογένειας στις επαγγελματικές επιλογές των εφήβων» *Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών*, 35, 145-160, 2003.
- Καλαβά-Μυλωνά, Ν., «Η συμβουλευτική και ο προσανατολισμός των γυναικών στην εποχή της παγκοσμιοποίησης. Η προώθηση της ισοτιμίας των δύο φύλων», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού*, 2005.
- Κανελόπουλος, Κ.Ν., Μαυρομαράς, Κ.Γ. & Μητράκος, Θ.Μ., *Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας*, Μελέτη του ΚΕΠΕ, Αθήνα 2001.
- Κανταράκη, Μ., Γυναίκες εργασιακές σχέσεις στη βιομηχανική υφαντουργία, Επιδόσεις στην ταξική διαμόρφωση, Διδακτορική Διατριβή, Πάντειο Πανεπιστήμιο, 2001, Πρόσβαση: Ιούνιος 2008, text at: <http://thesis.ekt.gr/12419>.
- Κανταρτζή, Ε., *Τα στερεότυπα του ρόλου των φύλων στα σχολικά εγχειρίδια του δημοτικού σχολείου*, Αφοί Κυριακίδη, Θεσσαλονίκη 2003.
- Κανταρτζή, Ε., «Η εικόνα της γυναίκας στα βιβλία των Μαθηματικών», *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, τχ. 118, σσ. 56-67, 2001.
- Κανταρτζή, Ε. & Ανθόπουλος, Κ. (χ.χ.), «Συμμετοχή των δυο φύλων στη στελέχωση της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης», Πρόσβαση: Ιούλιος 2008, text at: <http://www.pi-schools/publications/epitheorisi/teyxos11>
- Καραμεσίνη, Μ., «Από την εκπαίδευση στην αμειβόμενη εργασία: Εμπειρική διεύρυνση της εργασιακής ένταξης των νέων στην Ελλάδα», *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, 1(1), σσ. 67-84, 2006.
- Καραμεσίνη, Μ. «Μισθολογική ιεράρχηση των επαγγελματιών και επαγγελματική αναδιάρθρωση της μισθωτής απασχόλησης», στο: Α. Δεδουσόπουλος, Ξ. Πετρινώτη, Σ. Ρομπόλης, Γ. Κουζής (επιμ.), *Επετηρίδα Εργασίας 2002*, Αθήνα: Ινστιτούτο Ανθρωπίνων Πόρων και Αστικού Περιβάλλοντος, Πάντειο Πανεπιστήμιο, 2002.
- Καραμεσίνη, Μ., Βιτωράτου, Σ., Γκαζόν, Ε. & Μουστάκη, Ε., *Η απορρόφηση των πτυχιούχων πανεπιστημίου στην αγορά εργασίας*, Διόνικος, Αθήνα 2008.
- Καραμεσίνη, Μ. & Ιωακείμογλου, Η., *Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών*, Μελέτη Κ.Ε.Θ.Ι. και ΚΕΚΜΟΚΟΠ, 2003, Πρόσβαση: Ιούνιος 2008, text at: <http://www.kethi.gr>
- Καραμεσίνη, Μ. & Κορνελάκης, Α., Από την εργασία στην απασχόληση: Η πρώτη σημαντική εργασία των αποφοίτων ΑΕΙ και η εργασιακή εμπειρία μέσω του Stage, στο: , Α. Δεδουσόπουλος, Γ. Κουζής, Ξ. Πετρινώτη, Σ. Ρομπόλης (επιμ.), *Εργασία 2005*. Αθήνα: Ινστιτούτο Ανθρωπίνων Πόρων και Αστικού Περιβάλλοντος, Πάντειο Πανεπιστήμιο, 2005, σσ. 307-318.
