



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικό και Καποδιστριακό
Πανεπιστήμιο Αθηνών

Πτυχιακή Εργασία

«Πολιτικές και δεδομένα για την γυναικεία εργασία, μια σύγκριση
Ελλάδας - Σουηδίας»

Όνοματεπώνυμο: Νικολέτα Μαντεργκώνα

Τμήμα: Κοινωνιολογίας

Αριθμός Μητρώου: 1343202000047

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Ελένη Ρεθυμιωτάκη

ΑΘΗΝΑ 2024

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερα την επιβλέπουσα καθηγήτρια αυτής της εργασίας Ελένη Ρεθυμιωτάκη που με τις ακαδημαϊκές τις γνώσεις και την θετική της διάθεση κατάφερα να ανταποκριθώ στις απαιτήσεις μια επιστημονικής εργασίας προπτυχιακού επιπέδου. Σημαντική επίσης και η συμβολή του κύριου Δημήτρη Παρσάνογλου που μέσω του σεμιναρίου πτυχιακής εργασίας που είχε αναλάβει με καθοδήγησε σχετικά με την σωστή δομή μιας ερευνητικής εργασίας.

Θέλω επίσης, να αναφέρω πως είμαι πολύ ευγνώμων που στο διάστημα εκπόνησης της πτυχιακής μου εργασίας υπήρχαν αρκετοί άνθρωποι που έκαστος με τον τρόπο του, είτε προτείνοντας κάποια ακαδημαϊκή πηγή είτε λέγοντας μου ενθαρρυντικά λόγια, συνέβαλε στο αποτέλεσμα αυτής της εργασίας.

Τέλος, ένα ευχαριστώ στις συνεντευξιζόμενες που από την πρώτη στιγμή ήταν πρόθυμες να με βοηθήσουν. Η συνέντευξη και η ανάλυση των δεδομένων ήταν μια ενδιαφέρουσα διαδικασία καθώς μου δημιούργησε νέους προβληματισμούς και ερεθίσματα για περαιτέρω έρευνα.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή

Πρώτο Κεφάλαιο

Μοντέλα οικονομικής ανάπτυξης & έμφυλη ανισότητα στην αγορά εργασίας

1. Η είσοδος και η εξέλιξη των γυναικών στην αγορά εργασίας
2. Ερευνητικά δεδομένα για την εργασία των γυναικών σε Ελλάδα και Σουηδία
3. Οι Εισοδηματικές ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών
4. Συγκριτικά δεδομένα του μοντέλου ανάπτυξης Σουηδίας & Ελλάδας
5. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών (Gender pay gap) στις δύο χώρες

Δεύτερο Κεφάλαιο

Πολιτικά καθεστώτα ευημερίας, ιδεολογίες & αγώνες

1. Ταξινομήσεις μοντέλων καθεστώτων ευημερίας
2. Το κράτος πρόνοιας της σοσιαλδημοκρατίας
3. Ο νέο-φιλελευθερισμός και οι προεκτάσεις του
4. Η συμμετοχή των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις
5. Φεμινιστικές θεωρήσεις και διεκδικήσεις του φεμινιστικού κινήματος για την ισότητα στην εργασία και την αμοιβή της

Τρίτο Κεφάλαιο

Έμφυλα πολιτισμικά στερεότυπα & η νομική κατοχύρωση της ισότητας στην εργασία

1. Έμφυλα στερεότυπα και κοινωνικοί ρόλοι
2. Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής (glass ceiling): τα αίτια και η λειτουργία του
3. Οι νομικές ρυθμίσεις για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής: το ωράριο εργασίας και οι γονικές άδειες των εργαζομένων

Τέταρτο Κεφάλαιο

Ποιοτική έρευνα με συνεντεύξεις: βιώματα και αντιλήψεις των εργαζόμενων γυναικών στην Ελλάδα και την Σουηδία

1. Τα ερωτήματα της έρευνας & η μεθοδολογία των συνεντεύξεων
2. Οι θεματικές της έρευνας
 1. Η γνώση των βασικών δικαιωμάτων των εργαζομένων
 - 2.2 Η αντίληψη για την έννοια και την λειτουργία του σεβασμού ή της αδιαφορίας των εργαζομένων από τον εργοδότη τους
 - 2.3 Οι προσλήψεις του φεμινισμού από τις εργαζόμενες γυναίκες
 - 2.4 Η πρόσληψη της έμφυλης ανισότητας στον εργασιακό χώρο
3. Οι απαντήσεις των εργαζόμενων γυναικών αφορίας ως προς τις εργαζόμενες
 1. Οι ευνοϊκές και οι δυσχερείς συνθήκες εργασίας
 2. Οι διαφορές και οι ομοιότητες εργασιακών συνθηκών μεταξύ Ελλάδας και Σουηδίας
 3. Η εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής
 4. Η γνώση και η αντίληψη της εργατικής νομοθεσίας και των κοινωνικών πολιτικών
 5. Η αλλαγή του εργασιακού πλαισίου
 6. Τα επιπρόσθετα σχόλια των ερωτώμενων

Συμπεράσματα/Προεκτάσεις

Βιβλιογραφία

Παραρτήματα

Περίληψη

Η παρούσα πτυχιακή εργασία επιχειρεί μια συγκριτική προσέγγιση της εργασίας των γυναικών μεταξύ Ελλάδας και Σουηδίας. Στο πρώτο κεφάλαιο εξετάζονται κρίσιμες συνιστώσες της οικονομικής ανάπτυξης και της αγοράς εργασίας που επηρεάζουν την θέση και την δυναμική των γυναικών στην αγορά εργασίας και ιδίως το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στο δεύτερο κεφάλαιο εξετάζονται οι πολιτικοί παράγοντες που την επηρεάζουν δηλαδή η μορφή του κράτους πρόνοιας, οι πολιτικές ιδεολογίες της σοσιαλδημοκρατίας και του νέο-φιλελευθερισμού. Επίσης, αναφέρεται η επίδραση των κοινωνικών αγώνων μέσω της συμμετοχής των γυναικών τόσο στο συνδικαλιστικό όσο και το φεμινιστικό κίνημα. Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύονται τα έμφυλα πολιτισμικά στερεότυπα που ερμηνεύουν το φαινόμενο της λεγόμενης «γυάλινης οροφής» που αναχαιτίζουν την εργασιακή πρόοδο των γυναικών καθώς και τις νομικές ρυθμίσεις για την ισότητα και την συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής που στοχεύει στην υπέρβαση του. Τέλος στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η ποιοτική έρευνα με συνεντεύξεις που καταγράφει τα βιώματα και τις αντιλήψεις των εργαζόμενων γυναικών στις δύο χώρες. Η συγκριτική ανάλυση κατέδειξε ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές και ομοιότητες μεταξύ των δύο χωρών (Ελλάδα- Σουηδία). Το συμπέρασμα είναι ότι οι εργαζόμενες γυναίκες ναι μεν καταπιέζονται από τις δυσμενέστερες για αυτές εργασιακές συνθήκες αλλά όσο μπορούν, επαναδιαπραγματεύονται την θέση τους.

Λέξεις-κλειδιά: γυναίκες, γυναικεία εργασία, υποεκπροσώπηση, φεμινισμός, έμφυλοι ρόλοι, σωματείο, πολιτικές ιδεολογίες, κοινωνικές πολιτικές, οικονομία, ωράριο, γονική άδεια

Abstract

This thesis attempts a comparative approach to women's work between Greece and Sweden. The first chapter examines critical components of economic development and labor market that affect the position and dynamics of working women, creating in particular the gender pay gap. The second chapter examines the political factors that influence working women's position, namely

the form of the welfare state, the political ideologies of social democracy and neo-liberalism. The influence of social struggles through women's participation in both the trade union and feminist movements is also mentioned. The third chapter analyses the gendered cultural stereotypes that explain the so-called "glass ceiling" phenomenon that hinders women's progress in the workplace and the legal regulations for equality and reconciliation of work and family life that aim to overcome it. Finally, chapter four presents the qualitative interview research that captures the experiences and perceptions of working women in the two countries. The comparative analysis showed that there are significant differences and similarities between the two countries (Greece-Sweden). The conclusion is that working women are indeed oppressed by working conditions that are unfavorable for them, but as much as they can, they renegotiate their position.

Keywords: women, women's work, underrepresentation, feminism, gender roles, union, political ideologies, social policies, economy, working hours, parental leave

Εισαγωγή

Η παρούσα εργασία αποτελεί μια προσπάθεια να αναδειχθούν τα βασικά χαρακτηριστικά της γυναικείας εργασίας στην Ελλάδα και στην Σουηδία. Η συγκριτική μελέτη επιδιώκει να αναδείξει το πώς η πολιτική, η οικονομία, το δίκαιο και οι πολιτισμικές αντιλήψεις διαμορφώνουν με ιδιαίτερο τρόπο τις εργασιακές σχέσεις. Εντέλει καταδεικνύεται ότι το ίδιο κοινωνικό φαινόμενο, αυτό της γυναικείας εργασίας, λειτουργεί διαφορετικά στην κάθε χώρα, ακόμα και αν εμφανίζονται κάποια κοινά σημεία.

Η εργασία αυτή εντάσσεται στο γνωστικό αντικείμενο της κοινωνιολογίας της εργασίας. Πρόκειται για μια συνθετική και κριτική βιβλιογραφική προσέγγιση. Συνθέτει πρώτον αναφορές στις φεμινιστικές σπουδές φύλου για την θέση των γυναικών εντός της κοινωνίας. Δεύτερον από το πεδίο της πολιτικής επιστήμης, αξιοποιεί την ανάλυση των καθεστώτων ευημερίας και των πολιτικών ιδεολογιών που επικρατούν στις συγκεκριμένες χώρες. Τρίτον από την οικονομική επιστήμη, λαμβάνει δεδομένα για την ανάπτυξη της αγοράς και της εργασίας. Τέλος, αναφέρεται στο νομικό πλαίσιο και την σχετική νομική θεωρία

για την κατοχύρωση των εργασιακών δικαιωμάτων, ιδίως δε περί ωραρίου εργασίας και γονικών αδειών. Η εργασία εμπίπτει και στον κλάδο της κοινωνιολογίας του δικαίου δεδομένου ότι δεν μένει μόνο στο δίκαιο που ισχύει (δέον) αλλά διερευνά το εάν και σε ποιο βαθμό εφαρμόζεται (είναι) το εργατικό δίκαιο όταν η εργαζόμενη είναι γυναίκα. Εντέλει ο παράγοντας φύλο φαίνεται ότι επηρεάζει τον τρόπο εφαρμογής αυτού του δικαίου.

Ως αντικείμενο μελέτης της συγκεκριμένης εργασίας ορίζεται η γυναικεία εργασία. Πρόκειται για ένα πολυσύνθετο κοινωνικό φαινόμενο και για αυτό τον λόγο δημιουργούνται πληθώρα ερευνητικών ερωτημάτων. Αρχικά, θα εστιάσουμε στις διαφορές της εργασίας μεταξύ των δύο φύλων και πως αυτές συνδέονται με την ανεργία και την κοινωνική συνοχή. Συνεχίζοντας, γίνεται προφανές πως η Ελλάδα ως μια χώρα της Νότιας Ευρώπης έχει σε σημαντικό βαθμό διαφορετική κουλτούρα από την Σουηδία, μια χώρα Σκανδιναβική. Η κουλτούρα αυτή αναπαράγεται και αναδιαμορφώνεται καθημερινά σε όλες τις κοινωνίες διαμορφώνοντας τους έμφυλους ρόλους και τις προσδοκίες των υποκειμένων συγκροτώντας μια κοινωνική ταυτότητα. Πώς λοιπόν αποτυπώνονται αυτά τα στοιχεία στις εργασιακές σχέσεις των γυναικών; Η κυρίαρχη κουλτούρα στις χώρες αυτές ενθαρρύνει ή αποθαρρύνει την γυναικεία εργασία; Ποιες είναι οι επιπτώσεις των έμφυλων στερεοτύπων; Κρίσιμο ερώτημα αποτελεί το πώς το φεμινιστικό κίνημα έχει συμβάλει στην ορατότητα και στην χειραφέτηση των (εργασιακών) δικαιωμάτων των γυναικών. Επίσης, ιδιαίτερο ενδιαφέρον προκαλεί η λειτουργία των συνδικάτων στις χώρες αυτές καθώς επηρεάζει άμεσα την διαμόρφωση των εργασιακών συνθηκών. Ακόμα, οι κυρίαρχες πολιτικές ιδεολογίες (αυτή του νεοφιλελευθερισμού και της σοσιαλδημοκρατίας αντίστοιχα) προσδιορίζουν τις κοινωνικές πολιτικές που προτείνονται και εφαρμόζονται καθορίζοντας τον βαθμό που το κράτος μεριμνά για τους πολίτες του και την ευημερία αυτών. Ολοκληρώνοντας, τίθεται το ζήτημα το ποια δικαιώματα θεσπίζει για τις εργαζόμενες στις δύο χώρες. Ειδικότερα εξετάζονται το ωράριο εργασίας και οι άδειες που δικαιούνται οι γυναίκες και οι άνδρες επηρεάζοντας τη σχέση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Τα βήματα που ακολούθησα στη συγκεκριμένη εργασία είναι ανάλυση πρωτογενών (ερευνητικό μέρος) και δευτερογενών (βιβλιογραφικό μέρος)

δεδομένων. Πραγματοποίησα ποιοτική έρευνα, συγκεκριμένα με την μέθοδο των ημι-δομημένων συνεντεύξεων σε Ελληνίδες που εργάζονται στην Ελλάδα και στην Σουηδία. Η επιλογή αυτής της ερευνητικής μεθόδου έγινε καθώς με ενδιαφέρει να προσεγγίσω αυτό το θέμα συγκριτικά, όχι μόνο βιβλιογραφικά αλλά και ερευνητικά. Αφορμή επίσης αυτής της επιλογής, ήταν η διαπίστωση μου ότι ναι μεν υπάρχουν πολλές έρευνες με ποσοτικά δεδομένα που αναδεικνύουν το πόσο διαφέρουν οι εργασιακές ευκαιρίες και συνθήκες των γυναικών από εκείνες των ανδρών αλλά δεν επιχειρείται πάντοτε να ερμηνευτούν αυτές οι διαφορές. Στόχος είναι η ανάδειξη ποιοτικών δεδομένων που προβάλλουν την εμπειρία των ατόμων σε δεδομένες κοινωνικές καταστάσεις. Τα (ποιοτικά) δεδομένα έρχονται είτε για να επιβεβαιώσουν είτε για να ακυρώσουν τα ποσοτικά δεδομένα. Τέλος, κατά την γνώμη μου, προκειμένου να βελτιωθεί η εργασιακή κατάσταση των γυναικών πρέπει να εστιάσουμε στο πώς το βιώνουν τα ίδια τα άτομα που το συγκροτούν και αναπαράγουν. Οπότε ένας συνδυασμός των παραπάνω ερευνητικών μεθόδων θα συμβάλλει σε μια καλύτερη ανάλυση του ζητήματος.

Πρώτο Κεφάλαιο

Μοντέλα οικονομικής ανάπτυξης & έμφυλη ανισότητα στην αγορά εργασίας

1. Η είσοδος και η εξέλιξη των γυναικών στην αγορά εργασίας

Ένας σημαντικός παράγοντας στην πορεία της γυναικείας εργασίας τον 19^οαι ήταν η εκβιομηχάνιση. Ο πρώτος κλάδος που εκμηχανίστηκε, και απασχόλησε τις γυναίκες, ήταν αυτός της υφαντουργίας. Οι εργασίες που είχαν αναλάβει ήταν κυρίως βοηθητικές. Έπειτα, ασχολήθηκαν και με την βιομηχανία, συγκεκριμένα με την επεξεργασία (τροφίμων) και όχι με την παραγωγή κάποιου προϊόντος διότι αυτή ήταν ευθύνη των ανδρών (π.χ. άνδρας μεταλλουργός). Εξαιτίας της αστικοποίησης ένας ακόμη τομέας που δραστηριοποιήθηκαν οι γυναίκες ήταν οι έμμισθες υπηρεσίες σε σπίτια το οποίο μετατράπηκε αποκλειστικά σε γυναικείο επάγγελμα.

Συνεχίζοντας στο πρώτο μισό του 20ου αι. πέρα από την «γυναίκα μοδίστρα» οι γυναίκες εμφανίζονται και ως δασκάλες, ως πωλήτριες, ως νοσοκόμες, ως

δακτυλογραφείς κλπ. Η σύγχρονη μορφή της υπηρέτριας βρίσκεται στη θέση της καθαρίστριας που απασχολούνται γυναίκες κατώτερων οικονομικών στρωμάτων. Οι ανισότητες είναι ξεκάθαρες σχετικά με την είσοδο σε συγκεκριμένους κλάδους απασχόλησης, τους μισθούς και την θέση εργασίας.

Από το δεύτερο μισό του 20ου αιώνα μέχρι σήμερα οι εργαζόμενες γυναίκες αυξάνονται, προωθούνται σε νέες μορφές εργασίας και παράλληλα υποχωρούν από τις παραδοσιακές θέσεις. Τα νέα κοινωνικά δεδομένα θέτουν τον επαναπροσδιορισμό της εργασίας και δη της γυναικείας. Οι γυναίκες αποκτούν μεγαλύτερη μόρφωση γεγονός που συμβάλλει σε μια καλύτερη θέση απασχόλησης εντός της σύγχρονης κοινωνίας. Η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης δημιουργεί μεταβολές στην κατανομή αυτής στους παραγωγικούς τομείς. Συγκεκριμένα, υπάρχει μείωση στον πρωτογενή τομέα και παράλληλα αύξηση στον τριτογενή και τεταρτογενή τομέα. Οι κοινωνικοί μετασχηματισμοί σε δομές και αξίες μπορεί να έχουν ευνοήσει σημαντικά την γυναικεία εργασία όμως η ύπαρξη παραδοσιακών δομών και ρόλων στέκεται ακόμα εμπόδιο ως προς αυτήν.

Συνεχίζοντας, η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας έχει αποτελέσει συχνό αντικείμενο συζητήσεων. Όταν το εργατικό δυναμικό κατηγοριοποιείται βάση φύλου δημιουργούνται αναπόφευκτα ιεραρχικές μεταβολές στο εργασιακό πλαίσιο. Γίνεται ξεκάθαρο με διεπιστημονικό τρόπο πως η θέση της γυναίκας στον χώρο εργασίας είναι κατώτερη από αυτή του άντρα, είτε αφορά τον μισθό είτε το είδος είτε την θέση εργασίας. Αυτή η κατωτερότητα υποδηλώνεται και με την χρήση της γλώσσας. Η πιο συνήθης έκφραση όταν προσεγγίζεται το συγκεκριμένο ζήτημα είναι «ένταξη των γυναικών στον χώρο εργασίας». Ο συγκεκριμένος όρος είναι προβληματικός καθώς υποδηλώνει πως ο χώρος εργασίας είναι ανδροκρατούμενος και εντός αυτής της λογικής χρειάζεται να προσαρμοστεί το γυναικείο φύλο. Θα μπορούσε να αντικατασταθεί από τον όρο «έλευση των γυναικών στον χώρο εργασίας», με αυτόν τον τρόπο υποδηλώνεται πως ένα νέο υποκείμενο εμφανίζεται στην αγορά εργασίας και λόγου αυτής της έλευσης είναι αναπόφευκτη και αναγκαία η αναδιάταξη όλου του εργασιακού τοπίου. (Ρεθυμιωτάκη, 2016, σ. 46)

Για να εξηγήσουμε την θέση της γυναίκας στην απασχόληση υπάρχουν διάφορες θεωρίες. Ξεκινώντας με την θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου που δίνει έμφαση στα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου τα οποία αντανακλούν την παραγωγικότητα του, π.χ. επίπεδο εκπαίδευσης. Άρα σύμφωνα με αυτή την θεωρία η κατωτερότητα των γυναικών οφείλεται στα χαμηλότερα χαρακτηριστικά που αυτές διαθέτουν. Για αυτόν τον λόγο ο μισθός τους είναι για παράδειγμα χαμηλότερος. Η εκπαίδευση συνιστά μια ατομική επένδυση με μελλοντική απόδοση καθώς θα είναι το μέσο για την αύξηση προσφοράς στην αγορά εργασίας. Παρόλα αυτά στο σήμερα, αυτή η θεωρία είναι κάπως ελλιπής για την εξήγηση του συγκεκριμένου ζητήματος καθώς ο χρόνος εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι ίδιος. Άρα τα ποσοτικά χαρακτηριστικά δεν μπορούν να εξηγήσουν τις αιτίες για την κοινωνική θέση και διάκριση μεταξύ γυναικών και ανδρών εντός του εργασιακού τοπίου.

Συνεχίζοντας με το νεοκλασικό υπόδειγμα, το οποίο λειτουργεί βάση της θετικής και της αρνητικής αξίας της αμειβόμενης εργασίας, το εισόδημα και η κόπωση αντίστοιχα. Η απλήρωτη εργασία είναι κυρίως μια πιο ευχάριστη διαδικασία σε σχέση με την αμειβόμενη που είναι ιδιαίτερα κοπιώδης. Το ορθολογικό άτομο χρειάζεται να συνδυάσει και να επιλέξει με γνώμονα τα δεδομένα αυτά σε ένα συγκεκριμένο χρονικό πλαίσιο, το εικοσιτετράωρο της μιας ημέρας, πως θα μεγιστοποιήσει το όφελός του. Περισσότερος χρόνος στην αμειβόμενη εργασία περιορίζει τον χρόνο της απλήρωτης και το αντίστροφο. Με βάση αυτή την θεωρητική σκέψη, οι σύγχρονοι νεοκλασικοί θεωρητικοί εστίασαν στο νοικοκυριό και στις αποφάσεις των μελών του σε συνάρτηση με τον χρόνο. Τα μέλη του νοικοκυριού αλληλοεπηρεάζονται με κίνητρο τους την παραγωγή καταναλωτικών αξιών. «Όλες οι καταναλωτικές αξίες που παράγονται στο σπίτι (φαγητό, καθαριότητα, ευχάριστο περιβάλλον, διασκέδαση κλπ.) παράγονται με κάποιο συνδυασμό εμπορευμάτων και χρόνου (φυσικά και ενέργειας)» (Πετρινώτη, 1989, σ. 109). Μας ενδιαφέρει δηλαδή η παραγωγή καταναλωτικών αξιών σε σχέση με την προσφορά στην αγορά εργασίας. Για αυτό με την αύξηση των γυναικείων μισθών επηρεάζεται σημαντικά το κόστος εργασίας (απλήρωτης ή μη) της γυναίκας και αναπόφευκτα και του νοικοκυριού. Εάν η γυναίκα εργάζεται παραπάνω δίνεται η δυνατότητα να αποκτήσει το

εμπόρευμα ώστε να μειώσει τον χρόνο των οικιακών υπηρεσιών. Μέσω αυτής της σκέψης μπορούμε να εξηγήσουμε την αύξηση του ποσοστού των γυναικών στην απασχόληση.

Μια ακόμη θεωρία που μπορεί να μας βοηθήσει να κατανοήσουμε την σχέση των γυναικών με την αγορά εργασίας είναι αυτή περί στερεότυπων ρόλων με βάση το φύλο. Δηλαδή πως οι ρόλοι και οι αξίες μεταξύ ανδρών και γυναικών διαφέρουν σημαντικά. Για παράδειγμα, ο ρόλος της γυναίκας θεωρείται πως αποτελεί μια προέκταση από τον ρόλο της εντός της οικογένειας. Ως αποτέλεσμα, μέσω αυτών των στερεοτυπικών ρόλων δημιουργείται και αναπαράγεται ο διαχωρισμός μεταξύ «γυναικείων» και «ανδρικών» επαγγελμάτων. Η πλειονότητα των γυναικών βρίσκεται σε συγκεκριμένους κλάδους απασχόλησης και στερεοτυπικά αποδίδεται ο χαρακτηρισμός πως πρόκειται για κατώτερες εργασίες καθώς ανώτερες είναι αυτές των ανδρών. Ο έμφυλος καταμερισμός της εργασίας πέρα από ηθικές προεκτάσεις κατέχει και υλικές διαστάσεις. Επομένως, το φύλο στέκεται εμπόδιο στην κατανομή ίσων υλικών ανταμοιβών και στην ίση απονομή κύρους και εξουσίας μεταξύ των ατόμων. Ίσως, η ουδετερότητα ως προς το φύλο μπορέσει να μειώσει και στην καλύτερη αντιμετώπιση πλήρως κάθε θεσμικό και υλικό εμπόδιο που θα παρουσιάζεται.

Στις παραπάνω θεωρίες ασκήθηκε κριτική από άλλα θεωρητικά ρεύματα που ισχυρίζονταν πως κύριος παράγοντας ανισότητας στην απασχόληση και στα εισοδήματα που προέρχονται από αυτή είναι οι θεσμικοί παράγοντες. Ότι δεν είναι η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση και γενικότερα τα ατομικά χαρακτηριστικά, όπως ισχυριζόταν η θεωρία περί ανθρώπινου κεφαλαίου, αλλά η διάρθρωση της αγοράς που αναπαράγει τις ανισότητες στις ευκαιρίες απασχόλησης. Σχετικά με την διάρθρωση της αγοράς ασχολήθηκε η θεωρία των «κατατημένων αγορών εργασίας», έχοντας ως άξονα τις ριζοσπαστικές της θέσεις διαχωρίζεται σε διάφορα θέματα. Αφενός, η ριζοσπαστική θεωρία εστιάζει στα ταξικά συμφέροντα που υπάρχουν και επηρεάζουν την πρόσληψη των ατόμων αλλά και την επιλογή της τεχνολογικής πρόοδου που και τα δύο συνιστούν απόφαση των εργοδοτών με στόχο να ενισχύσουν τα κέρδη. Αφετέρου, η θεωρία της δυαδικής αγοράς εργασίας υποστηρίζει πως υπάρχουν δύο παράλληλες αγορές, η πρωτεύουσα και η δευτερεύουσα. Στην

πρωτεύουσα οι ευκαιρίες απασχόλησης είναι υψηλές και σταθερές για αυτό εμφανίζονται και σε μεγάλες επιχειρήσεις παρέχοντας υψηλούς μισθούς, εν αντιθέσει με την δευτερεύουσα αγορά εργασίας που οι ευκαιρίες απασχόλησης είναι κατώτερες και μεταξύ άλλων σε αυτή απασχολούνται και οι γυναίκες. Οι χαμηλοί μισθοί των γυναικών εξηγούνται στο γεγονός πως η πλειονότητα των θέσεων που καταλαμβάνουν οι γυναίκες είναι με λιγότερη ειδίκευση. Η παραπάνω θεωρία τονίζει την δυναμική της αγοράς που συνεχώς μεταβάλλεται καθώς αυτές «οι διαφορετικές αγορές εργασίας οφείλονται στην άνιση ανάπτυξη των οικονομικών κλάδων και επιχειρήσεων» (Πετρινώτη, 1989, σ. 112). Επίσης, μέσω αυτής της θεωρίας μπορούμε να παρατηρήσουμε τις εργασιακές ανισότητες μεταξύ των φύλων.

