

**Τ.Ε.Ι. ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ: ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΕΛΕΓΚΤΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΘΕΜΑ: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ
ΣΤΟΝ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΚΛΑΔΟ
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ. ΠΑΡΕΛΘΟΝ, ΠΑΡΟΝ
ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝ**

**ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ: ΓΑΛΑΝΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ
ΜΗΝΟΥ ΝΕΚΤΑΡΙΑ**

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ: ΤΖΑΒΑΡΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ

**ΟΚΤΩΒΡΗΣ 2006
ΚΑΛΑΜΑΤΑ**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3- 4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	5- 12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	13-20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	21- 46
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΝ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΚΛΑΔΟ	47- 61
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ: ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	62- 76
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	77- 81
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	82- 83
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	84-103

ΠΡΟΛΟΓΟΣ: Ο προορισμός, η αξία και η σημερινή θέση της γυναίκας.

Η αξία ενός ατόμου, άσχετα με το φύλο του ή την κοινωνική θέση του ή την ηλικία του, κρίνεται κυρίως από το φυσικό (βιολογικό), κοινωνικό και πολιτιστικό του προορισμό.

Αν κάνουμε μια ανασκόπηση του ρόλου της γυναίκας ανά τους αιώνες. Σα βιολογικού και κοινωνικού όντος, θα μπορέσουμε να κρίνουμε και την αξία της και τον προορισμό της και τέλος αν η θέση, που έχει σήμερα είναι η πρέπουσα. Η γυναίκα δεν είχε, όπως σήμερα, την ίδια ελευθερία δράσης, τις ευκαιρίες ανάδειξης και προσφοράς στην οικογένεια της και το κοινωνικό σύνολο γενικότερα. Παλαιότερα ήταν κατά κανόνα κλεισμένη στο σπίτι της· ήταν περιορισμένο το πεδίο ασχολιών και δράσης της· δεν ήταν όμως η προσφορά της ασήμαντη, ούτε μειωνόταν γι' αυτό η αξία και ο προορισμός της.

Όταν τελικά αναγνωρίστηκε η γυναίκα, όπως ήταν ο άντρας, σαν πολίτης πρώτης κατηγορίας, τότε άρχισαν να της δίνονται κλιμακωτά και αντίστοιχα δικαιώματα και προνόμια. Έτσι άρχισαν να εξαφανίζονται σιγά σιγά οι βαθιά ριζωμένες προλήψεις. Το γεγονός αυτό επέβαλαν οι νέες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες.

Η αξία της γυναίκας εξάγεται από τον προορισμό και την προσφορά της στην κοινωνία. Η γυναίκα, με τη συμβολή βέβαια του άντρα, έχει ένα μεγάλο προορισμό: τη διαίωνιση του είδους. Μέσα στο σπίτι προσφέρει πολλές υπηρεσίες. Διατρέφει και διαπαιδαγωγεί σωστά τα παιδιά της. Γίνεται δασκάλα και παιδαγωγός των παιδιών της.

Η γυναίκα, ως σύζυγος, έχει σαν προορισμό της να συμβάλλει και γενικά στην ευτυχία της οικογένειάς της.

Η παρουσία και η επίδραση της γυναίκας στον οικογενειακό και κοινωνικό χώρο από ψυχολογικής και βιολογικής πλευράς έχει αποδειχτεί ότι είναι μεγάλη με πειράματα, που έγιναν τελευταία. Σε οποιοδήποτε περιβάλλον η σεμνή, σοβαρή και καλλιεργημένη γυναίκα είναι στολίδι και αλάτι της συντροφιάς.

Όσες φορές οι πόλεμοι (στη νεώτερη κυρίως ιστορική περίοδο) της στέρησαν το σύζυγο είτε προσωρινά είτε για πάντα, βγήκε από το σπίτι. εργάστηκε σκληρά κάτω από αντίξοες (κοινωνικές) συνθήκες. Όσες φορές ακόμη ο σύζυγος μόνος του δεν μπόρεσε ν' αντεπεξέλθει οικονομικά, πάλι εργάστηκε και τα κατάφερε σε διμέτωπο πια αγώνα.

Αυτές και άλλες ήταν οι σοβαρότερες εξετάσεις, στις οποίες πέτυχε η γυναίκα και μάλιστα με καλό βαθμό. Αυτές της άνοιξαν την πόρτα και πέρασε από το κατώφλι του σπιτιού της στη λεωφόρο της κοινωνίας, σαν πολιτικό ον. Η γυναίκα στις πολιτικές της δραστηριότητες είναι επιτυχημένες (υπουργοί, πρωθυπουργοί). Επίσης η γυναίκα δεν υστέρησε στους πολέμους (Σουλιώτισσες, Μανιάτισσες), στην επιστήμη (Μαρία Κιουρί), στην τέχνη.

Και όμως η γυναίκα δεν κατέχει τη θέση που της ανήκει στη σημερινή κοινωνία. Γιατί σήμερα η γυναίκα ταλαιπωρείται ανάμεσα στην εργασία και στο σπίτι. Παραγκωνίζεται στην εποχή μας για λόγους οικονομικούς, πολιτικούς, κοινωνικούς, ψυχολογικούς. Είναι θύμα των κοινωνικών αδικιών και των προκαταλήψεων του παρελθόντος. Γι' αυτό χρειάζεται σοβαρός και διαρκής αγώνας, για να δικαιωθεί ο ρόλος της σύγχρονης γυναίκας. Εφόσον όλοι μας ενδιαφερόμαστε για μια καλή, πολιτισμένη και ευτυχισμένη κοινωνία και εφόσον η κάθε γενιά, που "ρίχνεται" στην κοινοτικό στίβο είναι κυρίως δημιουργήμα της γυναίκας (μητέρας και συζύγου), αποδειχνεται πόσο σοβαρά και επείγοντα είναι δυο θέματα: η βελτίωση, στο μεγαλύτερο βαθμό, της ποιότητας της παιδείας και της

γυναίκας, καθώς και η διαπίστωση του ποιος είναι ο προορισμός, η αξία και η θέση της γυναίκας σε κάθε κοινωνία.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ:
ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

I. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟΥ ΟΡΟΥ "ΑΝΕΡΓΙΑ"

Ο όρος ανεργία (unemployment) συναντάται στη διεθνή βιβλιογραφία σχετικά πρόσφατα. Χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από την Carroll D. Wright και το Massachusetts Bureau of Labor of Statistics το 1887. όπου ταυτόχρονα τέθηκαν και ερωτηματικά για την πιθανή ύπαρξη "μηνών ανεργίας" (unemployment months). Ωστόσο, στη σχετική με θέματα ανεργίας αμερικανική βιβλιογραφία των ετών 1890 συναντούμε κυρίως τους όρους "involuntary/ forced/ idleness, stagnation of employment, lack of employment, lack of work", ενώ σπανιότατα εμφανίζονταν ο όρος unemployment. Το ίδιο φαινόμενο παρατηρείται μέχρι τον 20^ο αιώνα και στην αγγλική βιβλιογραφία με εξαίρεση ένα άρθρο του Hobson που δημοσιεύθηκε το 1895 και μερικά άλλα κείμενα λιγότερο γνωστά. Στη Γαλλία επίσης η σημασία του όρου chômage ήταν εξαιρετικά αόριστη και στερούνταν επιστημονικών ταξινομήσεων.

Η πρώτη σοβαρή προσπάθεια προσδιορισμού της έννοιας της ανεργίας χρονολογείται μόλις στα τέλη του 19ου αιώνα. Μέχρι τότε η ανεργία είχε την έννοια της "εναλλακτικής περιόδου", ή "νεκρής περιόδου", ή "περιόδου ηρεμίας". Στην πραγματικότητα, την περίοδο εκείνη το εργατικό δυναμικό που απασχολείτο στη βιομηχανία δεν είχε αποκολληθεί εντελώς από την αγροτική του προέλευση καθώς διατηρούσε μια περίοδο αγροτικής δραστηριότητας που του επέτρεπε να συμψηφίζει τις διακυμάνσεις της βιομηχανικής δραστηριότητας. Αυτές οι περίοδοι "άνευ έργου" όμως προϋπόθεταν την ύπαρξη εργασίας. Έτσι, είναι κατανοητό ότι αυτό που σήμερα ονομάζουμε περίοδοι ανεργίας δεν έχουν την ίδια έννοια με αυτή που είχαν πριν τον 20^ο αιώνα.

Ένα από τα πρώτα κείμενα όπου επιχειρήθηκε ακριβέστερος προσδιορισμός της έννοιας της ανεργίας είναι το Rapport sur la question du chômage που συντάχθηκε από τον συνδικαλιστή A. Keufer και τον στατιστικολόγο L. March¹. Οι 2 συγγραφείς προτείνουν 2 λύσεις για τον ορισμό της ανεργίας: Η πρώτη στηρίζεται στη διάκριση ανάμεσα σε προβλέψιμη και μη προβλέψιμη ανεργία. Η δεύτερη βασίζεται στη διάκριση ανάμεσα στη «φυσιολογική» (normal) ανεργία και στην «απρόοπτη» (accidental) ανεργία. Οι έννοιες φυσική και προβλέψιμη ανεργία εκφράζουν τις περιοδικές παύσεις εργασίας λόγω συγκεκριμένης εποχής ή λόγω του φυσικού και προβλεπόμενου ειρμού εργασίας.

Το 1907, ο William Beveridge στα πλαίσια της Royal Commission on the Poor Law, προέβη σε ιδιαίτερη μνεία για τους ευκαιριακούς ανέργους, που σύμφωνα με τον ίδιο εξασφάλιζαν την επιβίωση τους στις καρδιές των αστικών πόλεων δουλεύοντας μια φορά στις 2 μέρες. Για τον Beveridge λοιπόν, το πρόβλημα δεν εντοπίζονταν στην έλλειψη αλλά αντίθετα στην υπεραφθονία θέσεων εργασίας.

Οι πρώτες στατιστικές διερευνήσεις του προβλήματος της ανεργίας πραγματοποιήθηκαν μετά τη μεγάλη κρίση της δεκαετίας του 30. Ύστερα από διάφορες περιόδους αμφιβολιών σε ό,τι αφορά συγκεκριμένα τον ορισμό της ανεργίας, άνεργος θεωρείται σε γενικές γραμμές και με επίσημο τρόπο, ένα άτομο το οποίο:

- είναι χωρίς εργασία
- είναι ικανό να εργασθεί και
- επιθυμεί να εργαστεί.

Αξίζει να σημειωθεί ότι, αντίθετα από την γενική αντίληψη που μπορεί να επικρατεί, ο άνεργος ανήκει στον ενεργό πληθυσμό των μη-απασχολουμένων μιας χώρας.

II. Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Η ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΜΑΖΙΚΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Το επίπεδο της ανεργίας στις χώρες- μέλη της ΕΟΚ μέχρι και το 1973 με βάση τους επίσημους εγγεγραμμένους ανέργους, κυμαινόταν γύρω στα 2,5 εκατ. άτομα. Από το έτος αυτό, άρχισε μια ανοδική πορεία της ανεργίας, που συνεχίζεται. Το 1975, ο αριθμός των ανέργων της ΕΟΚ έφτασε στα 4.693 χιλ., για να ανέβει το 1980 στα 6.632 χιλ., το 1981 στα 8.794, το 1982 στα 10.339 χιλ., το 1983 στα 11,9 εκατ., και το 1984 στα 12,6 εκατ.⁷

Μετά την ένταξη της Ισπανίας και της Πορτογαλίας στην ΕΟΚ, σημειώθηκε μια αύξηση της ανεργίας κατά 3,3 εκατ. άτομα περίπου. Έτσι, η ανεργία της Κοινότητας, από 12,6 εκατ. άτομα το 1984, το 1987 έφτασε τα 17 εκατομ.⁸ Στην πρωτοπορία της εγγεγραμμένης ανεργίας βρίσκονται η Ισπανία, η Ιρλανδία, η Αγγλία, η Ιταλία, η Γαλλία και η Ο.Δ. Γερμανίας.

Η οικονομική κρίση είχε πλήξει πολλούς κλάδους σε τέτοιο βαθμό που σε μερικούς χάθηκε πάνω από το 1/2 των θέσεων εργασίας. Ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στις χαλυβουργίες της ΕΟΚ ήταν, το 1977, 743.000 άτομα. Από τότε μέχρι το 1986, χάθηκαν συνολικά στον κλάδο 382.000 θέσεις εργασίας. Τη μεγαλύτερη μείωση της απασχόλησης στη χαλυβουργία στην ίδια περίοδο την έχει η Αγγλία, κατά 56%, η Γαλλία κατά 35,5%, και η Ο.Δ. Γερμανίας κατά 16%. Από το 1970 και μετά, σημειώθηκε επίσης στην ΕΟΚ απότομα πτώση της απασχόλησης στην κλωστοϋφαντουργία και στη βιομηχανία κατασκευής ενδυμάτων.

Το ποσοστό ανεργίας στην ΕΕ των «15» ήταν 8,0% σύμφωνα με στοιχεία που έδωσε σήμερα στη δημοσιότητα η Στατιστική Υπηρεσία των

Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (eurostat). Μεταξύ των κρατών μελών για τα οποία υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία τουλάχιστον για έναν από τους πλέον πρόσφατους μήνες, δέκα σημείωσαν αύξηση του ποσοστού ανεργίας σε διάστημα ενός έτους, δύο μείωση και σε ένα η ανεργία παρέμεινε σταθερή.

Στην ΕΕ των «15» το ποσοστό ανεργίας μεταξύ των ανδρών αυξήθηκε από 7,2% τον Ιανουάριο του 2003 σε 7,3% τον Ιανουάριο του 2004. Κατά την ίδια περίοδο, το ποσοστό της ανεργίας των γυναικών παρέμεινε σταθερό στο 8,9%.

Τον Ιανουάριο του 2004, το ποσοστό ανεργίας για τον πληθυσμό ηλικίας κάτω των 25 ήταν 15,4% στην ΕΕ των «15» σε σύγκριση με 15,6% τον Ιανουάριο του 2003. Το ποσοστό κυμαινόταν από 7,3% στην Αυστρία σε 26,5% στην Ιταλία (τον Οκτώβριο του 2003) και στην Ελλάδα (τον Σεπτέμβριο του 2003).

Η Eurostat εκτιμά ότι τον Ιανουάριο του 2004, εκατομμύρια άνδρες και γυναίκες ήταν άνεργοι στην ΕΕ των «15». Τα στοιχεία αυτά είναι προσαρμοσμένα σε εποχιακή βάση σύμφωνα με τα κριτήρια της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ).

III. ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα, το οποίο ήταν από τα χαμηλότερα μεταξύ των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη διάρκεια της δεκαετίας του '80, βρίσκεται σήμερα σαφώς πάνω από τον μέσο όρο και υπάρχουν μόνον δύο άλλες χώρες μέλη με υψηλότερο ποσοστό ανεργίας. Μάλιστα, δεν θα ήταν παράλογος ο ισχυρισμός ότι, καθώς στις άλλες χώρες της ΕΕ ο παραγωγικός εκσυγχρονισμός έχει προχωρήσει περισσότερο απ' ό,τι στην Ελλάδα, η δυναμική αύξησης της ανεργίας εκεί είναι μικρότερη απ' ό,τι στην χώρα μας. Δεν είναι καθόλου απίθανο, λοιπόν, κατά τα επόμενα έτη, η Ελλάδα να διεκδικήσει την πρώτη θέση στην κατάταξη των χωρών της ΕΕ, με βάση το ποσοστό ανεργίας.

Για την αντιμετώπιση της ανεργίας (της οποίας η άνοδος διέψευσε τις προβλέψεις των φορέων της οικονομικής πολιτικής επανειλημμένως, επί σειρά ετών) έχει αποδειχθεί ότι η οικονομική μεγέθυνση αποτελεί αναγκαία συνθήκη, κατά ορισμένους δε και ικανή συνθήκη. Επιπρόσθετα, κρίνονται αναγκαίες από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τους διεθνείς οργανισμούς και τις εθνικές κυβερνήσεις της Ευρώπης, μια σειρά ενεργητικών διαρθρωτικών πολιτικών της αγοράς εργασίας, ώστε οι σημερινοί άνεργοι να μπορέσουν να καταλάβουν τις νέες θέσεις που θα δημιουργηθούν. Διότι, οι γνώσεις και οι δεξιότητες που θα απαιτηθούν από αυτές τις νέες θέσεις δεν θα είναι αναγκαστικά αυτές που διαθέτουν σήμερα οι άνεργοι. Οι κυριότερες διαρθρωτικές αλλαγές που υποστηρίζονται αφορούν την εκπαίδευση και την κατάρτιση, την ευελιξία και την αύξηση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού, τον επαναπροσδιορισμό του χρόνου εργασίας, τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους, την επέκταση της μερικής απασχόλησης και άλλα

που αναφέρονται αναλυτικά στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση.

Από τα προαναφερθέντα στοιχεία έχει φανεί ότι η αύξηση της ανεργίας στην Ε.Ε. έχει ανάλογα και τον αντίκτυπο της στην Ελλάδα. Εκατοντάδες χιλιάδες, άνδρες και γυναίκες, ικανοί για εργασία έχουν καταδικασθεί σε υποχρεωτική αργία ή υποαπασχολούνται.

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με στοιχεία της Έρευνας Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού της Στατιστικής Υπηρεσίας (ΕΣΥΕ), η ανεργία διογκώθηκε κατά τα έτη 1990-98. Το 1998 ο αριθμός των ανέργων έφτασε τα 478.500 άτομα (1990: 281.100 - 1981: 148.500). Τα διαθέσιμα στοιχεία, όμως, δεν αποτυπώνουν με ακρίβεια το πραγματικό μέγεθος της ανεργίας, αφενός γιατί δεν συμπεριλαμβάνουν τη “συγκαλυμμένη ανεργία” στον αγροτικό τομέα, αυτούς που εργάζονται με ελαστικές μορφές απασχόλησης, τους ανασφάλιστους, τους αλλοδαπούς εργάτες και αφετέρου δεν καταγράφουν τα φαινόμενα της υποαπασχόλησης, της εποχιακής ανεργίας, τους 150.000 περίπου νέους που εκπληρούν τη στρατιωτική τους θητεία και γενικά την απασχόληση στην παραοικονομία.

V. Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Σύμφωνα με στοιχεία της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων φαίνεται ότι κατά τη δεκαετία του '90 η κατάσταση της αγοράς εργασίας επιδεινώθηκε, με αποτέλεσμα να υποφέρουν από την ανεργία ιδιαίτερα οι νέοι. Εκτιμάται ότι οι νέοι μεταξύ 15 και 24 ετών που συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό, έχουν περισσότερο από τριπλάσια πιθανότητα να παραμείνουν άνεργοι, συγκριτικά με όσους πλησιάζουν τα πενήντα και αντιμετωπίζουν τη μισή πιθανότητα να παραμείνουν άνεργοι από κάποιον κοντά στα τριάντα, ενώ έχουν 25% λιγότερες πιθανότητες να παραμείνουν άνεργοι συγκριτικά με κάποιον που πλησιάζει τα εξήντα.

Επίσης, ανησυχητικό είναι το γεγονός ότι οι νέοι στο τέλος της εκπαίδευσης τους διαθέτουν ανεπαρκή προσόντα, τα οποία δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, ενώ από την άλλη μεριά η αγορά εργασίας δεν καταφέρνει να τους παρέχει την εργασιακή εμπειρία που είναι σημαντική για την μελλοντική τους σταδιοδρομία.

Ιδιαίτερα σοβαρό θα γίνει το πρόβλημα της ανεργίας των νέων, καθώς πολλές επιχειρήσεις δεν προσλαμβάνουν εργαζόμενους με πλήρη και σταθερή απασχόληση, σε συνδυασμό με τον περιορισμό των προσλήψεων στην Δημόσια Διοίκηση, δυσχεραίνοντας την πρόσβαση τους στην αγορά εργασίας, τη στιγμή που χιλιάδες απόφοιτοι Γυμνασίων, Λυκείων, ΑΕΙ και ΤΕΙ αναζητούν για πρώτη φορά απασχόληση.