- Καραμεσίνη, Μ. & Πρόκου, Ε., «Τριτοβάθμια εκπαίδευση και απασχόληση: επαγγελματική ένταξη των αποφοίτων και εκπαιδευτική πολιτική», *Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου, Η κοινωνική πολιτική σε ένα μεταβαλλόμενο*

νο περιβάλλον: Προκλήσεις και προοπτικές, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήνα 2006.

- Καραμπατζάκη, Δ. & Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β., «Φύλο και εργασία στο λόγο εφήβων αγοριών και κοριτσιών», στο: Β. Δεληγιάννη-Κουϊμτζή & Δ. Σακκά (επιμ.), *Ταυτότητες φύλου στην εφηβεία: Μελετώντας τον ανδρισμό και τη θηλυκότητα στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα*, Gutenberg, Αθήνα 2007.
- Κασιμάτη, Κ., *Δομές και ροές, το φαινόμενο της κοινωνικής και επαγγελματικής κινητικότητας*, Gutenberg, Αθήνα 2001.
- Κασσωτάκης, Μ., «Ο ρόλος του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 66-67, σσ. 29-48, 2003.
- Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.), *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός, θεωρία και πράξη*. Τυπωθήτω-Γ. Δαρδανός, Αθήνα, 2002.
- Κάτσικας, Χ., «Οι βάσεις στα περιζήτητα τμήματα», *ΤΑ ΝΕΑ*, 22-23 Ιουνίου 2002.
- Κάτσικας, Χ. & Καββαδίας, Γ.Κ., *Η ανισότητα στην ελληνική εκπαίδευση*, Gutenberg, Αθήνα 2000.
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, *Ίση αμοιβή προσοχή στο κενό. Μελέτες-Έρευνες*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2003.
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, *Φύλο και εκπαιδευτική πραγματικότητα στην Ελλάδα: Προωθώντας παρεμβάσεις για την ισότητα των φύλων στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα*, ΕΠΕΑΕΚ II - ΑΞΟΝΑΣ 4 - ΜΕΤΡΟ 4.1 - ΕΝΕΡΓΕΙΑ 4.1.1 - ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΡΑΞΗΣ 4.1.1.α., Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2003.
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, *Εκπαίδευση και φύλο. Μελέτη βιβλιογραφικής επισκόπησης*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2001.
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, *Προς μια κοινοτική στρατηγική-πλαίσιο για την ισότητα των φύλων (2001-2005)*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2001.
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, *Βασικές μεταβολές στην κατάσταση απασχόλησης των γυναικών: 1993-1999*, 2000, Πρόσβαση: Ιούνιος 2008, text at: <http://www.kethi.gr>
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας & Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων Γενική Γραμματεία Ισότητας, *Ισότητα των δυο φύλων: Ο ρόλος των εκπαιδευτικών*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2000.
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, *Ισότητα των φύλων, ο ρόλος των εκπαιδευτικών, Φάκελος παρεμβατικών μαθημάτων*, Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ., Υπουργείο Παιδείας 2000.
- Κετσετζοπούλου, Μ., Γυναικεία Απασχόληση, στο: Α. Μουρίκη, Μ. Ναούμη & Γ. Παπαπέτρου (επιμ.), *Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας 2001*, ΕΚΚΕ/Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήνα 2002.
- Κετσετζοπούλου, Μ. & Συμεωνίδη, Χ., «Ισότητα των φύλων: Η θέση της γυναίκας στο δημόσιο και ιδιωτικό χώρο», στο: Α. Μουρίκη, Μ. Ναούμη & Γ. Παπαπέτρου (επιμ.), *Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας 2001*, ΕΚΚΕ/Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήνα 2002.
- Κλαδούχου, Ε., «Εκπαίδευση και φύλο στην Ελλάδα: Σχολιασμένη καταγραφή της βιβλιογραφίας», 2005, Πρόσβαση: Ιούνιος 2008, text at: <http://www.aegean.gr/Social-Anthropology/msc/activity/msc-woman-gender-gr-activity-research-kladouxou.pdf>
- Κονιόρδος, Σ., Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. & Παναγιωτοπούλου, Ρ. (επιμ.), *Κοινωνικές Εξελίξεις στη Σύγχρονη Ελλάδα*, Σάκκουλας, Αθήνα 2006.