Συνεχίζοντας, η θεωρία του ανταγωνισμού για ευκαιρίες απασχόλησης παρουσιάζει πως η τεχνολογία κάθε επιχείρησης καθορίζει τον αριθμό και το είδος των ευκαιριών απασχόλησης. Τις ανισότητες στις διαθέσιμες ευκαιρίες απασχόλησης μπορούμε να τις εντοπίσουμε στην ανισότητα των μισθών και στις άνισες συνθήκες εργασίας. (Παζαρζή, 2014, σσ. 38-39)

Τέλος, με τις μαρξιστικές θεωρίες που εστιάζουν στην διαδικασία της παραγωγής και έχουν ως βάση την έννοια της «πάλης των τάξεων». Χρειάζεται να αναφερθεί και η εστίαση της συγκεκριμένης θεωρίας στον ρόλο της οικογένειας για την παραγωγή εργατικής δύναμης. Διότι, τα εμπορεύματα που παράγονται καταναλώνονται μέσω της οικιακής εργασίας. Εντός αυτού του θεωρητικού ρεύματος, υπάρχει και η θεωρία περί εφεδρικού στρατού που αυξάνεται σε περιόδους ύφεσης. Η θεωρία αυτή τονίζει πως «ενώ αυξάνεται η μάζα του σταθερού κεφαλαίου, μειώνεται η ζήτηση για εργατικά χέρια, άρα ολοένα και μεγαλύτερο τμήμα του ενεργού βιομηχανικού κόσμου βγαίνει από την παραγωγή και αποτελεί τον εφεδρικό βιομηχανικό στρατό» (Χλέτσος, 1988, σ. 134). Και οι γυναίκες αποτελούν σημαντικό μέρος αυτού του εφεδρικού στρατού. Επεξηγηματικά, η εκμετάλλευση των γυναικών εδώ εξηγείται πρωτίστως από το κεφάλαιο και δευτερευόντως από τον άνδρα. Με απλά λόγια, οι γυναίκες απολύονται πρώτες και προσλαμβάνονται τελευταίες, μια διαδικασία που προφανώς αναπαράγει τις ανισότητες και τις διακρίσεις στον εργασιακό χώρο. Άρα, για να απελευθερωθεί η γυναίκα θα πρέπει να μεταβληθεί η κυριαρχία του κεφαλαίου, δηλαδή η αλλαγή του καπιταλιστικού συστήματος ως

κυρίαρχου συστήματος παραγωγής. Όμως, η μεταβολή αυτής της κατάστασης είναι μια δύσκολη διαδικασία και συνιστά πεδίο συνεχών διεκδικήσεων.

Όσο και αν η ανωτέρω θεωρία πιστεύει πως η γυναίκα πρέπει να αποδεσμευτεί από το κεφάλαιο καθώς αυτό είναι η κύρια πηγή κοινωνικών ανισοτήτων, πρέπει να λάβουμε υπόψη πως το κεφάλαιο αποτελεί έναν παράγοντα ανάπτυξης ενός κράτους. Οι παράγοντες που είναι αλληλοσχετιζόμενοι με την ανάπτυξη του κράτους, άρα και με του εργασιακού τομέα ποικίλουν. Όπως τα ήθη και τα έθιμα μιας κοινωνίας, το μορφωτικό επίπεδο και άλλοι ιστορικοί και κοινωνικοί λόγοι.

2. Ερευνητικά δεδομένα για την εργασία των γυναικών σε Ελλάδα και Σουηδία

Η κατάσταση που επικρατεί εντός του εργασιακού πλαισίου στην Ελλάδα και στην Σουηδία είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα. Παρακάτω θα παρουσιαστούν κάποια δεδομένα από έρευνες που θα περιγράψουν την κατάσταση του φαινομένου και θα μας προκαλέσουν αρκετούς προβληματισμούς.

Το ποσοστό απασχόλησης τον Μάρτιο του 2024 σύμφωνα με τα δεδομένα της Eurostat ήταν υψηλότερο στην Σουηδία (82.8%) σε αντίθεση με της Ελλάδας(67.9%) (Eurostat, European Statistical Monitor, 2024). Αυτή η διαφορά μας υποδηλώνει ένα αρχικό προβληματισμό σχετικά με την τάση εξέλιξης ή μη της απασχόλησης εντός των χωρών. Το ποσοστό απασχόλησης της Σουηδίας είναι τόσο υψηλό που καταλαμβάνει την δεύτερη θέση σε σχέση με τα υπόλοιπα ποσοστά των χωρών που ανήκουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Εν αντιθέσει, με την Ελλάδα που το ποσοστό αυτό βρίσκεται στις χαμηλότερες θέσεις της μέτρησης.

Μια ακόμη πληροφορία που παρουσιάζει ενδιαφέρον σχετικά με την εργασία στις δύο αυτές χώρες είναι οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας στην βασική δουλειά. Στην Ελλάδα, αυτός ο μέσος όρος είναι υψηλός με 39.8 ώρες εβδομαδιαίως ενώ στην Σουηδία κυμαίνεται στις 35.7 ώρες. (Eurostat, How many hours per week do Europeans work?, 2024). Συνεχίζοντας, με το ωριαίο κόστος εργασίας που το 2023 στην Σουηδία ήτανε 38.9€ ενώ στην Ελλάδα 15.7€. Ως κόστος εργασίας ορίζονται οι μισθοί και οι εργοδοτικές κοινωνικές συνεισφορές. Το μη μισθολογικό κόστος, οι εργοδοτικές κοινωνικές

συνεισφορές, είναι υψηλότερες στη Σουηδία με ποσοστό 32.2%. (Eurostat, Hourly labour costs ranged from €9 to €54 in the EU, 2024)

Παράλληλα με το ποσοστό απασχόλησης συνδέεται άμεσα το ποσοστό ανεργίας μιας χώρας. Το ποσοστό ανεργίας είναι ανάλογο με την οικονομική κατάσταση της χώρας. Συγκεκριμένα, εάν μια χώρα διανύει οικονομική κρίση τότε είναι πιθανό το ποσοστό ανεργίας να είναι υψηλό. Σχετικά με το συγκεκριμένο ποσοστό στην Ελλάδα παρατηρείται μια πτωτική κατεύθυνση, τον Μάρτιο του 2023 ήταν 11.4% ενώ τον Μάρτιο του 2024 ήταν 10.2%. Εν αντιθέσει, στην Σουηδία παρατηρείται μια ανοδική κατεύθυνση του ποσοστού ανεργίας, τον Μάρτιο του 2023 βρισκόταν στο 7.4% ενώ τον Μάρτιο του 2024 αυξήθηκε στο 8.6%. (Eurostat, European Statistical Monitor, 2024) Παρατηρούμε λοιπόν, πως τα ποσοστά μεταβάλλονται συνεχώς και η πορεία που μπορεί να ακολουθήσουν δεν είναι πάντα η αναμενόμενη. Μπορεί το ποσοστό της μιας χώρας να ανεβαίνει και της άλλης να κατεβαίνει, όμως η διαφορά που υπάρχει μεταξύ τους είναι ιδιαίτερα σημαντική. Απαραίτητο θα ήταν επίσης να αναφερθεί, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών. Τον Μάρτιο του 2024 το ποσοστό αυτό στην Ελλάδα βρισκόταν στο 13,8% (ΕΛΣΤΑΤ, ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ: Μάρτιος 2024, 2024) ενώ στην Σουηδία στο 9,3% (SCB, 2024). Διαπιστώνουμε, λοιπόν, πως το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι μεγαλύτερο στην Ελλάδα.

Όσο αφορά την έμφυλη διάσταση του ποσοστού απασχόλησης του εργατικού δυναμικού, έχει εμφανιστεί ένα χάσμα στην απασχόληση μεταξύ των δύο φύλων (gender employment gap). Βασιζόμενοι στα δεδομένα της Eurostat, επιβεβαιώνεται πως τα ποσοστά απασχόλησης των ανδρών είναι μεγαλύτερα από εκείνα των γυναικών. Συγκεκριμένα, το 2021 στην Ελλάδα τα ποσοστά απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό ήταν για τους άνδρες 66.4% και για τις γυναίκες 48.2% ενώ στην Σουηδία ήταν για τους άνδρες 77.1% και για τις γυναίκες 73.0%. Τα ποσοστά αυτά το 2023 αυξήθηκαν στην Ελλάδα για τους άνδρες στο 70.8% και για τις γυναίκες στο 52.8%. Απεναντίας, στην Σουηδία το ποσοστό των εργαζόμενων ανδρών έφτασε στο 79.1% και των γυναικών στο 75,6%. (Eurostat, Employment rates by sex, age, educational attainment level, citizenship and NUTS 2 regions, 2024) Μέσα από αυτά τα δεδομένα μπορούμε να παρατηρήσουμε όχι μόνο την διαφορά που υπάρχει μεταξύ των δύο φύλων

στο εργατικό δυναμικό της Ελλάδας και της Σουηδίας αλλά και την διαφορά του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών συγκριτικά στις δύο χώρες. Το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της Σουηδίας είναι σαφώς μεγαλύτερο από εκείνο της Ελλάδας. Τίθεται λοιπόν, ένας ακόμη προβληματισμός για την συμμετοχή και υποεκπροσώπηση των γυναικών στο εργατικό δυναμικό.

Η απασχόληση μεταξύ ανδρών και γυναικών συνδέεται άμεσα με το μορφωτικό επίπεδο. Διότι, όσο μειώνεται το μορφωτικό επίπεδο τόσο το χάσμα απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών διευρύνεται αλλά και το αντίστροφο. Σχετικά με την τριτοβάθμια εκπαίδευση το 2023 στην Ελλάδα το ποσοστό για τους άνδρες βρισκόταν 83.3% ενώ για τις γυναίκες στο 75.6%. Για το ίδιο δεδομένο, η κατάσταση στην Σουηδία είχε ως εξής: για τους άνδρες στο 90.6% και για τις γυναίκες 88.7%. Είναι αρκετά αισιόδοξη η εικόνα πως και στις δύο χώρες τα ποσοστά εργαζομένων που έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι υψηλά. Εντύπωση όμως, δημιουργεί πως οι εργαζόμενοι που δεν έχουν κανένα μορφωτικό επίπεδο ή έχουν εκπληρώσει μόνο την πρωτοβάθμια εκπαίδευση είναι περισσότεροι στην Σουηδία (61.8%) παρά στην Ελλάδα (57.0%). (Eurostat, Employment by educational attainment level - annual data, 2023).

Ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζει το μέγεθος σχετικά με το είδος απασχόλησης των γυναικών (πλήρης ή μερική). Όσο αφορά την μερική απασχόληση αυτή κυριαρχείται από νεαρές γυναίκες συνήθως με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο. Υπάρχει επίσης αύξηση στη συμμετοχή των γυναικών στην μερική απασχόληση και στις δύο χώρες, με την Σουηδία να έχει το προβάδισμα, συγκριτικά με την Ελλάδα. Επεξηγηματικά, η μερική απασχόληση των γυναικών καταλάμβανε το 2023 στην Σουηδία 675.7/1000 ενώ στην Ελλάδα 205.0/1000 (Eurostat, Full-time and part-time employment by sex, age and educational attainment level (1 000), 2024). Συνήθως, οι εργασίες που συνδέονται με την μερική απασχόληση αφορούν τον κλάδο των υπηρεσιών και των πωλήσεων. Πρόκειται δηλαδή για εργασίες φροντίδας, καθαριότητας, πώλησης κλπ. (Eurostat S. E., 2024) Η μερική απασχόληση για τις γυναίκες συνιστά μια πρόταση για την συμφιλίωση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, ενώ η μερική απασχόληση για τους άνδρες συνδέεται

συνήθως με την αδυναμία εύρεσης μιας δουλειάς πλήρους απασχόλησης. (Βαρχαλαμά, 2015, σ. 31). Άρα, η μερική απασχόληση μπορεί να διευκολύνει προσωρινά τις γυναίκες από δυσχερείς συνθήκες όμως ταυτόχρονα τις περιορίζει, ενισχύοντας παράλληλα τον παραδοσιακό/οικογενειακό τους ρόλο. Γενικά, οι ευέλικτες μορφές εργασίας και η ανεργία επιβαρύνουν περισσότερο τις γυναίκες παρά τους άνδρες. Επίσης, οι γυναίκες υπεραπασχολούνται στην μισθωτή οικιακή εργασία που αυτή κυρίως είναι είτε αδήλωτη είτε ανασφάλιστη εργασία.

3. Οι Εισοδηματικές ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών

Οι οικονομικές ανισότητες συνδέονται με την αναδιανομή του εισοδήματος. Άρα, οι εισοδηματικές ανισότητες διαβρώνουν τον θεσμό της αγοράς εργασίας. Κατά τη διάρκεια της κρίσης οι εισοδηματικές ανισότητες αυξήθηκαν τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Σουηδία. Άξιο να αναφερθεί πως η αύξηση των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία λειτούργησε ως αντισταθμιστικός παράγοντας στις ανισότητες εισοδήματος των νοικοκυριών από εργασία. Επίσης, η ανεργία σε συνδυασμό με την μείωση των μισθών πλήττει περισσότερο τα νοικοκυριά χαμηλών εισοδημάτων. Βέβαια, με την εξάπλωση της ανεργίας ένα ευρύτερο φάσμα εργαζόμενων τίθεται σε κατάσταση επισφάλειας. Όλα τα παραπάνω είναι παράγωγα της οικονομικής παγκοσμιοποίησης που επικρατεί.

Οι σκληρές πολιτικές λιτότητας που εφαρμόστηκαν στις χώρες της Νότιας Ευρώπης, μια εκ των οποίων η Ελλάδα, ανήκει στην ομάδα χωρών με τις μεγαλύτερες ανισότητες. Οι πολιτικές αυτές επηρέασαν αρνητικά τη θέση των γυναικών διότι επιβαρύνθηκε το κοινωνικό κράτος και ασκήθηκαν νέες πολιτικές. Οι πολιτικές που εφαρμόζονται καθολικά, όπως συμβαίνει κυρίως στη Σουηδία, είναι πιο αποτελεσματικές για την αντιμετώπιση της φτώχειας και των ανισοτήτων, από αυτές που ελέγχουν τους πόρους των δικαιούχων, όπως είναι στην Ελλάδα το Ελάχιστο Εγγυημένο Εισόδημα. Η προσπάθεια μείωσης των εισοδηματικών ανισοτήτων αποτυπώνεται από την πολιτική οικονομία της χώρας. Πιο συγκεκριμένα, «τα επίπεδα ανισότητας είναι υψηλότερα, τα σχετικά επίπεδα κοινωνικής προστασίας είναι χαμηλότερα και ο κίνδυνος φτώχειας και υλικής στέρησης είναι μεγαλύτερος σε κράτη-μέλη στα οποία ισχύουν χαμηλοί φορολογικοί συντελεστές» (Λιμαν, 2019, σ. 117). Ενδιαφέρον προκαλεί πως για

το 2023 η Ελλάδα βρίσκεται στην τρίτη θέση στην ομάδα των χωρών με τον μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού με ποσοστό 26.1%, εν αντιθέσει με την Σουηδία που το ποσοστό αυτό είναι πιο χαμηλό, 18.4%. Από τα δεδομένα της συγκεκριμένης έρευνας παρατηρείται πως οι γυναίκες απειλούνται περισσότερο από τον κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού συγκριτικά με τους άνδρες. Η διαφορά ειδικά μεταξύ Ελλάδος και Σουηδίας είναι μεγάλη, καθώς στην πρώτη οι γυναίκες απειλούνται κατά 27.3% ενώ στην δεύτερη το ποσοστό ανέρχεται 19.3% (Eurostat, Persons at risk of poverty or social exclusion by age and sex, 2024). Για να λυθεί αυτό το ζήτημα χρειάζεται να επαναπροσδιοριστούν και να ενδυναμωθούν οι κοινωνικές πολιτικές. Τέλος, παρουσιάζεται πως ενώ οι κοινωνικές δαπάνες στην Σουηδία είναι υψηλές το δημόσιο χρέος παραμένει χαμηλό, εν αντιθέσει στην Ελλάδα όπου οι κοινωνικές δαπάνες είναι χαμηλές και παράλληλα το δημόσιο χρέος υψηλό.

Η συλλογική διαπραγμάτευση χωρίς αποκλεισμούς μέσω των συνδικάτων αποτελεί ένα εργαλείο για να μειωθούν οι ανισότητες των εισοδημάτων της αγοράς. Για αυτό η αποδυνάμωση των συνδικάτων και των κρατικών παρεμβάσεων εξηγεί πως το μερίδιο των μισθών γνωρίζει πτωτική τάση. Η μείωση των μισθών συμβαίνει πια ανεξαρτήτως ειδίκευσης της εργασίας. Οι μεγάλες διαφορές μεταξύ χωρών ως προς την οικονομικό-κοινωνική κατάσταση αντανακλώνται και στις διαφορετικές εμπειρίες των εργαζομένων διαφορετικών χωρών περί αυτής της κατάστασης (π.χ. για την οικονομική κρίση, την ανεργία, τη φτώχεια, την εργασιακή εκμετάλλευση κλπ.).

4. Συγκριτικά δεδομένα του μοντέλου ανάπτυξης Ελλάδας & Σουηδίας

Προτού γίνει η ανάλυση του μοντέλου ανάπτυξης μεταξύ των δύο χωρών θα αναφερθούν συνοπτικά κάποια γενικά χαρακτηριστικά μεταξύ Ελλάδας και Σουηδίας. Η Ελλάδα και η Σουηδία είναι δύο χώρες που έχουν αρκετές διαφορές αλλά και ομοιότητες μεταξύ τους.

Η Ελλάδα είναι μια χώρα που ανήκει στην νοτιοανατολική πλευρά της Ευρώπης ενώ η Σουηδία ανήκει στην Σκανδιναβική Χερσόνησο στην βόρεια Ευρώπη. Η Ελλάδα έχει έκταση 131.694 km² και με την απογραφή του 2021 έχει μόνιμο πληθυσμό 10.482.487 (ΕΛΣΤΑΤ, 2024). Η Σουηδία έχει έκταση 450.295 km² και με απογραφή του 2023 ο πληθυσμός της είναι 10.551.707 κάτοικοι.

(StatisticsSweden, 2024) Παρατηρείται, λοιπόν, πως ενώ η έκταση της Σουηδίας είναι περίπου τριπλάσια από της Ελλάδας ο πληθυσμός των δύο χωρών είναι περίπου πανομοιότυπος.

Και οι δύο χώρες είναι μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το νόμισμα της Ελλάδας είναι το Ευρώ και της Σουηδίας είναι η Σουηδική Κορόνα. Όμως, η Σουηδία έχει δεσμευτεί να υιοθετήσει το ευρώ μόλις εκπληρώσει τις απαραίτητες προϋποθέσεις.

Όσο αφορά το πολίτευμα των δύο χωρών, η Ελλάδα έχει Προεδρευόμενη Κοινοβουλευτική Δημοκρατία. Επικεφαλής της κυβέρνησης είναι ο πρωθυπουργός και αποτελεί το πρόσωπο που έχει τη μεγαλύτερη πολιτική εξουσία. Επίσης, υπάρχει ο πρόεδρος της δημοκρατίας που είναι ο αρχηγός του κράτους σε πιο εθιμοτυπικά καθήκοντα. (European_Union,Greece). Η Σουηδία έχει Συνταγματική Μοναρχία με Κοινοβουλευτική Δημοκρατία. Ο πρωθυπουργός είναι ο αρχηγός της κυβέρνησης και ο μονάρχης είναι ο αρχηγός του κράτους. Άρα, ο βασιλεύων μονάρχης δεν ασκεί πολιτική εξουσία. Η εκτελεστική εξουσία ασκείται και στις δυο χώρες από την κυβέρνηση. (European_Union,Sweden)

Τέλος, η υποχρεωτική εκπαίδευση στην Ελλάδα διαρκεί έντεκα χρόνια. Πιο αναλυτικά, διετής φοίτηση στο Νηπιαγωγείο, εξαετής φοίτηση στο Δημοτικό σχολείο και τριετής φοίτηση στο Γυμνάσιο. Η φοίτηση στα Λύκεια, είτε Γενικό είτε Επαγγελματικό, είναι προαιρετική. (Europeancommission, 2023) Στην Σουηδία, η υποχρεωτική εκπαίδευση διακρίνεται σε τέσσερα στάδια: «förskoleklass («προσχολικό έτος» ή έτος 0), lågstadiet (έτη 1–3), mellanstadiet (έτη 4–6) και högstadiet (έτη 7–9)» (Sweden.se, 2023). Η φοίτηση παιδιών από 10-12 ετών και άνω, στο γυμνάσιο και στο λύκειο συνιστά προαιρετική επιλογή.

Τα παραπάνω χαρακτηριστικά βοηθούν για την κατανόηση της κοινωνικής πραγματικότητας των χωρών αυτών. Παρακάτω λοιπόν, γίνεται αναφορά στα μοντέλα ανάπτυξης της Σουηδίας και της Ελλάδας.

Η οικονομία της Σουηδίας έχει επηρεαστεί από τον πόλεμο της Ρωσίας ως προς την Ουκρανία. Ως αποτέλεσμα η ανάπτυξη να έχει επιβραδυνθεί. Όμως, αυξήθηκε ο πληθωρισμός και τα επιτόκια. Επηρεάζοντας αναπόφευκτα και το μέγεθος των μισθών. Ενδιαφέρον προκαλεί πως ο κατώτατος μισθός στην

Σουηδία δεν είναι νομικά κατοχυρωμένος. Αυτός καθορίζεται από τον εκάστοτε τομέα μέσω των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι τα συνδικάτα και οι ενώσεις εργοδοτών διαπραγματεύονται και συμφωνούν για τους μισθούς. Ο μισθός εξαρτάται από το επάγγελμα, την εμπειρία και την περιοχή του εργαζομένου. Σχετικά με την αγορά εργασίας, μετά την πανδημία, αυτή γνωρίζει υψηλές επιδόσεις. Η φορολογία των εργαζόμενων παραμένει ιδιαίτερα υψηλή. Επιπλέον, οι εταιρείες ετοιμάζονται να μειώσουν το εργατικό δυναμικό τους, ως απόρροια αυτού να αυξηθούν οι απολύσεις επομένως και η ανεργία. Η οικονομία αναμένεται να συρρικνωθεί στο άμεσο μέλλον. Παρόλα αυτά, στην αγορά εργασίας τα ποσοστά (γυναικείας) απασχόλησης είναι ακόμη υψηλά. Η εύρεση εργασίας είναι δύσκολη στα άτομα με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο. Γενικότερα, οι περισσότεροι από τους μακροχρόνια ανέργους είναι χαμηλής ειδίκευσης, δεν έχουν σουηδική καταγωγή ή έχουν αναπηρία. Ένα μεγάλο μέρος των μακροχρόνιων ανέργων στην Σουηδία είναι γυναίκες που κατάγονται από άλλες χώρες. Τέλος, οι συνταξιούχοι της χώρας είναι ευκατάστατοι και βιώνουν καλές συνθήκες διαβίωσης. (OECD, Economic Surveys, Sweden, Executive Summary, 2023)

Στην Ελλάδα, μετά την πανδημία συμβαίνουν συνεχείς μεταρρυθμίσεις με στόχο την ανάκαμψη της χώρας η οποία πραγματοποιείται με αργούς ρυθμούς. Η επιβράδυνση της ανάκαμψης οφείλεται και εδώ στον πόλεμο Ρωσίας-Ουκρανίας. Καθυστερούν οι επενδύσεις και οι προσλήψεις. Όμως, κρατικά μέτρα στήριξης, εξαγωγές και επενδύσεις κατάφεραν να επαναφέρουν το επίπεδο του ΑΕΠ και του δημόσιου χρέους στο ποσοστό που βρισκόταν πριν την κρίση του COVID. Αυξήσεις σε τιμές ενέργειας και τροφίμων ανέβασαν τον πληθωρισμό της χώρας. Αυξήθηκαν οι θέσεις εργασίας και ο κατώτατος μισθός. Συγκεκριμένα, το πρώτο εξάμηνο του 2023 ο μισθός ανερχόταν στα 831.83€ και το πρώτο εξάμηνο του 2024 βρίσκεται στα 910.00€ (Eurostat, Monthly minimum wages - bi-annual data, 2024). Αυτό δημιουργεί ένα δίκτυο ασφαλείας για τους εργαζόμενους με ασθενή διαπραγματευτική δύναμη. Επιπλέον, ανανεώνεται το ιδιωτικό κεφάλαιο. Διάφορες περικοπές στις φορολογικές εισφορές των μισθωτών μείωσαν την μισθολογική ανισότητα μεταξύ τους. Παρόλα αυτά η φορολογία στην χώρα παραμένει υψηλή. Γενικά, η απασχόληση στην αγορά εργασίας υστερεί, ειδικότερα από γυναίκες και νέους. Η δημόσια

υπηρεσία απασχόλησης (ΔΥΠΑ) μπορεί να ενισχύσει με προγράμματα όσους αναζητούν εργασία. Όμως, το πλήθος που αναζητά εργασία παρακωλύει την αποδοτική λειτουργία των προγραμμάτων. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών αυξάνεται σταδιακά και οι εργασιακές ρυθμίσεις γίνονται πιο ευέλικτες. Συνεχίζοντας, οι ξένοι εργαζόμενοι συνεισφέρουν σημαντικά στο Ελληνικό εργατικό δυναμικό. (OECD, Economic Surveys, Greece, Executive Summary, 2023)

5. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών (Gender pay gap) στις δύο χώρες

Η λειτουργία της αγοράς εργασίας και η διαμόρφωση των αμοιβών επηρεάζει άμεσα τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των φύλων. Ενώ υπάρχει νομοθεσία για ισότιμη αμοιβή, δεν επηρεάζει ιδιαίτερα το συγκεκριμένο φαινόμενο. Οι μισθολογικές διακρίσεις μπορούν να προέρχονται από ποικίλους παράγοντες όπως από τους εργοδότες μέσω των διαφορετικών προτιμήσεων και αξιολογήσεων των προσόντων. Επιπλέον, λόγω των οικογενειακών τους υποχρεώσεων οι γυναίκες έχουν λιγότερες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και είναι πιο επιρρεπείς ως προς την εργασιακή εκμετάλλευση. Οι μισθοί εξαρτώνται από την δυναμική της επιχείρησης, το επάγγελμα και τον συνδικαλισμό του κλάδου. Ένας ακόμα παράγοντας της μισθολογικής διαφοροποίησης είναι οι διαφορετικές απαιτήσεις με βάση τις δεξιότητες. Δυστυχώς, οι γυναίκες είναι χαμηλότερα αμειβόμενες συγκριτικά με τους άνδρες. Η μισθολογική ανισότητα μεταξύ των φύλων βασίζεται επίσης και στην αδύναμη συλλογική διαπραγμάτευση των γυναικών. Οι Ελληνίδες εργαζόμενες το 2018 (δεν υπάρχουν πιο πρόσφατα ποσοτικά δεδομένα για το gender pay gap στην Ελλάδα) έλαβαν μισθούς, 10.4% χαμηλότερους από τους άνδρες. Οι Σουηδές εργαζόμενες το 2018 έλαβαν μισθούς, 12.1% χαμηλότερους από τους άνδρες. Το ποσοστό αυτό μειώθηκε το 2022 σε 11.1%. Διαπιστώνεται λοιπόν, πως η διαφορά στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων (gender pay gap) στις χώρες που μελετάμε είναι μικρή και βρίσκονται πιο χαμηλά σε σύγκριση με τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (13.1%). (Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form, 2024)

Χρειάζεται να αναφερθεί ο διαχωρισμός της απασχόλησης βάση φύλου. Δηλαδή, οι μορφές της απασχόλησης διακρίνονται ανάλογα με την πλειοψηφία των εργαζομένων σε ανδροκρατούμενες και γυναικοκρατούμενες. Ενδιαφέρον προκαλεί, πως το μέγεθος των γυναικών που ολοκληρώνει την ανώτατη εκπαίδευση είναι υψηλότερο συγκριτικά με τους άνδρες, παρόλα αυτά οι γυναίκες εκπροσωπούνται λιγότερο στην αγορά εργασίας. Οι άνδρες συγκεντρώνονται σε επαγγέλματα με υψηλές αποδοχές ενώ για τις γυναίκες ισχύει το αντίθετο. Για παράδειγμα, το 2023 στις θέσεις του μανάτζμεντ κυριαρχούσαν οι άνδρες. Η διαφορά αυτή στην Ελλάδα ήταν ακόμα μεγαλύτερη, επεξηγηματικά οι άνδρες ήταν 88.6/1000 ενώ οι γυναίκες 39.0/1000. Στη Σουηδία η κατάσταση ήταν καλύτερη καθώς οι άνδρες ήταν 190.4/1000 ενώ οι γυναίκες 147.6/1000 (Eurostat, Employment by sex, age, professional status and occupation (1 000), 2024). Ένα υψηλό μισθολογικό χάσμα μπορεί να υποδηλώνει ότι οι γυναίκες βρίσκονται κυρίως σε τομείς χαμηλά αμειβόμενους ή εργάζονται ως επί το πλείστο με μερική απασχόληση. Η χαμηλά αμειβόμενη εργασία των γυναικών οφείλεται στο ότι η εργασία τους πολλές φορές υποτιμάται. Βέβαια, ο έμφυλος διαχωρισμός της εργασίας δεν συμβαίνει μόνο οριζόντια δηλαδή η εκπροσώπηση σε διαφορετικούς τομείς/κλάδους, αλλά και κάθετα, δηλαδή στον ίδιο τομέα τα φύλα να καταλαμβάνουν ιεραρχικά διαφορετική θέση μεταξύ τους. Σημαντικός άξονας επί του θέματος είναι η ηλικία, καθώς αυξάνει το χάσμα λόγω των διακοπών που συμβαίνουν στην επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών. Επίσης, η μισθολογική ανισότητα εμφανίζεται κυρίως στον ιδιωτικό τομέα. Αυτό ίσως οφείλεται ότι στον δημόσιο τομέα υπάρχει μισθολογική διαφάνεια μεταξύ ανδρών και γυναικών. (Eurostat S. E., Gender pay gap statistics, 2021). Χρειάζεται να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στις ευάλωτες ομάδες όπως είναι οι μόνοι γονείς.