Τα στοιχεία της ΕΣΥΕ δείχνουν μία εντυπωσιακή αύξηση της ανεργίας των νέων κάτω των 25 ετών, η οποία ανήλθε το 1998 στα 267.000 άτομα. Όσον αφορά την ανεργία των νέων κατά φύλο, οι νέες γυναίκες εμφανίζουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, φθάνοντας το 1998 τα 164.600 άτομα. Αντίθετα ο αριθμός των νέων άνεργων ανδρών ανήλθε το 1998 στα 102.500 άτομα.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ:
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ**

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η δεκαετία 1981-1990 φαίνεται ότι υπήρξε σημαντική όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της χώρας. Από τη μια, διαπιστώνεται αύξηση του ρυθμού της γυναικείας απασχόλησης ιδιαίτερα στον τομέα των υπηρεσιών, ενώ από την άλλη, μια σειρά από νομοθετικές ρυθμίσεις κατοχυρώνουν τα δικαιώματα της γυναίκας, προάγοντας την ισότητα των φύλων στη σφαίρα της αμειβόμενης εργασίας.

Έτσι, πολλές μελέτες κάνουν λόγο για αύξηση του δείκτη απασχόλησης των γυναικών τα χρόνια 1981-83 σε σχέση με προηγούμενες δεκαετίες. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό οφείλεται σε μεταβολές των κοινωνικών αντιλήψεων, στην άνοδο του μορφωτικού επιπέδου, στα καταναλωτικά πρότυπα, στις πολιτικές πρακτικές που προωθούν την ισότητα, στην κατάσταση της οικονομίας και στις διαρθρωτικές αλλαγές της οικονομίας με την αύξηση των θέσεων εργασίας στον τριτογενή τομέα. Ταυτόχρονα όμως, οι ίδιες μελέτες διαπιστώνουν ότι η συνολική ανεργία των γυναικών είναι δυσανάλογη με τη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό και η διάρκεια της ανεργίας τους μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών. Μάλιστα, υψηλότερο κίνδυνο ανεργίας παρουσιάζουν οι νέες γυναίκες ηλικίας 15-24 ετών, οι φοιτήτριες, οι απόφοιτες μέσης εκπαίδευσης, οι ανειδίκευτες εργάτριες και όσες διαμένουν σε αστικές περιοχές.

Η συμμετοχή των γυναικών στο σύνολο του εργατικού δυναμικού της χώρας κυμαίνεται ανάμεσα στο 31% έως το 34%, ενώ οι άνεργες γυναίκες φθάνουν περίπου το 52% στο σύνολο των ανέργων και το

ποσοστό αυξάνεται ακόμη περισσότερο στις νέες γυναίκες κάτω των 25 ετών. Σε έρευνα που διεξήγαγε το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, σε δείγμα 2.000 γυναικών ηλικίας 18 ετών και άνω, διαπιστώθηκε ότι η ανεργία των γυναικών είναι διπλάσια των ανδρών (6,03% για τους άνδρες και 12,14% για τις γυναίκες), ότι μεγάλος αριθμός γυναικών περνά από την αναζήτηση εργασίας στην κατηγορία της νοικοκυράς, αφού έχει μεσολαβήσει γάμος και ότι πολλές γυναίκες εγκαταλείπουν την επαγγελματική τους ενασχόληση αμέσως μετά τα 45 χρόνια. Επίσης, διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο συνδέεται θετικά με την επαγγελματική ενεργοποίηση της γυναίκας και παίζει σημαντικό ρόλο στην επιλογή του επαγγέλματος και την πρόσβαση σε επαγγελματικούς χώρους, ενώ αντίθετα η οικογενειακή κατάσταση συνδέεται αρνητικά με την απασχόληση - δηλαδή οι παντρεμένες γυναίκες εργάζονται λιγότερο από τις ανύπαντρες.

Πάντως, οι περισσότερες έρευνες αναφέρονται στην απόσταση που υπάρχει ανάμεσα στη νομοθετική και ουσιαστική εφαρμογή της ισότητας στο χώρο της εργασίας, στο χάσμα ανάμεσα στην τυπική αναγνώριση της ισότητας και στην καθημερινή ζωή των γυναικών, καθώς και στις αντιφατικές συνθήκες εμπειρίας και εργασίας στον τόπο δουλειάς και στο σπίτι. Για παράδειγμα, οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζονται ως φθηνή εργατική δύναμη και εισάγονται στην παραγωγή κυρίως όταν υπάρχει ανάγκη, ενώ ο καταμερισμός της εργασίας κατά φύλο συνεχίζει να αποτελεί ένα από τα πιο εμφανή χαρακτηριστικά της επαγγελματικής διάρθρωσης στη χώρα μας, γεγονός που κατοχυρώνει κοινωνικά τις διαφορετικές αμοιβές ανάμεσα στα φύλα. Επιπλέον, μεγάλος αριθμός γυναικών εξαιτίας των οικογενειακών τους υποχρεώσεων αναλαμβάνει δουλειά στο σπίτι (π.χ. με το κομμάτι) γεγονός που δημιουργεί την

ψευδαίσθηση ότι δεν εγκαταλείπει σπίτι και παιδιά, αλλά στην πραγματικότητα εργάζεται χωρίς νομική κατοχύρωση, ωράριο και υγειονομική περίθαλψη. Σε γενικές γραμμές, οι επίσημες στατιστικές δεν αποδεικνύονται ιδιαίτερα αξιόπιστες καθώς πολλές γυναίκες που ψάχνουν για δουλειά δεν δηλώνονται ως άνεργες, ενώ οι εργαζόμενες στο σπίτι με υπερβολικές δεν καταγράφονται ως οικονομικά ενεργές. Παράλληλα, η ποιότητα της δουλειάς και οι συνθήκες πρόσβασης στον τόπο εργασίας καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τη δυνατότητα απασχόλησης των γυναικών, καθώς το νοικοκυριό και η φροντίδα των παιδιών παραμένει ένα πρόσθετο φορτίο για τη γυναίκα. Τέλος διαφορετική βαρύτητα δίνουν άνδρες και γυναίκες σε αξίες ζωής. Οι γυναίκες ενδιαφέρονται κυρίως για την ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους τη μόρφωσή τους τη φιλία και την οικογενειακή ενασχόληση, ενώ οι άνδρες για την επαγγελματική και κοινωνική τους καταξίωση, το μεγάλο εισόδημα και τη σταθερή δουλειά.

Όσον αφορά τους κλάδους απασχόλησης, σύμφωνα με στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας του 1981, οι περισσότερες γυναίκες απασχολούνται στον πρωτογενή τομέα, δηλαδή στη γεωργία (42%) και στον τριτογενή τομέα, δηλαδή στις υπηρεσίες (40%), κυρίως στο εμπόριο και στον τουρισμό. Στο δευτερογενή τομέα οι γυναίκες απασχολούνται κυρίως στη βιομηχανία σε ποσοστό 18% (τρόφιμα, υφαντουργία κ.α.). Σε όλους τους παραπάνω τομείς επαγγελματικής δραστηριότητας οι γυναίκες έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, διότι πρόκειται για θέσεις εργασίας χωρίς εξειδίκευση, χωρίς προοπτικές εξέλιξης εποχιακές ή πρόσκαιρες.

Επίσης όσον αφορά τα επαγγέλματα και τη θέση των γυναικών ανά επαγγελματική κατηγορία, μόνον το 0,2% είναι διευθύντριες ή ανώτερα στελέχη σε σχέση με το 7,8% των ανδρών, 1,7% των γυναικών είναι

εργοδότες σε σύγκριση με το 8,8% των ανδρών, ενώ το 44% των γυναικών είναι συμβοηθούντα μέλη, δηλαδή μη αμειβόμενες εκ της οικογενειακής επιχείρησης ή της γεωργικής εκμετάλλευσης σε σχέση με το 4% των ανδρών. Επιπλέον, οκτώ στους δέκα εργαζόμενους με υπερβολαβία είναι γυναίκες ενώ το 82% των εργαζόμενων γυναικών συγκεντρώνονται στη μισθωτή απασχόληση. Παρ' όλα αυτά παρατηρείται μια τάση αύξησης των γυναικών στα επιστημονικά ελεύθερα επαγγέλματα. Η παράλληλη διαπίστωση από τα στατιστικά στοιχεία της ίδιας χρονιάς (1981) ότι το επίπεδο εκπαίδευσης των απασχολούμενων γυναικών είναι ανώτερο των ανδρών, μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες υφίστανται κατάφωρες αδικίες στο χώρο της μισθωτής εργασίας.

Επίσης, σύμφωνα με στοιχεία από έρευνα της Γ.Σ.Ε.Ε. το 1990, προκύπτει ότι οι γυναίκες αποτελούν το 65% των ανέργων μακράς διάρκειας. Οι γυναίκες είναι λιγότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους σε σχέση με τους άνδρες, έχουν το προβάδισμα στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και είναι σε μεγαλύτερα ποσοστά ανασφάλιστες σε σχέση με τους άνδρες στον ιδιωτικό τομέα.

Η παραπάνω κατάσταση δεν αφορά μόνο την Ελλάδα αλλά και άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πάντως, στοιχεία του 1980 δείχνουν ότι στην Ελλάδα, στην Ιρλανδία και στην Ιταλία οι ανισότητες στην απασχόληση ανδρών γυναικών είναι μεγαλύτερες απ' ότι στις άλλες χώρες της Ε.Ε. Επιπλέον, στις χώρες της Νότιας Ευρώπης και της Ελλάδας οι γυναίκες απασχολούνται σε σημαντικά ποσοστά στη γεωργία. Σύμφωνα με στοιχεία από όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το 30% του γυναικείου εργατικού δυναμικού απασχολείται στον πρωτογενή τομέα, το 20% στο δευτερογενή τομέα και το 73% στον τριτογενή τομέα.

Η δεκαετία 1991-2000 χαρακτηρίζεται από επιπλέον αλλαγές στην επαγγελματική απασχόληση των γυναικών. Στην Ελλάδα το 1991, οι γυναίκες αποτελούν το 35,7% του εργατικού δυναμικού, ενώ το ποσοστό των ανέργων γυναικών φθάνει το 60% και των μακροχρόνια ανέργων το 68,5%. Η απασχόληση στη βιομηχανία και στον αγροτικό τομέα ακολουθεί πτώση, ενώ η μείωση αυτή καλύπτεται από αυξήσεις θέσεων εργασίας στον τριτογενή τομέα. Στην πραγματικότητα παρατηρείται αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, καθώς σύμφωνα με έκθεση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών το 1997 ανέρχεται στο 37%. Από την άλλη όμως, οι γυναίκες αποτελούν το 61% των ανέργων και το 65% των μη οικονομικά ενεργών. Η ανεργία των γυναικών με ποσοστό 15,9% εξακολουθεί να είναι διπλάσια από αυτή των ανδρών.

Οι μεταβολές στην κατάσταση απασχόλησης των γυναικών συνοψίζονται στις εξής: αύξηση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, αύξηση της απασχόλησης, μείωση της ανεργίας, μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στον τριτογενή τομέα και μείωση της συμμετοχής τους στο δευτερογενή, οριακή ανάκαμψη στη γεωργική απασχόληση των γυναικών μετά από συνεχή μείωση και βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης των οικονομικά ενεργών γυναικών.

Ωστόσο, παρά τις ποσοτικές κυρίως μεταβολές στη γυναικεία απασχόληση και την ποιοτική άνοδο των τυπικών προσόντων της γυναίκας, άλλα χαρακτηριστικά της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας παραμένουν αναλλοίωτα με την πάροδο του χρόνου. Έτσι, οι γυναίκες εξακολουθούν να αποτελούν την πλειονότητα των συμβοηθούντων και μη αμειβόμενων μελών σε ποσοστό 70%, καλύπτουν περίπου το 40% των μισθωτών, το 26,7% των αυτοαπασχολούμενων και το 15,8% των εργοδοτών. Επίσης, η αμοιβή

των γυναικών δεν ξεπερνά το 80% της αμοιβής των ανδρών στις ίδιες θέσεις εργασίας, καθώς συγκεντρώνονται σε περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων, όπως στην παροχή υπηρεσιών, σε ποσοστό 66%, στην εκπαίδευση, στην υγεία, στους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς και στη δημόσια διοίκηση. Η υποαπασχόληση πλήττει κυρίως τις γυναίκες εφόσον το 26% εργάζεται λιγότερο από 30 ώρες την εβδομάδα. Στην Ελλάδα, μόνο το 12% των εργαζομένων γυναικών κατέχουν διευθυντικές θέσεις, ενώ στην προσπάθεια τους να ανατρέψουν το σκηνικό αυτό μία στις τρεις γυναίκες γίνονται οι ίδιες επιχειρηματίες. Οι γυναίκες πάντως που αναλαμβάνουν τη δημιουργία επιχειρήσεων αποτελούν το 27% του συνόλου των επιχειρήσεων, ενώ σε σχέση με τους άνδρες επιχειρηματίες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες οικονομικής διαχείρισης και πρόσβασης στις πηγές χρηματοδότησης. Στην πραγματικότητα, οι γυναίκες απορροφήθηκαν στον τριτογενή τομέα των υπηρεσιών και σε επαγγέλματα που θεωρούνται παραδοσιακά «γυναικεία», τα οποία δεν απαιτούν υψηλή εξειδίκευση, είναι εποχιακά και το εισόδημα τους έχει βοηθητικό χαρακτήρα. Ακόμη και στο δημόσιο τομέα οι γυναίκες καταλαμβάνουν θέσεις εργασίας χαμηλόμισθες, δίχως προοπτικές εξέλιξης.

Σε έρευνα για την επαγγελματική διάρθρωση της αγοράς εργασίας στην περιφέρεια Αττικής, διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες αποτελούν το 78% των μισθωτών, την πλειονότητα των συμβοηθούντων μελών, οι οποίες βρίσκονται κατά κανόνα στην παροχή υπηρεσιών, ενώ η θέση του επιχειρηματία είναι κυρίως ανδρικό προνόμιο.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ:
ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ
ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

Ο ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Ο χρηματοοικονομικός τομέας αποτελεί έναν από τους δυναμικότερους επιχειρηματικούς τομείς της Ελληνικής οικονομίας. Η παρουσία αρκετών τραπεζικών και ασφαλιστικών ιδρυμάτων σε συνδυασμό με το νέο οικονομικό κλίμα (χαμηλά επιτόκια, περιθώρια ανάπτυξης νέων μορφών δανεισμού) έχει αυξήσει σημαντικά τον ανταγωνισμό.

Οι πιστώσεις επιχειρήσεων και ιδιωτικών- αν ακόμα χαμηλές σύμφωνα με τα διεθνή κριτήρια- έχουν αυξηθεί ραγδαία τα τελευταία χρόνια και οι κίνδυνοι στο χρηματοοικονομικό τομέα αυξάνονται. Η διεύρυνση της πιστωτικής αντανάκλας, εν μέρει τουλάχιστον, την πτώση των επιτοκίων, που σχετίζεται με τη νομισματική ένωση, και τη χρηματοοικονομική απελευθέρωση. Όπως συνέβη και σε άλλες χώρες, ο τραπεζικός τομέας επηρεάστηκε αρνητικά από την απότομη πτώση στις τιμές των τίτλων. Ο δείκτης κεφαλαιακής διάρθρωσης παρά τη μείωσή του, υπερβαίνει ακόμα κατά πολύ το προβλεπόμενο ελάχιστο όριο όπως και τους ευρωπαϊκούς μέσους όρους, βοηθούμενος από τις σχετικά ευνοϊκές κυκλικές συνθήκες στην Ελλάδα.

Ο χρηματοοικονομικός τομέας αντιμετωπίζει διάφορες προκλήσεις, συμπεριλαμβανομένου του κινδύνου μιας μελλοντικής οικονομικής επιβράδυνσης, την οποία, ο σχετικά προσφάτως, απελευθερωμένος τραπεζικός τομέας δεν έχει βιώσει.

Στον ασφαλιστικό τομέα, η χρηματοοικονομική απόδοση έχει μειωθεί αισθητά και απαιτεί επείγοντως ενισχυμένη εποπτεία. Η επιδείνωση στον τομέα αυτό αντανάκλας εν μέρει διεθνείς τάσεις και χρειάζεται ισχυρή

παρακολούθηση, μια πρόκληση με την οποία δεν υπάρχει επαρκής ενασχόληση στο υπάρχον πλαίσιο. Ακόμα, οι αυξανόμενα ολοκληρωμένες χρηματοοικονομικές υπηρεσίες και αγορές απαιτούν τον ενδυναμωμένο επίσημο συντονισμό μεταξύ όλων των επτόπτων των χρηματαγορών.

Ο χρηματοοικονομικός κλάδος περιλαμβάνει:

- Ασφάλειες
- Τράπεζες
- Άλλες χρηματοοικονομικές υπηρεσίες (π.χ. Χρηματιστηριακές εταιρείες)

I. ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ:

α) ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ - ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Η ασφάλιση χωρίζεται σε δύο μεγάλες κατηγορίες :

1) στην κοινωνική ασφάλιση

και

2) στην ιδιωτική ασφάλιση

1. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

Στην πρώτη περίπτωση, η κοινωνική ασφάλιση έχει ως σκοπό την εξυπηρέτηση γενικότερων κοινωνικών αναγκών που εμπίπτουν στα πλαίσια της κρατικής κοινωνικής πολιτικής, γι' αυτό και η σχετική αρμοδιότητα έχει ανατεθεί σε διάφορους οργανισμούς Δημοσίου Δικαίου, όπως το ΙΚΑ, του ΟΓΑ, το ΤΕΒΕ και διάφορα άλλα ταμεία που ανήκουν στο Υπουργείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Η κοινωνική ασφάλιση ασκείται από την κοινωνική πρόνοια, στηρίζεται στην κοινωνική πολιτική και αποβλέπει στην προστασία των εργαζομένων και των οικογενειών τους, όταν εκείνοι δεν είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν τις δυσκολίες της ζωής, ιδιαίτερα όταν είναι ανίκανοι να εργαστούν λόγω ασθένειας, ατυχήματος, αναπηρίας ή λόγω μιας ορισμένης ηλικίας.

Με λίγα λόγια, οι κοινωνικές ασφαλίσεις δίνουν στους εργαζομένους και στα μέλη της οικογένειά τους την βεβαιότητα πως όταν έρθουν δύσκολες στιγμές, θα τους συμπαρυσταθούν.

Η κοινωνική ασφάλιση είναι υποχρεωτική μιας και επιβάλλεται από το κράτος στους πολίτες του, εφόσον ασκούν κάποιο επάγγελμα που

εμπίπτει στην ασφαλιστική αρμοδιότητα συγκεκριμένων ταμείων. Αυτή ασκείται από νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και ασφαρίζει κυρίως τη ζωή, την ικανότητα για εργασία, προσφέρει εισόδημα λόγω ασθενείας ή ατυχήματος, συνταξιοδότηση, ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή περίθαλψη, επίδομα μητρότητας, ανεργίας και άλλα.

Επίσης, η ασφαλιστική σχέση που συνδέει φορείς και ασφαλισμένους διέπεται από διατάξεις του δημοσίου δικαίου.

Η κοινωνική ασφάλιση, πήρε τη σημερινή της μορφή μετά τον Β' παγκόσμιο πόλεμο και διαμορφώθηκε στις διάφορες χώρες ανάλογα με την ανάπτυξη τους, την ιστορία, την παράδοση, την οικονομική τους κατάσταση και άλλα.

Η κλασική κοινωνική ασφάλιση έχει σκοπό να προστατεύει τους ασφαλισμένους από τους διάφορους κινδύνους, με έσοδα όμως που προέρχονται κυρίως από τις εισφορές των εργαζομένων, των εργοδοτών και λιγότερα από το κράτος.

Τα κλασικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης βασίζονται σε δύο μορφές :

-Στην πρώτη, οι ασφαλιζόμενοι καλύπτουν τις δαπάνες του ασφαλιστικού οργανισμού κοινωνικής προστασίας με την καταβολή ασφαλιστικής εισφοράς και στηρίζονται στις εισφορές αυτής για να καλύπτουν τις ανάγκες του μέλλοντος.

-Η δεύτερη προέρχεται από ασφαλιστικούς φορείς, που έχουν ένα βαθμό αυτοτέλειας και συνήθως τη μορφή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου και έχουν κρατική εποπτεία. Εδώ η ασφαλιστική κάλυψη προέρχεται από τα έσοδα του κρατικού προϋπολογισμού και από τις εισφορές των εργαζομένων και εργοδοτών.