- Κορωνάου, Α., Δημητρούλη, Κ. & Τικταπανίδου, Α., «Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και η διάσταση του φύλου», στο: Β. Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Σ. Ζιώγου & Λ. Φρόση (επιμ.), *Φύλο και εκπαιδευτική πραγματικότητα στην Ελλάδα: Προωθώντας παρεμβάσεις για την ισότητα των φύλων στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2003.
- Κρητικίδης, Γ., «Το εκπαιδευτικό επίπεδο στους κλάδους της οικονομίας και οι μεταβολές του (1993-2005)», 2006, Πρόσβαση: Ιούλιος 2008, text at: <http://www.inegsee.gr/enimerwsi-129-doc4.htm>
- Κρητικίδης, Γ., «Νέα γυναίκα και απασχόληση», *Ενημέρωση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ*, τ. 103, 2004, Πρόσβαση: Ιούνιος 2008, text at: <http://www.inegsee.gr/enimerwsi-103>
- Κρητικίδης Γ. «Δομή της απασχόλησης και αγορά εργασίας στην Ελλάδα», *Ενημέρωση*, 68-69, σσ. 19-31, 2000.
- Κυρίδης, Α.Γ. & Δρόσος, Β., «Τριάντα χρόνια ανισότητας στην Ελληνική Ανώτατη Εκπαίδευση (1956-1986)», *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 2000.
- Λάμνιαν, Κ., *Κοινωνιολογική θεωρία και εκπαίδευση, Διακριτές προσεγγίσεις*, Μεταίχμιο, Αθήνα 2001.
- Λυμπεράκη, Α. «Γυναίκες στο νέο τοπίο απασχόλησης: Παλιές προκαταλήψεις και σύγχρονα διλήμματα», *Εργασία*, σσ. 319-339, 2005.
- Μαζηρίδου, Ε., *Οι προσδοκίες των γονέων για το μέλλον των παιδιών τους. Η επίδραση του φύλου του παιδιού*

- και του φύλου του γονέα. Μεταπτυχιακή εργασία, Τμήμα Ψυχολογίας, Α.Π.Θ., Θεσσαλονίκη 2001.
- Μαζηρίδου, Ε. & Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β., «Οι προσδοκίες των γονιών για το μέλλον των παιδιών τους: διαμορφώνοντας τις ταυτότητες φύλου στο οικογενειακό πλαίσιο», *Επιστημονική Επετηρίδα του Τμήματος Ψυχολογίας της Φιλοσοφικής Σχολής*, τ. 5, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης 2006.
- Μαραγκουδάκη, Ε., «Ο παράγοντας φύλο στη δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση: Όψεις συνέχειας και μεταβολής», στο: Β. Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Σ. Ζιώγου, & Λ. Φρόση (επιμ.), *Φύλο και εκπαιδευτική πραγματικότητα στην Ελλάδα: Προωθώντας παρεμβάσεις για την ισότητα των φύλων στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2003.
- Μαραγκουδάκη, Ε. (2001), «Η σύνθεση του διδακτικού προσωπικού και ο καταμερισμός εργασίας με βάση τον παράγοντα φύλο στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση κατά το χρονικό διάστημα 1994 - 1997», στο: Δωδώνη, *Επιστημονική Επετηρίδα του Τμήματος Φ.Π.Ψ. Πανεπιστημίου Ιωαννίνων* (ανάτυπο).
- Μαραγκουδάκη, Ε., «Η σύνθεση του διδακτικού προσωπικού και ο καταμερισμός εργασίας με βάση τον παράγοντα φύλο στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση κατά το χρονικό διάστημα 1994-1997», *Επιστημονική Επετηρίδα του Τμήματος Φ.Π.Ψ. Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, στο: Δωδώνη (ανάτυπο), 2001.