Δεύτερο Κεφάλαιο

Πολιτικά καθεστώτα ευημερίας, ιδεολογίες & αγώνες

1. Ταξινομήσεις μοντέλων καθεστώτων ευημερίας

Καταρχάς, για να εντοπίσουμε την σχέση μεταξύ γυναικών και κράτους χρειάζεται να προσεγγίσουμε τα καθεστώτα πρόνοιας. Τα καθεστώτα πρόνοιας

ή ευημερίας είναι πολιτικές κατασκευές που μας βοηθούν να κατανοήσουμε την κατάσταση ενός κοινωνικού κράτους και αυτά διαμορφώνονται σύμφωνα με τις εκάστοτε ιστορικό-κοινωνικές συνθήκες. Κύριος στόχος του κοινωνικού κράτους είναι η ευημερία των πολιτών. Δηλαδή, μέσω των κρατικών παρεμβάσεων να επιλύσουν διάφορους κοινωνικούς κινδύνους. Ο Έσπινγκ-Άντερσεν διαχώρισε τα μοντέλα κοινωνικής πρόνοιας σύμφωνα με την κοινωνική διαστρωμάτωση και την σχέση κράτους-αγοράς. Οι ταξινομήσεις αυτές αποτελούν ιδεότυποι και όχι ακριβείς αντικατοπτρίσεις της κοινωνικής πραγματικότητας.

Αρχικά, διέκρινε το φιλελεύθερο μοντέλο που κυριαρχεί στις αγγλοσαξωνικές χώρες. Σε αυτό τον κυρίαρχο ρόλο έχει η αγορά, ενώ η κρατική παρέμβαση είναι περιορισμένη. Ο ιδιωτικός τομέας αναλαμβάνει κυρίως την κάλυψη των κοινωνικών αναγκών. Υπάρχουν στοχευμένα προγράμματα για τα πιο ευάλωτα κοινωνικά στρώματα. Επομένως, η κοινωνική διαστρωμάτωση είναι υψηλή.

Συνεχίζοντας, με το σοσιαλδημοκρατικό μοντέλο το οποίο συναντάται στις σκανδιναβικές χώρες. Βασική αρχή σε αυτό το μοντέλο είναι αυτή της καθολικότητας. Μέσα από τις παροχές σε επιδόματα και υπηρεσίες προάγεται η ισότητα και η αλληλεγγύη ενισχύοντας την κοινωνική διάσταση της ιδιότητας του πολίτη. Στο σκανδιναβικό μοντέλο κράτους πρόνοιας, η ανάπτυξη τόσο της οικονομίας όσο και της απασχόλησης βασίζεται στην πορεία του δημόσιου τομέα. Επεξηγηματικά, τα προγράμματα κοινωνικής ασφάλισης χρηματοδοτούνται μέσω της φορολογίας. Έτσι, οι πολίτες μέσω της φοροδοτικής τους ικανότητας ωφελούνται από υψηλές παροχές που οι ίδιοι χρηματοδοτούν. Το κράτος αναλαμβάνει να δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας και για αυτό στις χώρες που υιοθετούν αυτό το μοντέλο κοινωνικής πρόνοιας το ποσοστό απασχόλησης είναι υψηλό. Επίσης, υπάρχει προσπάθεια να περιοριστεί η παρέμβαση της αγοράς σχετικά με την δημιουργία και υλοποίηση των προγραμμάτων. Στο συγκεκριμένο μοντέλο κοινωνικής πρόνοιας αναπαράγεται η αυτονομία, διατηρώντας σε χαμηλό βαθμό την κοινωνική διαστρωμάτωση.

Τέλος, το χριστιανοδημοκρατικό μοντέλο συναντάται κυρίως στις χώρες της ηπειρωτικής Ευρώπης. Σε αυτό οι προνοιακές πολιτικές διαχωρίζονται. Πιο συγκεκριμένα, τα προγράμματα κοινωνικής ασφάλισης προέρχονται από τα

ασφαλιστικά ταμεία. Εδώ η κοινωνική διαστρωμάτωση είναι σε υψηλό επίπεδο καθώς διατηρούνται οι διαφορές στις κοινωνικές θέσεις. Άξια αναφοράς είναι η σημασία της οικογένειας ως πάροχος φροντίδας και για αυτό η λογική του συγκεκριμένου μοντέλου περιστρέφεται γύρω από το πρότυπο του άνδρα-κουβαλητή.

Η ταξινόμηση αυτών των μοντέλων έχει δεχτεί κριτική διότι τίθεται ζήτημα σχετικά με το μοντέλο κοινωνικής πρόνοιας που επικρατεί στις νότιες Ευρωπαϊκές χώρες. Το μοντέλο αυτών των χωρών θα μπορούσε να θεωρηθεί μια παραλλαγή του τελευταίου μοντέλου που αναφέρθηκε. Στην προκειμένη, ο σχεδιασμός και η εφαρμογή προνοιακών πολιτικών θεωρείται ελλιπής. Το ίδιο ισχύει για τους διαθέσιμους πόρους για τη χρηματοδότηση κοινωνικών υπηρεσιών. Οπότε, το νοτιοευρωπαϊκό μοντέλο χαρακτηρίζεται ως υπολειμματικό. (Καμπούρη Ν., 2020, σσ. 43-44). Στο νοτιοευρωπαϊκό μοντέλο εξαιτίας της οικονομικής κρίσης εφαρμόστηκαν σκληρές πολιτικές λιτότητας. Αυτό οδήγησε σε περικοπές στις δημόσιες δαπάνες και σε αλλαγές στο εργασιακό πλαίσιο. Οι περικοπές αυτές απομακρύνουν το κόστος πρόνοιας από το κράτος. Υπάρχει το παράδοξο πως παρόλο που η φορολογία αυξάνεται, οι μισθοί, τα επιδόματα και οι συντάξεις μειώνονται. Προφανώς, αυτή η κατάσταση οδηγεί σε υποβάθμιση του βιοτικού επιπέδου ενός κράτους.

Συνεχίζοντας, μια σημαντική διαφορά που παρατηρείται μεταξύ των δύο χωρών που μελετάμε είναι η εξής: Σε νότιες Ευρωπαϊκές χώρες, όπως η Ελλάδα, για τα θέματα πρόνοιας είναι ισχυρή η οικογενειακή λογική αποδυναμώνοντας με αυτόν τον τρόπο την κρατική παρέμβαση. Σε αυτό το μοντέλο, η μείωση των ανισοτήτων και της φτώχειας πραγματοποιείται με αργούς ρυθμούς. Εν αντιθέσει με τις σκανδιναβικές χώρες, που η εξάρτηση από την οικογένεια είναι περιορισμένη και ταυτόχρονα η κρατική υποστήριξη είναι αυξημένη. Μέσω ενός κορπορατιστικού καθεστώτος σε ένα σοσιαλδημοκρατικό μοντέλο κοινωνικής πρόνοιας το εισόδημα αναδιανέμεται καλύτερα και έτσι μειώνεται σημαντικά η φτώχεια. Εάν η Ελλάδα ως κοινωνικό κράτος δημιουργούσε περισσότερες θέσεις απασχόλησης, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Σουηδίας, θα μπορούσε να διαχειριστεί καλύτερα το υψηλό επίπεδο της ανεργίας. Σημαντικό να αναφερθεί πως στο ευρύτερο Ευρωπαϊκό πλαίσιο υπάρχει «μια τάση «Αμερικανοποίησης» της κοινωνικής πολιτικής, με στόχο τη συρρίκνωση

κεντρικών πεδίων του κοινωνικού κράτους που απορροφούν μεγάλο μέρος των κοινωνικών δαπανών (όπως για παράδειγμα, οι συντάξεις, τα επιδόματα αναπηρίας, και τα επιδόματα ανεργίας), και τη μετατόπιση του κέντρου βάρους σε μικρότερης εμβέλειας (και οικονομικής βαρύτητας) προγράμματα, όπως προγράμματα συμφιλίωσης εργασιακού και οικογενειακού βίου και προώθησης των ατόμων στην απασχόληση (κατάρτιση, συμβουλευτική κ.λπ.) (Πετμεζίδου, 2013, σ. 67). Όσο όμως το κοινωνικό κράτος υποβαθμίζεται, και ως συνέπεια αυτού η ανεργία παραμένει μακροχρόνια, οι δομές υπολειπόμενες, ο έμφυλος καταμερισμός εργασίας έχει ανδροκεντρική προσέγγιση κλπ. Γεγονός που αναπόφευκτα λειτουργεί εις βάρος των γυναικών.

Σχετικά λοιπόν με την έμφυλη διάσταση αυτών των μοντέλων κοινωνικής πρόνοιας, στις περιπτώσεις όπου κυριαρχεί το πρότυπο του άνδρα-κουβαλητή είναι ελλειπίες οι κρατικές υπηρεσίες φροντίδας. Ως αποτέλεσμα, η έλλειψη αυτή δυσκολεύει τις γυναίκες να ενταχθούν στον τομέα της αμειβόμενης απασχόλησης και ειδικότερα να καταφέρουν να εξισορροπήσουν την επαγγελματική με την προσωπική τους ζωή. Στην Ελλάδα, είναι ιδιαίτερα έντονο το οικογενειακό αυτό μοντέλο. Αντιθέτως στην Σουηδία, το οικογενειακό πρότυπο δεν προέρχεται αποκλειστικά από τον άνδρα-κουβαλητή αλλά και από τους δύο που συνθέτουν την οικογένεια και εργάζονται παράλληλα. Αυτό στέκεται ως αφορμή να ενισχυθούν οι δημόσιες υπηρεσίες παιδικής φροντίδας.

2. Το κράτος πρόνοιας της σοσιαλδημοκρατίας

Η Σουηδία αποτελεί σταθερά την πιο σοσιαλδημοκρατική χώρα στην Ευρώπη, γεγονός που την συνιστά υπόδειγμα πολιτικής για τις υπόλοιπες χώρες. Ο σοσιαλισμός χρειάζεται να είναι δημοκρατικός αλλά και το αντίστροφο. Κύριο μέλημα αυτής της πολιτικής ιδεολογίας είναι η δημιουργία και η ενίσχυση του κράτους πρόνοιας. Στην προκειμένη, η ευημερία της κοινωνίας θα μπορέσει να επιτευχθεί με πολιτικές ισότητας τόσο μεταξύ των κοινωνικών στρωμάτων αλλά και μεταξύ των φύλων. Οι πολιτικές της συγκεκριμένης ιδεολογίας αφορούν την προσφορά, δηλαδή οι κρατικές παροχές και υπηρεσίες να εξυπηρετούν την προσαρμογή τόσο των εργαζομένων όσο και των επιχειρήσεων στις συνεχείς μεταβολές των διεθνών αγορών, έχοντας ως απόρροια, και την αύξηση στην πρόσληψη των γυναικών. Με την άμεση παρέμβαση του κράτους γίνονται

σημαντικές ρυθμίσεις σε πεδία της κοινωνίας όπως την παιδεία και την υγεία. Γενικότερα, δημιουργείται ένα πλαίσιο επέκτασης των κοινωνικών δικαιωμάτων που οδηγεί σε οικονομική ανάπτυξη και κοινωνική ευημερία όπως αναφέρθηκε παραπάνω. Μέσω της σοσιαλδημοκρατίας, η ισότητα αποκτά ουσιώδες περιεχόμενο και αναγνωρίζεται η αξία της ελευθερίας. Η οικονομία και η αγορά λειτουργούν με αρκετούς περιορισμούς που προέρχονται από το κράτος. Η οικονομία καταφέρνει να λειτουργεί υπέρ της απασχόλησης. Διότι, η κοινωνική πραγματικότητα υπό την οπτική της σοσιαλδημοκρατίας απαρτίζεται κυρίως από τους εργαζόμενους «οι οποίοι είναι πολιτικά οργανωμένοι και συγκροτούν μια οιονεί αντικοινωνία» (Καντό-Σπερμπέρ, 2004, σ. 275). Για αυτό η σύνδεση μεταξύ αυτού του συστήματος και της κοινωνίας γίνεται με την λειτουργία των συνδικάτων. Εντός αυτών επιτυγχάνονται οι εκάστοτε διαπραγματεύσεις περί κεφαλαίου. Η συγκεκριμένη πολιτική ιδεολογία αποτελεί μια πιο διαλλακτική μορφή του σοσιαλισμού καθώς αποδέχεται τις κοινοβουλευτικές διαδικασίες προς όφελος ολόκληρης της κοινωνίας. Η ατομική πρωτοβουλία καθοδηγείται από έναν δημοκρατικό προσανατολισμό της οικονομίας. Η θετική στάση προς το κράτος βοήθησε σημαντικά ως προς την διεύρυνση της κοινωνικής δικαιοσύνης. Κλειδί σε αυτήν την ιδεολογία αποτελεί η μεταρρύθμιση. Η σοσιαλδημοκρατία είναι μια ρεαλιστική οπτική που προσαρμόζεται στα σύγχρονα καπιταλιστικά δεδομένα και για αυτό καταφέρνει και εξελίσσεται. Αποδέχεται τον καπιταλισμό ως μηχανισμό παραγωγής πλούτου που όμως ο πλούτος αυτός διανέμεται με ηθικές αξίες και όχι τόσο με τις αξίες της αγοράς. Όμως, δεν εστιάζει τόσο στην παραγωγή του πλούτου αλλά στην κατανομή του. Επίσης, η συγκρότηση ενός σημαντικού δημόσιου τομέα θα μπορέσει να δημιουργήσει καλύτερες κοινωνικές συνθήκες. Συνοπτικά, το σκανδιναβικό μοντέλο πρόνοιας λειτουργεί ως κοινωνική επένδυση. Λόγω της παγκοσμιοποίησης το σοσιαλδημοκρατικό μοντέλο πολιτικής έρχεται αντιμέτωπο με πολλές δυσκολίες λόγω των νέων φιλελεύθερων οικονομικών εξελίξεων. Η ετερογένεια που παρατηρείται στον κοινωνικό κόσμο γενικότερα αλλά και στον εργασιακό τομέα ειδικότερα, μεταβάλλει την αξιοπιστία και την λειτουργία των σοσιαλδημοκρατικών μορφών οργάνωσης.

3. Ο νέο-φιλελευθερισμός και οι προεκτάσεις του

Από την άλλη πλευρά η πολιτική ιδεολογία που επικρατεί στην Ελλάδα είναι αυτή του σύγχρονου φιλελευθερισμού. Ακόμα και από την ονομασία των όρων γίνεται προφανές το κέντρο εστίασης των ιδεολογιών. Στην σοσιαλδημοκρατία (Social Democracy) η προσοχή δίνεται στην κοινωνία και τα κοινωνικά σύνολα που την απαρτίζουν. Αντίθετα, στον φιλελευθερισμό (liberalism) η ιδεολογία προεκτείνεται γύρω από την ελευθερία των ατόμων και όχι της ευρύτερης κοινωνίας. Στόχος είναι να μπορέσει κάθε άτομο να ευημερήσει, επιτυγχάνοντας τους δικούς του στόχους. Μια μορφή αυτής της ιδεολογίας είναι ο οικονομικός φιλελευθερισμός που στηρίζει τις θέσεις του στην ελεύθερη οικονομία (*laissez-faire*). Δηλαδή, η οικονομία λειτουργεί καλύτερα όταν δεν υπάρχουν παρεμβάσεις από τις κυβερνήσεις και έτσι διασφαλίζεται η ατομική ελευθερία και ευημερία άρα και η κοινωνική δικαιοσύνη. Για αυτόν τον λόγο, ο νεοφιλελευθερισμός ασκεί κριτική στο κλασικό κοινωνικό κράτος. Έτσι, εμφανίζεται ένα άλλο μοντέλο ο κοινωνικός φιλελευθερισμός. Η τωρινή κυβέρνηση της Ελλάδας, με το κόμμα της Νέας Δημοκρατίας, προάγει μια μορφή νεοφιλελευθερισμού, τον κοινωνικό φιλελευθερισμό. Ο οποίος συνδυάζει την εξέλιξη του ατόμου με μια υπό όρους κρατική παρέμβαση που θα μπορέσει να διευρύνει την ελευθερία των ατόμων. Οπότε, οι σύγχρονοι φιλελεύθεροι απομακρύνονται από την λογική του *laissez-faire*. Οι αρχές του κοινωνικού φιλελευθερισμού με την πολιτική πρόνοιας προσεγγίστηκαν μέσα από την σύγχρονη σκέψη του John Rawls. Ο συγκεκριμένος στοχαστής αναγνωρίζει τις κοινωνικές ανισότητες εφόσον αυτές είναι προς όφελος των λιγότερο προνομιούχων κοινωνικών στρωμάτων. Επομένως, για αυτόν η πρόνοια μπορεί να λειτουργεί αμερόληπτα, εν αντιθέσει με το ρεύμα του νεοφιλελευθερισμού που όλες οι κοινωνικές ανισότητες παρουσιάζονται και αντιμετωπίζονται αποκλειστικά με γνώμονα τα συμφέροντα της ελεύθερης αγοράς. Υπό το πρίσμα του κοινωνικού φιλελευθερισμού η πρόνοια πήρε την μορφή πολιτικών κοινωνικών ενσωμάτωσης και οι αναδιανεμητικές πολιτικές του κράτους αντιπαρατέθηκαν με την ατομική ευθύνη και επένδυση. Ακόμα και αν οι επιδοματικές πολιτικές αντικαταστάθηκαν με ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Είναι επίσης σημαντικό, πως οι διεθνείς ρυθμίσεις και συμβάσεις απαξιώθηκαν ως αποτέλεσμα την απορρύθμιση της εργασιακής προστασίας. Όμως, η εποχή του κοινωνικού φιλελευθερισμού εξαιτίας των υφιστάμενων (οικονομικών) κρίσεων πλησιάζει προς το τέλος του. Έχουν

μεταβληθεί τόσο πολύ οι οικονομικές δομές και δυνάμεις που η χρηματοδότηση δεν θα επαρκεί για κοινωνικές πολιτικές καθώς θα δίνεται σε τράπεζες με σκοπό την οικονομική σταθεροποίηση. Τα δημόσια αγαθά συρρικνώθηκαν και η δημόσια περιουσία ιδιωτικοποιήθηκε. Κατά αυτόν τον τρόπο οι οικονομικές και κοινωνικές ανισότητες όχι απλά διευρύνονται αλλά και νομιμοποιούνται καθώς μετασχηματίζονται σε πολιτικές. Επομένως, και σε σύνδεση με την πολιτική συνθήκη της Ελλάδας, δύναται να υποστηριχθεί πως το πρόγραμμα της κυβέρνησης της Νέας Δημοκρατίας ,μπορεί σε μεγάλο ποσοστό να ενταχθεί στους κόλπους του νεοφιλελευθερισμού και όχι του κοινωνικού φιλελευθερισμού όπως υποστηρίζεται.

4. Η συμμετοχή των γυναικών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις

Η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αντιμετωπίζει διαχρονικά πολλές προκλήσεις όπως την υποεκπροσώπηση, τις ανισότητες ευκαιριών, την πολλαπλότητα των ρόλων, την διαφορά στους μισθούς κλπ. Αυτά και άλλα πολλά προβλήματα χρήζουν ως αναγκαία την ύπαρξη και λειτουργία των συνδικάτων. Διότι η συμμετοχή στα συνδικάτα συνεπάγεται την διεκδίκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Τα συμφέροντα των εργαζομένων δεν νοούνται ως επιμέρους αλλά ως κοινά, δημιουργώντας μια κοινή ταυτότητα. Τα συμφέροντα αυτά αλλάζουν στον χώρο-χρόνο και εξαρτώνται από τις εκάστοτε εμπειρίες των εργαζομένων. Κύριο μέλημα των συνδικάτων είναι μέσω των αλλαγών που συμβαίνουν να ενισχύουν και να αναγνωρίζουν τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Τα συνδικάτα δεν είναι καινούργιο φαινόμενο για τις χώρες που μελετάμε. Στην Ελλάδα, ιστορικά το πρώτο σωματείο παρουσιάστηκε στη Σύρο από ξυλουργούς το 1879. «Θα χρειαστεί δε να διανυθεί μια περίοδος 35 χρόνων ώστε η ανάπτυξη του εργατικού κινήματος στην Ελλάδα, υπό την επίδραση των διεθνών εξελίξεων και των μεταρρυθμιστικών εγχειρημάτων του Ελευθερίου Βενιζέλου, να οδηγήσει στην αναγνώριση του συνδικαλιστικού δικαιώματος μέσω της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι (1914)» (Κουζής, 2005, σ. 324). Το συνδικαλιστικό κίνημα ενισχύθηκε το 1918 με την ίδρυση της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ). Στην Σουηδία εμφανίστηκαν τον 19ο αι τοπικές ενώσεις που μετασχηματίστηκαν σε εθνικές και αυτές το 1889

δημιούργησαν την Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία LO (Landsorganisationen i Sverige). (LO, σ. 5) Οι εθνικές συνδικαλιστικές οργανώσεις αποτελούνται από πολλά μικρότερα συνδικάτα που εκπροσωπούν διαφορετικά επαγγέλματα και κλάδους. Κάθε μέλος των σωματείων μπορεί να επηρεάσει ενεργά τις αποφάσεις για τα εργασιακά του δικαιώματα. Στην Ελλάδα οι μεγαλύτερες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων είναι η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) που οργανώνει εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα και η Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ) που οργανώνει αποκλειστικά εργαζόμενους του δημόσιου τομέα με σχέση εργασίας δημόσιου δικαίου(δημόσιους υπαλλήλους) (Παλαιολόγος, 2006, σσ. 134-135). Στη Σουηδία είναι τρεις οι μεγαλύτερες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων: η LO (Landsorganisationen i Sverige/Σουηδική Συνομοσπονδία Συνδικάτων), η CO (Tjänstemännens centralorganisation/Σουηδική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Εργαζομένων) και η SACO (Sveriges akademikers centralorganisation/Σουηδική Συνομοσπονδία Επαγγελματιικών Ενώσεων) (Informationsverige.se, 2023).

Η σπουδαιότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων επιβεβαιώνεται στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι και δη οι γυναίκες που ανήκουν σε ενώσεις έχουν καλύτερες συνθήκες εργασίας από αυτούς που είναι εκτός. Η αγορά εργασίας γίνεται πιο σίγουρη και ασφαλής. Μια εύρυθμη αγορά εργασίας επιτυγχάνεται μέσα από τους νόμους, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τα συνδικάτα. Αναφερόμαστε σε συστήματα που είναι συντονισμένα με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορούν να καλύπτουν σε υψηλό βαθμό τους μισθωτούς από συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Για αυτό τον λόγο οι μισθολογικές ανισότητες είναι μικρότερες στις χώρες όπου επικρατούν οι κλαδικές συμβάσεις εργασίας και παράλληλα οι κατώτατοι μισθοί είναι υψηλοί. Στο συνδικαλιστικό επίπεδο της Σουηδίας η πυκνότητα διατηρείται σε υψηλά επίπεδα ενώ στην Ελλάδα παρατηρείται χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα με τάση συνεχούς μείωσης. Το μέγεθος της συνδικαλιστικής πυκνότητας εξηγείται και επηρεάζεται από τον βαθμό που η εκάστοτε κοινωνία θεωρείται κράτος πρόνοιας. Άρα, με γνώμονα τις λειτουργίες, τις πολιτικές και τις δομές που χαρακτηρίζουν το κράτος συνολικά. Ως συνδικαλιστική πυκνότητα ορίζεται η σχέση των οργανωμένων

μελών των συνδικάτων προς το σύνολο των εν δυνάμει μελών. Σε αντίθεση με άλλες χώρες, όπου οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διαπραγματεύονται μόνο έμμεσα σε επίπεδο βιομηχανίας, στη Σουηδία οι διαπραγματεύσεις καθορίζονται μεταξύ της βιομηχανίας και των εθνικών συμφωνιών. Άρα, εργοδότες, συνδικάτα και κυβέρνηση συνεργάζονται στενά για την θέσπιση κατάλληλων κοινωνικών και οικονομικών πολιτικών. Το συγκεκριμένο σύστημα παρουσιάζεται ως (κοινωνικός) κορπορατισμός. Η τριήμερή αυτή συνεργασία στοχεύει στην αρμονία μεταξύ διαφορετικών οικονομικών και κοινωνικών στρωμάτων. Τα συνδικάτα στην προκειμένη αποκτούν θεσμοποιημένο ρόλο στην λήψη αποφάσεων. Αυτό επιβεβαιώνεται από την λειτουργία του νομοθετικού σώματος της χώρας, το Riksdag, που είναι ένα από τα ισχυρότερα της Ευρώπης. Πιο συγκεκριμένα, «αυτό φαίνεται καθαρά από το σύστημα remiss του Riksdag: κάθε προτεινόμενο νομοσχέδιο αποστέλλεται σε ομάδες πίεσης (και στο γενικό κοινό, αν το θέλει) για σχολιασμό, πριν παρουσιαστεί επίσημα ως πρόταση νόμου στους βουλευτές της χώρας» (Bale, 2011, σ. 432). Συνεχίζοντας, στη Σουηδία δημιουργήθηκε ένα νέο καθεστώς που ενώ κυριαρχούν κεντρικές/συλλογικές διαπραγματεύσεις υπάρχει μια τάση προς εμπορευματοποίηση και περαιτέρω όφελος του εργοδότη διότι θα πραγματοποιούνται εξατομικευμένες διαπραγματεύσεις σε εταιρικό επίπεδο (Erikson, 2021, σ. 1382). Όμως, ακόμα και τα ατομικά συμβόλαια έχουν τις βάσεις τους στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Μέσα από τα συνδικάτα που ενημερώνουν και ευαισθητοποιούν τους εργαζόμενους για τα δικαιώματά τους, τίθενται ζητήματα ισότητας των φύλων. Είναι απαραίτητη η ενσωμάτωση του φύλου στην συνδικαλιστική δράση ώστε να εξαλειφθούν οι υπάρχουσες και περιοριστικές ιδεολογίες περί γυναικών και να χαραχθούν νέες πολιτικές που θα συμβάλλουν στην ισότιμη εκπροσώπηση των φύλων στα συνδικάτα αλλά και γενικότερα στην αγορά εργασίας. Διότι, ανάλογα με την κοινωνική κατασκευή των ταυτοτήτων μεταξύ της αρρενωπότητας και της θηλυκότητας, τα άτομα καταλαμβάνουν προνομιακή ή μη θέση στους θεσμούς και στις πρακτικές που εφαρμόζει το κράτος. Επομένως, η έμφυλη διάσταση των σωματείων θα συμβάλει σημαντικά στην χειραφέτηση των γυναικείων εργασιακών δικαιωμάτων.