Οι ασφαλιζόμενοι στα ιδρύματα κοινωνικών ασφαλίσεων χωρίζονται σε δύο κατηγορίες, στους άμεσα και στους έμμεσα ασφαλιζόμενους. Στους άμεσα ασφαλιζόμενους, υπάγονται οι εργαζόμενοι που έχουν το δικαίωμα ασφαλιστικής προστασίας λόγω της εργασίας που προσφέρουν, ενώ στους έμμεσα, ανήκουν εκείνοι που έχουν βαθμό συγγένειας με τους άμεσα ασφαλιζόμενους, όπως τα μέλη της οικογένειας του.

2. ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

Στην δεύτερη περίπτωση, η ασφάλιση δεν είναι υποχρεωτική μιας και ο κάθε πολίτης έχει το δικαίωμα να αποφασίσει αν θα προχωρήσει σε κάποια ασφάλιση ή όχι και γενικά μπορούμε να πούμε πως η ιδιωτική ασφάλιση είναι εκείνη που έρχεται να συμπληρώσει την κοινωνική, εκεί που υστερεί.

Η ιδιωτική ασφάλιση γίνεται από ιδιωτικές ασφαλιστικές επιχειρήσεις και είναι μια ελεύθερη σύμβαση, η οποία υποχρεώνει την ασφαλιστική επιχείρηση να αποζημιώσει τον ασφαλιζόμενο, σε περίπτωση που του συμβεί κάποια ζημιά κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις.

Για να καλύψει όμως η ασφαλιστική επιχείρηση τις ανάγκες του πελάτη της, πρέπει ο ασφαλιζόμενος να πληρώνει είτε περιοδικά είτε με εφάπαξ ένα προσυμφωνηθέν ποσό που λέγεται ασφάλιστρο.

Το ιδιαίτερο λοιπόν χαρακτηριστικό της ιδιωτικής ασφάλισης είναι ότι στηρίζεται σε ελεύθερες συμβάσεις εκτός από κάποιες εξαιρέσεις, όπως για παράδειγμα οι ασφαλίσεις αυτοκινήτων.

Σε σχέση με τις αναπτυγμένες χώρες της Δύσης, η ιδιωτική ασφάλιση στην Ελλάδα βρίσκεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα παρόλο που τα τελευταία χρόνια έχει παρουσιάσει αλματώδη εξέλιξη.

Αυτή η ανάπτυξη οφείλεται όχι μόνο στην κακή κατάσταση των ταμείων της κοινωνικής ασφάλισης, αλλά και στην προσπάθεια που καταβάλλουν οι ασφαλιστικές επιχειρήσεις να προβάλλουν τα θετικά της σημεία και στην απελευθέρωση των ασφαλιστικών υπηρεσιών που προωθείται απ' την κοινότητα για την δημιουργία μιας ενιαίας εσωτερικής αγοράς.

Η προσπάθεια αυτή ξεκίνησε το 1985, όταν άρχισε η προσαρμογή της ελληνικής ασφαλιστικής νομοθεσίας στις οδηγίες της ΕΟΚ, προκειμένου να ισχύουν στις ελληνικές ασφαλιστικές εταιρείες οι όροι και οι

προϋποθέσεις που ισχύουν και στις κοινοτικές ασφαλιστικές επιχειρήσεις.

Ο στόχος της κοινοτικής πολιτικής, ήταν να μπορούν οι ασφαλιστικές επιχειρήσεις ενός κράτους μέλους να καλύπτουν κινδύνους στα άλλα κράτη- μέλη, χωρίς να απαιτείται να έχουν σ' αυτά εγκατάσταση, και κάθε ευρωπαίος πολίτης να μπορεί να απευθύνεται σε οποιαδήποτε κοινοτική ασφαλιστική επιχείρηση για τη σύναψη συμβολαίου.

Αυτό θα έχει σαν αποτέλεσμα ο ανταγωνισμός να είναι μεγάλος, να έχουμε μείωση των ασφαλίσεων και αύξηση της ποιότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών.

Στη χώρα μας μέχρι το 1993, λειτουργούσαν περίπου 150 ασφαλιστικές επιχειρήσεις εκ' των οποίων 80 ελληνικές και 70 αλλοδαπές. Από αυτές οι 118 είναι μέλη της Ένωσης Ασφαλιστικών Εταιρειών, ενώ 7 από τις ελληνικές επιχειρήσεις ελέγχονται από τράπεζες και συγκέντρωναν το 44% της παραγωγής.

Την έννοια της ασφάλισης μπορούμε να την δούμε από **νομική** και από **οικονομική άποψη**. Από **νομική άποψη**, είναι μια σύμβαση με την οποία ο ασφαλιστής δέχεται να αναλάβει την υποχρέωση να καταβάλει στον ασφαλιζόμενο, έναντι όμως καταβολής ενός ασφαλίστρου, μια ορισμένη παροχή σε περίπτωση πραγματοποίησης ενός γεγονότος ή ανωτέρας βίας που καθορίζεται στη σύμβαση.

Από **οικονομική άποψη**, η έννοια της ασφάλισης, στηρίζεται σε πολλές γνώμες και θεωρίες, οι κυριότερες των οποίων είναι:

α) Η θεωρία του παιγνίου, όπου η ασφάλιση είναι λαχείο του οποίου οι κληρώσεις είναι ακαθόριστες και ως προς το χρόνο και ως προς τα κέρδη. Όμως το λαχείο διακρίνεται από την ασφάλιση ως προς το σκοπό, ο παίχτης αποβλέπει στο κέρδος έστω και αν δεν παρουσιαστεί

οικονομική ανάγκη, ενώ ο ασφαλιζόμενος προβλέπει στην κάλυψη οικονομικής ανάγκης.

β) Η θεωρία της αποταμίευσης, στην οποία η ασφάλιση είναι βελτιωμένου τύπου αποταμίευση. Όταν κάποιος αποταμιεύει μεμονωμένα, αυτό είναι αντιοικονομικό γιατί είναι εκτεθειμένος στην αβεβαιότητα των ατομικών και οικονομικών συνθηκών. Για να αποφευχθεί αυτή η αντιοικονομικότητα, κατανέμεται το βάρος σε πολλούς αποταμιευτές που είναι εκτεθειμένοι στην ίδια αβεβαιότητα.

γ) Θεωρία κινδύνου. Εδώ η ασφάλιση είναι η ένωση κινδύνων με σκοπό συμψηφισμού έναντι αμοιβής.

δ) Θεωρία της ζημιάς. Κατά τη θεωρία αυτή, ασφάλιση είναι ο οικονομικός θεσμός που αποτρέπει ή τουλάχιστον μειώνει τις δυσάρεστες συνέπειες μελλοντικών και απρόβλεπτων τυχαιών γεγονότων της παρουσίας ενός προσώπου.

ε) Η θεωρία της ανάγκης, η οποία είναι και η επικρατέστερη, από οικονομικής άποψης. Η θεωρία αυτή πιστεύει πως η ασφάλιση είναι οικονομική οργάνωση που στηρίζεται στην αμοιβαιότητα προς κάλυψη τυχαιάς και αποτιμητικής σε χρήματα οικονομικής ανάγκης. Ο ορισμός αυτός σε σχέση με άλλους είναι πληρέστερος γιατί πρόκειται για θεσμό της οικονομικής ζωής και όχι για ορισμένη πράξη όπως υπονοείτε στην έννοια τη δικαιοπραξίας και της σύμβασης.

Για να καλύπτεται όμως η ανάγκη από την ασφάλιση θα πρέπει να ισχύουν οι εξής προϋποθέσεις:

- 1) να είναι ατομική οικονομική ανάγκη,
- 2) να είναι μέλλουσα,
- 3) να είναι αβέβαιη,
- 4) να μην προκληθεί εκούσια,
- 5) να επέλθει απροσδόκητα,
- 6) να οφείλεται σε ζημιά, σε χαμένο κέρδος κτλ και
- 7) να είναι αποτιμητή σε χρήματα.

Σ' αυτό το σημείο θα πρέπει να σημειωθεί, πως όταν η οικονομική ανάγκη επέλθει εκούσια, τότε δεν μπορεί να υπάρξει ασφαλιστική κάλυψη γιατί τότε ένα μέλος θα αποκτούσε οικονομικά οφέλη σε βάρος άλλων. Στην ασφάλιση πρέπει να επικρατεί η άποψη, «όλοι για τον καθένα και ο καθένας για όλους».

Το 1936 με απόφαση του Ανώτατου Δικαστηρίου της Νέας Υόρκης, διατυπώθηκε ένας άλλος ορισμός που χαρακτηρίζεται από τα εξής πέντε στοιχεία:

- α) Ο ασφαλιζόμενος έχει ένα συμφέρον που μπορεί να αποτιμηθεί σε χρήμα, γνωστό ως ασφαλιστικό συμφέρον.
- β) Ο ασφαλιζόμενος υπόκειται σε κίνδυνο απώλειας από την καταστροφή ή βλάβη αυτού του συμφέροντος από την πραγματοποίηση προσδιορισμένων κινδύνων.
- γ) Ο ασφαλιστής υπόσχεται να αναλάβει αυτό τον κίνδυνο απώλειας.
- δ) Μια τέτοια ανάληψη αποτελεί μέρος ενός γενικού σχεδίου κατανομής των πραγματικών απωλειών σε μια μεγάλη ομάδα ατόμων που αντιμετωπίζουν παρόμοιους κινδύνους.

ε) Ως ανταπόδοση για την υπόσχεση του ασφαλιστή, ο ασφαλιζόμενος υποβάλλει μια ποσοστιαία εισφορά που καλείται ασφάλιστρο σε κοινό ασφαλιστικό ταμείο.

Όσον αφορά τις διαφορές μεταξύ ιδιωτικής και κοινωνικής ασφάλισης αποτελεί ενδιαφέρον να αναφέρουμε τις σημαντικότερες απ' αυτές. Καταρχήν η ιδιωτική ασφάλιση γίνεται από ιδιώτες ασφαλιστές ενώ η δημόσια από το ίδιο το κράτος. Η ιδιωτική είναι προαιρετική, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, ενώ η δημόσια υποχρεωτική.

Επιπλέον, το ύψος των ασφαλίστρων στη μια περίπτωση καθορίζονται από το κράτος ενώ από την άλλη από τις απαιτήσεις του πελάτη.

Τέλος αξίζει να επισημάνουμε πως τα ασφάλιστρα στην ιδιωτική ασφάλιση μεταβάλλονται μόνο με τη σύμφωνη γνώμη και των δύο πλευρών.

Η βασική λοιπόν διαφορά μεταξύ ιδιωτικής και δημόσιας ασφάλισης είναι απ' τη μία η κοινωνική είναι αναγκαστική και βασίζεται στο νόμο ενώ η ιδιωτική στηρίζεται σε ελεύθερη σύμβαση.

B) Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ **ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΣΤΙΣ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΕΣ**

Η Οικονομική και Κοινωνική Συμβολή του Κλάδου Ιδιωτικής Ασφάλισης στις Σύγχρονες Κοινωνίες

Ο ασφαλιστικός κλάδος συμβάλλει, όσο λίγοι, στην οικονομική, ψυχολογική και σωματική υγεία των μελών των σύγχρονων κοινωνιών, άλλωστε, είναι αποδεδειγμένο ότι όσο πιο αναπτυγμένος είναι σε μια κοινωνία ο ασφαλιστικός θεσμός, τόσο πιο λίγα είναι τα κοινωνικά προβλήματα που εμφανίζονται.

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΣΥΜΒΟΛΗ

Οι ασφαλιστικές επιχειρήσεις ως σύγχρονες οικονομικές μονάδες αποτελούν εξορισμού ένα σημαντικό πεδίο απασχόλησης εργαζομένων αλλά και πηγή φορολογικών εσόδων του Κράτους, υπηρετώντας συγχρόνως και ένα θεσμό με πολλαπλές θετικές παραμέτρους για την οικονομική ευμάρεια μιας κοινωνίας, όπως:

1. Αποκατάσταση ζημιών: Με την αποκατάσταση των κάθε είδους ζημιών, αποτρέπεται η σοβαρή διατάραξη των οικονομικών, επιχειρηματικών, επαγγελματικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων και εξασφαλίζεται η σταθερότητα και η συνέχεια.
2. Ενθάρρυνση και Προαγωγή Αποταμίευσης: Τα κεφάλαια που συγκεντρώνονται από τα ασφάλιστρα, αποτελούν ουσιαστικά διαθέσιμα αποταμιευμένα κεφάλαια, τα οποία συμβάλλουν στη δημιουργία υγιούς και ισχυρής εθνικής χρηματαγοράς.

3. Χρηματοδότηση Επενδύσεων: Φυσικό επακόλουθο της δημιουργίας αποταμιευτικών κεφαλαίων, είναι η αξιόπιστη ενίσχυση παραγωγικών επενδύσεων, που συμβάλλουν στην ανάπτυξη και ισχυροποίηση της οικονομίας και την αύξηση του ΑΕΠ.
4. Ενθάρρυνση Επιχειρηματικής Πρωτοβουλίας: Είναι βέβαιο ότι κάτω από τις σημερινές συνθήκες της παγκοσμιοποίησης και του οξύτατου ανταγωνισμού οι επιχειρηματικές πρωτοβουλίες και ιδιαίτερα οι καινοτόμες και κατά συνέπεια οι πλέον ριψοκίνδυνες, θα ήταν πολύ λιγότερες, αν οι επιχειρηματίες δεν είχαν το προστατευτικό δίκτυο των ασφαλειών.
5. Ανάπτυξη Έρευνας και Τεχνολογίας: Ο ασφαλιστικός κλάδος στηρίζει οικονομικά και ενθαρρύνει επιστημονικές έρευνες, που συνδέονται με την υγεία και τις αιτίες πρόκλησης ατυχημάτων, ενώ παράλληλα κάνει εφικτή την παραγωγή προϊόντων προχωρημένης τεχνολογίας, μέσα από τη διασφάλιση του προφανούς κινδύνου.
6. Διάσωση Προσωπικών, Οικογενειακών και Εθνικών Πόρων: Σημαντικά μικρότερο θα ήταν το συνολικό Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν, αν δεν υπήρχε ο ασφαλιστικός θεσμός. Αρκεί να υπολογίσουμε πόσο μεγάλη θα ήταν η απώλεια υλικών αγαθών, χωρίς ελπίδα επαναδημιουργίας τους, από μεμονωμένες (τροχαία ατυχήματα-πυρκαγιές) ή συλλογικές καταστροφές (σεισμοί, πλημμύρες, τυφώνες, ηφαίστεια), αν δεν υπήρχε η δυνατότητα αντικατάστασης τους από τις ασφαλιστικές αποζημιώσεις.

Κοινωνική Συμβολή

Τεράστια πραγματικά είναι η συμβολή του ασφαλιστικού κλάδου στην υγεία, σταθερότητα και συνοχή της οικογένειας, ως πυρήνα του κοινωνικού ιστού, αλλά και σε τελική ανάλυση της ίδιας της κοινωνίας.

1. Ψυχική και Πνευματική Υγεία: Το σημαντικότερο ίσως από όλα τα αγαθά που προσφέρει ο ασφαλιστικός κλάδος στους πολίτες των σύγχρονων κοινωνιών, είναι το αίσθημα ασφάλειας, που μειώνει δραστικά την πίεση, την ανησυχία και το άγχος, που από τη φύση τους είναι γενεσιουργά αίτια ψυχολογικών και οργανικών ασθενειών.
2. Ποιότητα Ζωή: Η συμπλήρωση ή/ και αναπλήρωση των κοινωνικών ασφαλίσεων σε προσωπικό και οικογενειακό επίπεδο στα θέματα εξασφάλισης οικογενειακού εισοδήματος (σε περιπτώσεις ανικανότητας προς εργασία), υγείας και θανάτου, καθώς και η αποκατάσταση κάθε είδους υλικών ζημιών, συμβάλλει στην ηρεμία, γαλήνη και συνοχή της οικογένειας και άρα στην ποιότητα ζωής. Παράλληλα διασφαλίζει στα παιδιά και στους νέους ανθρώπους σπουδές και "οικογενειακό κεφάλαιο" για τη δημιουργία νέων οικογενειακών πυρήνων.
3. Διατήρηση Περιουσίας και Εσόδων: Οι αποζημιώσεις, σε περιπτώσεις ατυχημάτων και μακρόχρονων ασθενειών, διασφαλίζουν -τουλάχιστον σ' ένα σημαντικό μέρος- την οικονομική αυτάρκεια του παθόντος και της οικογένειας του και αποτρέπουν την αύξηση των κοινωνικών προβλημάτων. Παράλληλα, οι αποζημιώσεις καταστροφής της περιουσίας αποτρέπουν την

περιθωριοποίηση πρώην εύπορων οικογενειών και τη δημιουργία νεόπτωχων.

Αποφθεγματική για την αξία του ασφαλιστικού θεσμού για τις κοινωνίες είναι η σχετική ρήση του Ουίνστον Τσόρτσιλ:

"Αν μπορούσα, θα έγραφα τη λέξη ΑΣΦΑΛΙΣΗ πάνω σε κάθε σπίτι και στο μέτωπο κάθε ανθρώπου" !

II. ΤΡΑΠΕΖΕΣ

ΤΟ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

α) ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ

Η Τράπεζα είναι οικονομική επιχείρηση που θεωρείται ως ο μεσάζοντας μεταξύ κεφαλαιούχων, που ζητούν να επενδύσουν κεφάλαια, και εκείνων οι οποίοι έχουν ανάγκη δανεισμού για τη χρηματοδότηση των δραστηριοτήτων τους.

Η κυριότερη λειτουργία της τράπεζας είναι ο έντοκος δανεισμός. Δανείζει κεφάλαια τα οποία της ανήκουν ή κεφάλαια προερχόμενα από καταθέσεις πελατών. Οι τράπεζες παρουσιάστηκαν αρχικά στη Δύση ως αργυραμοιβεία που αντάλλασαν διάφορα νομίσματα με κέρδος.

Αργότερα, άρχισαν να συγκεντρώνουν κεφάλαια, που με αυτά χρηματοδοτούσαν τα κράτη και μάλιστα σε περίπτωση πολέμου. Με την επέκταση του δανεισμού κεφαλαίων και σε ιδιώτες δημιουργήθηκε ο σημερινός τύπος τραπεζών. Γενικά, τα σημερινά τραπεζικά ιδρύματα χωρίζονται σε τράπεζες καταθέσεων που δανείζονται κεφάλαια από ιδιώτες και τα δανείζουν σε τρίτους και σε εκδοτικές, που έχουν το προνόμιο να δίνουν τραπεζογραμμάτια αντί για μεταλλικό νόμισμα.

Οι τράπεζες αποτελούν σπουδαίο παράγοντα στην εμπορική και οικονομική ζωή ενός τόπου. Δέχονται καταθέσεις με τόκο, προεξοφλούν τις συναλλαγματικές, δανείζουν με ενέχυρο τίτλους και εμπορεύματα, ή με υποθήκη, χρηματοδοτούν μεγάλες επιχειρήσεις, χορηγούν κρατικά δάνεια κ.τ.λ.

β) Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

Επί κυβέρνησης Καποδίστρια φαίνεται επιτακτική η ανάγκη ανάπτυξης ενός τραπεζικού συστήματος για την ικανοποίηση των αναγκών της οικονομίας, της μείωσης της τοκογλυφίας και τη βοήθεια στη γεωργία. Έτσι, το 1828 συστήθηκε η Εθνική Χρηματοδοτική Τράπεζα. Οι γενικότερες πολιτικοοικονομικές συνθήκες της περιόδου αυτής, η περιορισμένη τραπεζική δραστηριότητα της τράπεζας αυτής, η αποτυχία της να αναπτύξει την εμπιστοσύνη του κόσμου σ' αυτήν και οι λίγες αποταμιεύσεις που έγιναν, κατέληξε στη διάλυση της το έτος 1834.

Στις 30 Μαρτίου του 1841 ιδρύθηκε η Εθνική Τράπεζα της Ελλάδας (ΕΤΕ), που αποτέλεσε τη βάση για την ανάπτυξη της Ελληνικής Οικονομίας.

Δύο όμιλοι κεφαλαιούχων, από τους οποίους ο ένας αποτελείτο από Έλληνες και Γάλλους, ο δε άλλος από Άγγλους κεφαλαιούχους, υπέβαλαν σχετικές προτάσεις στην κυβέρνηση, η οποία ήλθε σε συμφωνία με τον Άγγλο Γκλας (εκπρόσωπο του ομίλου Ράιτ) και εξέδωσε νόμο (25/1/1836) για τη σύσταση Εθνικής Τράπεζας, που θα είχε σκοπό την ανάπτυξη της γεωργίας, της βιομηχανίας, του εμπορίου και της ναυτιλίας. Παρά όμως τη συμφωνία που έγινε, ο Ράιτ διατύπωσε ορισμένες επιφυλάξεις και ο νόμος για τη σύσταση της ΕΤΕ παρέμεινε μόνο στα χαρτιά. Στο μεταξύ, ο Ελβετός Εϋνάρδος απέστειλε στον Έλληνα φίλο του Γ. Σταύρο 500.000 δρχ. με την εντολή να αντιμετωπίσει την περίπτωση ανάπτυξης τραπεζικών εργασιών στην Ελλάδα.