- Μαραγκουδάκη, Ε., *Η εκπαίδευση και διάκριση των φύλων. Παιδικά αναγνώσματα στο νηπιαγωγείο*, Οδυσσέας, Αθήνα 2000.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ., *Παιδιά και Νέα Επαγγέλματα: Μια Προσέγγιση από την Πλευρά του Φύλου*, ΕΠΕΑΕΚ II (4.1.1.α), Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2008 (ψηφιοποιημένη έκδοση).
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ., «Γυναίκα και επιστημονική έρευνα: Η σύγχρονη ευρωπαϊκή προβληματική και η ελληνική πραγματικότητα», στο: Σ. Κονιόρδος, Λ. Μαράτου-Αλιπράντη & Ρ. Παναγιωτοπούλου (επιμ.), *Κοινωνικές εξελίξεις στη σύγχρονη Ελλάδα*, Σάκκουλας, Αθήνα 2006.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ., Γυναίκες και επιστήμη: μια πρώτη διερεύνηση, 2004, text at: http://www.isotita.uoa.gr/nea_anakoinoiseis.html
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ., «Η συμμετοχή των γυναικών στην επιστημονική έρευνα στην Ελλάδα: μια πρώτη προσέγγιση», Εισήγηση στο Συνέδριο *Γυναίκες και Επιστήμη: Τάσεις και προοπτικές στην Ευρώπη*, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο, Θεσσαλονίκη 2001.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ., «Οι ρόλοι των δυο φύλων στη σύγχρονη ελληνική κοινωνία: Καταμερισμός ή συνεργεία;», στο: *Δομές και σχέσεις εξουσίας στη σημερινή Ελλάδα*, Ίδρυμα Σ. Καράγιωργα, Αθήνα 2000.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. κ.ά., *Πληθυσμός και εκπαίδευση στην Ελλάδα. Εξελίξεις και προοπτικές*, ΕΚΚΕ, Αθήνα 2002.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. & Δαφνά, Κ., *Γυναίκες και επιστήμη* (Αθήνα, Γενική Γραμματεία Έρευνας, Διεύθυνση Σχεδιασμού Και Προγραμματισμού & Τμήμα Τεκμηρίωσης και Δεικτών), Αθήνα 2002.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. & Δαφνά, Κ., *Ελλάδα, γυναίκες και επιστήμη*, Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας, Αθήνα 2002.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ., Τεπέρογλου, Α. κ.ά., *Μελέτη για την προώθηση των γυναικών στην επιστημονική έρευνα: Αποτελέσματα επιτόπιας έρευνας ερευνητικού δυναμικού δημόσιου τομέα*, Τόμος II, ΕΚΚΕ, Αθήνα 2002.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ., Τεπέρογλου, Α. κ.ά., *Μελέτη για την προώθηση των γυναικών στην επιστημονική έρευνα: Καταγραφή ερευνητικών φορέων και ερευνητικού δυναμικού*, Τόμος I, II, ΕΚΚΕ, Αθήνα 2002.
- Μοριχοβίτης, Γ., *Η θέση της γυναίκας στη σύγχρονη ελληνική κοινωνία και οικογένεια*, Μακεδόν, Θεσσαλονίκη 2001.
- Μπάγκαβος, Χ. & Μωυσίδης, Α. (επιμ.), *Το νέο δημογραφικό τοπίο του 21^{ου} αιώνα: Εξελίξεις, επιπτώσεις, πολιτικές*, ΚΕΚΜΟΚΟΠ - Gutenberg, Αθήνα 2004.
- Μουσοπούρου, Λ., *Γυναίκα και απασχόληση, Δέκα Ζητήματα*, Gutenberg, Αθήνα 2003.
- Μουσοπούρου, Λ. & Στρατηγάκη Μ. (επιμ.), *Ζητήματα Οικογενειακής Πολιτικής: Θεωρητικές Αναφορές και Εμπειρικές Διερευνήσεις*, Gutenberg, Αθήνα 2004.