Η γενική τάση αύξησης συμμετοχής των γυναικών στα συνδικάτα δεν αποτυπώνεται πλήρως με εξαίρεση συγκεκριμένες χώρες. Μια εκ των οποίων αποτελεί η Σουηδία όπου στην LO έχουν εκλεγεί γυναίκες πρόεδροι κορυφαίων συνδικαλιστικών οργανώσεων (Παλαιολόγος, 2006, σ. 160). Όμως, η συμμετοχή των γυναικών στα συνδικάτα στην Ελλάδα είναι προβληματική. Αυτό οφείλεται σε κοινωνικές συνθήκες που περιθωριοποιούν την γυναικεία δράση. Ο ρόλος της γυναίκας που αναπαράγεται από την κυρίαρχη νοοτροπία της κοινωνίας και τα στερεότυπα αυτής, την περιορίζει εντός του νοικοκυριού. Ο ρόλος της ως νοικοκυρά αναπόφευκτα την αποκλείει από άλλες δραστηριότητες (όπως συνδικάτα) διότι δεν υπάρχει διαθέσιμος χρόνος πέρα από τις οικογενειακές της υποχρεώσεις. Επομένως, κατάλληλες υποδομές όπως ολοήμερα σχολεία κλπ θα βοηθούσαν τις γυναίκες να αποκτήσουν ελεύθερο χρόνο και να τον αξιοποιήσουν όπως οι ίδιες θα ήθελαν. Δημιουργείται μια σύγκρουση μεταξύ έμμισθης εργασίας εκτός σπιτιού και άμισθης εργασίας εντός σπιτιού και αυτή προκαλεί αρκετά εμπόδια στην προσωπική και επαγγελματική ζωή των γυναικών.

Οι γυναικείες προσδοκίες και απαιτήσεις, προϊόντα μιας πατριαρχικής κοινωνίας, αποθαρρύνουν σημαντικά την συμμετοχή των γυναικών στα συνδικάτα. Τόσο σε Ελλάδα όσο και σε Σουηδία τα συνδικάτα αποτελούσαν αρχικά ανδροκρατούμενος χώρους, όμως με την έλευση των γυναικών στα σωματεία τέθηκαν σημαντικά τα ζητήματα ισότητας των φύλων. Με γνώμονα την πλειονότητα των μελών ενός σωματείου, είτε ανδρική είτε γυναικεία, δίνεται η δυνατότητα να παρουσιαστεί η άνιση κατανομή των φύλων στον χώρο εργασίας. Για παράδειγμα, εντός των συνδικάτων, κυρίως στην Ελλάδα, κυριαρχεί μια ανδροκεντρική αντίληψη, του τυπικού άνδρα εργαζόμενου πλήρους απασχόλησης. Η λογική αυτή στηρίζεται στην παραδοσιακή αντιμετώπιση των δύο φύλων. Ως αποτέλεσμα στην ελληνική εργασιακή πραγματικότητα, από το προφίλ του συνδικαλιστή που διαπραγματεύεται απουσιάζουν οι γυναίκες. «Ακόμα και στις περιπτώσεις που εξετάζονται ζητήματα σχετικά με τις γυναίκες και τη γυναικεία εργασία, με τα αιτήματα να διατυπώνονται από τους άνδρες συνδικαλιστές». (Βαρχαλαμά Έλλη, 2015, σ. 54). Επιπλέον, και τα ίδια τα συνδικάτα δεν ενημερώνουν επαρκώς τις γυναίκες σχετικά με τις αρμοδιότητες και τα αποτελέσματα της δράσης τους. Αυτό έχει

ως συνέπεια, οι γυναίκες να μην έχουν την κατάλληλη γνώση περί του ζητήματος ώστε να μπορέσουν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους. Βέβαια, δεν αρκεί μόνο η ενημέρωση για την πρόσβαση των γυναικών στα συνδικάτα.

Ένας ακόμη δυσχαιρής παράγοντας για την (μη) συμμετοχή των γυναικών στα συνδικάτα είναι το πλαίσιο εργασίας. Πιο συγκεκριμένα για την ελληνική περίπτωση, τα δικαιώματα των εργαζομένων ολοένα και καταλύονται, δημιουργώντας ένα συνεχές αίσθημα φόβου και αβεβαιότητας. Οι εργαζόμενοι φοβούνται μήπως με την συμμετοχή τους σε συνδικαλιστικές οργανώσεις θα παρουσιαστεί ενδεχομένως μια επιβαρυντική συμπεριφορά ως προς αυτούς από τους εργοδότες τους. Εάν όμως το εργασιακό περιβάλλον είναι υποστηρικτικό, όπως στην περίπτωση της Σουηδίας, η ύπαρξη και παρέμβαση μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης θεωρείται αυτονόητη.

Η κουλτούρα μιας κοινωνίας είναι το κλειδί για το πώς αντιλαμβανόμαστε τα φύλα, την μεταξύ τους (εργασιακή) σχέση και την δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην προκειμένη περίπτωση. Επεξηγηματικά, υπάρχει μια τάση αποσυλλογικοποίησης, ως αποτέλεσμα να δημιουργείται η αντίληψη περί συνδικάτων πως είναι παρωχημένα και πως δεν μπορούν να προσφέρουν κάποια ουσιαστική βοήθεια. Επηρεαζόμενοι από τη θεωρία του σπουδαίου κοινωνιολόγου Émile Durkheim περί συνοχής των κοινωνιών τίθεται ένας επιπλέον προβληματισμός. Στην σύγχρονη και καπιταλιστική κοινωνία επικρατεί η οργανική αλληλεγγύη, δηλαδή η αυξανόμενη διαφοροποίηση και ο εκτεταμένος καταμερισμός εργασίας. Εν αντιθέσει με την μηχανική αλληλεγγύη που στηρίζονταν οι παραδοσιακές και προβιομηχανικές κοινωνίες και ουσιαστικά λειτουργούσαν μέσω της κοινωνικής ομοιομορφίας. Στις σύγχρονες κοινωνίες που ζούμε έγκειται το ζήτημα περί παγκοσμιοποιημένου καπιταλισμού. Τόσο οι εθνικές όσο και οι παγκόσμιες πολιτικές περιστρέφονται γύρω από τις δικές τους αξίες που καθορίζουν τον καταμερισμό εργασίας. Μήπως η αλληλεγγύη/συνοχή των κοινωνιών θα έπρεπε να επαναπροσδιοριστεί με γνώμονα των συνδυασμό αυτών των δύο, εθνικό και παγκόσμιο, ώστε να μπορέσουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να ενταχθούν στην παγκοσμιοποιημένη οικονομία και να ανταποκριθούν καλύτερα στις σημερινές εργασιακές ανάγκες της κοινωνίας; (Abby Peterson, 2012, σ. 10)

Ακόμη, οι ευέλικτες και άτυπες μορφές εργασίας είναι ένας σημαντικός άξονας που εμποδίζει την συλλογική ένωση των εργαζομένων. Στα ελληνικά εργασιακά δεδομένα κυριαρχούν οι μορφές αυτές που συνεπάγονται με την επισφαλή και κακοπληρωμένη εργασία. Σε αυτού του είδους τις μορφές εργασίας απασχολούνται ως επί το πλείστο γυναίκες, νέοι και μετανάστες. «Και ως προς αυτό, είναι αναγκαίο να επισημάνουμε ότι τα συνδικάτα δεν έχουν απευθυνθεί επαρκώς σε αυτές τις πολυπληθείς κατηγορίες εργαζομένων, ώστε να βρεθούν τρόποι ένταξής τους στις συνδικαλιστικές οργανώσεις» (Κατσορίδα, 2018, σ. 28).

Κρίσιμο ρόλο στην λειτουργία των συνδικάτων διαδραματίζει η οικονομία της κοινωνίας. Η οικονομική ανάπτυξη ή μη καθορίζει την κοινωνική πρόοδο. Διότι, τα συνδικάτα δεν είναι οικονομικά αυτόνομα αλλά εξαρτώνται από τρίτους όπως το κράτος, οι εργοδότες, τα πολιτικά κόμματα κλπ. Υπάρχει πολιτική εξάρτηση των συνδικάτων με την κρατική εξουσία, γεγονός που αιτιολογεί πλήθος λειτουργιών και ρυθμίσεων. Για παράδειγμα, στην Σκανδιναβία όπου παρατηρείται μεγαλύτερη συνδικαλιστική πυκνότητα συγκριτικά με την Ελλάδα, ένας από τους λόγους που αυτό συμβαίνει είναι το γεγονός ότι τα συνδικάτα έχουν και άλλες υπηρεσίες, όπως η προσφορά επιδομάτων, που τα αντίστοιχα στην Ελλάδα δεν παρέχουν.

Συνεχίζοντας, στη Σουηδία οι απεργιακές κινητοποιήσεις είναι σπάνιο φαινόμενο καθώς οι διαφωνίες και τα προβλήματα λύνονται κυρίως από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων. (Γεωργιάδου Π., 2015, σ. 158) Εν αντιθέσει, στην Ελλάδα συμβαίνουν συχνά απεργιακές κινητοποιήσεις για ποικίλα ζητήματα σε διάφορους κλάδους. Αυτή η διαφορά μας αποτυπώνει πως σε διαφορετικές χώρες η εκάστοτε αγορά εργασίας μπορεί να δημιουργήσει διαφορετικά τις πολιτικές της στρατηγικές μέσω των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

6. Φεμινιστικές θεωρήσεις και διεκδικήσεις του φεμινιστικού κινήματος για την ισότητα στην εργασία και την αμοιβή της

Αρχικά, για να μελετήσουμε την γυναικεία εργασία χρειάζεται να γίνει αναφορά στην συμβολή του φεμινισμού. Συνιστά το πρώτο βήμα για να αντιληφθούμε την πορεία της κοινωνικής θέσης της γυναίκας ώστε μετέπειτα να μπορέσουμε

να κατανοήσουμε την δράση της σε έναν τομέα της συνεχούς μεταβαλλόμενης κοινωνικής πραγματικότητας. Επιπροσθέτως, η γυναικεία εργασία μέσα στο πέρασμα των χρόνων είναι αποτέλεσμα πολλών αδιάκοπων διεκδικήσεων, που μέσω αυτών επηρεάζεται σημαντικά τόσο η ζωή των γυναικών αλλά και το ευρύτερο κοινωνικό γίνεσθαι.

Σημαντικό να αναφερθεί, πως πριν ακόμα καθιερωθεί ο φεμινισμός και τα κύματα του, υπήρξαν σπουδαίες προσωπικότητες, όπως η Mary Wollstonecraft, που ανάδειξε την τότε κατάσταση των γυναικών και παράλληλα εστίασε στην συμπεριφορά των ανδρών. Μόλις από το 1792 με την δημοσίευση της «Διακήρυξης των δικαιωμάτων των γυναικών», «δεν υποστήριζε μόνο την ένταξη των γυναικών στον δημόσιο χώρο, αλλά πρότεινε επίσης μια μεταρρύθμιση του κοινωνικού κόσμου έτσι ώστε τα όρια μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού να μην καθορίζονται με βάση την διαφορά φύλου» (Evans, 2003, σ. 48) Άρα, προδρομικά στοιχεία και κείμενα μας εισάγουν στην φεμινιστική πορεία που πρόκειται να ακολουθήσει.

Είναι ύψιστης σημασίας η αναφορά αυτή καθώς ο φεμινισμός συσχετίζεται άμεσα με την γυναικεία εμπειρία. Ξεκινώντας, λοιπόν, θα γίνει μια αναφορά στα κύματα του φεμινισμού. Αυτά διακρίνονται σε τρία: τον φιλελεύθερο, της διαφοράς και τον μεταμοντέρνο φεμινισμό.

Το πρώτο κύμα αναπτύχθηκε τον 19ο αιώνα και στις αρχές του 20ου αιώνα. Εκείνη την εποχή κυριαρχούσε το ζήτημα της κοινωνικής αλλαγής και της κοινωνικής τάξης. Υπήρχε πίστη στο δίκαιο καθώς ρύθμιζε πλήθος σχέσεων. Για αυτό θα μπορούσαμε να πούμε πως το συγκεκριμένο κίνημα λειτουργεί και «ως συνεχιστής του πνεύματος των μεγάλων αστικών επαναστάσεων που σημάδεψαν την ευρωπαϊκή ιστορία τον 19ο αι» (Ρεθυμιωτάκη, 2016, σ. 17), όπως η Γαλλική Επανάσταση. Το κύμα αυτό επηρεάζεται από τον φιλελευθερισμό και θεωρεί τις γυναίκες άτομα και φορείς δικαιωμάτων. Επομένως, οι γυναίκες διεκδικούν δικαίωμα στην πολιτική και στην εκπαίδευση. Με την απόκτηση δικαιωμάτων και δη αυτού της ψήφου αναβαθμίζεται η κοινωνική θέση των γυναικών και τις οδηγεί προς την απελευθέρωση τους. Άρα, μέσω αυτού του κύματος εισάγεται μια τυπική ισότητα εντός της κοινωνικής ζωής μεταξύ ανδρών και γυναικών. Προφανώς αρχίζουν να παρουσιάζονται οι

ανισότητες που υπήρχαν εκείνη την περίοδο και οι δυσκολίες των γυναικών στο να αναλάβουν θέσεις ευθύνης. Ως απόρροια αυτών προκλήθηκαν πλήθος αντιδράσεων. Για παράδειγμα, ο αρχικός υποτιμητικός όρος «σουφραζέτα» που οι φεμινίστριες χρησιμοποίησαν αναθεωρώντας τον. Δυστυχώς, «το πρώτο φεμινιστικό κύμα δεν υπήρξε μονοσήμαντα προοδευτικό, ούτε απευθυνόταν εξίσου και με τον ίδιο τρόπο σε όλες τις γυναίκες. Καθώς το εμπνεύστηκαν και το εξέφρασαν κατεξοχήν μορφωμένες γυναίκες της μεσαίας τάξης, απευθυνόταν, άρρητα έστω, πρωτίστως στις όμοιές τους» (Βανδώρος, 2015, σ. 156). Τέλος, οι γυναίκες καταπιέζονται καθημερινά από την πατριαρχία για το πως να ζουν και για αυτό το σημαντικότερο δικαίωμα τους είναι να αυτοπροσδιορίζονται, άρα να θέτουν οι ίδιες τους όρους και τις συνθήκες που θέλουν για την δική τους ζωή. Για αυτό, μια επίσης σημαντική διεκδίκηση αυτού του κύματος είναι η αυτοδιάθεση του γυναικείου σώματος και το αίτημα για νομιμοποίηση αντισυλληπτικών μεθόδων.

Στο διάστημα μεταξύ πρώτου και δεύτερου κύματος είναι ιδιαίτερα σημαντική η συμβολή της Simon de Beauvoir που με την συγγραφή του βιβλίου της «Το δεύτερο φύλο» ανέλυσε την θέση πως το φύλο αποτελεί μια κοινωνική κατασκευή. Ως αποτέλεσμα δημιουργείται περαιτέρω προβληματισμός σχετικά με τον διαχωρισμό του φύλου σε βιολογικό φύλο (sex) και κοινωνικό φύλο (gender).

Συνεχίζοντας με το πιο ριζοσπαστικό κύμα, τον φεμινισμό της διαφοράς, την δεκαετία του 1960-1970 κατάφεραν να προβάλλουν την έμφυλη διάσταση της διαφοράς. Η διαφορά θα αποκτήσει θετικό πρόσημο ώστε να διευκολύνει την διαδικασία χειραφέτησης των γυναικών. Εκείνη η χρονική περίοδος έχει ως έντονο χαρακτηριστικό της τις επαναστάσεις και τις φοιτητικές κινητοποιήσεις. Για αυτό το λόγο το φεμινιστικό αυτό κύμα εμφανίζεται και επηρεάζεται και από άλλα κινήματα της εποχής όπως το οικολογικό, το υπερ μειονοτικών δικαιωμάτων κ.α. Θα έρθει να αμφισβητήσει το πατριαρχικό σύστημα και να τονίσει πως η γυναίκα δεν είναι εμπόρευμα/πράγμα αλλά μια ενεργή οντότητα. «Ο MacInnes διατείνεται ότι η νεωτερική περίοδος είναι μεταβατική μεταξύ μιας (θνήσκουσας) παραδοσιακής πατριαρχίας και ενός (πιθανού) μη πατριαρχικού μέλλοντος» (Jessor, 2011, σ. 205) Επιπλέον, ζητούσαν αναδιανομή των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων κυρίως στο οικογενειακό πεδίο. Ακόμη,

υπάρχει η συσχέτιση του δημοσίου χώρου με τους άνδρες που είναι ενεργοί στα πολιτικά καθήκοντα και στις επιστήμες και η εργασία τους αμείβεται. Εν αντιθέσει, με τον ιδιωτικό χώρο που έχει συσχετιστεί με τις γυναίκες που έχουν αναλάβει τα καθήκοντα του νοικοκυριού χωρίς να αμείβονται. Η παραπάνω κατάσταση μας επιβεβαιώνει πως ο διαχωρισμός μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού χώρου φετιχοποιείται και είναι έμφυλα μεροληπτικός, λειτουργώντας εναντίον των γυναικών και υποτάσσοντας τις. Για αυτόν τον λόγο, χρειάζεται να τονιστεί η ενεργή ταυτότητα των γυναικών αλλά και η καταπίεση που αυτές βιώνουν ώστε να μεταβληθούν οι όροι στην βάση των παραπάνω διεκδικήσεων. Ο ιδιωτικός χώρος είναι άμεσα συνδεδεμένος με τον δημόσιο. Επομένως, οποιαδήποτε αλλαγή συμβαίνει στον ένα τομέα επηρεάζει ταυτόχρονα και αναπόφευκτα και τον άλλον. Άξιο αναφοράς είναι το γεγονός πως το φεμινιστικό κίνημα κατάφερε να ενεργοποιήσει το δίκαιο μέσω νομοθετικών μεταβολών και διεκδικήσεων, συγκεκριμένα με χορήγηση αδειών κύησης, επιδόματα, λειτουργία παιδικών σταθμών κ.α. Έφερε, δηλαδή, στο νομικό προσκήνιο τις έμφυλες διακρίσεις σε πλήθος κοινωνικών ζητημάτων όπως αυτό της οικογένειας, της εργασίας κλπ.

Τέλος, ο μεταδομιστικός φεμινισμός την δεκαετία του 1990 έρχεται να διερευνήσει όσα αναλύθηκαν από τα προηγούμενα κύματα και να αποδομήσει το πατριαρχικό σύστημα που μέσω των δίπολων, γυναίκα-άνδρας, αναπαράγει τις ανισότητες που δυσχεραίνουν την ισότητα των φύλων. Μια από τις εξέχουσες θεωρητικές προσωπικότητες αυτού του κύματος, αποτελεί η Judith Butler που όρισε πως το φύλο είναι επίκτητο απορρίπτοντας το βιολογικό φύλο. Πιστεύει δηλαδή πως συμμορφωνόμαστε στις κοινωνικά κατασκευασμένες προσδοκίες και στις κοινωνικές συμβάσεις των αντιλήψεων περί φύλου μέσω του λόγου. Είναι ένα κύμα που εστιάζει στην κριτική και στην ανατροπή υφιστάμενων συνθηκών και κανόνων. Τα προηγούμενα κύματα εστίαζαν στα βιώματα λευκών, ετερόφυλων γυναικών της μεσαίας τάξης ενώ σε αυτό το κύμα δίνεται έμφαση και στα βιώματα γυναικών που διαθέτουν χαμηλό εισόδημα, είναι μαύρες, λεσβίες κλπ. Το τρίτο κύμα του φεμινισμού, λοιπόν, προσπαθεί να κάνει ορατές τις μειονοτικές ομάδες και μέσω διεκδικήσεων να μειώσει και στην καλύτερη να λύσει τα εμπόδια που αυτές αντιμετωπίζουν.

Τρίτο Κεφάλαιο

Έμφυλα πολιτισμικά στερεότυπα & η νομική κατοχύρωση της ισότητας στην εργασία

1. Έμφυλα στερεότυπα και κοινωνικοί ρόλοι

Αρχικά, το φύλο συνιστά έναν άξονα που κατασκευάζεται κοινωνικά και οργανώνει και διαχωρίζει τα άτομα. Σημαντική είναι η διαδικασία της κοινωνικοποίησης που μέσω αυτής τα άτομα είτε άμεσα είτε έμμεσα διαμορφώνουν τις στάσεις και τις συμπεριφορές τους. Συγκεκριμένα, οι παράγοντες κοινωνικής ανισότητας (φύλο, κοινωνική τάξη κλπ) είναι διαφορετικοί σε κάθε κοινωνία και για αυτό αναπτύσσεται και μια διαφορετική κοσμοαντίληψη. Άρα, υπάρχει μια αμφίδρομη σχέση μεταξύ κοινωνικοποίησης και κοσμοαντίληψης. Η έμφυλη ταυτότητα διαμορφώνεται από την πρώιμη κοινωνικοποίηση μέσω της οικογένειας και του σχολείου που αναπαράγουν τα χαρακτηριστικά που πρέπει να υιοθετήσουν τα παιδιά. Αυτό επιβεβαιώνεται και από τα διαφορετικά ερεθίσματα που τα παιδιά δέχονται, όπως τα παιχνίδια. Εάν, δίνονται διαφορετικά παιχνίδια στα κορίτσια από ότι στα αγόρια ενισχύονται διαφορετικές δεξιότητες που μετέπειτα δημιουργούν της έμφυλη διαφορά που λογικά στηρίζεται σε στερεότυπα. «Σε κάθε περίπτωση οι διαφορετικοί τρόποι με τους οποίους οι άνδρες είναι άνδρες και οι γυναίκες (είναι) γυναίκες, καθορίζονται από τη διαδικασία της κοινωνικοποίησής τους και τον τρόπο με τον οποίο εσωτερικεύουν και εξωτερικεύουν πρότυπα και ρόλους» (Μαλούτα, 2014, σ. 30). Ακόμα και οι βιολογικές διαφορές έχουν κοινωνικές προεκτάσεις. Συγκεκριμένα, η διχοτομία αρσενικό-θηλυκό ενισχύει το καταπιεστικό σύστημα διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Τα έμφυλα στερεότυπα βασίζονται κυρίως σε τέσσερις άξονες. Συγκεκριμένα, αυτοί είναι τα προσωπικά χαρακτηριστικά, οι κυρίαρχες συμπεριφορές, η επαγγελματική σταδιοδρομία και τα εξωτερικά χαρακτηριστικά. Συνοπτικά, η ανδρική ταυτότητα ταυτίζεται με την σωματική δύναμη, την δημόσια σφαίρα, τις θετικές επιστήμες και στην οικογένεια διατηρεί το πρότυπο του «άνδρα-κουβαλητή». Εν αντιθέσει, η γυναικεία ταυτότητα ταυτίζεται με την ήπια συμπεριφορά, την ιδιωτική σφαίρα, την φροντίδα, τις θεωρητικές επιστήμες και στην οικογένεια διατηρεί τον ρόλο της «μητέρας-νοικοκυράς». Οι εργαζόμενες

γυναίκες συνδέονται ακόμα άμεσα με την απασχόληση του νοικοκυριού. Μια εργαζόμενη γυναίκα μπορεί να απασχολείται είτε αποκλειστικά με τη φροντίδα του νοικοκυριού είτε να δαπανά παραπάνω ώρες σε αυτή σε σχέση με τους άνδρες. Σχετικά με την φροντίδα του νοικοκυριού, οι γυναίκες αναλαμβάνουν δραστηριότητες όπως μαγείρεμα, καθάρισμα, σιδέρωμα ενώ οι άνδρες ασχολούνται με την κηπουρική και με κατασκευές. Στην Σουηδία το 2018, το χάσμα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών που ασχολούνται με το νοικοκυριό είναι το χαμηλότερο, οι γυναίκες ασχολούνται στο 74% ενώ οι άνδρες στο 56%. Αντιθέτως την ίδια χρονιά στην Ελλάδα, το χάσμα αυτό είναι μεγαλύτερο με το ποσοστό των γυναικών να βρίσκεται στο 85% και των ανδρών στο 16% (Armstrong, 2018). Ως αποτέλεσμα, σε κοινωνίες με αδύναμες κοινωνικές πολιτικές (δομές παιδικής φροντίδας κλπ) οι ρόλοι της γυναίκας, μητέρα και εργαζόμενη, συγκρούονται ισχυρά. Σε χώρες με υψηλό βιοτικό επίπεδο το πρότυπο του «άνδρα-κουβαλητή» έχει υποχωρήσει και προωθείται το μοντέλο της οικογένειας της διπλής σταδιοδρομίας που και οι δύο σύζυγοι συμμετέχουν ισότιμα στην οικιακή δραστηριότητα. Στην Σουηδία, το μοντέλο αυτό ενισχύθηκε από διάφορους νόμους και πολιτικές που εξασφάλιζαν καλύτερες συνθήκες διαβίωσης και εργασίας. (Γκερμότση Β., 2016, σ. 16)

Μπορούμε να εντοπίσουμε τα στερεότυπα φύλου σε πολλά πεδία της κοινωνίας. Για παράδειγμα, υπάρχει η στερεοτυπική αντίληψη πως δεν είναι ικανές για τον πολιτικό χώρο, ο οποίος ισοδυναμεί με τον δημόσιο χώρο, και εξαιτίας αυτής της κυρίαρχης αντίληψης το κλίμα δεν είναι ιδιαίτερα ενθαρρυντικό ως προς τις γυναίκες και για αυτό υπάρχει υποεκπροσώπηση αυτών εντός των κοινοβουλίων. Τα στερεότυπα που αναφέρονται συνήθως στις γυναίκες είναι αρκετά υποτιμητικά. Συνήθως, αυτά μπορούν να εμπεριέχουν και να ενισχύονται από σεξιστικές διατυπώσεις κατά των γυναικών. Η έμφυλη ανισότητα είτε είναι άμεσα φανερή είτε όχι παραμένει παρούσα στην καθημερινή μας ομιλία. Βέβαια, ο σεξισμός πέρα από την λεκτικοποιημένη του μορφή μπορεί να φτάσει και στο ακραίο σημείο της κακοποίησης των γυναικών.

Γίνεται αντιληπτό πως οι κυρίαρχες (στερεοτυπικές) αντιλήψεις επηρεάζουν την εξέλιξη της εκάστοτε κοινωνίας. Είναι λοιπόν απαραίτητο να εστιάσουμε στα πρότυπα ζωής και τους κοινωνικούς ρόλους που αναπαράγονται. Χρειάζεται να ξεφύγουμε από το παραδοσιακό σύστημα της κοινωνίας που αναπαράγεται

μέσω εξουσιαστικών σχέσεων, αυτός που εξουσιάζει είναι ο άνδρας. Γιατί όσο πιο παραδοσιακά προσανατολισμένη είναι η κοινωνία τόσο πιο έντονα εδραιωμένη είναι η έμφυλη ανισότητα. Χρειάζεται να τονιστεί πως, η κατανομή των ρόλων αποτελεί μια ρευστή διαδικασία που μεταβάλλει τα έμφυλα υποκείμενα. Η θέση των γυναικών είναι ιστορικά κατώτερη από αυτήν των ανδρών. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, παραδειγματικά αυτό συμβαίνει στο επάγγελμα και στην θέση εντός αυτού, στο ύψος του μισθού κλπ. Η εύρεση εργασίας για τους άνδρες είναι πιο εύκολη διαδικασία συγκριτικά με τις γυναίκες. Επακόλουθα, τίθεται ένας προβληματισμός το τι κάνει ένας άνδρας ή μια γυναίκα στο διάστημα μέχρι να γίνει η πρόσληψη του.

2. Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής (glass ceiling): τα αίτια και η λειτουργία του

Οι γυναίκες για να φτάσουν την κορυφή στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία έρχονται αντιμέτωπες με συνεχή, αόρατα εμπόδια που επιβραδύνουν την ανέλιξη τους. Αυτό δεν ισχύει για τους άνδρες, γεγονός που δημιουργεί ανισότητα στους όρους ανέλιξης στο εργασιακό περιβάλλον. Αυτή η κατάσταση έχει ονομαστεί ως «φαινόμενο της γυάλινης οροφής». Παραδειγματικά, κάποια από τα εμπόδια αυτού του φαινομένου είναι ο διαχωρισμός ανδρικών και γυναικείων επαγγελματιών και το μισθολογικό χάσμα. Ακόμα και αν το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης αυξάνεται και παρά τα υψηλά προσόντα και τις δεξιότητες που αυτές διαθέτουν, συνεχίζουν να υποεκπροσωπούνται σε υψηλόβαθμες θέσεις. Το φαινόμενο αυτό δηλώνει την δυσκολία εργασιακής κινητικότητας και την έλλειψη πρόσβασης σε καλοπληρωμένες θέσεις εργασίας των γυναικών. Ενώ ζητούν καλύτερη μισθοδοσία δεν την παίρνουν. Αναφερόμαστε σε μια οργανωσιακή ιεραρχία. Θα χρειαστεί αρκετός χρόνος μέχρι οι γυναίκες να εξισωθούν με τον αριθμό των ανδρών σε διευθυντικούς ρόλους.