Έγιναν διάφορα διαβήματα προς την τότε κυβέρνηση, η οποία δέχτηκε να βοηθήσει στη δημιουργία νέας τράπεζας με συμμετοχή 1000 μετόχων.

Η εξέλιξη των γεγονότων αυτών συνετέλεσε στην κατάργηση του νόμου 1836 και την έκδοση του νόμου με ημερομηνία 30 Μαρτίου 1841

που συνέστησε και θεμελίωσε στην πράξη τραπεζικό ίδρυμα με την επωνυμία Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος.

Το κεφάλαιο της Εθνικής Τράπεζας ορίστηκε με νόμο σε 500.000 δρχ. και παραχωρήθηκε σ' αυτή το δικαίωμα έκδοσης τραπεζικών γραμματίων. Με βασιλικά διατάγματα που εκδόθηκαν αργότερα, καθορίστηκαν οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των μετόχων και ρυθμίστηκαν τα της διοίκησης και της εσωτερικής λειτουργίας.

Το Νοέμβριο του 1841 συνήλθαν οι μέτοχοι σε προπαρασκευαστική συνέλευση για να ρυθμίσουν τα βασικά προβλήματα λειτουργίας της τράπεζας. Στην πρώτη συνέλευση εκλέχθηκε Διευθυντής Τράπεζας ο Γ. Σταύρου. Υποδιευθυντής ο κ.Κ. Βρανής. Τακτικοί σύμβουλοι οι κ.κ. Α. Ρουζιού και Εμμ. Μενεσθεύς.

Το πρώτο υποκατάστημα της τράπεζας ιδρύθηκε στη Σύρο το 1843 και το δεύτερο στην Πάτρα το έτος 1846.

Κατά το έτος 1848 η τράπεζα αντιμετώπισε την πρώτη οικονομική κρίση λόγω των πολιτικών γεγονότων στην Ευρώπη, που είχαν επίδραση στις εξωτερικές πιστώσεις που είχαν ανασταλεί. Στη συνέχεια, η κρίση στο εμπόριο χειροτέρευσε την κατάσταση, γιατί οι έμποροι δεν μπορούσαν να ικανοποιήσουν τις υποχρεώσεις τους προς την τράπεζα.

Την κρίση αυτή την πέρασε με επιτυχία η τράπεζα και, αργότερα, επέκτεινε τις εργασίες της. Είναι βέβαιο γεγονός, ότι η ΕΤΕ αποτέλεσε τον άξονα της οικονομικής ζωής της χώρας και της οικονομικής ανάπτυξής της.

Το έτος 1876 αποφασίστηκε η Εθνική Τράπεζα να βοηθήσει με τη συμμετοχή της στην ίδρυση εταιρείας για την αποξήρανση της λίμνης Κωπαΐδας. Το 1882 στην κατασκευή και εκμετάλλευση των σιδηροδρόμων Θεσσαλίας, Πειραιώς - Αθηνών Πελοποννήσου και σε άλλες κοινω-

φελείς επιχειρήσεις. Το 1893 παρά τη μεγάλη συμπαράσταση της ΕΤΕ δεν κατορθώθηκε να αποφευχθεί η πτώχευση του ελληνικού κράτους.

Στις 22 Μαΐου 1928 ιδρύθηκε εκδοτική τράπεζα, που ονομάστηκε Τράπεζα της Ελλάδος, σ' αυτή μεταβιβάστηκε το εκδοτικό προνόμιο και οι υποχρεώσεις που απορρέουν από την πιστωτική κυκλοφορία και, κατά συνέπεια, αφαιρέθηκαν από την ΕΤΕ. Την 1η Μαρτίου 1928 η Γενική Συνέλευση των μετοχών της ΕΤΕ τροποποίησε το καταστατικό της τράπεζας σύμφωνα με τις νέες συνθήκες και εξέλεξε Διοικητή τον Γ. Δροσόπουλο αντί του Αλ. Διομήδη, που διορίστηκε Διοικητής στην Τράπεζα της Ελλάδος.

Ο Ν. 2292 του 1953 εξουσιοδοτεί τη Διοίκηση για την αναγκαστική συγχώνευση των τραπεζικών επιχειρήσεων. Ο νόμος αυτός επέβλεπε κυρίως στη συγχώνευση των δύο τραπεζών Εθνικής και Αθηνών, πράγμα που έγινε με βάση το βασιλικό διάταγμα 26/2/1953 και συνεστήθη ανώνυμος τραπεζική εταιρεία με την επωνυμία «Εθνική Τράπεζα Ελλάδος και Αθηνών». Η ΕΤΕ παραμένει και σήμερα η πρώτη εμπορική τράπεζα της Χώρας, ελέγχει την τράπεζα Επαγγελματικής Πίστεως, τη Στεγαστική Τράπεζα, και μετέχει στην ΕΤΒΑ και σε μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων και ελέγχει τις ασφαλιστικές εταιρείες ΕΘΝΙΚΗ και ΑΣΤΗΡ.

γ) ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΙΔΗ ΤΡΑΠΕΖΩΝ

Υπάρχουν διάφορα είδη τραπεζών:

- Οι κεντρικές τράπεζες ελέγχουν συνήθως τη νομισματική πολιτική και μπορούν να είναι ο δανειστής της τελευταίας λύσης σε περίπτωση κρίσης. Χρεώνονται συχνά με τον έλεγχο του διάθεσης χρήματος, συμπεριλαμβανομένης της έκδοσης νομίσματος. Παραδείγματα κεντρικών τραπεζών είναι η Τράπεζα της Ελλάδος και η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα.
- Εμπορική τράπεζα, είναι ο όρος που χρησιμοποιείται για μια κανονική τράπεζα για να τη διακρίνει από μια τράπεζα επενδύσεων. Μιας και αυτές οι δύο δεν είναι πλέον υποχρεωτικό να λειτουργούν κάτω από χωριστή ιδιοκτησία, ορισμένοι χρησιμοποιούν τον όρο «εμπορική τράπεζα» για να αναφερθούν σε μια τράπεζα ή ένα τμήμα τράπεζας που ασχολείται κυρίως με εταιρείες ή μεγάλες επιχειρήσεις.
- Τράπεζες κοινοτικής ανάπτυξης είναι οι τράπεζες είναι οι τράπεζες που παρέχουν οικονομικές υπηρεσίες και πίστωση σε μη ανεπτυγμένες αγορές ή πληθυσμούς.
- Οι επενδυτικές δίνουν εγγυητικές επιστολές για πώληση μετοχών και χρεογράφων και συμβουλεύουν για τις συγχωνεύσεις. Παραδείγματα τραπεζών επενδύσεων είναι οι Goldman Sachs των ΗΠΑ και Nomura Securities της Ιαπωνίας.
- Τα ταχυδρομικά ταμειυτήρια είναι ταμειυτήρια που συνδέονται με τα εθνικά ταχυδρομικά συστήματα. Η Ιαπωνία και η Γερμανία είναι παραδείγματα των χωρών με τα προεξέχοντα ταχυδρομικά ταμειυτήρια.

- Private Banking: Το Private Banking ασχολείται με λογαριασμούς μεγάλων πελατών με μεγάλη οικονομική επιφάνεια.
- Corporate Banking: Το Corporate Banking έχει ως αντικείμενο τα τραπεζικά προϊόντα που αφορούν κυρίως επιχειρήσεις και εταιρείες.
- Συνεταιριστικές: Οι συνεταιριστικές τράπεζες αποτελούν πρωτοβουλίες τοπικού κυρίως χαρακτήρα με σκοπό την ενίσχυση π.χ. των τοπικών παραγωγών γεωργικών προϊόντων.

Όλες οι τράπεζες είναι υποχρεωμένες από το νόμο να διατηρούν ένα αποθεματικό δηλαδή ένα ποσοστό των χρημάτων που δέχονται ως καταθέσεις δεν δύναται να το χορηγήσουν ως δάνεια για λόγους ασφαλείας (για την κάλυψη υπέρμετρων αναλήψεων των πελατών της και την αποφυγή έκτατων περιπτώσεων έλλειψης ρευστότητας).

III. ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΑΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ

α) ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΟΥ Χ.Α.Α.

Η πρώτη χρηματιστηριακή αγορά στην Ελλάδα άρχισε να λειτουργεί ανεπίσημα στο δεύτερο μισό του 19ου αιώνα. Έμποροι και ναυτικοί της εποχής εκείνης ήταν οι πρώτοι που άρχισαν να διαπραγματεύονται συνάλλαγμα και κινητές αξίες στις ανεπίσημες αγορές της Ερμούπολης της Σύρου και της Αθήνας.

Το ΧΑΑ ιδρύθηκε το Σεπτέμβριο του 1876 με απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου και είχε ως πρώτα αντικείμενα διαπραγμάτευσης τις ομολογίες των Εθνικών δανείων και τις μετοχές της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος.

Τέσσερα χρόνια αργότερα εξελέγη η πρώτη Διοικούσα Επιτροπή του Χρηματιστηρίου και από το Μάιο του 1880 το ΧΑΑ άρχισε να λειτουργεί επίσημα.

Το Βασιλικό Διάταγμα της 12/16 Ιουνίου 1909 όρισε το Χρηματιστήριο ως τον μοναδικό οργανωμένο χώρο για την εκτέλεση συμβάσεων και συναλλαγών σε τίτλους του Δημοσίου ή σε τίτλους αναγνωρισμένων τραπεζών ή άλλων Ανωνύμων Εταιριών.

Εντούτοις ως το 1917 δεν υπήρχε οργανωμένη κρατική εποπτεία των συναλλαγών, ενώ οι χρηματιστές και οι επενδυτές δεν γνώριζαν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους.

β) ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΣΥΝΑΛΛΑΓΩΝ (ΑΓΟΡΑΠΩΛΗΣΙΩΝ) ΣΤΟ ΧΑΑ

Οι κινητές αξίες που διαπραγματεύονται στο χρηματιστήριο Αξιών ονομάζονται «χρηματιστηριακά πράγματα». Αυτά είναι τα εξής:

1. Οι μετοχές και οι ομολογίες ελληνικών ανωνύμων εταιριών, οι οποίες έχουν μετοχικό κεφάλαιο τουλάχιστον, 10 εκατ. δραχμών καταβλημένο εξολοκλήρου.
2. Οι μετοχές και οι ομολογίες αλλοδαπών ανωνύμων εταιριών με την προϋπόθεση να έχουν εισαχθεί στο Χρηματιστήριο της Πολιτείας, της οποίας έχουν την ιθαγένεια.
3. Τα ομόλογα και τα έντοκα γραμμάτια καθώς και οι ομολογίες των δανείων του ελληνικού Κράτους και των Ξένων Κρατών.
4. Τα ομόλογα και οι ομολογίες των δανείων των Δήμων και Κοινοτήτων καθώς και των ΝΠΙΔ και γενικά των ΝΠΔΔ.
5. Το συνάλλαγμα, τα χρυσά νομίσματα και ο χρυσός και άργυρος σε ράβδους εφόσον το επιτρέπει ο Νόμος.

Στην Χώρα μας, όπως ήδη αναφέραμε, οι συναλλαγές επί του συναλλάγματος, καθώς και των χρυσών νομισμάτων και χρυσών λιρών έχουν ανατεθεί αποκλειστικά στην Τράπεζα της Ελλάδος για λόγους προστασίας του εθνικού νομίσματος.

IV. ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΜΟΙΒΑΙΩΝ **ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ (ΑΕΔΑΚ)**

α) ΓΕΝΙΚΑ

Αμοιβαίο Κεφάλαιο είναι μια ομάδα περιουσιακών στοιχείων που αποτελείται από κινητές αξίες και μετρητά, τα οποία ανήκουν εκ αδιαιρέτου σε περισσότερα πρόσωπα (τους μεριδιούχους) ανάλογα με τη συμμετοχή του καθενός.

Το *Αμοιβαίο Κεφάλαιο* δεν αποτελεί νομικό πρόσωπο.

Το *Αμοιβαίο Κεφάλαιο* διαχειρίζεται "*Ανώνυμη Εταιρεία Διαχείρισης Αμοιβαίων Κεφαλαίων*".

Η Εταιρεία Διαχείρισης και το *Αμοιβαίο Κεφάλαιο* αποτελούν δυο διαφορετικές οντότητες.

Ανώνυμη Εταιρεία Διαχείρισης Αμοιβαίων Κεφαλαίων (ΑΕΔΑΚ)

β) ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΑΕΔΑΚ

ΑΕΔΑΚ έχει αποκλειστικό σκοπό τη διαχείριση ενός ή περισσοτέρων *Αμοιβαίων Κεφαλαίων* σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου (Ν. 1969/1991) και τον Κανονισμό του Α.Κ και τηρεί τους λογαριασμούς του Α.Κ.

Για τον σκοπό αυτό έχει την κατάλληλη οργάνωση και τον κατάλληλο εξοπλισμό και έμπειρο εξειδικευμένο προσωπικό.

Την ΑΕΔΑΚ μπορεί να φανταστεί κανείς σαν μια Εταιρεία παροχής συμβουλών για συγκεκριμένες επενδυτικές δραστηριότητες χωρίς να

διατηρεί καμία οικονομική κυριότητα επί των διαχειριζομένων κεφαλαίων (Α.Κ.), τα οποία ανήκουν εξολοκλήρου στους μεριδιούχους.

γ) ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ, ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΕΔΑΚ

Τα βασικότερα καθήκοντα, υποχρεώσεις και αρμοδιότητες της ΑΕΔΑΚ, όπως αυτά καθορίζονται από τις διατάξεις του Νόμου και τον Κανονισμό Λειτουργίας του Α.Κ. είναι τα εξής:

1. Συγκροτεί Αμοιβαίο Κεφάλαιο.

Συγκεκριμένα υποβάλλει;

- Αίτηση συγκρότησης του Α.Κ. και τον Κανονισμό Λειτουργίας του στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς.
- Αναλυτικό κατάλογο των στοιχείων του ενεργητικού του Α/Κ, το οποίο πρέπει να είναι τουλάχιστον 200 εκατ. δραχμές. Το ποσό αυτό μπορεί να αναπροσαρμόζεται με απόφαση της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.
- Δήλωση Τράπεζας που λειτουργεί στην Ελλάδα, ότι δέχεται να κατατίθενται σ' αυτήν τα περιουσιακά στοιχεία του Α.Κ. και να ασκεί καθήκοντα θεματοφύλακα του Α.Κ., σύμφωνα με όσα ορίζονται στον Νόμο.

2. Διαχειρίζεται, όπως αναφέραμε παραπάνω, το Α.Κ. σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου και τον κανονισμό του Α.Κ. και τηρεί τους λογαριασμούς διαχείρισης του.

3. Εκπροσωπεί δικαστικώς και εξωδίκως τους μεριδιούχους του Α. Κ. .
όσον αφορά τις σχέσεις τους που απορρέουν από τη διαχείριση του Α.Κ. και τα δικαιώματα τους επί του ενεργητικού του. καθότι το Α.Κ. δεν είναι νομικό πρόσωπο.
4. Συντάσσει την ετήσια έκθεση του Α.Κ. στο τέλος κάθε διαχειριστικής χρήσης (σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 39 του Ν. 1969/1991).
5. Συντάσσει έκθεση, στο τέλος του πρώτου τρίμηνου, εξαμήνου και εννεαμήνου κάθε ημερολογιακού έτους, που περιλαμβάνει για το προηγούμενο τρίμηνο, εξάμηνο και εννεάμηνο αντίστοιχα, ορισμένα στοιχεία που προβλέπονται στο άρθρο 39 όπως π.χ:
 - Την περιουσιακή κατάσταση του Α.Κ.
 - Τις κινητές αξίες από τις οποίες αποτελείται το Α.Κ.
 - Την αξία του μεριδίου
 - Τις συνολικές εισροές και εκροές από τη διάθεση και εξαγορά μεριδίων
 - Αναλυτικοί Λογαριασμοί Αποτελεσμάτων των αντιστοιχών χρονικών περιόδων κλπ.
6. Αποτιμά τα στοιχεία του ενεργητικού του Α.Κ. (σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 43)
7. Μπορεί να συνάπτει προσωρινά δάνεια, για λογαριασμό του Αμοιβαίου Κεφαλαίου αποκλειστικά από τράπεζες μέχρι 10% της καθαρής αξίας του Α.Κ. και μόνο για ικανοποίηση αιτήσεων εξαγοράς μεριδίων όταν κρίνεται συμφέρουσα η πώληση κινητών αξιών. Για την ασφάλεια των δανείων αυτών μπορεί να συνίσταται

ενέχυρο επί κινητών αξιών του Α.Κ. Μπορεί επίσης να συνάπτει δάνεια με τράπεζες μέχρι ποσού 15% των ιδίων κεφαλαίων της για απόκτηση ακινήτων, που είναι απαραίτητο για τη λειτουργία της.

8. Ευθύνεται για την παρακολούθηση της τήρησης των υποχρεώσεων του Θεματοφύλακα και για οποιαδήποτε αμέλεια όσον αφορά την διαχείριση του Α.Κ.
9. Μπορεί να αναβάλει την εξαγορά μεριδίων σε έκτακτες περιπτώσεις και για χρονικό διάστημα όχι μεγαλύτερο του εξαμήνου από την υποβολή της αίτησης εξαγοράς.
10. Υποχρεούται να υποβάλει στα αρμόδια όργανα του Νόμου οποιαδήποτε πληροφορία ζητηθεί σχετικά με την διαχείριση του Α.Κ.
11. Ευθύνεται για κάθε αμέλεια ως προς την διαχείριση του Α.Κ. έναντι των μεριδιούχων και δεν μπορεί να παραιτηθεί από τη διαχείριση του Α.Κ., παρά μόνο αν κριθεί από την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς (Ε.Κ.) ανάληψη της διαχείρισης του Α.Κ. από άλλη ΑΕΔΑΚ. Η Ε.Κ. για τη χορήγηση αδείας, λαμβάνει υπόψη της τα συμφέροντα των μεριδιούχων.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ:
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΣΤΟΝ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΤΟΜΕΑ**

Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΝ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΚΛΑΔΟ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ, ΘΕΣΕΙΣ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΟΥΝ ΣΤΗΝ ΙΕΡΑΡΧΙΑ, ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Α) ΤΡΑΠΕΖΕΣ:

ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΙΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ- ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΑΝΤΡΕΣ

Θέση της Γυναίκας στις Τράπεζες

Τα στοιχεία της έρευνας βασίζονται σε απαντήσεις που έδωσαν οι Διευθύνσεις Προσωπικού Κρατικών και Ιδιωτικών Τραπεζών που καλύπτουν σύνολο εργαζομένων 44.140, ποσοστό 91% επί του συνόλου των τραπεζοϋπαλλήλων.

Στις ελληνικές Τράπεζες κρατικές και ιδιωτικές, τα ποσοστά των γυναικών κυμαίνονται από 34% έως 46%. Εξαίρεση αποτελεί η Τράπεζα Εργασίας με ποσοστό μόλις 11% γεγονός που εξηγείται από την πολιτική προσλήψεων που ακολουθεί η Τράπεζα αυτή.

Στους διευθυντές και υποδιευθυντές λογιστικού κλάδου οι γυναίκες καλύπτουν ποσοστά από 3,24% έως 9,19% παρόλο που στις θέσεις προϊσταμένων καταστημάτων καλύπτουν ποσοστό 33,03%. Είναι χαρακτηριστικό το παράδειγμα της Εμπορικής Τράπεζας όπου σε σύνολο 199 διευθυντών καταστημάτων υπάρχει μόνο 1 γυναίκα και αυτό

της Εθνικής Τράπεζας όπου σε σύνολο 305 υποδιευθυντών καταστημάτων υπάρχουν μόνο 13 γυναίκες.

Αντίστοιχη εικόνα υπάρχει και στην κατανομή των θέσεων ευθύνης στο χώρο Διοίκησης. Καμία γυναίκα δεν είναι διευθύντρια περιφερειακής διεύθυνσης. Ενώ συνολικά τις θέσεις Διοίκησης κατέχουν οι άντρες σε ποσοστό 83%.