- Μουστάϊρας, Π. & Σκαρτσίδας, Π., «Οι στάσεις, οι αντιλήψεις και η επίδοση των μαθητών του δημοτικού σχολείου στα μαθηματικά και στη μελέτη του περιβάλλοντος και η διαφοροποίησή τους σε σχέση με το φύλο, τον τόπο κατοικίας και ανάλογα με την προσπάθεια», *Αντιτετράδια της Εκπαίδευσης*, 2002.
- Νάζου, Δ., «Γυναίκες και εργασία στην Ελλάδα: Παρουσίαση και σχολιασμός της βιβλιογραφίας με έμφαση στις κοινωνικές επιστήμες», 2002, www.aegean.gr/gender-postgraduate.
- Nelson, J.A., «Εργασία, φύλο και οικονομική/κοινωνική κατανομή», στο: Χ. Βιτσιλάκη & Π. Φώκιαλη (επιμ.), *Φύλο και απασχόληση*, Ατραπός, Αθήνα 2007.
- Νίνα-Παζαρζή, Ε. (επιμ.), *Δίκτυο κέντρων στήριξης για την ισότητα των φύλων στις Ένοπλες Δυνάμεις*, Άρτεμις -

Equal 2008.

- Νίνα-Παζαρζή, Ε. (επιμ.), *Μελέτες φύλου*, Επτάλοφος, Αθήνα 2008.
- Νίνα-Παζαρζή, Ε., «Εργασιακές σχέσεις και φύλο στον 21^ο Αιώνα», στο: Ε. Αλεξανδρή (επιμ.), *Φύλο, Παγκοσμιοποίηση και Αγορά Εργασίας*, Πρακτικά Συνεδρίου ΤΕΙ Αθήνας 2007.
- Νίνα-Παζαρζή, Ε., Θεωρητικές εξηγήσεις και έρευνες για τη γυναικεία εργασία στο: Χ. Βιτσιλάκη & Π. Φώκιαλη (επιμ.), *Φύλο και απασχόληση*, Ατραπός, Αθήνα 2007.
- Νίνα-Παζαρζή, Ε., «Ισότητα των φύλων και εργασία: Διεπιστημονική προσέγγιση», στο: Θ. Παυλίδου (επιμ.), *Σπουδές Φύλου: Τάσεις και Εντάσεις στην Ελλάδα και σε άλλες Ευρωπαϊκές Χώρες*, Ζήτη, Αθήνα 2005.
- Νίνα-Παζαρζή, Ε., «Κριτική επισκόπηση των θεωρητικών εξηγήσεων για τη γυναικεία εργασία», Επιστημονική Επετηρίδα, *Τιμητικός Τόμος για τον Καθηγητή Θ. Σκούντζο*, Πανεπιστήμιο Πειραιώς 2005.
- Νίνα-Παζαρζή, Ε., «Στάσεις των φοιτητών και των φοιτητριών για θέματα ισότητας των φύλων στην εργασία: Αποτελέσματα έρευνας», Πανελλήνιο Συνέδριο του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών και του Πάντειου Πανεπιστημίου με θέμα: *Η Κοινωνιολογία στην Ελλάδα σήμερα: Προς μια κοινωνιολογία της Σύγχρονης Ελλάδας*, Πειραιώς 2005.
- Νίνα-Παζαρζή, Ε., *Εργαζόμενες γυναίκες στον τραπεζικό τομέα στην Ελλάδα*, Επτάλοφος, Αθήνα 2003.
- Νίνα-Παζαρζή, Ε., «Ευρωπαϊκές πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση: Θεωρητικοί προβληματισμοί», Εισήγηση στο 15^ο Συνέδριο της Ελληνικής Εταιρίας Επιχειρησιακών Ερευνών (ΕΕΕΕ), Τρίπολη 2002.