Βασικοί παράγοντες που δημιούργησαν και προώθησαν το φαινόμενο της γυάλινης οροφής είναι η κουλτούρα, η έμφυλη διαφοροποίηση και τα στερεότυπα που προέρχονται από αυτήν. Όταν ενισχύονται οι απόψεις ότι γυναίκες πρέπει να εστιάσουν στην ρόλο τους που συνδέεται με την μητρότητα και την φροντίδα, τότε μέσω αυτών των κοινωνικών μηνυμάτων δημιουργούνται

αποκλείσεις προς τις γυναίκες. Ως αποτέλεσμα, να αμφισβητούνται οι εργασιακές τους ικανότητες. Όμως, για να δημιουργηθεί επαγγελματική ανέλιξη και για τα δύο φύλα χρειάζεται οι οικογενειακές ευθύνες να κατανεμηθούν ισότιμα και να δημιουργηθεί μια εξισορρόπηση μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Ακόμα, το κοινωνικό, πολιτιστικό, κεφάλαιο είναι σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει το φαινόμενο της γυάλινης οροφής. «Ωστόσο, το πολιτιστικό κεφάλαιο μπορεί να χρησιμοποιηθεί είτε ως «φράχτης» για να αποκλείσει είτε ως «γέφυρα» για να συμπεριλάβει άλλους σε συγκεκριμένα δίκτυα» (Purcell D., 2010, σ. 710). Η ισότιμη δικτύωση των ατόμων μέσω της απόκτησης πληροφοριών, πόρων και υποστήριξης μπορεί να μειώσει την εργασιακή ανισότητα. Μέχρι στιγμής οι άνδρες διαθέτουν περισσότερες ευκαιρίες δικτύωσης και κυρίως διαλέγουν διαφορετικούς τύπους δικτύων για να αποκτήσουν πρόσβαση σε παρόμοιες επαγγελματικές προτάσεις με τις γυναίκες.

Η κατάσταση στην πολιτική σκηνή επιβεβαιώνει το συγκεκριμένο φαινόμενο καθώς στην Σουηδία το 2021 εξελέγη για πρώτη φορά γυναίκα πρωθυπουργός της χώρας (η Magdalena Andersson) και η θητεία της μέχρι την παραίτηση διήρκεσε 11 μήνες. (Swedish Gender Equality, 2021) Στην Ελλάδα το 2014 επιλέγη η Βασιλική Θάνου ως επικεφαλής μιας υπηρεσιακής κυβέρνησης. Με αυτόν τον τρόπο, αποτελεί την πρώτη γυναίκα πρωθυπουργό στην Ελλάδα (Καθημερινή, 2015). Με την συμμετοχή των γυναικών σε κορυφαίες πολιτικές θέσεις δημιουργείται ένα πιο ευνοϊκό κλίμα για άλλες γυναίκες που ακολουθούν παρεμφερή πορεία όμως τα εμπόδια της γυάλινης οροφής συνεχίζουν να είναι παρόντα. Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής δεν θα εξαφανιστεί απλά με την επιλογή μιας γυναίκας πρωθυπουργού για την διακυβέρνησή της χώρας. Διότι, παρατηρείται πως ακόμα και αν βρίσκονται σε αυτές τις υψηλές θέσεις συνήθως προσπαθούν να ανταποκρίνονται στα ιδανικά της ανδρικής ηγεσίας. Οπότε στο πολιτικό περιβάλλον δεν υπάρχει ακόμα ουσιαστική έμφυλη ισότητα. Τέλος, η συμμετοχή στις ίδιες θέσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών και η θεσμοθέτηση και νομιμοποίηση διάφορων πολιτικών που προάγουν την ισότητα, μπορεί να καταφέρουν να μειώσουν (εντελώς) την ανισότητα που υπάρχει στο εργασιακό πλαίσιο, δηλαδή την αναπαραγωγή του φαινομένου της γυάλινης οροφής.

3.Οι νομικές ρυθμίσεις για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής: το ωράριο εργασίας και οι γονικές άδειες των εργαζομένων

Με γνώμονα τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω γίνεται αντιληπτό πως οι γυναίκες αντιμετωπίζουν πλήθος ανισοτήτων και διακρίσεων στην επαγγελματική τους ζωή. Αυτή η κατάσταση χρειάζεται να ανατραπεί, για αυτό και είναι απαραίτητη η νομική κατοχύρωση των δικαιωμάτων των γυναικών και η θεσμοθέτηση αποφάσεων που θα προάγουν την ισότητα μεταξύ των φύλων και την εξισορρόπηση μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής (work-life balance). Βέβαια, δεν αρκούν μόνο οι ρυθμίσεις για να αλλάξει η κατάσταση όμως αποτελούν ένα σημαντικό βήμα. Για παράδειγμα, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η εκάστοτε εργασιακή κουλτούρα, διότι αυτή καθορίζει την λειτουργία των εφαρμοσμένων πολιτικών τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Για να μπορέσουν να λειτουργήσουν οι νομοθετικές ρυθμίσεις χρειάζεται κάθε άτομο να γνωρίζει τα δικαιώματά του ώστε να μπορέσει να απαιτήσει την εφαρμογή τους. Σημαντικό να τονιστεί πως υπάρχουν πολλοί νόμοι που προάγουν τυπικά την ισότητα χωρίς όμως να έχουν ουσιαστική ισχύ.

Υπάρχει η νομική κατοχύρωση από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο από το 1976 (76/207/ΕΟΚ) για την εφαρμογή «της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας». Αυτό σημαίνει πως στα κράτη μέλη της ΕΕ απαγορεύεται κάθε διάκριση έμμεση ή άμεση που να βασίζεται στο φύλο.

Ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που επηρεάζουν την παραγωγικότητα ενός εργαζόμενου είναι οι ώρες που εργάζεται. Οι ώρες εργασίας χρειάζεται να είναι νομικά κατοχυρωμένες ώστε να μπορούν να διαχωρίσουν τον προσωπικό από τον εργασιακό χρόνο και επομένως να βοηθήσουν στην εξισορρόπηση προσωπικής-επαγγελματικής ζωής. Αρχικά, στην Σουηδία ο χρόνος των εργαζομένων δεν πρέπει να ξεπερνάει τις σαράντα ώρες εβδομαδιαίως (Δευτέρα με Παρασκευή), με εξαίρεση τους ελεύθερους επαγγελματίες (Section 5, Ministry of Employment of Sweden, Working Hours Act (Arbetsstidslagen), 2015). Υπάρχει τάση μείωσης των ωρών εργασίας, αφού

οι υπερωρίες δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις πενήντα ώρες ανά εργαζόμενο εντός ενός μήνα ή τις διακόσιες ώρες σε περίοδο ενός χρόνου (Section 8 ο.π.) Επίσης, δίνεται η επιλογή επιπρόσθετης υπερωρίας (extra overtime) επί της γενικής υπερωρίας (general overtime). Προκειμένου το παραπάνω να ισχύει πρέπει να συντρέχουν συγκεκριμένες προϋποθέσεις που ορίζονται ρητά από το section 8a. (ο. π.) και οι ώρες να μην ξεπερνούν τις εκατόν πενήντα ανά έτος. Η αμοιβή των υπερωριών μπορεί να γίνει είτε άμεσα με πληρωμή αυτών είτε σε αντιστοίχιση με επιπρόσθετες μέρες πληρωμένης άδειας. Στη συγκεκριμένα χώρα, τα συνδικάτα είναι ο διαμεσολαβητής για την διεκδίκηση των εργασιακών δικαιωμάτων. Ο ρόλος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συμβάσεων εργασίας είναι απαραίτητος καθώς μέσω αυτών μπορούν να προσαρμοστούν οι εργασιακές συνθήκες. Επίσης, «κατά τον υπολογισμό του συνολικού χρόνου εργασίας, η ετήσια άδεια και η απουσία ασθενείας κατά τις ώρες που ο εργαζόμενος διαφορετικά θα εργαζόταν, θα αντιμετωπίζονται ως ώρες εργασίας.(2011:740)» (Ministry of Employment of Sweden, Working Hours Act (Arbetsstidslagen), 2015). Κατοχυρώνεται νομικά το διάλειμμα, δηλαδή ένας εργαζόμενος μπορεί να σταματήσει την δουλειά του ώστε να μην εργάζεται πάνω από πέντε ώρες συνεχόμενα. Συνήθως αυτά τα διαλείμματα συνοδεύονται με τα γεύματα των εργαζομένων και προσαρμόζονται με το αντίστοιχο εργασιακό περιβάλλον. Σε περίπτωση που παραβιαστούν τα παραπάνω επιβάλλονται ισχυρά πρόστιμα.

Στην Ελλάδα, ένα συμβατικό ωράριο εργασίας, που καθορίζεται από ατομικές και συλλογικές συμβάσεις, ορίζεται «έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας καθορίζεται σε σαράντα πέντε (45) ώρες επί συστήματος πενθήμερου και σαράντα οχτώ (48) ώρες επί εξαήμερου συστήματος εβδομαδιαίας εργασίας» (Επιθεώρηση Εργασίας, Χρονικά όρια εργασίας). Από 01/07/2024 εφαρμόζεται η ειδική ρύθμιση του Ν.5053/2023, που κατοχυρώνει την κατ' εξαίρεση απασχόληση της 6ης ημέρα της εβδομάδας. Αυτή η ρύθμιση αφορά επιχειρήσεις με πενθήμερη απασχόληση με εναλασσόμενες βάρδιες και επιχειρήσεις βαριάς ιδιωτικής βιομηχανίας και όχι τομείς του δημοσίου, ΔΕΚΟ και τράπεζες (Economistas, 2024). Και σε αυτή τη χώρα, μέσα από συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να μεταβληθεί το ωράριο εργασίας. Σχετικά, με τις υπερωρίες, όταν ο εργαζόμενος υπερβαίνει το

νόμιμο ωράριο, μπορούν να θεωρηθούν νόμιμες όταν είναι έκτακτες ανάγκες, έχουν δηλωθεί έγκαιρα στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ και δεν ξεπερνούν τα όρια υπερωριακής απασχόλησης. Έτσι, «σύμφωνα με το άρθρο 58 του Ν.4808/2021, το ανώτατο όριο πραγματοποίησης υπερωριακής απασχόλησης, διαμορφώνεται σε εκατόν πενήντα (150) ώρες ετησίως και έως τρεις (3) ώρες ημερησίως για το σύνολο των εργαζομένων της χώρας. Για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας οφείλεται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%)» (Επιθεώρηση Εργασίας, Χρονικά όρια εργασίας). Οι εργαζόμενοι δικαιούνται διάλειμμα εντός της ημερήσιας εργασίας τους πάρολα αυτά δεν αποτελεί χρόνο εργασίας. Επεξηγηματικά, το πότε θα λήξει η ημερήσια εργασία εξαρτάται από τη διάρκεια του διαλείμματος καθώς η εργασία παρατείνεται μέχρι να συμπληρωθεί το συμφωνημένο ωράριο. Το διάλειμμα δεν πρέπει να ξεπερνά την μισή ώρα ημερησίως (Επιθεώρηση Εργασίας, Χρονικά όρια εργασίας).

Τα χρονικά όρια εργασίας που αναφέρθηκαν παραπάνω αφορούν ξεκάθαρα την επαγγελματική ζωή του ατόμου. Όμως η παραβίαση αυτών των ορίων (π.χ. υπερωρίες) διεισδύουν στην προσωπική ζωή του εργαζομένου. Επιπλέον, η σχέση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτυπώνεται και στις άδειες που παρέχονται στους εργαζομένους και ειδικά στις γυναίκες.

Πριν πενήντα χρόνια η Σουηδία έγινε η πρώτη χώρα στον κόσμο που εισήγαγε τη γονική άδεια μετ' αποδοχών όχι μόνο για τις μητέρες αλλά και για τους πατέρες. Άρα, η άδεια που παρέχεται στους γονείς ξεπερνά την κλασική διχοτόμηση του βιολογικού φύλου και επενδύεται σημασιολογικά με έναν εντελώς διαφορετικό τρόπο, προσεγγίζοντας το ζήτημα από την σκοπιά της έμφυλης ουδετερότητας (gender neutral). Αυτό αποτελεί μια πρωτοβουλία που συνέβαλε στην προώθηση της έμφυλης ισότητας. Η γονική άδεια μετ' αποδοχών ισοδυναμεί με 480 μέρες ανα παιδί που μοιράζονται μεταξύ τους οι γονείς. Το Σουηδικό σύστημα δίνει την ευελιξία να χρησιμοποιήσουν την γονική άδεια όπως τους ταιριάζει καλύτερα. Σήμερα, οι πατέρες στη Σουηδία λαμβάνουν περίπου το 30% του συνολικού αριθμού των ημερών που είναι διαθέσιμες στους γονείς. Τη συγκεκριμένη άδεια την δικαιούνται όσοι πληρώνουν φόρους στη χώρα, μισθωτοί και αυτοαπασχολούμενοι. Η οικονομική κάλυψη της γονικής άδειας τις πρώτες 390 μέρες καλύπτει το 80%

του μισθού και τις υπόλοιπες 90 μέρες είναι σπάνταρ στο ποσό των 180 κορώνων (περίπου 16€) ημερησίως (Swedifier, Parental Allowance In Sweden [Föräldrapenning]: English Guide, 2024). Υπάρχει ένα ανώτατο όριο για τον υπολογισμό του ποσού του επιδόματος. Εάν κάποιου γονέα το εισόδημα ξεπερνά το όριο τότε το επίδομα δεν θα αυξηθεί αναλογικά με το εισόδημα. Το γονικό επίδομα δεν χρηματοδοτείται από τον εκάστοτε εργοδότη αλλά από τον Σουηδικό Οργανισμό Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Η γονική άδεια διακρίνεται σε έξι κατηγορίες. Πρώτον, άδεια πλήρους απασχόλησης για την εργαζόμενη μετά την γέννηση του παιδιού (άδεια μητρότητας), τουλάχιστον επτά βδομάδες πριν και μετά την εγκυμοσύνη. Εάν για κάποιο λόγο δεν μπορούν να παρθούν τόσες εβδομάδες άδειας, οι δύο βδομάδες είναι υποχρεωτικές. Η συγκεκριμένη άδεια συσχετίζεται και με τον θηλασμό του τέκνου. (Section 4, Ministry of Employment of Sweden, Parental Leave Act (Föräldradighetslagen), 2016). Δεύτερον, άδεια πλήρους απασχόλησης για γονέα μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των 18 μηνών. Αυτό ισχύει και σε περίπτωση υιοθεσίας (Section 5, ο.π.). Τρίτον, μερική άδεια με γονικό επίδομα. Όταν ο γονέας λαμβάνει τα τρία τέταρτα, το ένα πέμπτο, το ένα όγδοο ή το μισό από το γονικό επίδομα μειώνονται και οι ώρες εργασίας του αντίστοιχα (Section 6, ο.π.). Τέταρτον, μερική άδεια χωρίς γονική παροχή. Εάν το παιδί δεν έχει ολοκληρώσει το πρώτο έτος του σχολείου (ηλικία παιδιού 8 ετών) ο γονέας διακινείται να του μειωθούν οι ώρες εργασίας έως κατά ένα τέταρτο (Section 7, ο.π.). Πέμπτον, άδεια με προσωρινή γονική παροχή (Section 8, ο.π.). Έκτον, άδεια με επίδομα ανατροφής τέκνων (Section 9, ο.π.). Επιπρόσθετοι πόροι όπως η υποστήριξη υγειονομικής περίθαλψης, η εκπαίδευση γονέων και οι κοινοτικές ομάδες είναι άμεσα διαθέσιμες για να βοηθήσουν τους γονείς. Ενδιαφέρον επίσης προκαλεί πως από τις 01/07/2024 η Σουηδία κατοχύρωσε έναν πρωτοποριακό νόμο που επιτρέπει στους παππούδες και στις γιαγιάδες να φροντίζουν το εγγόνι τους και να πληρώνονται. «Σύμφωνα με το νόμο, οι γονείς μπορούν να μεταφέρουν μέρος του γενναιόδωρου επιδόματος γονικής άδειας στους παππούδες του παιδιού. Ένα ζευγάρι γονέων μπορεί να μεταφέρει το πολύ 45 ημέρες σε άλλους ενώ ένας μόνος γονέας μπορεί να μεταφέρει 90 ημέρες, σύμφωνα με την Υπηρεσία Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μια κρατική υπηρεσία που διαχειρίζεται το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης» (abcNews, 2024).

Συνεχίζοντας με την Ελλάδα, οι ρυθμίσεις παρουσιάζουν σημαντικές ανισότητες (ως προς την διάρκεια της άδειας, τις προϋποθέσεις για τη λήψη αυτής κλπ.) μεταξύ των μισθωτών του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα. Ο δημόσιος τομέας είναι πιο γενναιόδωρος με μεγαλύτερες άδειες. Λιγότερο ευνοημένοι είναι οι αυτοαπασχολούμενοι και τέλος στην έσχατη θέση βρίσκονται όσων η εργασία είναι αδήλωτη άρα δεν δικαιούνται καμίας μορφής άδεια. Καταρχάς, υπάρχει η άδεια μητρότητας (άδεια τοκετού και λοχείας) που διαρκεί δεκαεπτά εβδομάδες, οι οκτώ εβδομάδες παίρνονται πριν και οι υπόλοιπες εννιά εβδομάδες μετά τον τοκετό. Τα χρονικά αυτά διαστήματα τηρούνται υποχρεωτικά (Επιθεώρηση Εργασίας, Μητρότητα). Ο εργοδότης απαγορεύεται να μεταβάλλει δυσμενώς τους όρους εργασίας της γυναίκας που απουσιάζει με άδεια μητρότητας. Με την λήξη της άδειας μητρότητας ισχύει η άδεια φροντίδας τέκνου που διαρκεί τριάντα μήνες και λειτουργεί ως μειωμένο ωράριο. Η μορφή αυτού του μειωμένου ωραρίου δίνει την δυνατότητα στον γονέα είτε να εισέρχεται είτε να αποχωρεί από τη δουλειά με διαφορά μιας ώρας αντίστοιχα. Εναλλακτικά, «α) Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και κατά μία (1) ώρα ημερησίως για τους επόμενους έξι (6) μήνες. β) Πλήρεις ημέρες άδειας, οι οποίες κατανέμονται σε εβδομαδιαία βάση, αντίστοιχου συνολικού αριθμού ωρών, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. γ) Ισόχρονη συνεχόμενη άδεια, χορηγούμενη εφάπαξ ή τμηματικώς, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. δ) Με όποιον άλλον τρόπο συμφωνούν τα μέρη» (Επιθεώρηση Εργασίας, Μητρότητα). Τέλος, σε ειδικές περιπτώσεις (π.χ. διαζύγιο) η συγκεκριμένη άδεια χορηγείται στον γονέα που έχει την επιμέλεια του παιδιού. Μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ ετών εφαρμόζεται η γονική άδεια που διαρκεί είτε συνεχόμενα είτε τμηματικά τέσσερις μήνες. Βασική προϋπόθεση χορήγησης αυτής είναι ο εργαζόμενος να απασχολείται επί ένα έτος από τον ίδιο εργοδότη. Υπάρχει και το επίδομα γονικής άδειας, δηλαδή «για τους δύο (2) πρώτους μήνες της γονικής άδειας, ο Ο.Α.Ε.Δ. υποχρεούται να καταβάλλει επίδομα γονικής άδειας στον κάθε γονέα, μηνιαίως, ποσού ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδειάς με βάση το προαναφερόμενο ποσό» (Επιθεώρηση

Εργασίας, Μητρότητα). Με την λήξη της γονικής άδειας ο εργαζόμενος δικαιούται να επιστρέψει στην θέση εργασίας του. Επιπρόσθετα, υπάρχει η άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτώμενου μέλους (παιδί κάτω των δεκαέξι ετών, παιδί που χρειάζεται ειδικές φροντίδες), διαρκεί έξι ημέρες και είναι άνευ αποδοχών. Ολοκληρώνοντας, για τη γέννηση του τέκνου ο πατέρας δικαιούται δεκατέσσερις ημέρες άδεια μετ' αποδοχών (άδεια πατρότητας), χορηγείται υποχρεωτικά ανεξαρτήτως προηγούμενης απασχόλησης του εργαζόμενου. «Η άδεια αυτή δύναται είτε α) να χορηγείται δύο ημέρες πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, οπότε οι υπόλοιπες 12 ημέρες χορηγούνται, συνολικά ή τμηματικά άμεσα λόγω της γέννησης του τέκνου, εντός τριάντα ημερών από την ημερομηνία γέννησης, είτε β) να χορηγείται μετά την ημερομηνία γέννησης (άρθρο 27 Ν. 4808/2021)» (Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων (ΚΕ.Π.Ε.Α) Γενική Συνομοσπονδία Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε)).

Τέταρτο Κεφάλαιο

Ποιοτική έρευνα με συνεντεύξεις: βιώματα και αντιλήψεις των εργαζόμενων γυναικών στην Ελλάδα και την Σουηδία

1. Τα ερωτήματα της έρευνας & η μεθοδολογία των συνεντεύξεων

Το φαινόμενο της γυναικείας εργασίας όπως έγινε αντιληπτό από την παραπάνω θεωρητική ανάλυση είναι ένα πολυσύνθετο κοινωνικό ζήτημα. Το άτομο αντιλαμβάνεται και διαμορφώνει τους ρόλους του (πχ. εργαζόμενος) σύμφωνα με τις εκάστοτε κοινωνικές συνθήκες που έρχεται αντιμέτωπο. Για παράδειγμα, οι κυρίαρχες πολιτικές ιδεολογίες, η πορεία της οικονομίας, η νομοθεσία, οι στάσεις και οι (στερεοτυπικές) αντιλήψεις που επικρατούν μπορούν να επηρεάσουν την συγκρότηση ατομικής και κοινωνικής ταυτότητας. Βέβαια, παρά τις κοινές συνιστώσες, ο καθένας ερμηνεύει διαφορετικά τους παραπάνω παράγοντες. Ως αποτέλεσμα, η νοηματοδότηση των ρόλων αποτελεί μια σύνθετη και ενδιαφέρουσα διαδικασία. Κύριος στόχος, λοιπόν, είναι η συγκριτική προσέγγιση (Ελλάδας-Σουηδίας) της γυναικείας εργασίας μέσω των δεδομένων και των εμπειριών των γυναικών που αποτυπώνουν το τι συμβαίνει στην (εργασιακή) τους καθημερινότητα. Τίθονται λοιπόν ποικίλα ερευνητικά ερωτήματα, που το ένα διαδέχεται το άλλο. Πώς νοηματοδοτείται η γυναικεία εργασία στις σημερινές κοινωνίες; Σε τι διαφοροποιείται η Ελλάδα με

την Σουηδία; Πώς η οικονομία, η πολιτική, το δίκαιο επηρεάζουν την αγορά εργασίας; Ποια είναι η σχέση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής; Ποιες αλλαγές θα δημιουργούσαν μια ουσιαστική ισότητα μεταξύ των φύλων; Το κατάλληλο εργαλείο για να μας προσανατολίσει σε αυτά και άλλα ερωτήματα είναι η ποιοτική έρευνα. Μέσω αυτής δίνεται η ευκαιρία για μια «ερμηνειοκρατική» προσέγγιση, δηλαδή «κατανόηση του κόσμου μέσω της εξέτασης της ερμηνείας του συγκεκριμένου κόσμου από όσους συμμετέχουν σε αυτόν» και μιας «κονστρουκτιβιστικής» θέσης που προάγει ότι «οι ιδιότητες που αποδίδονται στον κοινωνικό κόσμο είναι προϊόν της αλληλεπίδρασης μεταξύ των ατόμων και όχι «εξωτερικά» φαινόμενα που διαχωρίζονται από όσους εμπλέκονται στην κοινωνική κατασκευή του κόσμου» (Bryman, 2017, p. 410).

Η ποιοτική έρευνα βασίστηκε σε ημι-δομημένες εξ' αποστάσεως συνεντεύξεις. Οι ημι-δομημένες συνεντεύξεις δημιουργούν έναν πιο ευέλικτο τρόπο ανάλυσης των σκέψεων και των εμπειριών. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν το διάστημα από 04 έως 29 Μαΐου 2024 και η διάρκειά τους δεν ξεπερνούσε την μισή ώρα. Κανένα άλλο πρόσωπο πέρα από την επιβλέπουσα καθηγήτρια δεν γνωρίζει την ταυτότητα των γυναικών που εκδήλωσαν ενδιαφέρον να συμμετάσχουν στην έρευνα. Η επιλογή του δείγματος ήταν σκόπιμη ώστε οι συνεντευξιαζόμενες να έχουν σχέση με τα ερευνητικά ερωτήματα. Το δείγμα έγινε στην αρχή της έρευνας και δεν έγιναν επιπλέον προσθήκες κατά την έρευνα. Έπειτα από την συγκατάθεση τους δόθηκε η δυνατότητα μαγνητοφώνησης των συνεντεύξεων.

Καθώς στόχος μου ήταν η συγκριτική μελέτη, στην έρευνα συμμετείχαν 8 ερωτώμενες ηλικίας 28-48, εκ των οποίων οι μισές διαμένουν στην Ελλάδα και οι υπόλοιπες στην Σουηδία. Όσο αφορά το επαγγελματικό τους προφίλ βρίσκονται κυρίως σε γυναικοκρατούμενους χώρους, όπως τα παιδαγωγικά, η αισθητική κλπ. Όλες οι ερωτώμενες που τώρα διαμένουν στη Σουηδία έχουν προηγούμενη εμπειρία στην ελληνική αγορά εργασίας. Ενδιαφέρον παρουσιάζει πως τρεις ερωτώμενες είναι μόνες μητέρες με παιδιά στην Ελλάδα.

2. Οι θεματικές της έρευνας

2.1 Η γνώση των βασικών δικαιωμάτων των εργαζομένων

Πρώτη θεματική που θα αναλυθεί είναι τα δικαιώματα των εργαζομένων, και πιο συγκεκριμένα των γυναικών. Διότι είναι κρίσιμη η εξοικείωση του εργαζομένου με τα δικαιώματα του ώστε να μπορεί να τα διεκδικεί σε περίπτωση που αυτά παραβιάζονται. Μέσα από τις συνεντεύξεις παρατηρήθηκε πως η γνώση των εργασιακών δικαιωμάτων είναι στοιχειώδης προς ελλιπής. Σχεδόν όλες οι συνεντευξιαζόμενες στην ερώτηση εάν γνωρίζουν τα βασικά δικαιώματα ενός εργαζομένου, απαντούσαν με μια αμφιβολία «*Νομίζω πως ναι*» ή ισχυρίζονταν ότι ξέρουν μόνο τα βασικά. Αυτό οφείλεται στο ότι η κύρια πηγή γνώσης των δικαιωμάτων είναι η εργασιακή τους εμπειρία. Ήταν δηλαδή η έκθεση στην ανάγκη να τα γνωρίσουν. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον προκαλεί πως μια ερωτώμενη επειδή παλαιότερα δούλεψε για μεγάλο διάστημα ως εργοδότης γνωρίζει περισσότερο για τα δικαιώματα των εργοδοτών παρά των εργαζομένων και πώς τα τελευταία τα μαθαίνει τώρα από συναδέλφους της. Μια ακόμη πηγή συνιστά το διαδίκτυο, είτε μέσω ηθελημένης προσωπικής αναζήτησης είτε μέσω κάποιας πληροφορίας που θα εμφανιστεί τυχαία. Επιπλέον, πολύ σημαντικός παράγοντας στη γνώση των εργασιακών δικαιωμάτων είναι οι αλληλεπιδράσεις και οι συζητήσεις που κάνουν με άτομα από τον κοινωνικό τους κύκλο (συνάδελφοι ή μη). Άλλες πηγές που αναφέρθηκαν ήταν το αντικείμενο σπουδών (πχ. Πολιτικές Επιστήμες/Νομική), η ενασχόληση με την πολιτική και η επικοινωνία με τον λογιστή τους. Γίνεται αντιληπτό πως οι πηγές γνώσης των εργασιακών δικαιωμάτων έχουν έναν πιο άτυπο κοινωνικό χαρακτήρα, όπως συζητήσεις με συναδέλφους και εργασιακή εμπειρία. Όμως, ωφέλιμο θα ήταν, η γνώση για τα εργασιακά δικαιώματα να προέρχεται από κάποιο θεσμικό όργανο (πχ σωματείο εργαζομένων) και να είναι μια συνεχής και αξιόπιστη διαδικασία.