Παρατηρούμε ότι βαθμολογικά οι γυναίκες αντιστοιχούν στο συνολικό τους ποσοστό μέχρι το βαθμό του Λογιστή Α'. Σ' όλους τους παραπάνω βαθμούς (υπομηματάρχης 26% γυναίκες, τμηματάρχες Β' 12% γυναίκες, τμηματάρχης Α' 4% γυναίκες, υποδιευθυντές 9%, διευθυντής 4%) οι συναδέλφισσες ενώ αποτελούν το 38,02% του κλάδου δεν φτάνουν στους βαθμούς που είναι ψηλά στην ιεραρχία.

Η εξήγηση της κατανομής αυτής δεν μπορεί να αναζητηθεί στις γραμματικές γνώσεις. Οι γυναίκες αποτελούν το 38% των αποφοίτων ΑΕΙ, το 42% των αποφοίτων ΤΕΙ και το 40% των αποφοίτων Λυκείου ποσοστά δηλαδή που αντιστοιχούν στη συνολική αριθμητική τους δύναμη.

Η Τράπεζα Ελλάδος έχει 50 συναδέλφισσες με πτυχίο master όμως έχει μία γυναίκα διευθύντρια Διοίκησης και μία διευθύντρια καταστήματος ενώ αντίστοιχα ο αριθμός των ανδρών είναι 23 και 26.

Στην Αγροτική Τράπεζα από τις 797 γυναίκες απόφοιτους ΑΕΙ καμία δεν κατέχει τη θέση διευθύντριας καταστήματος και μόνο 1 είναι υποδιευθύντρια.

Στη Γενική από τις 124 γυναίκες απόφοιτους ΑΕΙ μόνο 2 κατέχουν θέσεις διευθύντριας καταστήματος.

Η καταγραφή των γραμματικών γνώσεων των ανδρών συναδέλφων είναι αντίστοιχη με αυτή των γυναικών 57,84% απόφοιτοι Λυκείου, 33,12% απόφοιτοι ΑΕΙ, 3,5% κάτοχοι Master.

Τα επιδόματα ξένων γλωσσών παίρνουν 61,47% γυναίκες και 38,53% άντρες. Δεύτερο πτυχίο ξένης γλώσσας έχουν 69% γυναίκες και 31% άντρες.

Οι γυναίκες ενώ αποτελούν το 38,02% του κλάδου καλύπτουν κατά 97% των διατηρητριών, και μόνο 26% των αναλυτών - προγραμματιστών. Είναι χαρακτηριστική η περίπτωση της ΕΤΒΑ όπου όλοι οι teller είναι γυναίκες και της Ιονικής - Τρ. Ελλάδος - Εμπορικής όπου όλοι οι διάτρητες εισαγωγής στοιχείων είναι γυναίκες.

Οι γυναίκες τραπεζοϋπάλληλοι εκπαιδεύονται στο βαθμό που υπάρχει οργανωμένη εκπαιδευτική διαδικασία στο χώρο. Έτσι συμμετέχουν κατά 45% σε εκ/κά σεμινάρια που οργανώνουν οι Τράπεζες και 41% παρακολουθεί ανεξάρτητα οργανωμένα σεμινάρια. Εξαιρέση αποτελεί η Τράπεζα Εργασίας όπου μόνο 2% γυναίκες συμμετέχουν στα σεμινάρια της Τράπεζας. Η Αγροτική Τράπεζα με τα υψηλότερα ποσοστά εκπαίδευσης γυναικών (60%) κινείται κι αυτή στο ίδιο χαμηλό ποσοστό αξιοποίησης τους σε θέσεις ευθύνης.

Η οικογενειακή κατάσταση αντρών και γυναικών δεν διαφέρει καθώς οι άγαμοι άντρες είναι 19,77% ενώ οι άγαμες γυναίκες είναι 21,19%.

Ορισμένα ενδεικτικά παραδείγματα Τραπεζών καταδεικνύουν την ανισότητα που υπάρχει στις αμοιβές.

Στην ΕΤΒΑ οι άντρες αποτελούν το 62% του προσωπικού και παίρνουν το 69% των αμοιβών. Οι γυναίκες το 38% και το 31% των αμοιβών.

Στη Γενική οι γυναίκες αποτελούν το 42% των υπαλλήλων και παίρνουν το 36% των αμοιβών ενώ οι άντρες που αποτελούν το 58% παίρνουν το 64% των αμοιβών.

Στο ερωτηματολόγιο της Επιτροπής απάντησαν 500 συναδέλφισσες από τις Τράπεζες Εθνική, Ιονική, Αγροτική, Γενική και Πίστεως που είχαν

τα εξής χαρακτηριστικά: Το 69% έχει 6-15 χρόνια υπηρεσίας, το 48% έχει πτυχίο ανώτερο του Λυκείου, το 69% έχει παρακολουθήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια εντός ή εκτός Τράπεζας, το 82% δεν έχει υπηρετήσει σε καμία θέση ευθύνης.

Τα συμπεράσματα, από τις απαντήσεις του δείγματος αυτού των 500 ατόμων, είναι τα εξής:

- 4 στις 10 θεωρούν σημαντικό ρόλο πρόσληψης τη δυνατότητα να κάνουν καριέρα. Μόνο 17,8% δεν αναζήτησαν εργασία για λόγους καριέρας.
- 6 στις 10 δήλωσαν ότι έχουν πρόθεση να χρησιμοποιήσουν τη δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδότησης.
- Το 54,20% δεν παρατηρεί καμία αλλαγή νοοτροπίας στην αντιμετώπιση των γυναικών υπαλλήλων από τη Διοίκηση και καμία τάση βελτίωσης την τελευταία 5ετία.
- Μόνο 2 στις 10 είναι ικανοποιημένες από τη διαδικασία αξιολόγησης όπως αυτή γίνεται στην Τράπεζά τους. Σε ερώτημα που τους ζητούσε να εξηγήσουν την απάντηση αυτή το 39% δεν απάντησε, γεγονός που σημαίνει ότι δεν υπάρχει ξεκάθαρη άποψη για τα αίτια που κινούν προς τη μία ή την άλλη κατεύθυνση τους μηχανισμούς των διαδικασιών αξιολόγησης.

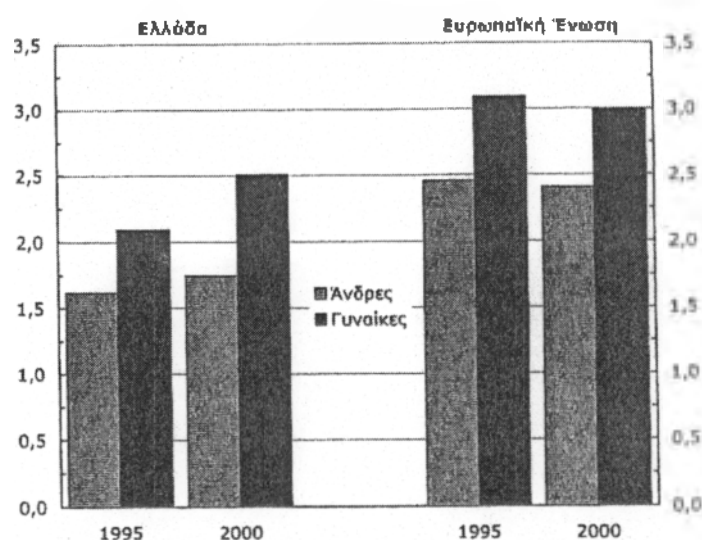
Μόνο το 5,6% πιστεύει ότι αν υπάρχουν προσόντα υπάρχει αξιοκρατία.

- 5 στις 10 θεωρούν ότι υπάρχει δυσπιστία και επιφύλαξη από τους άντρες συναδέλφους τους για τα προσόντα που αυτές έχουν και για τη δυνατότητα τους να εξελιχθούν.
- 2 στις 10 πιστεύει ότι το αντρικό φύλο τις αντιμετωπίζει με σεβασμό και εμπιστοσύνη στην εξέλιξή τους.

- Ανταγωνιστικότητα στις σχέσεις των 2 φύλων εκτιμούν ότι υπάρχει μόνο 1 στις 10 συναδέλφισσες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: Η απασχόληση στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών κατά φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000.

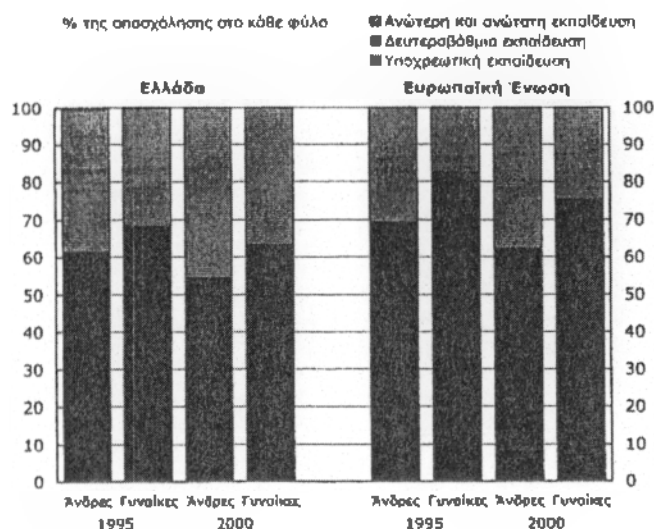
% της συνολικής απασχόλησης στο κάθε φύλο



➤ **Σχολιασμός Πίνακα 1:**

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα το 1995 οι γυναίκες στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών είναι περισσότερες στην Ελλάδα κατά 2,2% σε σχέση με τους άνδρες που είναι περίπου 1,5%. Το 2000 το ποσοστό των γυναικών έχει αυξηθεί κατά 2,5% σε σχέση με τους άνδρες που είναι κοντά στο 1,7%. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση τα ποσοστά των γυναικών το 1995 είναι 3,1% και το 2000 είναι 3,0%. Τα ποσοστά των ανδρών κυμαίνονται στο 2,5% το 1995 και στο 2,4% το 2000.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: Η απασχόληση μισθωτών στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών κατά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000.



➤ **Σχολιασμός Πίνακα 2:**

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα το μέσο επίπεδο εκπαίδευσης των μισθωτών του κλάδου είναι αρκετά υψηλό. Ένα σημαντικό τμήμα της μισθωτικής απασχόλησης και των δύο φύλων έχει γνώσεις τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ το τμήμα αυτό έχει διευρυνθεί κατά την περίοδο 1995-2000. Έτσι το 2000 το 45,6% των ανδρών και το 36,% των γυναικών ήταν απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ- ΤΕΙ) και το 50,6% των ανδρών και το 55% των γυναικών ήταν απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Γενικό Λύκειο, ΙΕΚ, τεχνικές- επαγγελματικές σχολές), ενώ ένα σχετικά μικρό και μειωμένο ποσοστό είχε γνώσεις υποχρεωτικής εκπαίδευσης (μέχρι Γυμνάσιο).

B) ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ:

ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΙΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ – ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΑΝΔΡΕΣ

Τα στοιχεία της έρευνας βασίζονται σε απαντήσεις που έδωσαν οι Διευθύνσεις Προσωπικού των Ασφαλιστικών εταιρειών.

Στις Ασφαλιστικές εταιρείες τα ποσοστά των γυναικών κυμαίνονται από 40% έως 54%.

Στους διευθυντές και υποδιευθυντές οι γυναίκες καλύπτουν ποσοστά από 4,5% έως 9%. Είναι χαρακτηριστικό το παράδειγμα της Εθνικής Ασφαλιστικής, όπου υπάρχουν μόνο 2 γυναίκες στη θέση του διευθυντή και 3 γυναίκες στη θέση του αναπληρωτή διευθυντή. Συνολικά τις θέσεις Διοίκησης κατέχουν οι άνδρες σε ποσοστό 80%.

Παρατηρούμε ότι βαθμολογικά οι γυναίκες αντιστοιχούν στο συνολικό τους ποσοστό μέχρι το βαθμό του τμηματάρχη, συγκεκριμένα στην Εθνική Ασφαλιστική 123 γυναίκες ανήκουν σε κάποιο τμήμα και 62 γυναίκες προσφέρουν υπηρεσία.

Οι γυναίκες αποτελούν το 45% των αποφοίτων ΑΕΙ, το 48% των αποφοίτων ΤΕΙ και το 40% των αποφοίτων Λυκείου, ποσοστά δηλαδή που αντιστοιχούν στη συνολική αριθμητική τους δύναμη.

Η Εθνική Ασφαλιστική εταιρεία έχει 39 γυναίκες με πτυχίο master, όμως έχει 2 γυναίκες διευθύντριες Διοίκησης και 3 γυναίκες υποδιευθύντριες. Στην Αγροτική Ασφαλιστική master έχουν το 1,99% των γυναικών και το 18,72% έχουν πτυχίο ΑΕΙ. Αντίστοιχα οι άνδρες που έχουν master είναι 50 και κατέχουν τη θέση του διευθυντή 19.

Η καταγραφή των γραμματικών γνώσεων των ανδρών συναδέλφων είναι αντίστοιχη με αυτή των γυναικών 35% απόφοιτοι Λυκείου, 42% απόφοιτοι ΑΕΙ, 32% απόφοιτοι ΤΕΙ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΕΘΝΙΚΗ Α.Ε.Ε.Γ.Α ΗΜ/ΝΙΑ 31-07-2006

ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΟΡΦΩΤΙΚΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΕΠΙΠΕΔΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	3	1	4
2 ΠΤΥΧΙΑ ΚΑΙ MASTER	0	2	2
MASTER	50	39	89
2 ΠΤΥΧΙΑ	6	4	10
ΠΤΥΧΙΟ	116	139	255
Τ.Ε.Ι.	25	29	54
ΜΕΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	309	460	769
ΣΤΟΙΧΕΙΩΔΗΣ	44	17	61
ΣΥΝΟΛΟ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	553	691	1.244

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΙΕΡΑΡΧΙΑ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	19	2
ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ	16	3
ΤΟΜΕΑΣ	36	24
ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ ΤΟΜΕΩΝ	6	10
ΤΜΗΜΑ	50	123
ΥΠΗΡΕΣΙΑ	18	62

Σχολιασμός:

Στην Εθνική Ασφαλιστική 2 μόνο γυναίκες βρίσκονται στην θέση του διευθυντή και 3 είναι στην θέση του αναπληρωτή διευθυντή. Οι περισσότερες γυναίκες κατέχουν την θέση του τμηματάρχη όπου είναι 123 στον αριθμό. Οι άνδρες που βρίσκονται στην θέση του διευθυντή είναι 19, του αναπληρωτή διευθυντή 1 και επίσης οι περισσότεροι κατέχουν την θέση του τμηματάρχη όπως οι γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3
ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΗΜ/ΝΙΑ 5/10/200
ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΟΡΦΩΤΙΚΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ
ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	460		
ΑΝΔΡΕΣ	209	45,43%	
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	251	54,56%	
		ΠΟΣΟΣΤΟ % ΣΤΙΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ % ΣΤΟ
		ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ
MASTER	5	1,99	1,08
ΑΝΩΤΑΤΗ	47	18,72	10,21
ΑΝΩΤΕΡΗ	17	6,77	3,69
ΜΕΣΗ	171	68,12	37,17
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	2	0,79	0,43
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	9	3,58	1,95

Στον παραπάνω πίνακα αναγράφεται το σύνολο των υπαλλήλων της Αγροτικής Ασφαλιστικής καθώς και το μορφωτικό τους επίπεδο.

Οι άνδρες κυμαίνονται στο 45,43% και οι εργαζόμενες γυναίκες στο ποσοστό 54,56%, βλέπουμε ότι είναι περισσότερες. Σχετικά με το μορφωτικό επίπεδο οι γυναίκες με master έχουν ποσοστό 1,99%, ανώτατη εκπαίδευση έχουν το 68,12%, γυμνάσιο έχουν 0,79% και δημοτικό έχουν ποσοστό 3,58%

Γ) ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΑΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ

ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΙΣ ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΑΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ – ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΑΝΤΡΕΣ

Τα στοιχεία της έρευνας βασίζονται σε απαντήσεις που έδωσαν οι Διευθύνσεις Προσωπικού των χρηματιστηριακών εταιρειών.

Στις χρηματιστηριακές εταιρείες τα ποσοστά των γυναικών κυμαίνονται από 45% έως 55%.

Η χρηματιστηριακή εταιρεία ΜΙΔΑΣ έδωσε τα αποτελέσματα που αναγράφονται στους πίνακες:

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΜΙΔΑΣ ΗΜ/ΝΙΑ 26-09-2006

ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΟΡΦΩΤΙΚΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΕΠΙΠΕΔΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
MASTER	0	1
ΠΤΥΧΙΟ	1	2
Τ.Ε.Ι.	2	1
ΜΕΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	2	1

ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ:

Σύμφωνα με τον πίνακα το μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων της χρηματιστηριακής εταιρείας ΜΙΔΑΣ είναι το εξής: 1 γυναίκα έχει master, 2 γυναίκες έχουν πτυχίο σε σύγκριση με τους άνδρες που 1 έχει πτυχίο. 2

άνδρες έχουν πτυχίο ΤΕΙ και έχουν τελειώσει την μέση εκπαίδευση, ενώ 1 γυναίκα έχει πτυχίο ΤΕΙ και έχει τελειώσει την μέση εκπαίδευση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΙΕΡΑΡΧΙΑ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ (ΟΛΩΝ)	4	1
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ (BACK OFFICE)		1
ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	1	2
ΒΟΗΘΟΣ ΛΟΓΙΣΤΗ		1

ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ:

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα 4 άνδρες είναι προϊστάμενοι ενώ 1 γυναίκα κατέχει αυτή την θέση, 2 γυναίκες και 1 άνδρας είναι υπάλληλοι γραφείου και μία γυναίκα είναι βοηθός λογιστή.

Η ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ Γ.Δ. ΠΕΡΒΑΝΑΣ ΑΕ.ΠΕ.Υ

έδωσε τα αποτελέσματα που αναγράφονται στους πίνακες:

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Γ.Δ. ΠΕΡΒΑΝΑΣ ΑΕ.ΠΕ.Υ ΗΜ.ΝΙΑ 27-09-2006

ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΟΡΦΩΤΙΚΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΕΠΙΠΕΔΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΠΤΥΧΙΟ Α.Ε.Ι.	7	4
Τ.Ε.Ι.		
ΜΕΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	6	5

ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ:

Σύμφωνα με το μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων της εταιρείας ΠΕΡΒΑΝΑΣ Α.Ε.Π.Ε.Υ. 7 άνδρες έχουν πτυχίο ΑΕΙ και έξι άνδρες έχουν τελειώσει την μέση εκπαίδευση, ενώ 4 γυναίκες έχουν πτυχίο ΑΕΙ και πέντε έχουν τελειώσει τη μέση εκπαίδευση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΙΕΡΑΡΧΙΑ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	5	4
ΠΡΟΕΔΡΟΣ	1	
ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ	1	
ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	6	5

ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ:

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα 5 άνδρες είναι διευθυντές, 1 είναι πρόεδρος και έξι υπάλληλοι γραφείου ενώ οι γυναίκες διευθύντριες είναι 4 και πέντε είναι υπάλληλοι γραφείου.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ:
ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

A) ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Ο ρόλος των γυναικών επιχειρηματιών στην ανάπτυξη του κλάδου των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, οι οποίες αποτελούν ένα σημαντικό τροχό ανάπτυξης της εθνικής οικονομίας αλλά και μία από τις κυριότερες πηγές προσφοράς νέων θέσεων εργασίας, αρχίζει να αναδεικνύεται, καθώς όλο και περισσότερες γυναίκες αναπτύσσουν δικές τους επιχειρήσεις. Στην Αμερική, κατά τα έτη 1987 - 1994 ο αριθμός των γυναικών επιχειρηματιών αυξήθηκε κατά 78% και οι γυναικείες επιχειρήσεις αποτελούν το 36% όλων των επιχειρήσεων, (National Foundation for Women Business Owners, USA 1995). Στον Καναδά, οι γυναίκες κατέχουν ή διοικούν το 30,3% του συνόλου των επιχειρήσεων, στην Αυστραλία το 1/3 των επιχειρήσεων ενώ στην Ιαπωνία το 23,3%. Στην Ευρώπη την προηγούμενη δεκαετία, τα ποσοστά γυναικείας επιχειρηματικότητας κυμαίνονταν γύρω στο 20-30% αλλά οι τάσεις ήταν αυξητικές (EUROSTAT). Στην Ελλάδα τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 15% του συνόλου των επιχειρήσεων, (έρευνα – μελέτη για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, 2000).