- Νίνα-Παζαρζή, Ε., *Η γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα: Διεπιστημονική προσέγγιση*, Διδακτορική διατριβή στο Τμήμα Οργανώσεως και Διοικήσεως Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Πειραιώς 2001.
- Νίνα-Παζαρζή, Ε., «Θεωρητικές κατευθύνσεις της φεμινιστικής σκέψης για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας», εισήγηση στο *Διεθνές Συνέδριο του Ελληνικού Κοινωνιολογικού Συλλόγου*, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα 2001.
- Νίνα-Παζαρζή, Ε., «Σχέσεις των φύλων και αγορά εργασίας στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης», Επιστημονική Επετηρίδα του τμήματος ΟΔΕ του Πανεπιστημίου Πειραιώς 2001.
- Νίνα-Παζαρζή, Ε., «Γυναίκες εργαζόμενες στον τραπεζικό τομέα στην Ελλάδα, Ερευνητική Μελέτη», *Κέντρο Ερευνών του Πανεπιστημίου Πειραιώς*, Πειραιώς 2000.
- Νίνα-Παζαρζή, Ε. & Παννακούρου, Μ. «Γυναικεία επιχειρηματική δράση στην Ελλάδα», Επιστημονική Επετηρίδα, *Τιμητικός τόμος για τον Καθηγητή Λάζαρη*, Πανεπιστήμιο Πειραιώς 2003.
- Νοηον, J., *Εναρμόνιση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων: το αποτέλεσμα της κατάργησης των στερεοτύπων των δύο φύλων: Μια νέα ποιότητα ζωής χωρίς τα στερεότυπα των φύλων*, Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών - ΚΕΚ/ΓΣΕΒΕΕ, Αθήνα 2001.
- Ντερμανάκης, Ν.Ε., «Ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός στην ελληνική αγορά εργασίας» Κ.Ε.Θ.Ι. - Equal Ανδρομέδα, *Στατιστικό δελτίο* No 3^ο, 2005, Πρόσβαση: Ιούνιος 2008, text at: www.equal-greece.gr
- Ντερμανάκης, Ν., «Το εύρος της "γυάλινης οροφής" σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα», Κ.Ε.Θ.Ι., *Στατιστικό δελτίο* No 1^ο, 2004, Πρόσβαση: Ιούνιος 2008, text at: www.equal-greece.gr
- Ντερμανάκης, Ν., *Ανάλυση των τάσεων απασχόλησης των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα στη Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ηνωμένο Βασίλειο και Φιλανδία*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2000.
- Παναγιωτοπούλου, Ρ., Κονιόρδος, Σ. & Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (επιμ.), *Παγκοσμιοποίηση και σύγχρονη κοινωνία*, ΕΚΚΕ, Αθήνα 2003.
- Παπαγιαννοπούλου, Μ. & Παπαρούνη, Ρ., *Οι εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση*, Αθήνα, 2005.
- Παπακωστόπουλος, Π.Γ., «Υπολογισμός του δείκτη ευκαιριών πρόσβασης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση κατά φύλο και γεωγραφικό διαμέρισμα, 1991-1994», *Αντιτετράδια της Εκπαίδευσης*, 59: 45-47, 2001.
- Πατινιώτης, Ν., «Κοινωνικο-οικονομικοί παράγοντες και επαγγελματική επιλογή στην Ελλάδα», στο Μ. Ι. Κασσωτάκης (επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη*. Τυπωθήτω-Γ. Δαρδανός, Αθήνα 2002.
- Παυλίδου, Θ. Σ. (επιμ.), *Σπουδές φύλου, Τάσεις/Εντάσεις στην Ελλάδα και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες*, Ζήτη, Θεσσαλονίκη 2006.
- Πετρόγλου, Π., *Καλές πρακτικές για τον συνδυασμό οικογενειακής ζωής και σταδιοδρομίας*, Ελληνική Έκθεση, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2000.