Ως βασικότερο δικαίωμα των εργαζομένων όλες οι ερωτώμενες απάντησαν την έγκυρη αμοιβή της εργασίας. Η αμοιβή πρέπει να αναλογεί «*στη δουλειά και στις ώρες που παρέχεις την εργασία σου*», όπως ειπώθηκε από πολλές συνεντευξιαζόμενες. Στη συνέχεια, στα σημαντικότερα δικαιώματα αναφέρεται και το ωράριο που χρήζει να είναι επίσης αντίστοιχο της δουλειάς και συγκεκριμένο. Ακόμα και όταν υπερβαίνει ο εργαζόμενος το ωράριο, οι ώρες αυτές χρειάζεται να αμείβονται. Επίσης, οι συνθήκες εργασίας είναι απαραίτητο να είναι αξιοπρεπείς και ευνοϊκές, να παρέχουν σεβασμό και ασφάλεια. Άρα, να

υπάρχει και μια κατάλληλη συμπεριφορά από τους ιεραρχικά ανώτερους/εργοδότες. Να μην υπάρχουν φαινόμενα ρατσισμού και ομοφοβίας και οι εργαζόμενοι να μπορούν να λειτουργούν συλλογικά χωρίς να δημιουργούνται διακρίσεις. Ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον αποτελεί κίνητρο για τον εργαζόμενο να είναι πιο αποδοτικός καθώς δεν του προσθέτει επιπρόσθετες δυσκολίες. Στη συνέχεια, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στις άδειες και στα ρεπό, δηλαδή τις μέρες που ο εργαζόμενος δύναται είτε να ξεκουραστεί (άδεια διακοπών) είτε να αναρρώσει (άδεια ασθένειας). Υπάρχει επίσης και η σκέψη για το δικαίωμα στην συνταξιοδότηση. Επομένως, ως τα σημαντικότερα δικαιώματα των εργαζομένων ορίζουν αυτά που αφορούν την αμοιβή, το ωράριο, τις άδειες και τις συνθήκες εργασίας.

Όσο αφορά τα ειδικότερα δικαιώματα των εργαζομένων γυναικών όλες γνωρίζουν για τις άδειες που σχετίζονται με την εγκυμοσύνη και την μητρότητα (άδεια τοκετού/ λοχείας). Γίνεται προφανές πως οι άδειες αυτές δεν είναι ίδιες για τον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Σχετικά με την γονική άδεια οι Ελληνίδες που μένουν στη Σουηδία τονίζουν όλες την σπουδαιότητα αυτής της άδειας που *«λέγεται γονική και δεν διαχωρίζεται σε μητρική και πατρική»* άρα είναι ένα ισότιμο προνόμιο μεταξύ ανδρών και γυναικών. Σε αυτήν αποφασίζουν μεταξύ τους οι γονείς πως θα την μοιραστούνε. Πρόκειται για μια πληρωμένη άδεια που ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα μετά την λήξη αυτής να επιστρέψει κανονικά στη δουλειά του, χωρίς να έχει αλλάξει κάτι στη θέση εργασίας του. Στη συνέχεια γίνεται αναφορά στο δικαίωμα για ίση αμοιβή και συμμετοχή μεταξύ των φύλων, γεγονός που προσδίδει μια φεμινιστική οπτική στο συγκεκριμένο ζήτημα. Σημαντικό επίσης, το δικαίωμα στην προστασία των γυναικών από παρενόχληση στους χώρους εργασίας. Τέλος, τίθεται ο προβληματισμός πως οι γυναίκες θα έπρεπε να έχουν το δικαίωμα κάποιας άδειας λόγω της εμμήνου ρύσεως.

2.2 Η αντίληψη για την έννοια και την λειτουργία του σεβασμού ή της αδιαφορίας των εργαζομένων από τον εργοδότη τους

Η συμπεριφορά του εργοδότη ως προς τους εργαζομένους χρειάζεται να διακρίνεται από σεβασμό και να δημιουργεί τις κατάλληλες εργασιακές συνθήκες. Στο συγκεκριμένο ζήτημα η εικόνα μεταξύ Ελλάδας και Σουηδίας

διαφοροποιείται. Οι εργαζόμενες στην Ελλάδα συμφωνούν πως γενικότερα τα σημαντικότερα δικαιώματα των εργαζομένων δεν γίνονται σεβαστά από τους εργοδότες τους. Χαρακτηρίζουν ως «σπάνιο» φαινόμενο να σεβαστεί ο εργοδότης το προσωπικό του. Ειδικά για τις εργαζόμενες γυναίκες όπως δήλωσε χαρακτηριστικά η Φ. *«Οι γυναίκες δεν έχουν όλα τους τα δικαιώματα, τους τα δίνουν τυπικά αλλά όχι πραγματικά»*. Ειδικά σε κάποιες μορφές εργασίας, όπως στην καθαριότητα, την εστίαση κλπ, που η εργασία των γυναικών θεωρείται *«υποδεέστερη»*, άρα τα δικαιώματα τους καταπνύονται περισσότερο. Η απουσία του σεβασμού αποτυπώνεται επίσης και μέσω της παρενόχλησης, μιας πράξης που επιβαρύνει ιδιαίτερα τις γυναίκες.

Αντίθετα, οι εργαζόμενες στη Σουηδία τονίζουν πως η κατάσταση εκεί είναι τελείως διαφορετική από ότι είχαν βιώσει στην Ελλάδα. Είναι ιδιαίτερα ικανοποιημένες ως προς τον σεβασμό που οι ίδιες δέχονται από τους εργοδότες τους. Σε μια συνολική εικόνα αυτές δεν νιώθουν εργασιακή εκμετάλλευση. Ο εργοδότης οφείλει και σέβεται τον εργαζόμενο σε μεγάλο βαθμό. Ο σεβασμός αυτός οφείλεται και στην λειτουργία των σωματείων, όπως ανέφερε η Μ. *«Τα σωματεία είναι αποδεκτά και τα προωθούν και οι ίδιοι οι εργοδότες να μπεις σε αυτά»*. Στις περιπτώσεις που δεν εφαρμόζεται ο σεβασμός από μεριάς του εργοδότη οι εργαζόμενες μπορούν να τον καταγγείλουν ανώνυμα ή να λυθεί το πρόβλημα μέσω του συνδικάτου που η εργαζόμενη είναι εγγεγραμμένη. Επομένως, εάν ο εργοδότης δεν σεβαστεί τα δικαιώματα θα έχει μεγάλο πρόβλημα (πχ. πρόστιμα) καθώς η σουηδική νομοθεσία είναι ιδιαίτερα αυστηρή. Όπως δήλωσε η Λ. *«είναι υποχρεωμένοι, δεν πιστεύω ότι το κάνουν από την καλή τους την καρδιά»*.

Σε πιο προσωπικό επίπεδο οι εργαζόμενες στην Ελλάδα θεωρούν πως τα δικαιώματα τους έχουν γίνει σεβαστά σε έναν ικανοποιητικό βαθμό. Και όσα δεν γίνονται σεβαστά χρειάζεται να διεκδικηθούν από τις ίδιες τις εργαζόμενες. Η διεκδίκηση των εργασιακών δικαιωμάτων των γυναικών επιβεβαιώνεται από την Ι. λέγοντας: *«Στον χώρο που δραστηριοποιούμαι αρκετά χρόνια πριν είχαν προηγηθεί και άλλες δυναμικές γυναίκες που είχαν διεκδικήσει πράγματα και μου είχαν, ας το πω έτσι, στρώσει λίγο το δρόμο οπότε μετά για μένα ήταν πιο εύκολο να το πάω λίγο παραπέρα ανάλογα με την περίσταση και να διεκδικήσω το κάτι παραπάνω»*. Επιπλέον, μια ερωτώμενη τονίζει ότι έχουν σεβαστεί

αρκετά δικαιώματα της καθώς βρίσκεται στον δημόσιο τομέα, που αποτελεί ένα πιο τυπικό σύστημα.

2.3 Οι προσλήψεις του φεμινισμού από τις εργαζόμενες γυναίκες

Το φεμινιστικό κίνημα έχει συμβάλει σε μεγάλο βαθμό στην εξέλιξη της γυναικείας εργασίας μέσω συνεχών αγώνων και διεκδικήσεων. Σχεδόν όλες οι συνεντευξιαζόμενες βασίζονται σε αυτή τη θέση. Ακόμα και αν οι ίδιες δεν εμπλέκονται ενεργά στο φεμινιστικό κίνημα αναγνωρίζουν την αξία αυτού. Μπορούν να διαπιστώσουν την συμβολή του φεμινισμού σκεπτόμενες το παρελθόν που οι γυναίκες δεν μπορούσαν να αποκτήσουν καμία θέση εργασίας, σε αντίθεση με σήμερα που οι γυναίκες έχουν σχεδόν ίσα δικαιώματα με τους άνδρες και αναλαμβάνουν πολλές θέσεις εργασίας. Η ιστορική αυτή οπτική βοηθά να κατανοήσουν τους αγώνες του κινήματος που έχουν συμβεί και έχουν αναβαθμίσει την (εργασιακή) τους θέση. Διότι, έχει βοηθήσει διαχρονικά να αναγνωριστεί η δουλειά των γυναικών. Συνεπώς, το φεμινιστικό κίνημα τονίζει την συλλογικότητα και ορατότητα των γυναικών. Ένα περιστατικό που το επιβεβαιώνει είναι πως μέσα από το φεμινιστικό κίνημα με το εμφανίστηκαν στο προσκήνιο οι σεξουαλικές παρενοχλήσεις που συνέβαιναν. Ιδιαίτερα αισιόδοξη είναι η λειτουργία ενός φεμινιστικού κινήματος εντός του Σουηδικού κοινοβουλίου που προάγει την ισότητα μεταξύ των φύλων. Επίσης, συμβάλλουν και οι πορείες στην αναγνώριση των γυναικείων δικαιωμάτων γιατί *«οι αγώνες στο δρόμο είναι πάντα μέσο πίεσης»*, όπως αναφέρει η Ι. Σίγουρα όμως, υπάρχουν περιθώρια για περαιτέρω ορατότητα και αναγνώριση των δικαιωμάτων των γυναικών. Ένας από τους τρόπους για να επιτευχθεί αυτό, είναι με την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση όλο και περισσότερων ατόμων επί του θέματος,

Προκαλεί ιδιαίτερο ενδιαφέρον καθώς δύο εργαζόμενες στην Ελλάδα πιστεύουν ότι δεν έχει βοηθήσει το φεμινιστικό κίνημα στην διεκδίκηση των εργασιακών τους δικαιωμάτων. Συγκεκριμένα, μπορεί να υπάρχει πρόοδος στην έκφραση αυτών, όμως δεν υπάρχει η ουσιαστική εφαρμογή τους. Η δεύτερη ερωτώμενη θεωρεί πως με τον φεμινισμό *«έχει χαθεί λίγο η ισορροπία και έχει δημιουργηθεί μεγάλη ένταση»* γεγονός που δεν βοήθησε τις γυναίκες εντός και εκτός εργασιακού τομέα.

2.4 Η πρόσληψη της έμφυλης ανισότητας στον εργασιακό χώρο

Όλες οι ερωτώμενες αναγνωρίζουν την ύπαρξη των ανισοτήτων στον εργασιακό χώρο με κύρια αιτία το φύλο. Σε κάποιους τομείς (πχ κτηνιατρική) οι άνδρες προτιμώνται για κάποιες πρακτικές λόγω της σωματικής τους δύναμης, γεγονός που αιτιολογείται καθώς πρόκειται για μετρήσιμη δύναμη. Βέβαια, ακόμα και σε γυναικοκρατούμενος εργασιακούς χώρους παρατηρούνται ανισότητες. Επίσης, η έμφυλη ανισότητα εμφανίζεται στο μισθολογικό χάσμα και στην ανάγκη εκπροσώπησης συγκεκριμένου ποσοστού των γυναικών στους χώρους εργασίας. Όπως αναφέρει η Λ. *«Στη Σουηδία για κάποιες θέσεις τους αναγκάζουν να έχουν ένα συγκεκριμένο ποσοστό γυναικών για να υπάρχει ισότητα, παρόλο που ανάμεσα στους υποψήφιους δεν θα θέλουν να προσλάβουν μια γυναίκα».*

Για παράδειγμα, ενώ οι περισσότεροι δικηγόροι, δικαστές, νομικοί γενικά είναι γυναίκες, στις υψηλότερες θέσεις βρίσκονται άνδρες. Το ίδιο ισχύει και στα (ελληνικά) πανεπιστήμια που η πλειονότητα των καθηγητών είναι άνδρες. Όπως τονίζει η Μ. *«Συνήθως όταν είναι να ανέβει κάποιος ή να ηγείται μέσα σε μια ομάδα, για κάποιον άγνωστο λόγο επιλέγεται κάποιος άνδρας ανεξάρτητα εάν έχει το ίδιο προσόν με μια γυναίκα».* Στην παρούσα θέση, επιβεβαιώνεται η θεωρία της γυάλινης οροφής που αναφέρθηκε παραπάνω. Επίσης, ο ανταγωνισμός που επικρατεί είναι τόσο ισχυρός που οι ανισότητες που αναπαράγονται στηρίζονται στο κύρος που προσφέρει η εκάστοτε θέση.

Σε ένα πιο θεσμικό πλαίσιο οι ανισότητες φύλου αποτυπώνονται και στις άδειες και στις πολιτικές που παρέχονται στα άτομα. Η γυναίκα λόγω της άδειας μητρότητας απουσιάζει συνήθως περισσότερο χρονικό διάστημα από την δουλειά, γεγονός που επηρεάζει την ανέλιξη της. Επομένως, σήμερα η επιλογή για οικογένεια δημιουργεί αναπόφευκτα εργασιακές ανισότητες.

Επιπλέον, οι ανισότητες μπορεί να σχετίζονται και με την ηλικία και την καταγωγή, προωθώντας την ιεραρχική σχέση μεταξύ των εργαζομένων. Παρόλο που υπάρχουν νόμοι κατά των διακρίσεων (discrimination policies), παρατηρούνται διαφορετικές αντιμετώπισεις προς τα άτομα λόγω της εθνικότητας τους. Όπως τονίζει η Μ. που εργάζεται στη Σουηδία *«Οι εθνικότητες που δέχονται διαφορετικές αντιμετώπισεις συνήθως είναι άτομα*

εκτός Ευρώπης...Όταν ακούνε μια προφορά που δεν ακούγεται ή δεν είναι αγγλική/αμερικάνικη, τότε υπάρχει μια διαφορετική αντιμετώπιση».

3.Οι απαντήσεις των εργαζόμενων γυναικών σε περιστατικά σεβασμού και αδιαφορίας ως προς τις εργαζόμενες

Συνεχίζοντας, οι ερωτώμενες μοιράστηκαν εμπειρίες που υποδηλώνουν είτε τον σεβασμό είτε την αδιαφορία για τα δικαιώματα τους ως εργαζόμενες γυναίκες. Η εμπειρία τους και το νόημα που απέδιδαν σε αυτή αποτελεί έναυσμα για περαιτέρω προβληματισμό.

Ξεκινώντας με την θετική πλευρά, οι εργαζόμενες στη Σουηδία τονίζουν το λειτουργικό σύστημα εργασίας και την ισχύ των σωματείων σε αυτό, καθώς τα σωματεία αποτελούν το μέσο για να δημιουργηθεί ένα πλαίσιο σεβασμού ως αυτές. Για όποιο παράπονο ή δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες δίνεται η ευκαιρία μέσω αναφορών στο σύστημα, να παρέμβει το εκάστοτε σωματείο που ανήκουν και να λυθεί το όποιο πρόβλημα θα έχει προκύψει, μισθολογικό ή μη. Για παράδειγμα, μπορούν να γίνουν αναφορές πως λόγω έντονου στρες, έχει μειωθεί η παραγωγικότητα της εργαζομένης. Στη προκειμένη η εργαζόμενη πραγματοποιεί συνάντηση με τον εργοδότη της που του εκφράζει τις ανησυχίες της και με σεβασμό προσπαθούν να βρουν από κοινού την λύση στο ζήτημα (πχ. παροχή δωρεάν ψυχολογικής υποστήριξης κλπ.). Όπως τονίζει η Β.: *«Οι εργοδότες είναι πολύ υποστηρικτικοί και με σεβασμό και πιστεύουν ότι είμαστε άνθρωποι και έχουμε ανάγκες και μπορεί να τύχει και να μην είσαι καλά, αλλά αυτό δεν σε κάνει να έχεις μικρότερη αξία στη δουλειά σου».* Επειδή στόχος είναι η ανέλιξη του εργαζομένου γίνονται συναντήσεις που αφορούν την ανατροφοδότηση (feedback) για το πως ανταποκρίθηκαν το περασμένο διάστημα εργαζόμενοι και εργοδότες στους ρόλους και στις προσδοκίες αυτών. Οι αναφορές που μπορεί να έχουν γίνει εκείνο το διάστημα δεν επηρεάζουν αρνητικά τον εργαζόμενο. Όμως, θα πρέπει αυτές οι συναντήσεις να μην έχουν ως αποκλειστική τους λειτουργία την λεκτική επιβράβευση αλλά να αποτυπώνονται και πρακτικά πχ. μεταβολή του μισθού. Επίσης, ο σεβασμός ως προς τις εργαζόμενες εντοπίζεται και σε έκτακτες περιστάσεις που θα χρειαστεί να αποχωρίσουν νωρίτερα από την δουλειά τους πχ. για να επισκεφτούν κάποιο γιατρό και δεν θα υπάρχει κανένα θέμα με αυτό.

Στην Ελλάδα, οι ερωτώμενες δηλώνουν πως στο πέρασμα του εργασιακού τους χρόνου έχουν νιώσει πολλές φορές σεβασμό. Γενικότερα και στις δύο χώρες ο σεβασμός από τους εργοδότες ισοδυναμεί με ένα συγκεκριμένο ωράριο που θα εμπεριέχει διάλειμμα και με την διαμόρφωση ευνοϊκών και ασφαλών συνθηκών εργασίας.

Όσο αφορά την αρνητική πλευρά, οι εμπειρίες των ερωτώμενων υπερισχύουν. Σχεδόν οι μισές ερωτώμενες ανέφεραν πως έχουν δεχτεί (σεξουαλική) παρενόχληση εντός της ελληνικής αγοράς εργασίας είτε από εργοδότη είτε από πελάτη. Σε κάθε σκηνικό που αναφέρθηκε οι ερωτώμενες το διαχειρίστηκαν ως επί το πλείστο μόνες τους. *«Με το να απευθυνθώ σε κάποιον για αυτό το ζήτημα θα ήταν χάσιμο χρόνου και ενέργειας για μένα. Σαφώς και πιστεύω θα βοηθούσε αλλά θα ήταν μια χρονοβόρα και ίσως ψυχοφθόρα διαδικασία για μένα. Για αυτό και αποφάσισα να το λύσω μόνη μου μια και έξω»*, δήλωσε η Κ. Εν αντιθέσει, με μια εργαζόμενη στη Σουηδία που δέχτηκε σεξουαλική παρενόχληση και ο εργοδότης της το διευθέτησε άμεσα.

Συνεχίζοντας, οι γυναίκες έρχονται συχνά αντιμέτωπες με σεξιστικά σχόλια, γεγονός που δείχνει την υποτίμηση που δέχονται τόσο ως γυναίκες αλλά και συγκεκριμένα ως εργαζόμενες πόσο μάλλον όταν βρίσκονται σε ηγετικές θέσεις. *«Ένας πελάτης μου ζήτηγε τον υπεύθυνο και όταν του είπα ότι εγώ είμαι η υπεύθυνη άρχισε να με φωνάζει κότα και να μου λέει “και είσαι και κότα και δεν ξέρεις τι σου γίνεται, και να πας στο σπίτι σου να μαγειρέψεις” και κάτι τέτοια περίεργα»*, αναφέρει η Μ. Έπειτα από αναφορά στον εργοδότη τους το ζήτημα περί σεξιστικών σχολίων είτε περιορίστηκε είτε λύθηκε, όμως νιώθουν πως πρόκειται για ένα φαινόμενο που κάποια στιγμή θα τους ξανασυμβεί. Επίσης, αδιαφορία για τα εργασιακά της δικαιώματα έχει βιώσει και μια ερωτώμενη που είναι νηπιαγωγός στη Σουηδία καθώς πιστεύει ο κλάδος της απαξιώνεται διότι τους αντιμετωπίζουν σαν ένα μέσο απασχόλησης των παιδιών την ώρα που οι γονείς πρέπει να πάνε στην δουλειά τους, παραμερίζοντας το επιστημονικό υπόβαθρο των νηπιαγωγών. *«Μας αντιμετωπίζουν σαν να είμαστε babysitters»*, αναφέρει η συνεντευξιαζόμενη. Η υποτίμηση από τους εργοδότες προς τον επαγγελματικό ρόλο των γυναικών συμβαίνει και όταν οι ίδιες εκφράζουν τις ποικίλες υποχρεώσεις τους εντός της προσωπικής τους ζωής (πχ. μεταπτυχιακό κλπ). Για παράδειγμα, χαρακτηριστικά η εργοδότης μιας

εργαζόμενης σε δικηγορικό γραφείο στην Ελλάδα της ανέφερε: «*Να δούμε αν θα τα καταφέρεις με τόσες υποχρεώσεις που έχεις...*».

Μια ακόμη δυσκολία που εντόπισε μια εργαζόμενη στην Ελλάδα είναι η πίεση που ασκείται στην γυναίκες σχετικά με την εμφάνιση και την περιποίηση τους στους χώρους εργασίας (πχ. τακούνια, βάψιμο κλπ). Αυτό είναι ένας ιδιαίτερα επιβαρυντικός παράγοντας στην καθημερινότητα των γυναικών και συνήθως οι άντρες σε αυτό το θέμα έχουν πιο ευνοϊκή/χαλαρή αντιμετώπιση.

3.1 Οι ευνοϊκές και οι δυσχερείς συνθήκες εργασίας

Ο κύριος ενισχυτικός παράγοντας στις εργασιακές συνθήκες των γυναικών είναι οι νομοθετικές προβλέψεις (νόμοι, επιδόματα, άδειες κλπ). Πρόκειται για κανονισμούς που είναι υποχρεωμένοι όλοι να σέβονται και να υπακούουν. Νόμοι όπως για παράδειγμα αυτός της προστασίας των γυναικών από σεξουαλική παρενόχληση, δημιουργούν πιο ασφαλείς εργασιακές συνθήκες. Βέβαια, δεν αρκεί η θεσμοθέτηση των νομοθετικών προβλέψεων, χρειάζεται να εφαρμόζονται κιόλας, στην εκάστοτε κοινωνία. Σχετικά με τις εργασιακές συνθήκες, οι εργοδότες χρειάζεται να είναι αμερόληπτοι και να μην δημιουργούνται εντάσεις.

Απαραίτητη στην σουηδική κοινωνία η συμβολή του συνδικάτου ως διαμεσολαβητή μεταξύ των εργαζομένων και των ανωτέρων τους. Διότι, οι εργαζόμενοι προστατεύονται ενεργά μέσα από τα σωματεία που ανήκουν. Κάθε σωματείο έχει τον δικό του εκπρόσωπο που είναι υπεύθυνος για την ορατότητα των ζητημάτων που προκύπτουν. Έτσι, ό,τι απασχολεί τους εργαζομένους σε συγκεκριμένο μικρής κλίμακας εργασιακό περιβάλλον (πχ. σχολείο, εταιρεία κλπ.) απευθύνονται σε αυτόν. Αντιθέτως, στην Ελλάδα όταν μια εργαζόμενη ερωτήθηκε εάν έχει κάπου να απευθυνθεί για τα δικαιώματά της και τις εργασιακές της συνθήκες, εκείνη με απορία απάντησε τον δικηγόρο της. Τίθεται λοιπόν ο προβληματισμός πως αντί να υπάρχει υποστήριξη από κάποιο θεσμικό όργανο (πχ. σωματεία, κρατικοί φορείς κλπ.) η εργαζόμενη επιλέγει τον δικηγόρο της που αποτελεί μια ιδιωτική και κοστοβόρα πρωτοβουλία.

Στη Σουηδία το εργασιακό περιβάλλον είναι υποστηρικτικό προς τον εργαζόμενο, προωθώντας την εξέλιξη του. Δηλαδή ένας εργαζόμενος εάν το επιθυμεί μπορεί συνδυαστικά με την εργασία του να σπουδάζει και αυτό να μην

αποτελεί πρόβλημα στην καθημερινότητα του. Επίσης, και οι συναντήσεις που αναφέρθηκαν παραπάνω ενισχύουν τις εργασιακές συνθήκες καθώς οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για τις αυξήσεις, τις γενικότερες αλλαγές του εργασιακού πλαισίου κλπ. και οι ίδιοι μπορούν να διαπραγματευτούν σε αυτές τις συναντήσεις. Η συχνή διαπραγμάτευση του μισθού αποτελεί μια νέα εμπειρία για τις εργαζόμενες στη Σουηδία, διότι στη Ελλάδα δεν ήταν συνηθισμένες σε αυτή την διαδικασία. Πέρα από τις συναντήσεις και την δωρεάν ψυχολογική υποστήριξη που παρέχεται στη Σουηδία, *«έχεις κάθε μήνα έξτρα χρήματα για να τα ξοδέψεις σε γυμναστήριο ή σε αθλητικές δραστηριότητες»* αναφέρει η Μ.

Τέλος, ένας καλός μισθός και ένα υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον (πχ. αλληλοστήριξη μεταξύ συναδέλφων) επηρεάζουν θετικά την παραγωγικότητα των εργαζομένων.

Σχετικά με τους δυσχαιρείς παράγοντες στις εργασιακές συνθήκες επικρατούν η οικονομική επισφάλεια και το έντονο φόρτο εργασίας που είναι αλληλένδετα μεταξύ τους. Οι πόροι είναι μειώνονται, γεγονός που οδηγεί σε περικοπές του προσωπικού. Οπότε, ένα μειωμένο προσωπικό χρειάζεται να διαχειριστεί την αυξανόμενη δουλειά. Επομένως, ένα άτομο αναγκάζεται να κάνει την δουλειά που ειδώλως θα διαχωριζόταν σε περισσότερα άτομα. Αναπόφευκτα, αυτή η κατάσταση αυξάνει το άγχος των εργαζομένων. Στη συνέχεια, για να μειωθεί το κόστος εργασίας επιλέγονται ανειδίκευτοι εργαζόμενοι (πχ. ως βοηθοί) περιορίζοντας την θέση εργαζομένων με ειδίκευση διότι αυτοί κοστίζουν διπλάσια από τον ανειδίκευτο. Οι περικοπές συμβαίνουν και στον ιδιωτικό τομέα, όπως αναφέρει η Μ. εργαζόμενη σε ιδιωτικό σχολείο στη Σουηδία: *«Η κυβέρνηση δεν τα θέλει καθόλου τα ιδιωτικά, διότι στο τέλος του χρόνου θα έχει κέρδος ο ιδιοκτήτης γιατί είναι επιχείρηση. Φυσικά όλα τα νηπιαγωγεία είναι χρεωμένα μέχρι το κόκκαλο. Οπότε η κυβέρνηση κάνει πολύ σκληρές επιθεωρήσεις μέσα στον χρόνο στα ιδιωτικά σχολεία και τα χτυπάει αρκετά»*. Επίσης, ανάλογα την περιοχή που εργάζεται κάποιος επηρεάζεται το μέγεθος του μισθού του. Επομένως, η υποχρηματοδότηση, ειδικά στον κλάδο της εκπαίδευσης, δημιουργεί περισσότερη ανησυχία για το μέλλον (εργασιακό ή μη).