Γενικά τα ποσοστά της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα είναι χαμηλά (38,1%, 2ο τρίμηνο 2002) σε σχέση με άλλες οικονομικά αναπτυγμένες χώρες (Nina-Pazarzi & Giannacourou 2003). Στον ακόλουθο πίνακα, (Πίνακας 1) παρουσιάζονται, σε απόλυτους αριθμούς και ποσοστά, τα στατιστικά στοιχεία της γυναικείας απασχόλησης κατά το δεύτερο τρίμηνο του 2002 κατά κλάδο. Για λόγους σύγκρισης έχουν συμπεριληφθεί και τα συνολικά ποσοστά απασχόλησης στη χώρα, (τα βασικά στοιχεία προέρχονται από το ΚΕΘΙ, αλλά η επεξεργασία είναι των

συγγραφέων). Από τα στοιχεία προκύπτει ότι οι περισσότερες γυναίκες απασχολούνται σαν προσωπικό σε ιδιωτικά νοικοκυριά, στην παροχή υπηρεσιών και στην εκπαίδευση. Αν λάβουμε όμως υπόψη τη θέση απασχόλησης, (Πίνακας 2) φαίνεται ότι οι περισσότερες γυναίκες επιχειρηματίες δραστηριοποιούνται στη γεωργία (19,7%), το εμπόριο (25%), ξενοδοχεία και εστιατόρια (14%) και τη διαχείριση της ακίνητης περιουσίας (14%).

Πίνακας 1: Συνολική απασχόληση και γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα, κατά κλάδο (στοιχεία 2ου τριμήνου 2002)

ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	% ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΣΥΝΟΛΟ	3.948.902	1.506.395	38,1
Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία	610.255	267.554	43,7
Αλιεία	13.564	1.432	10,55
Ορυχεία και Λατομεία	18.899	909	4,8
Μεταποιητικές Βιομηχανίες	540.765	157.231	29
Παροχή ρεύματος, φυσικού αερίου, νερού	33.725	4.908	14,5
Κατασκευές	293.871	5.296	1,7
Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο, κ.λ.π.	674.618	267.908	39,6
Ξενοδοχεία και Εστιατόρια	272.717	125.983	45,9
Μεταφορές, Αποθηκεύσεις και Επικοινωνίες	243.533	38.690	15,6

Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	92.871	45.199	48,9
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, Εκμισθώσεις	231.393	106.781	45,8
Δημόσια Διοίκηση, Άμυνα, Υποchr. Ασφάλιση	294.037	99.957	33,6
Εκπαίδευση	248.434	156.507	62,9
Υγεία και Κοινωνική Μέριμνα	179.559	114.444	63,6
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	147.603	65.258	44,2
Προσωπικό σε ιδιωτικά νοικοκυριά	52.367	47.900	90,3
Ετερόδοκοι Οργανισμοί και Όργανα	691	438	63,3

B) ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Οι γυναίκες στην Ελλάδα αρχίζουν να επιλέγουν συστηματικότερα την επιχειρηματική καριέρα ως εναλλακτική απασχόληση από τη δεκαετία του '70, ενώ οι περισσότερες γυναίκες επιχειρηματίες εμφανίζονται στη δεκαετία του '80, (Νίνα-Παζαρζή, 1990 και 1994). Οι περισσότερες από τις γυναίκες επιχειρηματίες στρέφονται σε επιχειρήσεις του τριτογενούς τομέας με κυρίαρχη την παροχή υπηρεσιών και το λιανικό εμπόριο. Οι γυναίκες που δραστηριοποιούνται στον τομέα της μεταποίησης επιλέγουν κυρίως επιχειρήσεις που έχουν παραδοσιακή σχέση με την εργασία των γυναικών στο σπίτι (π.χ. ενδυμάτων, παραδοσιακών γλυκών, βιοτεχνία επίπλων, κ.λ.π.), (έρευνα -μελέτη για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, 2000).

Πιο αναλυτικά, τα στοιχεία των απασχολούμενων γυναικών κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας φαίνονται στον ακόλουθο πίνακα (Πίνακας 3) και στα σχετικά διαγράμματα 1- 4. Με βάση τα στοιχεία αυτά η απασχόληση των γυναικών της χώρας κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας, πρωτογενή, δευτερογενή και τριτογενή, κατά το 1992-1997 παρουσιάζει τις παρακάτω μεταβολές:

1. Στον πρωτογενή τομέα (γεωργία, κτηνοτροφία, δάση, αλιεία, κλπ.) η απασχόληση των γυναικών εμφανίζει βαθμιαία μείωση και από 26,4% το 1992 πέφτει στο 23,1% το 1997 στο σύνολο των απασχολούμενων γυναικών. Δηλαδή κατά το διάστημα 1992-1997 έχουμε μείωση των γυναικών στον πρωτογενή τομέα κατά 3,3 ποσοστιαίες μονάδες ή 12,5 %.
2. Η ίδια τάση παρατηρείται και στο δευτερογενή τομέα (βιομηχανία, βιοτεχνία, ηλεκτρισμός, κλπ) όπου η απασχόληση των γυναικών από το έτος 1992 μέχρι το 1997 μειώνεται από

17,2% σε 13,3%, δηλαδή 22,4%.

3. Στον τριτογενή τομέα (εμπόριο, τράπεζες, μεταφορές, επικοινωνίες, διοίκηση και λοιπές υπηρεσίες) η απασχόληση των γυναικών εμφανίζει σταθερή ανοδική πορεία και από 55,3% το 1992 έφτασε σε 63,5% το 1997. Δηλαδή κατά το διάστημα 1992-1997 έχουμε αύξηση της απασχόλησης των γυναικών στον τριτογενή τομέα κατά 7,3 ποσοστιαίες μονάδες ή 11,3%.

Πίνακας 3 : Απασχολούμενοι κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας και φύλλο κατά το διάστημα 1992-1997, στο σύνολο της χώρας, (ΕΣΥΕ).

Τομέας οικονομικής δραστηριότητας Φύλλο	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΣΥΝΟΛΟ ΤΟΜΕΩΝ	3684,5	3720,2	3789,6	3823,8	3871,9	3854,1
Άντρες	2403,2	2419,5	2452,2	2452,2	2470,3	2439,0
Γυναίκες	1281,3	1300,7	1337,4	1371,6	1401,6	1415,1
ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ	806,7	793,9	789,7	781,9	786,1	765,0
Άντρες	468,7	463,6	457,4	454,1	450,7	437,7
Γυναίκες	338,0	330,3	332,3	327,9	335,4	327,3
ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗΣ	1000,0	899,9	895,2	887,1	885,9	865,7
Άντρες	778,3	706,3	705,8	696,1	694,2	676,0
Γυναίκες	221,7	193,6	189,4	191,0	191,7	189,6
ΤΡΙΤΟΓΕΝΗΣ	1877,9	2026,4	2104,7	2154,8	2199,9	2223,4
Άντρες	1156,2	1249,6	1289,0	1302,0	1325,4	1325,2
Γυναίκες	721,7	776,8	815,7	852,8	874,6	898,2

Γ) ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Η τάση των γυναικών να επιλέγουν τη δραστηριοποίηση στον τριτογενή τομέα (λιανικό εμπόριο και υπηρεσίες κυρίως), παρατηρείται διεθνώς. Η επικέντρωση των γυναικών σε τέτοιου τύπου επιχειρήσεις δεν αποτελεί έκπληξη καθώς αποτελούν παραδοσιακούς τομείς απασχόλησης αυτών., (Birley et al. (1987). Οι Loscocco & Robinson (1991) χαρακτηρίζουν τις επιχειρήσεις λιανικού εμπορίου και υπηρεσιών «γυναικείου τύπου» και τις κατασκευαστικές, οικοδομικές, υψηλής τεχνολογίας επιχειρήσεις «αντρικού τύπου». Μια πιθανή εξήγηση για αυτό είναι ότι οι γυναίκες φαίνεται να αποδίδουν καλύτερα από τους άντρες σε ηγετικές θέσεις που θεωρούνται «θηλυκές» από τη φύση τους, δηλαδή, απαιτούν ικανότητες διαπροσωπικής επικοινωνίας και συνεργασίας, όπως η παροχή υπηρεσιών, σε αντίθεση με τους άντρες που αποδίδουν καλύτερα σε ηγετικές θέσεις που απαιτούν καθοδήγηση και έλεγχο, (Early et al., 1995). Αποτελέσματα που συνάδουν με τη θεωρία αυτή παρουσιάζονται στη μελέτη των Σαλαμούρη και Χάλκου (2001). Η μελέτη αποκαλύπτει ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες που ασχολούνται με το λιανικό εμπόριο και ιδιαίτερα στους τομείς της ένδυσης και των υποδημάτων είναι περισσότερες επιτυχημένες από τις λιγοστές γυναίκες επιχειρηματίες που ασχολούνται στη βιομηχανία (5%), ενώ ένα μεγάλο ποσοστό των επιτυχημένων επιχειρημάτων (49%) αποδίδει την επιτυχία στην οργάνωση και την επικοινωνία.

Μια άλλη προσέγγιση της επιχειρηματικότητας των γυναικών δίνει περισσότερο έμφαση σε ψυχολογικούς, κοινωνικούς και πολιτιστικούς παράγοντες (Mulreany, 1998). Ανάμεσα σε αυτές είναι και η φιλελεύθερη φεμινιστική θεωρία (liberal feminist theory) που αποδίδει τις παρατηρούμενες διαφορές ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες ,

αναφορικά με την επιλογή τομέα απασχόλησης, στις διαφορές της κοινωνικοποίησης των γυναικών, (Fischer et al., 1993). Για παράδειγμα οι κλασικές αποκρίσεις στην ερώτηση «τι θα γίνεις όταν μεγαλώσεις» στα κοριτσάκια, είναι «δασκάλα ή νοσοκόμα» και συνήθως προτείνονται από τους ερωτώντες.

Έμφαση στα «παραδοσιακά» στερεότυπα της γυναικείας απασχόλησης προκύπτει και από έρευνα που διεξήχθη το 2000 σε 100 επιχειρήσεις στις περιφέρειες Αττικής, Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, Κρήτης, Θεσσαλίας και Ηπείρου σε ιδιοκτήτες, διευθυντές και στελέχη επιχειρήσεων, (BIC Αττικής). Οι στάσεις της συντριπτικής πλειοψηφίας των συμμετεχόντων, αντρών και γυναικών, για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι θετικές (76,5%), αλλά οι τομείς που θεωρούνται προσφορότεροι για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι, κατά σειρά ιεράρχησης: ο τουρισμός (87,8%), τα παραδοσιακά προϊόντα (86,6%), η εκπαίδευση (80,6%) οι συμβουλευτικές υπηρεσίες (66,7%) και οι αναπτυξιακές εταιρείες (57,7%).

Χαρακτηριστικά Γυναικείων Επιχειρήσεων

Από πρόσφατες έρευνες στην Ελλάδα παρατηρείται το φαινόμενο οι γυναικείες επιχειρήσεις να έχουν χαμηλό τζίρο και λίγο προσωπικό. Για παράδειγμα, σε μια μελέτη του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών (ΕΒΕΑ, 1994) σε δείγμα 4.000 μεταποιητικών επιχειρήσεων στην Αττική βρέθηκε ότι οι γυναίκες διοικούν συνήθως μικρές επιχειρήσεις τόσο από πλευράς κύκλου εργασιών όσο και από πλευράς οργανωτικής δομής. Έτσι, μόνο το 25% των επιχειρήσεων διοικείται από γυναίκες με ετήσιο τζίρο μικρότερο των 6.000 ευρώ (32,5%). Οι περισσότερες από τις γυναικείες επιχειρήσεις είναι ατομικές

(19%) και πολλές εξ' αυτών τυπικά μόνο φέρουν την επωνυμία των γυναικών αλλά ουσιαστικά διοικούνται από τους συζύγους τους. Μόνο το 12% των γυναικείων επιχειρήσεων είναι Εταιρείες Περιορισμένης Ευθύνης, το 12% Ομόρρυθμες Εταιρείες, το 7,8% Ετερόρρυθμες Εταιρείες και το 8,3% Ανώνυμες Εταιρείες. Το είκοσι ένα τοις εκατό (21%) των επιχειρήσεων αυτών δεν απασχολούν προσωπικό και μόνο το τρία τοις εκατό (3%) έχει 5- 10 απασχολούμενους. Είναι άξιο αναφοράς ότι σε δείγμα 4000 επιχειρήσεων ούτε μία επιχείρηση άνω των 50 απασχολούμενων δεν διοικείται από γυναίκα.

Σε άλλη έρευνα των Χασσίδ και Καραγιάννη (1999) σε ένα τυχαίο δείγμα 500 επιχειρήσεων σε τέσσερις μεγάλες πόλεις (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Λάρισα και Πάτρα) βρέθηκε ότι οι περισσότερες Ελληνίδες αρχίζουν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα, συνήθως με την δημιουργία μικρών επιχειρήσεων, ανάμεσα στα 40-55 έτη. Αυτό το εύρημα αποδίδεται στο γεγονός ότι σε αυτήν την ηλικία μειώνονται οι οικογενειακές υποχρεώσεις (π.χ. ανατροφή παιδιών) και επομένως οι απαιτήσεις από πλευράς χρόνου και προσωπικής προσπάθειας. Οι μισές περίπου από τις επιχειρήσεις που διοικούνται από γυναίκες σχετίζονται με οικογενειακές επιχειρήσεις και , ενώ η ανάπτυξη νέων προϊόντων αποτελεί βασική δραστηριότητα, σπάνια χρησιμοποιούνται οι νέες τεχνολογίες.

Παρόμοια αποτελέσματα παρατηρούνται και σε διεθνείς έρευνες. Έτσι, αν χρησιμοποιήθηκαν μόνο οικονομικοί δείκτες, φαίνεται ότι η πλειοψηφία των γυναικείων επιχειρήσεων επιδεικνύει χαμηλότερα ποσοστά πωλήσεων και κερδών. Ένας παράγοντας που τονίζεται όμως στη διεθνή βιβλιογραφία και ο οποίος βοηθά, εν μέρει, στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων είναι ότι για την αξιολόγηση της απόδοσης μιας επιχείρησης θα πρέπει να ληφθούν υπόψη και οι επιδιώξεις των

υπευθύνων επιχειρηματιών καθώς η χρήση οικονομικών στοιχείων μπορεί να μην είναι κατάλληλη εάν η οικονομική απόδοση δεν αποτελεί τον πρωταρχικό στόχο έναρξης της επιχειρηματικής δραστηριότητας

Αλλά ποιοι είναι οι βασικότεροι λόγοι που οδηγούν τις ελληνίδες επιχειρηματίες στη δημιουργία δικών τους επιχειρήσεων; Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα των Σαλαμούρη και Χάλκου (2001) σε δείγμα 148 μικρομεσαίων επιχειρήσεων γυναικών επιχειρηματιών που δραστηριοποιούνται στον εμπορικό κλάδο και στην παροχή υπηρεσιών, οι λόγοι που οδηγούν τις επιτυχημένες επιχειρηματίες στη δημιουργία επιχειρήσεων είναι ρεαλιστικά προσδιορισμένοι και έχουν μεγαλύτερο ορίζοντα εφαρμογής, όπως προσπάθεια εξασφάλισης κάποιου εισοδήματος ως συμπλήρωμα στο κύριο εισόδημα της οικογένειας και βελτίωση της ποιότητας ζωής. Από το δείγμα, ένα μόνο μικρό ποσοστό φαίνεται να έχει σχεδιάσει ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα ανάπτυξης παρότι οι περισσότερες επιχειρήσεις προσβλέπουν στην ανάπτυξη της επιχείρησης. Επομένως, τα οικονομικά οφέλη και η ανάπτυξη της επιχείρησης, αν και θεωρούνται σημαντικά, δεν αποτελούν τον πρωταρχικό στόχο. Από παρόμοιες έρευνες στο εξωτερικό φαίνεται ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες δίνουν περισσότερη έμφαση στην επίτευξη προσωπικών και επαγγελματικών στόχων μη οικονομικής φύσης, στην ανάδειξη των ικανοτήτων τους και στην εξισορρόπηση οικογενειακής και εργασιακής ζωής παρά στην απόκτηση κερδών.

Ένα βασικό περιορισμό που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι η έλλειψη χρηματοδότησης εφόσον οι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί παρουσιάζονται αρκετά επιφυλακτικοί στη δανειοδότηση γυναικείων επιχειρήσεων. Οι γυναίκες χρησιμοποιούν, στις περισσότερες περιπτώσεις, προσωπικά κεφάλαια, οικονομική βοήθεια από την οικογένεια και σε πολύ μικρότερο βαθμό τραπεζικά δάνεια. Η

δυσκολία χρηματοδότησης ίσως να εξηγεί και το περιορισμένο εύρος των πόρων που επενδύονται από τις γυναίκες επιχειρηματίες (χρήματα, ανθρώπινο δυναμικό) με επίπτωση στο μέγεθος και την περαιτέρω ανάπτυξη της επιχείρησης.

Πολλές έρευνες τονίζουν τα χαμηλά ποσοστά ανάληψης ρίσκου εκ μέρους των γυναικών επιχειρηματιών. Η αποφυγή ανάληψης ρίσκου φαίνεται όχι μόνο στις επιχειρηματικές δραστηριότητες, αλλά παρουσιάζεται σαν τάση σε γενικότερες γυναικείες συμπεριφορές, οικονομικού περιεχομένου. Ιδιαίτερα στο χώρο των επιχειρήσεων οι γυναίκες φαίνεται ότι είναι λιγότερο πρόθυμες από τους άντρες συνάδελφους τους να εμπλακούν σε καταστάσεις με αβέβαια αποτελέσματα ενώ επιλέγουν συχνότερα στρατηγικές αποφυγής επικίνδυνων καταστάσεων και δίνουν έμφαση στην ασφάλεια. Επιλέγουν, ακόμα, βραδύτερους ρυθμούς ανάπτυξης της επιχείρησης τους ενώ φαίνεται να θέτουν και όρια ανάπτυξης αυτής (Cliff, 1998).

Δ) ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΙΣ ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ

Τα τελευταία χρόνια, αναδεικνύεται ο ρόλος των γυναικών επιχειρηματιών στον αγροτικό τομέα ιδίως μέσω της συνεταιριστικής οργάνωσης. Οι λόγοι που οδήγησαν σε αυτήν την ανάπτυξη είναι αφενός η αναζήτηση διεξόδων απασχόλησης σε έναν ανεκμετάλλετο, σε μεγάλο βαθμό, τομέα αλλά και η υποστήριξη που παρέχεται τα τελευταία χρόνια σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο της ετερογένειας και πολιτισμικής ποικιλότητας των κρατών μελών. Στα πλαίσια αυτά και μέσω των πολιτικών υποστήριξης, άρχισαν να πολλαπλασιάζονται οι γυναικείοι συνεταιρισμοί οι οποίοι προσφέρουν απασχόληση σε μεγάλο αριθμό γυναικών και δίνουν διέξοδο στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες.