- Πολύζος, Ν., «Τα δύο Φύλα στα Μαθηματικά της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης», *Διαβάζω*, 411, σσ. 101-103, 2000.
- Ρεντετζή, Μ., «Φύλο και φυσικές επιστήμες-Έμφυλα στερεότυπα και εκπαιδευτικές στρατηγικές υπονόμεισής τους», *Θέματα στην Εκπαίδευση*, 7 (1): 96-120, 2006.
- Σαϊτή, Ά., «Γυναίκες εκπαιδευτικοί και σχολική διοίκηση στην Ελλάδα», *Τα Εκπαιδευτικά*, 57-58, σσ. 150-163, 2000.
- Σακκά, Δ., Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β. & Ψάλτη, Α., «Το ερευνητικό πρόγραμμα "Ταυτότητες φύλου και επιλογές ζωής": Στόχοι και μέθοδος», στο: Β. Δεληγιάννη-Κουϊμτζή & Δ. Σακκά (επιμ.), *Από την εφηβεία στην ενήλικη ζωή: Μελέτες για τις ταυτότητες φύλου στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα*, Gutenberg, Αθήνα 2007.
- Σαμοϊλής, Π., «Παράγοντες που επηρεάζουν τους υποψήφιους των γενικών εξετάσεων για την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση στην επιλογή σπουδών», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 56-57, σσ. 151-172, 2001.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Μυλωνάς, Κ. & Αργυροπούλου, Α., «Οι απόψεις των εφήβων για την επίδραση των γονέων τους στις επαγγελματικές τους επιλογές», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 64-65, σσ. 95-108, 2003.
- Σουμέλη, Ε., «Μερική απασχόληση και φύλο», 2001, Πρόσβαση: Ιούλιος 2008, text at: <http://www.inegsee.gr/enimerwsi-129-doc2.htm>
- Σταμάτη, Α., (χ.χ.) «Φύλο και εργασιακές σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση», Πρόσβαση: Ιούνιος 2008, text at: <http://www.inegsee.gr/enimerwsi-151-doc2.htm>
- Σταφίδας, Δ., «Σεξουαλική παρενόχληση γυναικών και ανδρών εκπαιδευτικών στο χώρο του σχολείου», *Νέα Παιδεία*, 105, 2003.
- Στραβάκου, Π., *Ο διευθυντής της σχολικής μονάδας πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης*, Κυριακίδης, Θεσσαλονίκη 2003.
- Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.), *Επιχειρηματικότητα γυναικών, όψεις ιδιοκτησίας και διοίκησης*, Gutenberg, Αθήνα 2005.
- Συμεωνίδου, Χ., «Η κατανομή της απασχόλησης στην αγορά εργασίας και στο νοικοκυριό: αποτελέσματα πανελληνίας έρευνας», στο: Σ. Κονιόρδος, Λ. Μαράτου-Αλιπράντη, Ρ. Παναγιωτοπούλου (επιμ.), *Κοινωνικές εξελίξεις στη σύγχρονη Ελλάδα*, Σάκκουλας, Αθήνα 2006.
- Συνοδινός, Χ., «Αρχή της ισότητας των δύο φύλων και κοινοτικό δίκαιο», *ΔτΑ*, 2002.
- Σωτηριάδου, Α., *Ευκαιρίες και ανισότητες στην επιλογή επαγγέλματος κατά φύλο. Η εφαρμογή της απασχόλησης των γυναικών στα ΜΜΕ*, Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, 2005, Πρόσβαση: Ιούνιος 2008, text at: <http://thesis.ekt.gr/13989>
- Τάκη, Π., *Γυναίκες εκπαιδευτικοί στη διοίκηση της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*, Διδακτορική διατριβή, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης 2006.
- Τεπέρογλου, Α., Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. & Κετσετζοπούλου, Μ., *Μελέτη για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην επιστημονική έρευνα στην Ελλάδα*, ΕΚΚΕ - Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας, Αθήνα 2001.