Οι εργασιακές συνθήκες μπορεί να επηρεαστούν και δια μέσω του κοινωνικού περιγύρου του ατόμου. Συγκεκριμένα, η οικογένεια αναπαράγει θέσεις που έπειτα το άτομο πιθανώς τις εσωτερικεύσει. Δημιουργώντας μερικές φορές αμφιβολίες για την εργασιακή επιλογή του ατόμου. Τη συγκεκριμένη θέση επιβεβαιώνει η Ι. δικηγόρος στην Ελλάδα: *«Μια υποτίμηση, ένας φόβος, του τύπου “κράτα αυτά που έχεις για μην τα χάσεις και τρέχουμε”, “αρκέσου στα λιγότερα και μη ζητήσεις περισσότερα”.* Αυτό υπάρχει πάρα πολύ στην Ελλάδα γενικά σε όλα τα επίπεδα και όχι μόνο στις γυναίκες».

Ολοκληρώνοντας, δηλώνουν πως στην Ελλάδα ο μισθός είναι χαμηλός και δεν ανταποκρίνεται στο φόρτο εργασίας τους, συνήθως υπάρχει μεγάλη απόσταση μεταξύ σπιτιού και χώρου εργασίας και το ωράριο όταν είναι σπαστό δυσκολεύει περαιτέρω μια εργαζόμενη γυναίκα που είναι μητέρα.

3.2 Οι διαφορές και οι ομοιότητες εργασιακών συνθηκών μεταξύ Ελλάδας και Σουηδίας

Όλες οι ερωτώμενες συμφωνούν πως οι εργασιακές συνθήκες μεταξύ Ελλάδας και Σουηδίας παρουσιάζουν περισσότερες διαφορές και λιγότερες ομοιότητες. Αρκετές ερωτώμενες μάλιστα δυσκολεύτηκαν αρκετά να βρουν ομοιότητες μεταξύ των χωρών.

Ξεκινώντας με τις διαφορές, ο μισθός στη Σουηδία είναι υψηλότερος από της Ελλάδας. Και στις δύο χώρες είναι νομικά κατοχυρωμένο το δικαίωμα στο διάλειμμα όμως στην Ελλάδα μπορεί ο εργαζόμενος να μην προλάβει να κάνει κάποιο διάλειμμα. Αυτό οφείλεται ότι στην Ελλάδα ο εργαζόμενος αντιμετωπίζεται ως *«μηχανή»* και όχι ως άνθρωπος από τον εργοδότη του. Στη Σουηδία, υπάρχει οργάνωση και τήρηση όσο αφορά τη διαχείριση του χρόνου εργασίας, *«Δεν δούλεψα ποτέ είκοσι κάτι χρόνια στην Ελλάδα βάση ωραρίου, “θα δουλέψεις όσο πάει” και άρα δεν υπήρξε ουσιαστικό ωράριο»*, αναφέρει η Λ. Στην Ελλάδα, συνήθως βίωναν την μη τήρηση του ωραρίου που συνήθως δεν συνδεόταν με την διαφάνεια των εργασιακών ορίων εντός του συστήματος (πχ. πληρωνόντουσαν ως εργαζόμενες μερικές απασχόλησης ενώ η δουλειά τους θα ήταν πλήρης απασχόλησης). Η εργασιακή κουλτούρα διαφέρει σημαντικά, οι Σουηδοί διαχωρίζουν αυστηρά τον προσωπικό από τον επαγγελματικό τους χρόνο. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον προκαλεί πως μια ερωτώμενη

δηλώνει πως τώρα κάνει την δουλειά που η ίδια επιθυμεί (ηθοποιός στη Σουηδία), εν αντιθέσει στην Ελλάδα που για να βιοποριστεί και να μαζέψει ένσημα κατέληγε να κάνει πάνω από μια δουλειά. Ενώ το αντικείμενο εργασίας παρέμεινε το ίδιο αντιλαμβάνεται πως οι (εργασιακές) συνθήκες για το ίδιο αποτέλεσμα διαφέρουν στις χώρες αυτές. Για αυτό η Ε. παραθέτει μια ενδιαφέρουσα παρομοίωση «*Στην Ελλάδα είναι σαν να περπατάς σε χωματόδρομο, ενώ στην Σουηδία είναι σαν να πηγαίνεις με τις κυλιόμενες σκάλες*». Ενώ, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να σέβεται τον εργαζόμενο, στην Ελλάδα παρατήρησαν πως υπήρχε μια συστηματική απαξίωση στην στάση και στην συμπεριφορά ως προς τους εργαζόμενους. Επίσης, οι υποδομές είναι καλύτερες, για παράδειγμα, έχει αναφερθεί πως για αρκετό διάστημα σε ελληνικό σχολείο δεν υπήρχε θέρμανση τον χειμώνα.

Για μια ακόμα, φορά τονίζεται η δυναμική της συλλογικότητας και η ουσιαστική συμβολή και λειτουργία των σωματείων. Τα σωματεία ενημερώνουν τα άτομα σχετικά με τα εργασιακά τους δικαιώματα και προστατεύουν τον εργαζόμενο δημιουργώντας πιο ευνοϊκές συνθήκες εργασίας. Πιστεύουν πως στην Ελλάδα, τα σωματεία δεν έχουν την ίδια αντιμετώπιση, γεγονός που αποτελεί μια ακόμη διαφορά συγκριτικά με τις εργασιακές εμπειρίες των συνεντευξιαζόμενων. Στην Ελλάδα, απουσιάζει ένα τυπικό δίκτυο που να έχει ουσιαστική ισχύ και επίδραση στους εργαζομένους. Μοιραζόντουσαν τις ανησυχίες τους σε ένα άτυπο δίκτυο (πχ. φίλοι) καθώς δεν υπήρχε κάποιος εκπρόσωπος σωματείου και σπανίως έως ποτέ γινόντουσαν αναφορές στην Επιθεώρηση Εργασίας διότι υπήρχε ο φόβος μην χάσουν την δουλειά τους.

Ως ομοιότητα μεταξύ των δύο διαφορετικών εργασιακών περιβαλλόντων (Ελλάδας-Σουηδίας) ανέφεραν το έντονο φόρτο εργασίας και πως και στις δύο περιπτώσεις πρέπει να είσαι συνεχώς αποδοτικός. Γεγονός που δημιουργεί την ανάγκη για μείωση των ωρών εργασίας.

3.3 Η εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής

Οι εργαζόμενες στη Σουηδία αναγνωρίζουν πως έχουν εξισορροπήσει σε μεγάλο βαθμό την επαγγελματική με την προσωπική τους ζωή. Αυτό οφείλεται καθώς μπορούν να διαχωρίσουν εύκολα τον εργασιακό από τον προσωπικό τους χρόνο και να θέσουν τα όρια τους. «*Η δουλειά είναι δουλειά... κανένας δεν*

περιμένει να σηκώσω το τηλέφωνο μετά ή πριν την δουλειά» αναφέρει η Β. Μέσω των συμβολαίων που οι εργαζόμενοι συνάπτουν ο διαχωρισμός αυτός γίνεται πιο σαφής. Ωφέλιμο θα ήταν τα εργασιακά θέματα να μην ξεφεύγουν από τον χρόνο και χώρο εργασίας. Η Μ. αναφέρει πως στην δουλειά της «μας έχουν κάνει και σεμινάρια πως να μην παίρνουμε τη δουλειά στο σπίτι και ασκήσεις χαλάρωσης για μετά την δουλειά». Σημαντικό πως, όταν ο χρόνος που υπερβαίνει τον νόμιμο χρόνο εργασίας (υπερωρία) δηλώνεται στο σουηδικό σύστημα και μετατρέπεται είτε σε αμοιβή είτε σε άδεια μετ' αποδοχών. Η οργάνωση του συστήματος (συμβάσεις, νόμοι κλπ.) σε συνδυασμό με τον προσωπικό αναστοχασμό (πχ ότι επιβαρύνουν ψυχικά τον εαυτό τους με το να οικειοποιούνται την εργασία τους) οδηγεί να υπάρχει μια αρμονική σχέση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Επομένως, άδειες και λοιπές κοινωνικές πολιτικές διευκολύνουν την σχέση αυτή. Η Ε. ανέφερε πως εξαιτίας των κοινών ωρών εργασίας με τον σύζυγο της, οι εργοδότες της στο θέατρο (χώρος εργασίας της) της πρότειναν να της πληρώσουν αυτοί babysitter για να προσέχει το παιδί της.

Και στο ελληνικό εργασιακό πλαίσιο τα όρια και οι νόμοι αποτελούν το κλειδί για τον διαχωρισμό επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η διάκριση αυτή αποτελεί μια δύσκολη αλλά αναγκαία διαδικασία. Τα όρια, όπως τόνισε μια εργαζόμενη στην Ελλάδα, είναι πιο δύσκολο να τεθούν όταν εργάζονται μαζί με κάποιο μέλος της οικογένειας τους (πχ. την μαμά τους). Σημαντικό ρόλο διαδραματίζει και το κοινωνικό περιβάλλον. Διότι, η καλή επικοινωνία με τον/την σύντροφο και οι αλληλεπιδράσεις με τους φίλους διευκολύνουν σημαντικά την καθημερινότητα μέσω της στήριξης τους.

Στους δυσχαιρείς παράγοντες για την εξισορρόπηση αυτής της σχέσης είναι το ωράριο εργασίας. Όταν οι εργασιακές αρμοδιότητες είναι πάρα πολλές επιβαρύνουν αναπόφευκτα τους εργαζόμενους καθώς μειώνεται η ενέργεια τους. Χρειάζεται το ωράριο να είναι ευέλικτο και να ανταποκρίνεται στις ανάγκες του εκάστοτε εργαζομένου. Ειδάλλως, οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να προσαρμόσουν τις υποχρεώσεις και τις ανάγκες τους με βάση την εργασία που διαθέτουν. Όπως τόνισε η Φ. «*Η επιλογή δουλειάς έγινε με γνώμονα τις υποχρεώσεις μου, για να είμαι ειλικρινής. Έψαχνα να βρω δουλειά που να είναι*

πρωινή και όχι πρωί-απόγευμα γιατί ήξερα ότι δεν θα μπορέσω να ανταποκριθώ. Επομένως, έψαχνα δουλειές που να με βολεύουνε».

3.4 Η γνώση και η αντίληψη της εργατικής νομοθεσίας και των κοινωνικών πολιτικών

Οι κοινωνικές πολιτικές αποτελούν προϊόντα ενός κράτους πρόνοιας, ένας κράτους που φροντίζει την ευημερία των πολιτών του. Παρόλο τις οικονομικές-κοινωνικές ανακατατάξεις που συμβαίνουν παγκοσμίως (λόγω των οικονομικών κρίσεων, των πολέμων κλπ.), στην Σουηδία η εργατική νομοθεσία και οι κοινωνικές πολιτικές παραμένουν ιδιαίτερα ενθαρρυντικές ως προς την γυναίκα και την οικογένεια. Αντιθέτως στην Ελλάδα, οι κοινωνικές πολιτικές βρίσκονται σχετικά στην αφάνεια. Για παράδειγμα στη Σουηδία, μέχρι τα εικοσιένα του χρόνια το παιδί δικαιούται ένα μηνιαίο επίδομα και δωρεάν ιατρική (πχ οδοντιατρική) κάλυψη. Επίσης, το εκπαιδευτικό σύστημα είναι τόσο καλά οργανωμένο στη Σουηδία που παρέχει στα παιδιά φαγητό βάση διαιτολογίου, περιορίζοντας την ανησυχία της μητέρας για το τι θα ετοιμάσει στο παιδί της για να φάει τις ώρες που δεν είναι μαζί.

Συνεχίζοντας, είναι απαραίτητη η μέριμνα σε κοινωνικές πολιτικές που αφορούν δομές παιδικής φροντίδας, ειδικά το καλοκαίρι που κλείνουν τα σχολεία. Αυτές οι δομές θα πρέπει να είναι δωρεάν, γιατί αν δεν υπάρχει και η οικογενειακή λύση (πχ φροντίδα παιδιών από τους παππούδες), το κόστος για τους γονείς, ειδικά για τους μόνους, είναι πολύ μεγάλο. Εάν δεν υπάρχουν αυτοί οι διέξοδοι, οι γονείς αναγκάζονται μερικές φορές να αφήσουν τα παιδιά μόνα τους, χωρίς την επίβλεψη κάποιου άλλου, γεγονός που προκαλεί έντονο στρες στην εργαζόμενη μητέρα. Όπως τόνισε η Φ., εργαζόμενη στην Ελλάδα *«Όταν συμβαίνει αυτό σκέφτεσαι όλη την ώρα τα παιδιά και δεν είσαι παραγωγική στην δουλειά σου, σε τέτοιες καταστάσεις ουσιαστικά στη δουλειά σου είναι μόνο το σώμα σου».*

Για να καλυφθούν οι ανάγκες των εργαζομένων (μητέρων) χρειάζεται να υπάρξει μια ευελιξία στο ωράριο, στις άδειες κλπ. Χρειάζεται να υπάρχει από το εργασιακό περιβάλλον στήριξη και όχι ανοχή ως προς την μητρότητα/οικογένεια. Βέβαια, οι άδειες που παρέχονται διευκολύνουν την υφιστάμενη κατάσταση. Όμως οι άδειες καθ' αυτές δεν συνιστούν πανάκεια.

Σημαντικό να αναφερθεί πως ακόμα και αν η νομοθεσία και οι πολιτικές ακολουθούν μια θετική πορεία υπάρχει το περιθώριο για περαιτέρω βελτίωση αυτών. Η νομοθετική βάση είναι ένα πρώτο βήμα για να οδηγήσει προς μια ισορροπημένη ζωή, όμως χρειάζεται να στραφεί η προσοχή και το πως πραγματικά αυτές οι αποφάσεις και οι πολιτικές εφαρμόζονται. Εδώ διαδραματίζει σημαντικό ρόλο το άτυπο κομμάτι της κοινωνίας (πχ. ρόλος της οικογένειας) που θα δημιουργήσει το κατάλληλο περιβάλλον ώστε να εφαρμοστεί το τυπικό κομμάτι αυτής. Όπως αναφέρει και η Ι. *«Θέλει πολλή δουλειά από την κοινωνία, δηλαδή από κάτω προς τα πάνω»*.

3.5 Η αλλαγή του εργασιακού πλαισίου

Στην ερώτηση που αφορούσε προς ποια κατεύθυνση θα ήθελαν να αλλάξει το ισχύον εργασιακό πλαίσιο για να καλύψει περισσότερο τις ανάγκες τους, οι απαντήσεις εστίασαν στο οικονομικό/μισθολογικό ζήτημα και στη λειτουργία του ωραρίου. Ειδικά, οι γυναίκες που είναι μόνες μητέρες τόνισαν πως δεν είναι βιώσιμη η καθημερινότητα με τους υπάρχοντες μισθούς στην Ελλάδα. Πόσο μάλλον που όσο τα χρόνια περνάνε και μαζί με την ηλικία των παιδιών αυξάνονται και οι ανάγκες τους. Έτσι, που ο γονέας πρέπει να ανταποκριθεί με κάθε κόστος (να βρει κάποια δεύτερη δουλειά αν χρειαστεί). Επίσης, οι μισθοί δεν πρέπει να είναι στο όριο εξαθλίωσης του νοικοκυριού, θα πρέπει να αντιστοιχούν στο φόρτο και το είδος της εργασίας και οι εργαζόμενοι να μην είναι κακοπληρωμένοι. Παράλληλα, πρέπει οι μισθοί να ανταποκρίνονται και στις υπάρχουσες κοινωνικές απαιτήσεις. Χρειάζεται λοιπόν να περιοριστεί η οικονομική ανασφάλεια. Διότι, όπως διευκρίνισε η Μ. *«Ακόμα και ελεύθερο προσωπικό χρόνο να έχεις, εάν δεν έχεις οικονομική σταθερότητα, ο προσωπικός χρόνος που έχεις δεν θα γίνει κάτι»*. Ιδανικό θα ήταν, να δημιουργηθεί ένα πλαίσιο ώστε να μην υπάρχει περιθώριο να δημιουργείται υποτίμηση για καμία θέση εργασίας (πχ. όπως υπάρχει τώρα το στερεότυπο της Ελληνίδας δημοσίου υπαλλήλου που δεν δουλεύει). Όσο αφορά το ωράριο, οι ερωτώμενες επιθυμούν την τήρηση και την μείωση αυτού με τις ίδιες ή μεγαλύτερες απολαβές.

Ιδιαίτερο ρόλο διαδραματίζει και ο εργοδότης με τις εργασιακές συνθήκες που ο ίδιος διαμορφώνει. Χρειάζεται να αντιλαμβάνεται τον εργαζόμενο του ως

άνθρωπο και όχι απλώς ως παραγωγική μηχανή. Να μην είναι κατακριτέο και περιοριστικό εάν ο εργαζόμενος δεν αισθάνεται καλά με τις συνθήκες εργασίας του. Δηλαδή, να υπάρχει κάποιου είδους ενσυναίσθηση και σεβασμός από τους εργοδότες ως προς τους εργαζόμενους τους. Όπως αναφέρει η Ι. «Ο εργοδότης πρέπει να καταλάβει ότι εγώ θέλω να κάνω μεταπτυχιακό, γιατί πέρα από τις γνώσεις που θα μπορέσω να αξιοποιήσω στη δουλειά του, θα με κάνει και μένα πιο παραγωγική και πιο χαρούμενη». Οι εργασιακές συνθήκες δεν πρέπει να εξαντλούνε ούτε συναισθηματικά ούτε σωματικά τους εργαζομένους. Επίσης, χρειάζεται είτε από τον εργοδότη είτε από κάποιο ανώτερο θεσμικό πλαίσιο να υπάρχει συνεχής ενημέρωση και εκπαίδευση των εργαζομένων. Τέλος, παρουσιάστηκε η επιθυμία να γίνει κάποια ρύθμιση που να αφορά τις μέρες εμμήνου ρύσεως των γυναικών. Οι ρυθμίσεις αυτές θα μπορούσαν να πρόκειται για άδεια μετ'αποδοχών και δωρεάν παροχή προϊόντων υγιεινής στους εργασιακούς χώρους.

3.6 Τα επιπρόσθετα σχόλια των ερωτώμενων

Γενικότερα, ελάχιστες ήταν οι ερωτώμενες που ήθελαν να προσθέσουν κάποιο σχόλιο στο τέλος των συνεντεύξεων. Ως επιπλέον προβληματισμός, τέθηκε από μια ερωτώμενη η διαφοροποίηση που υφίστανται οι εργαζόμενες που βρίσκονται στον ιδιωτικό τομέα, σε αντίθεση με αυτές που είναι ελεύθερες επαγγελματίες. Η ελεύθερη επαγγελματίας πέρα από μείωση σε κάποιους φόρους δεν λαμβάνει ουσιαστικές παροχές που θα την βοηθήσουν, ειδικά ως μητέρα εργαζόμενη. Οπότε ανάλογα με τον κλάδο και το είδος της εργασίας οι πολιτικές που εφαρμόζονται διαφέρουν.

Εκδηλώθηκε επίσης, η ανησυχία από την Β. πως «Ζούμε σε μια ανδροκρατούμενη κοινωνία που όλα είναι φτιαγμένα για τους άνδρες». Αυτή η σκέψη παρουσιάζει το πως τα υποκείμενα κατασκευάζουν την κοινωνική τους πραγματικότητα. Για αυτό τα υποκείμενα και οι συνθήκες που αυτά βιώνουν είναι ρευστές. Όμως, για να αλλάξουν οι κυρίαρχες συνθήκες χρειάζεται χρόνος και θέληση. Η θέληση εκφράζεται μέσα από συνεχείς συζητήσεις και αλληλεπιδράσεις των ατόμων μιας κοινωνίας σε τέτοια ζητήματα. Διότι, εάν υπάρχει επαφή/γνώση με το αντικείμενο είναι πιο εύκολο να συμβεί η αλλαγή.

Τέλος, οι αλλαγές στον εργασιακό τομέα που έχουν ως κύριο μέλημα τους την ουσιαστική ισότητα μεταξύ των φύλων, θα μπορούσαν να έχουν ως κίνητρο και στόχο τους να εφαρμοστεί στην πλειονότητα των εργαζομένων η σκέψη της Μ. η οποία ήταν: *«Ξυπνάω και έρχομαι στην δουλειά και είμαι χαρούμενη κάθε μέρα και αυτό είναι σημαντικό για μένα!»*.

Συμπεράσματα/Προεκτάσεις

Ολοκληρώνοντας, η γυναικεία εργασία όπως έγινε αντιληπτό επηρεάζεται σημαντικά από πολλούς τομείς της κοινωνίας και για αυτό μέσα στο πέρασμα των χρόνων το συγκεκριμένο κοινωνικό φαινόμενο έχει βελτιωθεί σημαντικά, γεγονός που προκαλεί ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Η εξέλιξη αυτή δημιουργήθηκε μέσω συνεχών διεκδικήσεων κυρίως των γυναικών. Ακόμα και αν έχουν μεταβληθεί πολλές συνθήκες ως προς αυτό, υπάρχει περιθώριο για ουσιαστικές αλλαγές στο μετέπειτα χρονικό διάστημα. Πρόκειται για μια ρευστή διαδικασία που προσαρμόζεται στο εκάστοτε κοινωνικό πλαίσιο και στις ανάγκες αυτού. Αυτή η κατάσταση αποτυπώνεται καλύτερα μέσα από την συγκριτική μελέτη του φαινομένου της γυναικείας εργασίας μεταξύ Ελλάδας και Σουηδίας. Όπως αναλύθηκε παραπάνω, οι διαφορές και οι ομοιότητες μεταξύ των δύο χώρων δηλώνουν τις δυσχαιρείς (εργασιακές) συνθήκες που οι γυναίκες προσπαθούν να μετατρέψουν.

Η πορεία των γυναικών στο χώρο εργασίας γνώρισε σημαντικές μεταβολές. Σήμερα, ασχολείται σε διάφορους τομείς παραγωγικής απασχόλησης και σε νέες και ευέλικτες μορφές εργασίας. Η μετάβαση αυτή, της θέσεως της γυναίκας στην αγορά εργασίας, εξηγείται από πολλά θεωρητικά ρεύματα. Συγκεκριμένα, με τις οικονομικές θεωρίες, που προσεγγίζουν τον τρόπο που διαρθρώνεται η αγορά και μεγιστοποιείται το κέρδος. Παραδειγματικά, η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, που εστιάζει στα ατομικά χαρακτηριστικά, η θεωρία που βασίζεται στους θεσμικούς παράγοντες (θεωρία κατατμημένων αγορών εργασίας/Διαδική αγορά) και η μαρξιστική θεωρία που πιστεύει πως πρωτίστως το κεφάλαιο οφείλεται για την εκμετάλλευση των γυναικών. Μέσα από αυτές τις θεωρίες δηλώνεται ο τρόπος που αναπαράγεται η έμφυλη εργασιακή ανισότητα. Επεξηγηματικά, ως ατομικό χαρακτηριστικό θεωρείται και η εκπαίδευση, καθώς η θέση στον χώρο εργασίας ισοδυναμεί με το επίπεδο

μόρφωσης του ατόμου. Για αυτόν τον λόγο, όσο αυξάνεται η μόρφωση των γυναικών τόσο αυξάνονται οι ευκαιρίες και οι θέσεις απασχόλησης τους. Συνεχίζοντας, εάν οι γυναίκες εντάσσονται σε μια δευτερεύουσα αγορά εργασίας με χαμηλούς μισθούς (θεσμικοί παράγοντες) ή θεωρούνται εφεδρικός στρατός εργασίας (μαρξιστική θεωρία) τότε οι ανισότητες θα συνεχίσουν να αναπαράγονται.

Πιο συγκεκριμένα για την γυναικεία εργασία μεταξύ Ελλάδας και Σουηδίας προκάλεσαν ιδιαίτερο προβληματισμό τα εξής συμπεράσματα: Στη Σουηδία το ποσοστό απασχόλησης και το κόστος εργασίας είναι υψηλότερο από αυτό της Ελλάδας. Προβληματίζει ιδιαίτερος πως οι ώρες εργασίας των Ελλήνων είναι πάρα πολλές και παράλληλα το κόστος εργασίας τους είναι πολύ χαμηλό. Επίσης, έχει αυξηθεί η μερική απασχόληση και οι ευέλικτες μορφές εργασίας. Η ανεργία και στις δύο χώρες πλήττει περισσότερο τις γυναίκες. Όσο αφορά την έμφυλη διάσταση του ζητήματος, οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στην απασχόληση συγκριτικά με τους άνδρες και στις δύο χώρες. Η διαφορά αυτή μεταξύ των φύλων είναι εντονότερη στην Ελλάδα.

Σχετικά με την οικονομία, η αύξηση των γυναικών στην απασχόληση λειτούργησε ως αντισταθμιστικός παράγοντας και περιόρισε σημαντικά τις εισοδηματικές ανισότητες. Και στις δύο χώρες η φορολογία είναι υψηλή και η ανάκαμψη γίνεται με αργούς ρυθμούς γεγονός που πλήττει την αγορά εργασίας. Ειδικά στην Ελλάδα όπου εφαρμόστηκαν πολιτικές λιτότητας η θέση των γυναικών επιβαρύνθηκε σημαντικά. Η σχέση μεταξύ κοινωνικών δαπανών και δημόσιου χρέους παρουσιάζει τον σημαντικό ρόλο της οικονομίας στην πορεία της κοινωνίας. Επεξηγηματικά, στην Ελλάδα το δημόσιο χρέος είναι υψηλό και οι κοινωνικές δαπάνες χαμηλές. Ακόμη, λόγω των εισοδηματικών ανισοτήτων υπάρχει μείωση στους μισθούς, ως αποτέλεσμα αυτοί να μην ανταποκρίνονται συνήθως στο φόρτο και είδος της εργασίας γεγονός που δημιουργεί πλήθος εντάσεων και προβλημάτων. Ειδικότερα, για τις γυναίκες εργαζόμενες που είναι χαμηλότερα αμειβόμενες σε σχέση με τους άνδρες. Ενδιαφέρον προκαλεί πως στη Σουηδία ο κατώτατος μισθός δεν κατοχυρώνεται νομικά αλλά καθορίζεται από συλλογικές συμβάσεις. Εν αντιθέσει με την Ελλάδα, που είναι νομικά κατοχυρωμένος, προστατεύοντας με αυτόν τον τρόπο τους εργαζόμενους με αδύναμη διαπραγματευτική δύναμη.

Δημιουργείται λοιπόν, το φαινόμενο του gender pay gap, δηλαδή μισθολογικές διακρίσεις βάση φύλου. Το φαινόμενο αυτό παράγεται παραδειγματικά από τις λιγότερες ευκαιρίες απασχόλησης των γυναικών, τις προτιμήσεις των εργοδοτών κλπ. Και έχει κυρίως κοινωνικές προεκτάσεις διότι λόγω των έμφυλων στερεοτύπων η αγορά εργασίας διαχωρίζεται βάση φύλου (ανδρικά-γυναικεία επαγγέλματα). Οι γυναίκες είναι χαμηλότερα αμειβόμενες σε σχέση με τους άνδρες. Αυτό το φαινόμενο συμβαίνει κυρίως στον ιδιωτικό τομέα εργασίας, γεγονός που εξηγείται από την εκάστοτε (εργασιακή) κουλτούρα..