Αν και ο πρώτος γυναικείος συνεταιρισμός ιδρύθηκε το 1957 στη Σαρακίνα των Γρεβενών, η μεγαλύτερη ανάπτυξη παρατηρήθηκε τη δεκαετία του 1980 λόγω της ευαισθητοποίησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε θέματα ισότητας. Σαν αποτέλεσμα προωθήθηκαν εθνικές πρωτοβουλίες επαγγελματικής κατάρτισης των γυναικών για τη δημιουργία μικρών επιχειρήσεων και έτσι το 2000 οι γυναικείοι συνεταιρισμοί ανέρχονται σε 71 (Έρευνα Υπ. Εσωτερικών, 2000). Οι τομείς στους οποίους αναπτύσσουν επιχειρηματική δράση οι γυναικείοι συνεταιρισμοί στην ύπαιθρο είναι : ο αγροτουρισμός, η βιοτεχνική-οικοτεχνική παραγωγή και εμπορία ειδών που προέρχονται από τη μεταποίηση προϊόντων της γεωργικής εκμετάλλευσης, η κατασκευή και εμπορία προϊόντων

πολιτιστικής κληρονομιάς και η παραγωγή και εμπορία προϊόντων εναλλακτικών μορφών γεωργίας, (Nina- Pazarzi,

Από τη βιβλιογραφία φαίνεται ότι πέντε είναι οι βασικοί περιορισμοί που επηρεάζουν αρνητικά την συμμετοχή των γυναικών στους συνεταιρισμούς, (Δροσοπούλου, 1989) :

1. η έλλειψη χρόνου. Ο τριπλός ρόλος των γυναικών (εργαζόμενες- μητέρες - νοικοκυρές) περιορίζει το διαθέσιμο χρόνο για παραγωγικότερη εργασία.
2. η ύπαρξη νομικών εμποδίων. Η ύπαρξη ορισμένων νόμων δημιουργεί προβλήματα σε μισθολογικό και ιδιοκτησιακό επίπεδο ενώ επηρεάζει τα προσωπικά δικαιώματα των γυναικών, όπως, για παράδειγμα η ύπαρξη ίδιας περιουσίας σαν απαραίτητη προϋπόθεση για τη συμμετοχή σε συνεταιρισμό.
3. η ύπαρξη παραδοσιακών εμποδίων. Κοινωνικά και θρησκευτικά στερεότυπα καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό την αποδεκτή κοινωνική συμπεριφορά των γυναικών και επηρεάζουν το ρόλο τους.
4. η έλλειψη εκπαίδευσης. Τα κοινωνικά στερεότυπα πολλές φορές επηρεάζουν το είδος και τη διάρκεια εκπαίδευσης των γυναικών. Έτσι παρατηρείται το φαινόμενο οι γυναίκες να ενημερώνονται σπανιότερα από τους άντρες για θέματα όπως οι νέες τεχνολογίες, οργάνωση και διοίκηση

συνεταιρισμών, νέες μεθόδους και τεχνικές παραγωγής, κλπ.

Η διαπιστωμένη προθυμία των νέων γυναικών να συμμετάσχουν στους γυναικείους συνεταιρισμούς υποδηλώνει μια αλλαγή στις γενικότερες στάσεις για το ρόλο των γυναικών στην Ελληνική αγροτική κοινωνία. Μια πρόσθετη πιθανή εξήγηση ίσως αποτελεί το γεγονός ότι η ενασχόληση με τον αγροτουρισμό ή με δραστηριότητες οικιακής βιοτεχνίας δεν απέχουν πολύ από τα γυναικεία εργασιακά πρότυπα καθώς αποτελούν παραδοσιακούς τομείς γυναικείας ενασχόλησης.

ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Δουλεύοντας επάνω στο θέμα αυτό της εργασίας προβληματιστήκαμε και αναρωτηθήκαμε για πολλά πράγματα που μέχρι πριν ούτε καν περνούσαν από το μυαλό μας. Ποτέ δεν σκεφτήκαμε και δεν πέρασε από το μυαλό μας, πόσο δύσκολη είναι η ένταξη της γυναίκας στην παραγωγή, και τι αγώνες έχουν γίνει για να μπορεί η γυναικεία εργασία να βρίσκεται στα σημερινά επίπεδα. Τόσα χρόνια ακούμε για τις προσπάθειες του φεμινιστικού κινήματος να βοηθήσει τις γυναίκες σε ουσιαστικά προβλήματα της και ειλικρινά δεν δίνουμε και μεγάλη σημασία παρόλο που είμαστε γυναίκες.

Με την εργασία αυτή καταλάβαμε ότι η ένταξη της γυναίκας στην μισθωτή εργασία δημιουργεί πολλά προβλήματα τόσο στην ίδια όσο και στο περιβάλλον της. Στην ίδια γιατί της είναι αρκετά δύσκολο να συνδυάσει καριέρα και οικογένεια και να φέρει ισορροπία ανάμεσα στα δύο, στο περιβάλλον της δημιουργούνται προβλήματα, γιατί διαλέγοντας η γυναίκα να ακολουθήσει την επαγγελματική της καριέρα, θυσιάζει ώρες από την οικογένεια της με αποτέλεσμα να βρίσκεται σε μια συνεχή προσπάθεια να αποδείξει ότι μπορεί να έχει μια επιτυχημένη καριέρα και εξίσου μια επιτυχημένη οικογένεια.

Ιστορικά οι γυναίκες καθορίστηκαν από τη βιολογική ικανότητα αναπαραγωγής και τον καταμερισμό της εργασίας στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Η γυναίκα ταυτίστηκε με τον ιδιωτικό χώρο της αναπαραγωγής, ενώ ο άνδρας με το δημόσιο της παραγωγής.

Μετά την εμφάνιση του φεμινισμού οι γυναίκες της Ελλάδας δεν παρουσίασαν αξιόλογη δράση μόνο στον πνευματικό, πολιτικό και κοινωνικό τομέα αλλά και κατά την περίοδο της τουρκοκρατίας συνέβαλαν τα μέγιστα σαν λόγιες δασκάλες και αγωνίστριες.

Δεν είναι δυνατόν ν' αρνηθούμε πως σε αναλογία με τα χρόνια της υποτυπώδους ελευθερίας της η γυναίκα αποδείχτηκε από την αποδοτική της δράση, ισότιμη, με τον άνδρα και πολλές φορές ξεπέρασε αυτόν στα πλαίσια της κοινωνικής και δημόσιας δράσης. Οι γυναίκες συναγωνίζονται σήμερα τον άνδρα στα ελεύθερα επαγγέλματα ιατρική, φιλολογία, νομική, δημοσιογραφία, επιστήμες και όλους τους τομείς που ήταν μονοπώλιο των ανδρών.

Οι τόσες επιτυχίες της γυναίκας σ' όλους τους τομείς δε δικαιολογούν πια τη διαίωνιση της ανισότητας, σε βάρος των γυναικών.

Στην Ελλάδα μόνο το 12% των εργαζομένων γυναικών κατέχουν διευθυντικές θέσεις, ενώ στην προσπάθεια τους να ανατρέψουν το σκληρό αυτό μια στις τρεις γυναίκες γίνονται οι ίδιες επιχειρηματίες. Οι γυναίκες απορροφήθηκαν στον τριτογενή τομέα των υπηρεσιών και σε επαγγέλματα που θεωρούνται παραδοσιακά γυναικεία τα οποία δεν αποτελούν υψηλή εξειδίκευση.

Πρέπει να συνειδητοποιήσουν τόσο η γυναίκα όσο και ο άνδρας, ότι είναι ισότιμα όντα, ότι έχουν και οι δύο ανθρωπίνες ιδιότητες και κατά συνέπεια πρέπει να συμφιλωθούν, να συνυπάρξουν, να συνεργασθούν για την ευημερία της κοινωνίας, μέλη της οποίας είναι και οι δύο.

Η πολιτεία πρέπει να αποκαταστήσει τη θέση της γυναίκας όχι μόνο μέσα στους νόμους, αλλά με την παροχή σωστής παιδείας να την αποκαταστήσει και στην συνείδηση του άνδρα.

Τέλος, θέλουμε να τονίσουμε ότι οι άνδρες και γυναίκες πρέπει να απολαμβάνουν ίσες ευκαιρίες στον επαγγελματικό τομέα και ίση μεταχείριση, καθώς και ίση αμοιβή για εργασίες ίσης αξίας.

Επίσης, οι εργαζόμενοι γονείς θα πρέπει να μοιράζονται τα οικογενειακά βάρη όπως την ανατροφή και την επιμέλεια των παιδιών που θεωρείται κατεξοχήν γυναικεία υποχρέωση.

Θέλουμε να σημειώσουμε ότι είμαστε κατά της πλήρης εξομοίωσης των δύο φύλων, όπως υποστηρίζουν τα φεμινιστικά κινήματα, γιατί πιστεύουμε ότι αυτό δεν είναι σωστό επειδή ορισμένα πράγματα είναι καθαρά γυναικεία και ανδρικά. Όμως για να βοηθήσει η εργαζόμενη γυναίκα και φέρει μια ισορροπία ανάμεσα στην εργασία και στην οικογένεια της θα πρέπει να βοηθηθεί τόσο από τον σύζυγο της όσο και από την κοινωνία.

Ελπίζουμε και ευχόμαστε να μην αντιμετωπίσουμε, στο μέλλον σαν εργαζόμενες γυναίκες, διακρίσεις σε βάρος μας καθώς και άνιση μεταχείριση.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ:

Σύμφωνα με όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, μπορούμε να παρατηρήσουμε πως ιστορικά οι γυναίκες καθορίστηκαν από τη βιολογική ικανότητα αναπαραγωγής και τον καταμερισμό της εργασίας στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Η γυναίκα ταυτίστηκε με τον ιδιωτικό χώρο της αναπαραγωγής, ενώ ο άνδρας με το δημόσιο της παραγωγής.

Ύστερα από την έρευνα που έγινε μετά την εμφάνιση του φεμινισμού, οι γυναίκες της Ελλάδας δεν παρουσίασαν αξιόλογη δράση μόνο στον πνευματικό--πολιτικό και κοινωνικό τομέα, αλλά και κατά την περίοδο της τουρκοκρατίας συνέβαλαν τα μέγιστα σαν λόγιες δασκάλες και αγωνίστριες. Μετά την απελευθέρωση ανέπτυξαν αξιόλογη δράση στην αντιμετώπιση σοβαρών προβλημάτων που πρόβαλαν εμπρός στο νέο δημιουργούμενο κράτος της ελεύθερης Ελλάδας.

Δεν είναι δυνατό ν' αρνηθούμε πως σε αναλογία με τα χρόνια της υποτυπώδους ελευθερίας της η γυναίκα αποδείχτηκε από την αποδοτική της δράση, ισότιμη με τον άντρα και πολλές φορές ξεπέρασε αυτόν στα πλαίσια της κοινωνικής και δημόσιας δράσης.

Οι γυναίκες συναγωνίζονται σήμερα τον άντρα στα ελεύθερα επαγγέλματα, ιατρική, φιλολογία, νομική, δημοσιογραφία, επιστήμες και όλους τους τομείς που ήταν μονοπώλιο των ανδρών.

Οι τόσες επιτυχίες της γυναίκας σ' όλους τους τομείς δε δικαιολογούν πια τη διαιώνιση της ανισότητας, σε βάρος των γυναικών.

Πρέπει να συνειδητοποιήσουν τόσο η γυναίκα όσο και ο άνδρας, ότι είναι ισότιμα όντα, ότι έχουν και οι δύο ανθρώπινες ιδιότητες και κατά συνέπεια πρέπει να συμφιλιωθούν, να συνυπάρξουν, να συνεργαστούν για την ευημερία της κοινωνίας, μέλη της οποίας είναι και οι δύο.

Η πολιτεία πρέπει να αποκαταστήσει τη θέση της γυναίκας, όχι μόνο μέσα στους νόμους, αλλά με την παροχή σωστής παιδείας να την αντικαταστήσει και στη συνείδηση του άντρα.

Άλλωστε, η θέση της γυναίκας μέσα σε μια κοινωνία είναι ένας βασικός δείκτης της πολιτιστικής στάθμης μιας χώρας. Η καταπίεσή της είναι κοινωνικός ρατσισμός, ενώ η ισότητα είναι νίκη της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Μιλτιάδης Νεκτάριος ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΕΚΔΟΣΕΙΣ FORUM ΑΘΗΝΑ 1998.
- Πέτρος Α. Κιόχος ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΕΚΔΟΣΕΙΣ INTERBOOKS ΑΘΗΝΑ 1993.
- Πέτρος Α. Κιόχος - ΔΡ Γ.Δ. ΠΑΠΑΝΙΚΟΛΑΟΥ ΧΡΗΜΑ - ΠΙΣΤΗ - ΤΡΑΠΕΖΕΣ
- Αθανασιάδου Χριστίνα-Πετροπούλου Στεφανία ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ
- ΚΕΝΤΡΟ ΜΑΡΞΙΣΤΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ 1980-2000
- Νίκος Ε. Ντερμανάκης Η ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.
- Ματίνα Γιαννακούρου - Ευαγγελία Σουμέλη ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ-ΑΝΔΡΩΝ.
- Λ.Μ. Μουσούρου ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.
- Υπ. Εσωτερικών ΓΓΙ, ΠΑΣΕΓΕΣ ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΤΗΣ ΕΙΚΟΝΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ (2000).
- Δροσοπούλου, Σ.Α. (1989) ΑΓΡΟΤΟ-ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟΙ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΙ-Interbooks.
- ΕΒΕΑ (1994) ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ.
- Χασσίδ Ι. Και Καραγιάννης Δ. (1999) Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ. Interbooks.
- ΚΑΠΝΙΚΑΡΕΑΣ 19α και ΜΗΤΡΟΠΟΛΕΩΣ ΣΤΗΝ ΠΛΑΚΑ. ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ.
- ΕΝΩΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ. Κ. ΦΑΣΟΙΣ.
- ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΜΠΟΡΙΟΥ Κ. ΣΙΜΟΥ

- Ασφαλιστικός Σύμβουλος κ. Ραγανάς Κωνσταντίνος. ALPHA ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ
- Αγροτική Ασφαλιστική.
- Εθνική Ασφαλιστική.
- ΜΙΔΑΣ χρηματιστηριακή εταιρεία κα Λαμπρινή Παπακωνσταντίνου.
- Γ.Δ. ΠΕΡΒΑΝΑΣ ΑΕΠΕΥ Χρηματιστηριακή εταιρεία.
- ΡΑΝ ΒΛ ΤΖΕΜΟΣ ΑΧΕ Χρηματιστηριακή εταιρεία.
- www.eaee.gr.
- www.esye.gr.
- www.ypakp.gr.
- www.kethi.gr.
- www.gsee.gr.
- www.google.gr

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Εργασία και δίκαιο.

Η αρχή της ισότητας καθιερώθηκε στην Ελλάδα με το Σύνταγμα του 1975 (άρθρο 4) και εξειδικεύτηκε με το άρθρο 22 (παράγραφος 1), όπου προβλέπεται ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, ανεξάρτητα από το φύλο ή άλλες διακρίσεις και γίνεται αναφορά στις συνέπειες από την παράβαση της παραπάνω αρχής.

Το Υπουργείο Εργασίας κατοχύρωσε νομοθετικά την ισότητα των φύλων στην απασχόληση και το επάγγελμα τη δεκαετία του 1980, με τους νόμους 1423/1984, 1424/1984 και 1426/1985 (Υπουργείο Εργασίας - Τμήμα Ισότητας, 1985). Οι κυριότερες όμως διατάξεις για την κατοχύρωση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων της γυναίκας απορρέουν από το νόμο 1414/1984, που αφορά την απασχόληση και το επάγγελμα, από το νόμο 1302/1982, που αφορά την προστασία της μητρότητας και από το νόμο 1483/1984 που αφορά τις οικογενειακές υποχρεώσεις (Υπουργείο Εργασίας - Τμήμα Ισότητας, 1985). Έτσι, οι γυναίκες εργαζόμενες απέκτησαν για πρώτη φορά δικαίωμα ίσης μεταχείρισης με τους άνδρες στην απασχόληση, στις συνθήκες εργασίας, στην επαγγελματική εξέλιξη, στις αμοιβές, στον επαγγελματικό προσανατολισμό, στην κατάρτιση και στην κοινωνική ασφάλιση. Επιπλέον κατέκτησαν το δικαίωμα για άδεια μητρότητας ή άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις και για επιδόματα γάμου, μητρότητας και οικογενειακών υποχρεώσεων.

Το Κοινοτικό Δίκαιο και το Σύνταγμα της Ελλάδας απαγορεύουν τόσο τις άμεσες όσο και τις έμμεσες διακρίσεις. Έμμεσες διακρίσεις είναι εκείνες που δημιουργούνται όταν κατά τη λήψη κάποιου νομοθετικού ή άλλου μέτρου και τα δύο φύλα αντιμετωπίζονται ισότιμα, στην εφαρμογή του όμως το μέτρο αυτό θέτει σε δυσμενή θέση περισσότερα άτομα του ενός φύλου, εμποδίζοντας έτσι την άσκηση του νομοθετικού δικαιώματος. Παρόλο που οι άμεσες διακρίσεις έχουν μειωθεί σημαντικά, ιδίως στους νόμους και στις συλλογικές συμβάσεις, στην πράξη διατηρούνται ακόμη, όπως αποδεικνύεται από το μεγάλο αριθμό των αγγελιών στις οποίες ζητούνται για απασχόληση αποκλειστικά άνδρες ή γυναίκες. Οι έμμεσες διακρίσεις δεν έχουν ερμηνευθεί καθόλου ούτε αντιμετωπίζονται από τα αρμόδια πολιτικά όργανα ή τους ίδιους τους εργαζόμενους και τα συνδικάτα τους.

Οι έμμεσες διακρίσεις, υποστηρίζουν οι ερευνητές, θα συνεχίζονται όσο οι εργασιακές σχέσεις δεν προσαρμόζονται στις ανάγκες των εργαζομένων, όσο δηλαδή η δουλειά δεν συμβαδίζει με την ιδιωτική ζωή, έτσι ώστε κάθε άνθρωπος ανεξάρτητα από το φύλο του να μπορεί να συνδυάζει, χωρίς δυσμενείς επιπτώσεις στην επαγγελματική του εξέλιξη, τις οικογενειακές με τις εργασιακές του ευθύνες και υποχρεώσεις. Παραδείγματα έμμεσων διακρίσεων ενάντια στις γυναίκες αφορούν στο γεγονός ότι οι συνθήκες εργασίας και διαβίωσης αντιμετωπίζονται ως ξεχωριστές έννοιες, στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, στην υποαξιολόγηση της γυναικείας εργασίας, στην ανισότητα των αμοιβών και στις νέες μορφές απασχόλησης.

Γενικά, όλες οι ερευνήτριες τονίζουν την απόσταση που εξακολουθεί να υπάρχει ανάμεσα στη θεωρία και στην πράξη, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να μην μπορούν να ασκήσουν ισότιμα με

τους άνδρες το δικαίωμα στη μισθωτή εργασία, παρ' όλες τις διατάξεις της νομοθεσίας. Η κοινοτική οδηγία 76/707 αναφέρεται στην υλοποίηση των νομοθετικών διατάξεων για ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και υποχρεώνει όλα τα κράτη μέλη να προσαρμόσουν τα σχετικά νομικά τους κείμενα, έτσι ώστε να προβλέψουν το δικαίωμα προσφυγής στα δικαστήρια και να πληροφορήσουν τους ενδιαφερόμενους. Στην Ελλάδα όμως, η παραπάνω οδηγία συναντά πολλές δυσκολίες εφαρμογής κυρίως λόγω του ότι η προσφυγή στο δικαστήριο είναι διαδικασία χρονοβόρα, ψυχοφθόρα και πολυέξοδη, ενώ η ενημέρωση στους χώρους εργασίας είναι μηδαμινή, εφόσον οι περισσότερες γυναίκες δεν έχουν εκπροσώπους στα συνδικαλιστικά όργανα. Επιπλέον, πολλά σημεία της κοινωνικής ασφάλισης δεν φαίνεται να έχουν συμμορφωθεί με τις κοινοτικές οδηγίες και τη συνταγματική επιταγή της ισότητας, όπως επίσης η εφαρμογή της οδηγίας για την εξάλειψη των διακρίσεων σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση είναι σχεδόν αδύνατη.

Η επίτευξη της ισότητας ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες σε σχέση με την απασχόληση δεν μπορεί να βασίζεται μόνο στους νόμους του εργατικού δικαίου. Η εφαρμογή του δικαίου στην πράξη, η ελλιπής ενημέρωση και η ανεπάρκεια υποστηρικτικών δομών (κυρίως για την οικογένεια) ή άλλων επιπλέον νομοθετικών ρυθμίσεων εμποδίζει την υλοποίηση της ισότητας. Για παράδειγμα, υπάρχουν αποφάσεις του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, οι οποίες αφορούν την ισότητα αμοιβής των γυναικών και μαρτυρούν την ανάγκη εμπλουτισμού του ελληνικού δικαίου με άλλες διατάξεις. Άλλοι ερευνητές διαπιστώνουν την παράλογη πραγματικότητα σε σχέση με τη νομοθεσία, όπου ενώ τυπικά θεσπίζονται περισσότερα μέτρα για την ισότητα η εφαρμογή τους

δεν διασφαλίζεται. Αφ' ενός υπάρχουν πολλές και σπάνιες προϋποθέσεις για τη δυνατότητα άσκησης των δικαιωμάτων που παρέχονται, αφ' ετέρου η μητέρα εργαζόμενη αντιμετωπίζεται ψυχρά και μηχανιστικά ως μια ασύμφορη εργαζόμενη που πρέπει να προσαρμοστεί στο δεδομένο εργασιακό καθεστώς, όπως ακριβώς και ένας άνδρας.