- Τζιτζιζίδης, Α. & Βεργίδης, Δ., «Σταδιοδρομία και μετεκπαίδευση των γυναικών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση», *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 133, σσ. 19-28, 2003.
- ΥΠΕΣΔΔΑ - Γενική Γραμματεία Ισότητας, *6^η Εθνική Έκθεση της Ελλάδας (Περίοδος 2001-2004) προς την Επιτροπή του Ο.Η.Ε. για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών*, Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα 2005.
- Φακιολάς, Ν., «Ο ρόλος της οικογένειας στην επιλογή σπουδών και επαγγέλματος», στο: *Εκπαίδευση-Επαγγέλματα, Μέγας Οδηγός (2004)*, Αχτίδα, Αθήνα 2004.
- Φραγκάκη, Μ., «Η Ελληνίδα Εργαζόμενη 'Δεύτερης Ταχύτητας'», *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 7, σσ. 44-45, 2000.
- Φρειδερίκου, Α. & Φοηρού, Φ., *Τα κορίτσια παίζουν. Αναπαραστάσεις του φύλου στην αυλή του Δημοτικού Σχολείου*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 2004.
- Φρόση, Λ., «Εκπαιδευτικοί και φύλο: Αντιλήψεις, προσδοκίες, πρακτικές», στο: Β. Δεληγιάννη-Κουϊμτζή (επιμ.), *Φύλο και εκπαιδευτική πραγματικότητα στην Ελλάδα*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2003.
- Φρόση, Λ., *Τα κορίτσια μελετούν, τα αγόρια αποδίδουν: Εικόνες εκπαιδευτικών για τους εφήβους των δύο φύλων-Σχολείο. Διαδικασίες Μετάβασης και Ταυτότητες Φύλου*, Γκόβα Ελένη, Θεσσαλονίκη 2002.
- Φρόση, Λ. & Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β., «Αν τα αγόρια διαβάζανε όσο τα κορίτσια, η διαφορά θα ήταν χαώδης:

Οι απόψεις εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης για τις επιδόσεις αγοριών και κοριτσιών». Επιστημονική Επετηρίδα της Φιλοσοφικής Σχολής, Τμήμα Ψυχολογίας, τ. 4, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Θεσσαλονίκη 2001.

Φρόση, Λ., Κουϊμτζή, Ε. & Παπαδήμου, Χ., *Ο παράγοντας φύλο και η σχολική πραγματικότητα στην πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Μελέτη επισκόπησης*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2001.

Φώκιαλη, Π., «Φύλο και σύγχρονες οικονομικές προσεγγίσεις της εργασίας», στο: Χ. Βιτσιλάκη & Π. Φώκιαλη (επιμ.), *Φύλο και απασχόληση*, Ατραπός, Αθήνα 2007.

Χατζηγιάννη, Α., Οι απόφοιτες κοινωνικών επιστημών και η αγορά εργασίας, 2001, Πρόσβαση: Ιούνιος 2008, text at: www.ekke.gr

Χατζηγιάννη, Α., «Οι απόφοιτες κοινωνικών επιστημών και η αγορά εργασίας», εισήγηση στο συνέδριο *Γυναίκες και επιστήμη: Τάσεις και προοπτικές στην Ευρώπη*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών και Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο, Θεσσαλονίκη 2001.

Χηέτσος, Μ., *Η αγορά εργασίας για τις γυναίκες την περίοδο 2000-2002, Παρατηρητήριο Απασχόλησης*, Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε., Κείμενο Εργασίας, 5, (Ιανουάριος), 2003.

Χρόνη, Α., «Ισότητα και ισοτιμία στον αθλητισμό. Εκπαίδευση προπονητών και καθηγητών φυσικής αγωγής σε θέματα φύλου», *Σύγχρονα Θέματα*, 103, 2006.

Wahl, A. & Hook, P. et. al. «*Εντάξει*»: *Θεωρίες για την οργάνωση και το φύλο*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2005.