Επιπροσθέτως, οι ιδεότυποι των καθεστώτων κοινωνικής ευημερίας του Άντερσεν δίνουν μια σφαιρική εικόνα για τα μοντέλα πρόνοιας για τις χώρες που μελετήθηκαν στην παρούσα εργασία. Στη Σουηδία που επικρατεί το σοσιαλδημοκρατικό μοντέλο ενισχύεται ο δημόσιος τομέας και περιορίζεται η παρέμβαση της αγοράς και η κοινωνική ασφάλιση προέρχεται από την φορολογία των πολιτών. Ενώ, στην Ελλάδα, ως χώρα της Νότιας Ευρώπης, επικρατεί το υπολειμματικό μοντέλο που έχουν εφαρμοστεί σκληρές πολιτικές λιτότητας άρα και ο σχεδιασμός πολιτικών αναπόφευκτα είναι ελλιπής.

Όπως ήδη προαναφέρθηκε οι εκάστοτε πολιτικές ιδεολογίες καθορίζουν τις κοινωνικές πολιτικές που επηρεάζουν την (εργασιακή) θέση των γυναικών στο κοινωνικό σύνολο. Συγκεκριμένα, η σοσιαλδημοκρατία στη Σουηδία ενισχύει το κράτος πρόνοιας γεγονός που διευκολύνει την καθημερινότητα των γυναικών. Αυτό οφείλεται σε σημαντικές ρυθμίσεις σε υγεία και παιδεία, στην ενεργή λειτουργία των συνδικάτων και στον δημοκρατικό προσανατολισμό της οικονομίας και της κατανομής του πλούτου. Ενώ, στην Ελλάδα με την πολιτική ιδεολογία του νεοφιλελευθερισμού που εστιάζει στην επίτευξη των στόχων των ατόμων μέσω της ελεύθερης αγοράς, στην ιδιωτικοποίηση της δημόσιας περιουσίας και στη συρρίκνωση δημόσιων αγαθών (πχ. δομές παιδικής φροντίδας), έχει ως απόρροια να δυσχεραίνεται η επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών. Βέβαια, υπάρχει μια προσπάθεια εφαρμογής κοινωνικού φιλελευθερισμού που λόγω των οικονομικών κρίσεων αυτός δεν είναι εφικτός. Γενικότερα, λόγω των παγκοσμιοποιημένων οικονομικών κρίσεων και συνθηκών οι πολιτικές αυτές ιδεολογίες μετασχηματίζονται συνεχώς.

Για την προστασία των εργαζομένων και συγκεκριμένα των γυναικών είναι απαραίτητη η λειτουργία των συνδικάτων. Μέσω αυτών αναπτύσσεται μια κοινή ταυτότητα που οι εργαζόμενοι μπορούν να διεκδικήσουν καλύτερες εργασιακές συνθήκες. Ενώ, οι γυναίκες γνωρίζουν εμπόδια εντός αυτών (πχ. τα συνδικάτα είναι κυρίως ανδροκρατούμενοι χώροι), με την αύξηση των γυναικών στην συνδικαλιστική δράση τέθηκε το έμφυλο ζήτημα εντονότερα και έτσι άρχισαν να γίνονται προσπάθειες εφαρμογής πολιτικών υπέρ των γυναικών. ΣΧητικά με την συγκριτική προσέγγιση των δύο χωρών, η Σουηδία έχει υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα ενώ στην Ελλάδα αυτή είναι χαμηλή. Υπάρχει επίσης μια γενικότερη τάση αποσυλλογικοποίησης, γεγονός που προκαλεί ιδιαίτερη ανησυχία.

Ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που έχει συμβάλει στην ανάπτυξη της γυναικείας εργασίας είναι οι αγώνες και οι διεκδικήσεις του φεμινιστικού κινήματος. Η συνεισφορά του συγκεκριμένου κινήματος εντοπίζεται στην εξέλιξη της θέσης της γυναίκας εντός της κοινωνικής ζωής. Μέσω αυτών των διεκδικήσεων οι γυναίκες αναγνωρίζονται ως ενεργές οντότητες και φορείς δικαιωμάτων και τίθεται η ανάγκη αποδόμησης του πατριαρχικού συστήματος που τις καταπιέζει. Με το συγκεκριμένο κίνημα έγιναν σημαντικές νομοθετικές μεταβολές (όπως άδεια κυήσεως, επιδόματα κλπ.) που συνέβαλαν επίσης στην εξέλιξη της θέσεως των γυναικών. Τέλος, οι αγώνες του φεμινισμού εκδηλώνονται στο ότι οι γυναίκες αποκτούν περισσότερη ορατότητα και αναγνώριση και στην αγορά εργασίας.

Το φύλο αποτελεί μια κοινωνική κατασκευή που διαχωρίζει τα άτομα. Μέσω της διαδικασίας της κοινωνικοποίησης τα άτομα υιοθετούν στάσεις άρα συγκροτούν και την έμφυλη τους ταυτότητα. Πολλές στάσεις και απόψεις ενδέχεται να είναι στερεοτυπικές, επηρεάζοντας τους κοινωνικούς ρόλους και τις προσδοκίες που εκπορεύονται από αυτούς (πχ. μοντέλο άνδρα κουβαλητή). Ένα παράδειγμα που εμφανίζονται τα έμφυλα στερεότυπα είναι οι σεξιστικές διατυπώσεις στον καθημερινό λόγο. Χρειάζεται λοιπόν να ξεφύγουμε από το παραδοσιακό σύστημα με τις εξουσιαστικές του σχέσεις που δυσχεραίνει την αρμονία μεταξύ των φύλων. Εξαιτίας, της κουλτούρας και των στερεοτύπων παρατηρείται πως ενώ αυξάνεται το μέγεθος απασχόλησης των γυναικών, δημιουργούνται αόρατα εμπόδια που δυσκολεύουν την επαγγελματική τους ανέλιξη και καταλήγουν να υποεκπροσωπούνται σε υψηλόβαθμες θέσεις, το λεγόμενο φαινόμενο της

γυάλινης οροφής. Ο πολιτικός χώρος συνιστά ένα παράδειγμα που επιβεβαιώνει το συγκεκριμένο φαινόμενο. Ο διαχωρισμός των επαγγελματιών και το μισθολογικό χάσμα που αναφέρθηκαν παραπάνω μπορούν να θεωρηθούν κάποια από τα αίτια αυτού του κοινωνικού φαινομένου που δυσχεραίνει την ανέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των γυναικών.

Τέλος, σημαντική η συμβολή των νομοθετικών ρυθμίσεων. Και στις δύο χώρες είναι νομικά κατοχυρωμένο το χρονικό όριο που πρέπει να (μην) εργάζονται τα άτομα και η λειτουργία των υπερωριών και των διαλειμμάτων. Η πλαισίωση του χρονικού ορίου εργασίας δίνει την ευκαιρία του εργαζομένου να διαχωρίσει τον προσωπικό από τον επαγγελματικό του χρόνο. Υπάρχει διαφορετική αντιμετώπιση στις δύο χώρες όταν ξεπερνιούνται τα χρονικά όρια εργασίας. Στην Ελλάδα είτε θα μετατραπούν σε αμοιβή είτε δεν θα δηλωθούν καν στο σύστημα αυτές οι έξτρα ώρες ώστε οι εργαζόμενοι να τις πληρωθούν. Ενώ, στη Σουηδία η υπερωρία πάντα διαθέτει διαφάνεια και μετατρέπεται είτε σε αμοιβή είτε σε άδεια. Αυτό οφείλεται διότι το Σουηδικό σύστημα είναι πιο αυστηρό ως προς τις πολιτικές και την νομοθεσία του.

Συμβαίνει επίσης, το παράδοξο πως ενώ η Ελλάδα είναι μια χώρα που βασίζεται σημαντικά στο οικογενειακό πρότυπο δεν παρέχει ουσιαστικές πολιτικές που να ενισχύουν την οικογένεια και να βοηθούν στην εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αντιθέτως, στη Σουηδία που το οικογενειακό πρότυπο δεν είναι τόσο ισχυρό διαθέτει πολιτικές (γονική άδεια, επιδόματα, δομές κλπ) που ενθαρρύνουν την δημιουργία οικογένειας και παράλληλα την ενεργή συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Στη Σουηδία η γονική άδεια διακρίνεται σε τομείς και είναι έμφυλα ουδέτερη (gender-neutral), δηλαδή οι γονείς αποφασίζουν μεταξύ τους πως θα την χειριστούν ώστε να τους εξυπηρετεί καλύτερα. Στην Ελλάδα, οι άδειες που στηρίζουν την οικογένεια είναι διαχωρισμένες σε άδεια μητρότητας, άδεια φροντίδας τέκνου, άδεια πατρότητας. Σίγουρα, οι νόμοι είναι απαραίτητοι αλλά δεν αρκούν για μια ουσιαστική ισότητα εντός της κοινωνίας.

Κλείνοντας με τα συμπεράσματα του ερευνητικού μέρους της εργασίας, που ανάδειξαν ένα μέρος της πολυπλοκότητας του ζητήματος της γυναικείας εργασίας σε Ελλάδα και Σουηδία. Αρχικά, υπάρχει στοιχειώδης/ελλιπής γνώση

των δικαιωμάτων των εργαζόμενων. Η γνώση των εργασιακών δικαιωμάτων των γυναικών που ερωτήθηκαν προέρχεται κυρίως από κάποια άτυπη πηγή (πχ. εργασιακή εμπειρία και αλληλεπιδράσεις με άλλα άτομα). Ως βασικότερο δικαίωμα τους τόνισαν την έγκυρη και ισότιμη αμοιβή της εργασίας τους. Σημαντικό ρόλο, στα δικαιώματα των ερωτώμενων έχουν η τήρηση του ωραρίου και η παροχή κατάλληλων εργασιακών συνθηκών (υλικά ή μη). Ένα αρμονικό εργασιακό περιβάλλον αποτυπώνεται στην παραγωγικότητα του εργαζόμενου. Όσο αφορά τα ειδικότερα δικαιώματα των εργαζόμενων γυναικών γίνεται άμεση σύνδεση με τις άδειες που αφορούν την μητρότητα. Επίσης, πολύ σημαντικό εργασιακό δικαίωμα των γυναικών είναι η προστασία από παρενόχληση. Η έννοια και η λειτουργία του σεβασμού ή της αδιαφορίας των εργαζομένων από τον εργοδότη τους διαφέρει μεταξύ Ελλάδας-Σουηδίας. Στην Ελλάδα, οι απαντήσεις δηλώνουν πως τα δικαιώματα των εργαζόμενων γυναικών δεν γίνονται τόσο σεβαστά όσο στην Σουηδία που ο εργοδότης σέβεται τον εργαζόμενο του. Αυτή η κατάσταση φανερώνει την αυστηρή νομοθεσία της Σουηδίας και την καθοριστική συμβολή του συνδικαλιστικού κινήματος. Τα συνδικάτα λύνουν σε ένα μεγάλο βαθμό (πχ. με αναφορές στο σύστημα) τις έμφυλες, εργασιακές ανισότητες. Ενώ, στην Ελλάδα που η συνδικαλιστική δράση των γυναικών είναι αδύναμη χρειάζεται οι ίδιες να διεκδικήσουν τα εργασιακά τους δικαιώματα.

Συνεχίζοντας, η συμβολή του φεμινιστικού κινήματος είναι σημαντική καθώς ενισχύει τους αγώνες και τις διεκδικήσεις για την γυναικεία εργασία. Μέσω του φεμινισμού έχει αναβαθμιστεί η γυναικεία (εργασιακή) θέση εξαιτίας της αυξανόμενης ορατότητας και αναγνώρισης τους. Έχει επίσης με το φεμινιστικό κίνημα MeToo να βοηθήσει και στην αντιμετώπιση περιστατικών εργασιακής παρενόχλησης. Χρειάζεται όμως να τονιστεί, πως οι αγώνες του φεμινιστικού κινήματος συνεχίζουν ώστε να βελτιωθούν οι δυσμενείς συνθήκες στην κοινωνική ζωή των γυναικών.

Κύρια αιτία των ανισοτήτων στον εργασιακό χώρο είναι το φύλο.

Τώρα που υπάρχει μια σφαιρική εικόνα για το πως είναι να είσαι γυναίκα εργαζόμενη στην Ελλάδα και στην Σουηδία ίσως χρειάζεται να στραφούμε ως

προς τον τρόπο που θα επιτευχθεί η ουσιαστική ισότητα μεταξύ των φυλών και ειδικά στην αγορά εργασίας;

Παρόλα αυτά φαίνεται επιτακτική η ανάγκη και στις δύο χώρες για εκπαίδευση και ενημέρωση των εργαζομένων για τα δικαιώματά τους από κάποιον τυπικό φορέα (πχ. κρατικοί οργανισμοί, σωματεία κλπ).

Βιβλιογραφικός κατάλογος

(Γ.Σ.Ε.Ε), Κ. Π. (Χ.Χ.). *Άδεια πατρότητας*. Ανάκτηση από <https://www.kepea.gr/adeia-patrotitas#>

Abby Peterson, M. W. (2012, Νοέμβριος). Swedish trade unionism: A renewed social movement? *Economic and Industrial Democracy*. doi:10.1177/0143831X11425257

abcNews. (2024, Ιουλίου 1). *Swedes take a new step in parental leave. Grandparents can now get paid to take care of grandkids*. Ανάκτηση από <https://abcnews.go.com/International/wireStory/swedes-new-step-parental-leave-grandparents-now-paid-111581425>

Agency, S. G. (2021, Νοέμβριος). *How the "Glass Ceiling" is affected by a woman as prime minister*. Ανάκτηση από <https://swedishgenderequalityagency.se/news/how-the-glass-ceiling-is-affected-by-a-woman-as-prime-minister/>

Armstrong, M. (2018, Οκτώβριος). *Statistica*. Ανάκτηση από Who's Doing Europe's Housework?: <https://www.statista.com/chart/15880/housework-europe-gender-split/>

- Bale, T. (2011). *Πολιτική στις χώρες της Ευρώπης, Πολυεπίπεδη διακυβέρνηση και αλληλεπιδράσεις*. Κριτική.
- Bryman, A. (2017). *Μέθοδοι Κοινωνικής Έρευνας*. Αθήνα: Gutenberg.
- Economistas. (2024, Απρίλιος 24). *Τι ισχύει πραγματικά για την δήμερη εργασία: Πού μπορεί να εφαρμοστεί και τι προβλέπεται σήμερα*. Ανάκτηση από https://www.economistas.gr/ergasia-syntaxi/60270_tishyei-pragmatika-gia-tin-dimeri-ergasia-poy-mporei-na-efarmostei-kai-ti
- Erikson, J. (2021). A special fund for gender equality? Institutional constraints and gendered consequences in Swedish collective bargaining. *John Wiley & Sons*, σσ. 1379-1397.
- European_Union. (χ.χ.). Greece. Ανάκτηση από https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/eu-countries/greece_en
- European_Union. (χ.χ.). Sweden. Ανάκτηση από https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/eu-countries/sweden_en
- Europeancommission. (2023). *Eurydice, Οργάνωση και Διακυβέρνηση Ελλάδος*. Ανάκτηση από <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/el/national-education-systems/greece/organosi-toy-ekpaideytikoy-systimatos-kai-tis-domis-toy>
- Eurostat. (2023). *Employment by educational attainment level - annual data*. Ανάκτηση από https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_educ_a__custom_1696086/default/table?lang=en
- Eurostat. (2024, Μάϊος). Ανάκτηση από How many hours per week do Europeans work?: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240530-1>
- Eurostat. (2024, Ιούνιος). *Employment by sex, age, professional status and occupation (1 000)*. Ανάκτηση από https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EGAIS__custom

_5271507/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=9a0280db-fa89-4452-9aaf-0ca61f44817d

Eurostat. (2024). Employment rates by sex, age, educational attainment level, citizenship and NUTS 2 regions. Ανάκτηση από https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_r_lfe2emprtn__custom_11598461/default/table?lang=en&page=time:2023

Eurostat. (2024, Μάιος). European Statistical Monitor. Ανάκτηση από <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/dashboard/european-statistical-monitor/?topic=people>

Eurostat. (2024). *Full-time and part-time employment by sex, age and educational attainment level (1 000)*. Ανάκτηση από https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_epgaed__custom_11600964/default/table?lang=en

Eurostat. (2024, Φεβρουάριος). *Gender pay gap in unadjusted form*. Ανάκτηση από https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en

Eurostat. (2024, Μάρτιος). *Hourly labour costs ranged from €9 to €54 in the EU*. Ανάκτηση από <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/DDN-20240327-2>

Eurostat. (2024, Ιανουάριος). *Monthly minimum wages - bi-annual data*. Ανάκτηση από https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table?lang=en

Eurostat. (2024). *Persons at risk of poverty or social exclusion by age and sex*. Ανάκτηση από https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_peps01n/default/table?lang=en

Eurostat, S. E. (2021, Νοέμβριος). *Gender pay gap statistics*. Ανάκτηση από <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics->

explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_higher_in_the_private_sector

Eurostat, S. E. (2024). *Part-time and full-time employment - statistics*. Ανάκτηση από https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics#Part-time_employment_by_occupation

Evans, M. (2003). *Φύλο και κοινωνική θεωρία*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Heywood, A. (2014). *Εισαγωγή στην Πολιτική*. Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.

Informationsverige.se. (2023). *The Swedish labour market*. Ανάκτηση από <https://www.informationsverige.se/en/om-sverige/att-forsorja-sig-och-utvecklas-i-sverige/arbetsmarknad.html>

Jessor, B. (2011). *Κρατική εξουσία: Μια στρατηγική-Σχεσιακή προσέγγιση*. Εκδόσεις του Εικοστού Πρώτου.

LO, T. S. (Χ.Χ.). *Presentation: LO*. Ανάκτηση από [https://lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_in_english_1366027847830_3222_8_presentation_lo_webb_final_pdf/\\$File/3222-8_Presentation_LO_webb,final.pdf](https://lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_in_english_1366027847830_3222_8_presentation_lo_webb_final_pdf/$File/3222-8_Presentation_LO_webb,final.pdf)

OECD. (2023, Ιανουάριος). *Economic Surveys, Greece, Executive Summary*. Ανάκτηση από <https://www.oecd.org/economy/greece-economic-snapshot/>

OECD. (2023, Ιούνιος). *Economic Surveys, Sweden, Executive Summary*.

Parliament, E. (2023, Μάιος). *Gender pay gap in Europe: facts and figures (infographic)*. Ανάκτηση από <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20200227STO73519/gender-pay-gap-in-europe-facts-and-figures-infographic>

Purcell D., R. M. (2010). Gender and the Glass Ceiling at Work. *Sociology Compass*, σσ. 705-711.

SCB, S. S. (2024). *Unemployment increased in March*. Ανάκτηση από <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject->

area/labour-market/labour-force-surveys/labour-force-surveys-lfs/pong/statistical-news/labour-force-surveys-lfs-march-2024/#:~:text=The%20number%20of%20unemployed%20women%20a mounted%20to%20252

StatisticsSweden. (2024). *Population in the country, counties and municipalities on 31 December 2023 and Population Change in 2023*.

Sweden, M. o. (2015, Ιούνιος). *Working Hours Act (Arbetsstidslagen)*. Ανάκτηση από <https://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/1982673-working-hours-act-arbetsstidslagen/>

Sweden, M. o. (2016, Νοέμβριος). *Parental Leave Act (Föräldraledighetslagen)*. Ανάκτηση από <https://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/1995584-parental-leave-act-foraldraledighetslagen/>

Sweden.se. (2023, Σεπτέμβριος). *Equal power and influence for women and men – that's what Sweden is aiming for*. Ανάκτηση από <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>

Sweden.se. (2023). *The Swedish school system*. Ανάκτηση από <https://sweden.se/life/society/the-swedish-school-system>

Swedenexpat. (2024, Ιούνιος). *Minimum wage in Sweden: A guide for foreigners (2024)*. Ανάκτηση από <https://swedenexpat.com/minimum-wage-sweden/>

Swedifier. (2024, Απριλίου 23). *Parental Allowance In Sweden [Föräldrapenning]: English Guide*. Ανάκτηση από <https://swedifier.com/work/parental-allowance-in-sweden-foraldrapenning/>

Swedifier. (2024, Απρίλιος). *Sweden Working Hours: All You Need to Know*. Ανάκτηση από <https://swedifier.com/work/sweden-working-hours/>

ΑΔΕΔΥ, Α. Δ. (Χ.Χ.). *ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΎΠΑΛΛΗΛΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ*. Ανάκτηση από <https://adedy.gr/history/>

- Αρχή, Ε. Ε. (χ.χ.). *Μητρότητα*. Ανάκτηση από <https://www.hli.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/prostasia/mitrotita/>
- Βανδώρος, Σ. (2015). *Εισαγωγή στις πολιτικές ιδεολογίες*. Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις. doi:<https://dx.doi.org/10.57713/kallipos-557>
- Βαρχαλαμά Έλλη, Μ. Κ. (2015). *Η Συμμετοχή των Γυναικών στα Όργανα Διοίκησης*. ΓΣΕΕ.
- Γεωργιάδου Π., Κ. Α. (2015). *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, Ετήσια έκθεση 2014*. Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων ΙΝΕ.
- Γκερμόση Β., Μ. Ν. (2016). *«Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική»*. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).
- ΓΣΕΕ, Γ. Σ. (χ.χ.). *Η ιστορία μας*. Ανάκτηση από Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος: <https://gsee.gr/istoria/>
- Δημοκρατία, Ν. (χ.χ.). *Ιδεολογία*. Ανάκτηση από <https://nd.gr/i-nea-dimokratia>
- ΕΛΣΤΑΤ. (2024, Μάρτιος). *ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ: Μάρτιος 2024*.
- ΕΛΣΤΑΤ. (2024). *Η Ελλάδα με αριθμούς*.
- Επιθεώρηση Εργασίας, Α. Α. (χ.χ.). *Χρονικά όρια εργασίας* . Ανάκτηση από <https://www.hli.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/chronika-oria-ergasias/>
- Καθημερινή, Η. (2015, Αύγουστος). *Η πρώτη γυναίκα πρωθυπουργός της Ελλάδας*. Ανάκτηση από <https://www.kathimerini.gr/politics/828986/i-proti-gynaika-prothyπουργos-tis-elladas/>
- Καμπούρη Ν., Μ. Σ. (2020). *Φύλο, κράτος πρόνοιας και ανθεκτικότητα στην κρίση*. Αθήνα: Νήσος.
- Καντό-Σπερμπέρ, Μ. (2004). *Σοσιαλισμός και Φιλελευθερισμός, Οι κανόνες της Ελευθερίας* . Αθήνα: Πόλις.
- Καραμεσίνη Μαρία, Σ. Μ. (2019). *Συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας στην Ελλάδα, Γένεση, εξέλιξη και αποτίμηση μιας πολιτικής* . Αθήνα: Νήσος.

- Κατσορίδα, Δ. (2018, Μάιος-Ιούνιος). Γυναίκες και Συνδικάτα. *Ενημέρωση*, *ΙΝΕ/ΓΣΕΕ*.
- Κουζής, Γ. (2005). Εργασία και πολιτική : συνδικαλισμός και οργάνωση συμφερόντων στην Ελλάδα, 1974-2004 : 10ο επιστημονικό συνέδριο., (σσ. 323-342).
- Λιμαν, Τ. (2019). Η κεντρικότητα της φορολογίας στην πολιτική οικονομία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η ανάγκη για μια προοδευτική ατζέντα προκειμένου να χαλιναγωγηθεί η ανισότητα. Στο *Ανισότητες νεοφιλελευθρισμός και ευρωπαϊκή ενοποίηση Προοδευτικές απαντήσεις* (σσ. 109-121). Νήσος.
- Μαλούτα, Μ. Π. (2014). *Φύλο, Κοινωνία, Πολιτική*. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.
- Μαρία Καραμεσίνη, Η. Ι. (2003). *Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών*. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).
- Παζαρζή, Ε. Ν. (2014). *Κοινωνικό φύλο, εργασία και κοινωνία*. Αθήνα: Da Vinci.
- Παλαιολόγος, Ν. (2006). *ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ*. Αθήνα : ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.
- Πετμεζίδου, Μ. (2013, Δεκέμβριος). Το κοινωνικό κράτος σε κρίσιμη καμπή. *ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ, ΤΕΥΧΟΣ 1*.
- Πετρινώτη, Ξ. (1989). Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και η περίπτωση της Ελλάδας. *The Greek Review of Social Research*,.
- Ρεθυμιωτάκη, Ε. Ι. (2016). *Φεμινισμός και Δίκαιο*. Αθήνα: Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις. doi:<https://dx.doi.org/10.57713/kallipos-713>
- Σακελλαρόπουλος, Θ. (2008, Νοέμβριος). Το κοινωνικό κράτος σε ιστορική προοπτική. *Βήμα Ιδεών*.
- Χλέτσος, Μ. (1988). Οι γυναίκες και η αγορά εργασίας. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, σσ. 128-138.

Οδηγός συνεντεύξεων

- Γνωρίζετε τα βασικά δικαιώματα ενός εργαζόμενου και από ποια πηγή;
2. Ποια πιστεύετε ότι είναι τα τρία σημαντικότερα δικαιώματα του;
 3. Γνωρίζετε τα ειδικότερα δικαιώματα που έχουν οι γυναίκες εργαζόμενες;
 4. Ποια από αυτά πιστεύετε ότι είναι τα σημαντικότερα;
 5. Εκτιμάτε ότι τα σημαντικότερα δικαιώματα των εργαζόμενων γίνονται σεβαστά από τους εργοδότες;
 6. Ισχύει το παραπάνω ειδικότερα για τις γυναίκες εργαζόμενες;
 7. Σε τι βαθμό πιστεύετε ότι έχουν γίνει σεβαστά τα δικά σας δικαιώματα ως εργαζόμενη γυναίκα από τους εργοδότες σας;
 8. Θεωρείτε ότι οι κοινωνικοί αγώνες του φεμινιστικού κινήματος έχουν συντελέσει στην αναγνώριση και κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζόμενων γυναικών;
 9. Πιστεύετε ότι εξακολουθούν να υπάρχουν ανισότητες εντός του εργασιακού χώρου; Και αν ναι, θεωρείτε ότι αυτές βασίζονται κυρίως στο φύλο ή σε άλλο παράγοντα;
 10. Θέλετε να διηγηθείτε ένα περιστατικό από τον χώρο εργασίας σας που κατά την γνώμη σας δείχνει τον σεβασμό ή την αδιαφορία για τα δικαιώματα των εργαζόμενων γυναικών;
 11. Σε ποια χώρα εργάζεστε (Ελλάδα ή Σουηδία) και ποιοι παράγοντες πιστεύετε ότι ενισχύουν τις εργασιακές συνθήκες σας, ως γυναίκα;
 12. Σε ποια χώρα εργάζεστε (Ελλάδα ή Σουηδία) και ποιοι παράγοντες πιστεύετε ότι δυσχεραίνουν τις εργασιακές συνθήκες σας, ως γυναίκα;

13. Ποιες είναι οι διαφορές και οι ομοιότητες μεταξύ των εργασιακών συνθηκών που έχετε βιώσει στις δύο χώρες; (Για τις ερωτώμενες που εργάζονται στην Σουηδία)
14. Σε ποιο βαθμό εκτιμάτε ότι έχετε εξισορροπήσει την επαγγελματική με την προσωπική ζωή σας; (Καθόλου/Λίγο/Αρκετά/ Σημαντικό)
15. Τι σας εμπόδισε να την εξισορροπήσετε;
16. Τι σας διευκόλυνε να την εξισορροπήσετε;
17. Σε ποιο βαθμό εκτιμάτε ότι η εργατική νομοθεσία και οι κοινωνικές πολιτικές για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ιδίως οι ρυθμίσεις για τις γονεϊκές άδειες για τους εργαζόμενους γονείς στη χώρα εργασίας σας καλύπτουν τις ανάγκες σας;
18. Κατά την γνώμη σας σε ποια κατεύθυνση πρέπει να αλλάξει το ισχύον εργασιακό πλαίσιο για να καλύψει περισσότερο τις ανάγκες σας για να συνδυάσετε καλύτερα την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή;
19. Υπάρχει κάτι που θα θέλατε να προσθέσετε και δεν το αναφέραμε;