Ενώ από τη μια υπάρχει μια εμφανής αλλαγή στις κοινωνικές δομές και οι γυναίκες συμμετέχουν πια ενεργά στην παραγωγή, από την άλλη το παραδοσιακό πρότυπο της ιδανικής μητέρας, συζύγου και νοικοκυράς δεν έχει αλλάξει. Η οικογένεια συνεχίζει να αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την επαγγελματική εξέλιξη της γυναίκας και ο διαχωρισμός των επαγγελματιών σε ανδρικά και γυναικεία είναι αποτέλεσμα της διάκρισης των κοινωνικών ρόλων, με βάση το επιχείρημα της φύσης και της αναπαραγωγικής ικανότητας των γυναικών. Στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο επικρατεί η αντίληψη ότι η ανισότιμη αντιμετώπιση της γυναίκας στο χώρο της εργασίας είναι αυτονόητη και αναπόφευκτη, διότι η κύρια ή παράλληλη ενασχόληση της με την οικογένεια δεν συμβαδίζει με την πλήρη ένταξη της στην αγορά εργασίας. Έτσι, οι οικογενειακές ευθύνες αποτελούν τροχοπέδη στην ισότιμη αντιμετώπιση των γυναικών, ενώ η λύση φαίνεται να είναι η προώθηση της συμμετοχής των ανδρών στην οικογενειακή ζωή, γεγονός που μπορεί να αναγνωριστεί με διεθνείς κανόνες. Στην πραγματικότητα δηλαδή, η ισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη, στις αμοιβές ή στην κατάρτιση δεν έχει καθιερωθεί στην πράξη, γιατί τέθηκε μόνον σαν ζήτημα εργατικής νομοθεσίας ενώ είναι συνυφασμένο με την όλη θέση της γυναίκας στην κοινωνική ζωή.

Η αποκλειστική σχεδόν σχέση της γυναίκας με την οικογένεια αντικατοπτρίζεται στο εργατικό δίκαιο, το οποίο δημιουργεί

συναισθηματικούς δεσμούς με τις νομικές του ρυθμίσεις. Σύμφωνα με το εργατικό δίκαιο, η θέση της γυναίκας βρίσκεται μέσα στην οικογένεια γι' αυτό και όταν συμμετέχει στην παραγωγική διαδικασία προστατεύεται ο αναπαραγωγικός της ρόλος και γίνεται σεβαστή η φύση της. Μια σειρά από «προστατευτικές» ή «ευεργετικές» διατάξεις υποτίθεται ότι διευκολύνουν τη συμμετοχή της γυναίκας στην αμειβόμενη εργασία. Οι διατάξεις αυτές, παρότι τελικά τοποθετούν τις γυναίκες σε υποδεέστερη θέση στη σφαίρα της παραγωγής, θεσπίστηκαν διότι το κράτος χρειάζεται από τις γυναίκες τόσο την εργασία τους όσο και τον αναπαραγωγικό τους ρόλο. Οι προστατευτικές ρυθμίσεις που ίσχυαν παλιότερα (15ετία για τη σύνταξη) και άλλες που ισχύουν ακόμη και σήμερα (μειωμένο ωράριο για μητέρες), ενώ διευκόλυναν πολλές γυναίκες στάθηκαν εμπόδιο στην επαγγελματική τους εξέλιξη, προωθώντας τελικά την ανισότητα στην αντιμετώπιση των γυναικών από τους εργοδότες.

Σήμερα διαπιστώνεται μια σχιζοφρένεια στους κανόνες του εργατικού δικαίου, διότι από τη μια η εθνική εργατική νομοθεσία θέλει να αναγνωρίσει τις ανάγκες αναπαραγωγής των γυναικών, από την άλλη το κοινοτικό δίκαιο στο όνομα της ισότητας, αγνοώντας τη μη αμειβόμενη εργασία που προσφέρουν οι γυναίκες στο πλαίσιο της οικογένειας, εξομοιώνει το 'νομικό καθεστώς για άνδρες και γυναίκες. Η κριτική αφορά επομένως την «εξανδρισμένη» αντίληψη για την ισότητα, η οποία αγνοεί την ιδιωτική σφαίρα, την οικογένεια και τον κοινωνικό ρόλο των γυναικών.

Έτσι, σύμφωνα με το παραπάνω πλαίσιο της σύγκλισης δηλαδή του ελληνικού και ευρωπαϊκού δικαίου, ακολουθούν οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις στο ασφαλιστικό σύστημα (νόμοι 1902/1990,

1976/1991 και 2084/1992), οι οποίες επέβαλαν αυστηρότερους όρους στη συνταξιοδότηση των γυναικών (κατάργηση δυνατότητας συνταξιοδότησης στα 15 χρόνια για τις εργαζόμενες μητέρες στο δημόσιο και αύξηση του ορίου ηλικίας στα 65 χρόνια).

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Η ελληνική νομοθεσία κατοχύρωσε συνταγματικά την αρχή της ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα το 1975. Στην πραγματικότητα, οι περισσότεροι νόμοι που αφορούσαν την ισότητα ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και το επάγγελμα ψηφίστηκαν τη δεκαετία του 1980. Ωστόσο, ενώ η εικόνα της γυναικείας εργασίας έχει αλλάξει σημαντικά ακολουθώντας τις ανάλογες νομοθετικές διατάξεις, στην πράξη η ισότητα δεν διασφαλίστηκε ποτέ. Στην Ελλάδα υπάρχει μεγάλη έλλειψη εμπειρικών ερευνών για τα προβλήματα της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, παρότι οι περισσότεροι ερευνητές διαπιστώνουν την απόσταση ανάμεσα στους νόμους και την εφαρμογή τους.

Οι αδυναμίες του νομοθετικού μας συστήματος αφορούν κυρίως τις έμμεσες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών, οι οποίες εξακολουθούν ακόμη και σήμερα δηλώνοντας τον σεξιστικό χαρακτήρα του εργατικού δικαίου. Η οικογένεια θεωρείται ότι αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στην πλήρη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, ενώ η παράλληλη ενασχόληση των ανδρών με τις οικογενειακές υποχρεώσεις δεν ενισχύθηκε με τα κατάλληλα μέτρα. Το εργατικό δίκαιο προσπάθησε να ταυτίσει τη γυναίκα με το πρότυπο του άνδρα εργαζόμενου και έτσι χαρακτηρίστηκε από μια «εξανδρισμένη» αντίληψη για την ισότητα, η οποία αγνοεί τον διαφορετικό κοινωνικό ρόλο των γυναικών.

Εξαίρεση αποτελούν οι λεγόμενες «προστατευτικές» διατάξεις για τη μητρότητα, οι οποίες ενώ θεσπίστηκαν για να διευκολύνουν την επαγγελματική εξέλιξη της μητέρας εργαζόμενης, στην πραγματικότητα τοποθετούν σε υποδεέστερη θέση το σύνολο των εργαζομένων γυναικών.

Το κοινοτικό δίκαιο και η εθνική εργατική νομοθεσία προωθεί στο όνομα της ισότητας νομοθετικές ρυθμίσεις, οι οποίες δυσχεραίνουν ακόμη περισσότερο τη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας. Σε πολλές περιπτώσεις καταργούνται κεκτημένα δικαιώματα των εργαζομένων γυναικών, αντί να προσφερθούν και στους άνδρες ή διατηρούνται μόνο γι' αυτές. Σύμφωνα με τους ερευνητές το εργατικό δίκαιο συντηρεί την κερδοφόρα ανισότητα χάριν της οικονομικής ανάπτυξης αντί να αλλάξει την αντίληψη για το σύνολο των εργασιακών σχέσεων, επιφέροντας έτσι την ισότητα προς τα κάτω. Φαίνεται ότι η εφαρμογή μιας πολιτικής ισότιμης αντιμετώπισης των φύλων στη σφαίρα της παραγωγής είναι ιδιαίτερα δαπανηρή. Αντίθετα, η όλη προσπάθεια επικεντρώνεται στην προτεραιότητα της εργασίας εις βάρος της οικογενειακής ζωής.

Πάντως, το νομοθετικό πλαίσιο είναι απαραίτητο αλλά όχι επαρκές για την επίτευξη της ισότητας σε εργασιακό επίπεδο. Η μετάβαση από μεμονωμένες νομοθετικές ρυθμίσεις σε μια γενικότερη πολιτική κοινωνικής ανάπτυξης είναι σημαντική για την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Μόνον έτσι εξοστρακίζεται η έννοια της προστασίας και απορρίπτεται η ιδέα της κατάταξης των γυναικών σε ειδική κατηγορία, ενώ η σύγχρονη κοινωνική πολιτική μετατρέπεται σε πολιτική αναδιάρθρωσης ρόλων.

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΝΟΝΩΝ ΣΕ ΒΑΡΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Προτού δούμε τις διακρίσεις που ενδεχόμενα να υπάρχουν και σήμερα σε βάρος των γυναικών στην άσκηση ορισμένων επαγγελμάτων, ας ρίξουμε μια ματιά στο παρελθόν.

Είναι χαρακτηριστικά ότι οι πόρτες του νόμου για τις γυναίκες δεν άνοιξαν αμέσως για την άσκηση όλων των επαγγελμάτων. Στις αρχές του αιώνα μας και κυρίως στα μέσα, στη δεκαετία του '50, αρχίζουν να εκλείπουν τα νομικά εμπόδια, που έφραζαν το δρόμο της γυναίκας για την άσκηση ορισμένων επαγγελμάτων.

Το 1925 άνοιξαν οι πόρτες για το δικηγορικό επάγγελμα στις γυναίκες με το Ν.Δ. της 30-9/8-10-192555 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων τινών του νόμου ΠΟΓΝ περί δικηγόρων» (άρθρο 1). Αλλά το άρθρο 38 του ίδιου νόμου στερούσε από τις γυναίκες να εκλέγονται στις διοικήσεις των δικηγορικών συλλόγων.

Χρειάστηκαν να περάσουν τριάντα χρόνια για να αρθούν και άλλα εμπόδια σε βάρος των γυναικών, όπως το δικαίωμα να διορίζονται συμβολαιογράφοι (Ν.Δ. 3082/1954), το δικαίωμα να διορίζονται δημόσιοι υπάλληλοι (Ν.3192/1955). Σύμφωνα με το νόμο αυτό, δεν υπήρχε καμιά διάκριση σε σύγκριση με τους άνδρες για την άσκηση όλων των δημοσίων λειτουργημάτων, παρά μόνο από τις θέσεις των ενόπλων δυνάμεων, του κατά γη, αέρα και θάλασσα στρατού, της χωροφυλακής, της αστυνομίας πόλεων, του λιμενικού και της πυροσβεστικής, της δασοφυλακής, τελωνοφυλακής ή αγροφυλακής και προβλεπόταν ότι μπορούσαν να αναλαμβάνουν βοηθητικές υπηρεσίες (άρθρο 1 και 2 του Ν. 3192/1955). Η διάταξη αυτή καταργήθηκε ως αντισυνταγματική.

Ο ν. 705/1977 εισηγήθηκε τη στράτευση των γυναικών (εθελοντική κατά την περίοδο της ειρήνης, υποχρεωτική με ορισμένες προϋποθέσεις σε περίπτωση πολέμου ή γενικής επιστράτευσης).

Επίσης, ο ν. 1481/1984 που ενοποίησε τα σώματα της χωροφυλακής, της αστυνομίας και της αγροφυλακής σ' ένα σώμα, την ελληνική αστυνομία, προβλέπει ότι οι γυναίκες γίνονται δεκτές σε ένα ποσοστό 10%. Στις γυναίκες που υπηρετούν στην ελληνική αστυνομία παρέχεται η ίδια εκπαίδευση με τους άνδρες, στην οποία περιλαμβάνεται και η χρήση όπλων. Οι συνθήκες της υπηρεσίας όμως είναι διαφορετικές για τις γυναίκες. Φέρουν όπλα, αλλά ασκούν μόνο ορισμένα ειδικά καθήκοντα που προβλέπει ο νόμος ή ανατίθενται σ' αυτές από τους ανωτέρους τους και μπορούν να πάρουν μόνο τους βαθμούς κατώτερων αξιωματικών.

Οι γυναίκες όμως δεν έχουν γίνει ακόμη δεκτές στο πυροσβεστικό σώμα. Στο Λιμενικό προβλέπεται ποσοστό πρόσληψης γυναικών 8% (Ν. 1009/80). Αγροφύλακες διορίζονται μόνο άντρες (Π.Δ. 100/1992). Το Π.Δ. 158/1983 επιτρέπει τον διορισμό γυναικών στο σώμα των τελωνοφυλακών σ' ένα ποσοστό 5%. Σύμφωνα με το παραπάνω Π.Δ., οι γυναίκες τελωνοφύλακες ασκούν ορισμένα καθήκοντα που προβλέπονται από το διάταγμα αυτό, καθώς και άλλα καθήκοντα που δεν είναι αντίθετα προς τις ιδιότητες και ικανότητες των γυναικών. Η προαγωγή τους πέρα από ορισμένο βαθμό, επιτρέπεται μόνο σε αναλογία 5% του συνολικού αριθμού των θέσεων γυναικών τελωνοφυλάκων.

Πιο ειδικά σχετικά με τις διακρίσεις που διατηρούνται ακόμη στο νόμο σημειώνουμε ότι ο Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας (Π.Δ. 611/1977 και ν. 1320/1983) δεν περιλαμβάνει πλέον διακρίσεις σε βάρος των γυναικών ως προς τον διορισμό τους στην Δημόσια

Διοίκηση παρά μόνο μια έμμεση διάκριση σε βάρος των ανδρών. Συγκεκριμένα υπάρχει διάκριση ως προς τα κατώτατα όρια ηλικίας για την πρόσβαση στις δημόσιες υπηρεσίες. Ο Δ.Υ.Κ. προβλέπει ότι οι γυναίκες μπορούν να διορίζονται σε όλες τις θέσεις δημόσιων υπαλλήλων κάτω από τις ίδιες προϋποθέσεις με τους άνδρες. Οι άνδρες όμως δεν μπορούν να παρουσιαστούν αν δεν έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις ή δεν έχουν νόμιμα απαλλαγεί από αυτές.

Ο ν. 1414/1984, που έχουμε αναφέρει πιο πάνω, αίρει ορισμένες απαγορεύσεις παλαιότερων διατάξεων, που έκαναν διακρίσεις δε βάρος των γυναικών, έτσι υπήρχε η απαγόρευση για τις γυναίκες, ανεξάρτητα από την ηλικία τους, να απασχολούνται σε εργασίες όπου γίνεται χρήση ορισμένων μηχανημάτων. Οι διατάξεις αυτές καταργήθηκαν.

Στο Διπλωματικό Σώμα δεν υπήρχε νομική ρητή απαγόρευση για τις γυναίκες. Αλλά έμμεσα αποκλείονταν οι γυναίκες, γιατί στον παλιό Οργανισμό του Υπουργείου Εξωτερικών 4952 του 1931 υπήρχε προϋπόθεση για τους διπλωμάτες να έχουν εκπληρώσει τη στρατιωτική του θητεία και ο νόμος δεν ανέφερε τίποτε για τις γυναίκες.

Σημειώνουμε ακόμη ότι για την άσκηση του επαγγέλματος του εμπόρου η γυναίκα χρειαζόταν τη συναίνεση του άνδρα, σύμφωνα με το πνεύμα του νόμου που ήθελε τη γυναίκα πλάσμα ανίκανο να διαχειρίζεται τα οικονομικά ζητήματα. Το άρθρο 4 του Εμπορικού Νόμου, του Β.Δ. της 16/17-6-1910 όριζε ότι «η γυνή δεν δύναται να εμπορεύεται δημοσίως χωρίς την συναίνεση του άνδρα της». Η διάταξη αυτή καταργήθηκε με το ν. 1329/1983.

Δεν πρέπει όμως να παραλείψουμε στις αναφορές μας και τις διατάξεις εκείνες που είναι ευνοϊκές για τις γυναίκες και είναι

κατάλοιπα της εποχής εκείνης που για τη γυναίκα η μόνη αποκατάσταση ήταν ο γάμος. Αναφέρουμε το Ν.Δ. 3768 της 11/9-10-1957, που έδινε το δικαίωμα στη γυναίκα δημόσιο υπάλληλο παντρεμένη ή χήρα ή διαζευγμένη με παιδί ή χωρίς παιδί να συνταξιοδοτηθεί μετά από 15 χρόνια πλήρους και πραγματικής υπηρεσίας.

Γενικά πάντως παρατηρείται ότι τα επαγγέλματα τα οποία δεν έχουν κάποια υπευθυνότητα ή έχουν χαρακτήρα ρουτίνας, αλλά δεν προσφέρουν καμία προώθηση ή εξέλιξη, παραμένουν στις γυναίκες. Ενώ τα επαγγέλματα που αποδίδουν λεφτά ή προνόμια, παραμένουν στα χέρια των ανδρών.

Στο σύνολο των εργοδοτών μόνο το 10,6% είναι γυναίκες, σε σχέση με το 89,4% των ανδρών, στην κατηγορία των αυτοαπασχολούμενων το 20,5% είναι γυναίκες, στα συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη είναι το 77,3% γυναίκες σε σχέση με το 22,7% των ανδρών, και στους μισθωτούς το 34,15 είναι γυναίκες. (τα στοιχεία είναι από τη μελέτη για την δημιουργία του Κέντρου Πληροφορικής Ανάλυσης για την απασχόληση/ Ανεργία των γυναικών, από το ΚΕΜΟΠ, και από το Πάντειο πανεπιστήμιο-Γενική Γραμματείας Ισότητας).

Αν ανατρέξουμε στα στατιστικά στοιχεία, θα δούμε ότι η πλειοψηφία των Ελληνίδων είναι για παράδειγμα δακτυλογράφοι, κομμωτές, αισθητικοί, καθαρίστριες.

Ο δημόσιος τομέας είναι πια ανοικτός στις γυναίκες από το 1955, όπως αναφέρθηκε παραπάνω. Είναι γεγονός σήμερα ότι οι γυναίκες όλο και περισσότερο διαλέγουν το δημόσιο τομέα για την επαγγελματική τους αποκατάσταση. Η σιγουριά του σταθερού μισθού είναι ένα από τα πιο σημαντικά κίνητρα, που ωθεί τις γυναίκες σ' αυτήν την επιλογή. Τα στατιστικά στοιχεία, μας

πληροφορούν ότι ελάχιστες φτάνουν στην κορυφή της ιεραρχίας, αντίθετα η πλειοψηφία των γυναικών συγκεντρώνονται στις κατώτερες βαθμίδες.

Στο Δικαστικό Κλάδο, όλο και περισσότερο σπάζει η παράδοση, όλο περισσότερες γυναίκες εισχωρούν στο επάγγελμα. Στις ανώτερες θέσεις όπως συνήθως, και εδώ είναι έντονη η απουσία των γυναικών. Καμία γυναίκα Πρόεδρος Αρείου Πάγου, ή Εισαγγελέας Αρείου Πάγου, Αρεοπαγίτης, κλπ. Αντίθετα υπάρχουν πολλές Πρωτόδικες και όσο κατεβαίνουν οι βαθμίδες όλο και πιο πολύ αυξάνει ο γυναικείος αριθμός. Στους Ειρηνοδίκες, οι γυναίκες όχι απλά συμμετέχουν, αλλά αποτελούν και την πλειοψηφία, σε σύγκριση με τους άνδρες. Παρόμοια είναι η συμμετοχή των γυναικών στα Διοικητικά Δικαστήρια. Στο Συμβούλιο Επικρατείας επίσης ο αριθμός των γυναικών που διορίζονται τα τελευταία χρόνια με το βαθμό του Εισηγητή συναγωνίζεται αισθητά τον αριθμό των ανδρών. Η πρώτη γυναίκα που διορίσθηκε ήταν η Πηνελόπη Αθανασοπούλου το 1958.

Έντονη διάκριση των δύο φύλων παρατηρείται και στον Ιατρικό Κλάδο, όσον αφορά τις ειδικότητες των γυναικών. Ειδικότητες που αποφέρουν περισσότερα λεφτά και φήμη, ασκούνται από τους άνδρες όπως χειρουργική ή γυναικολογία- μαιευτική. Ενώ αντίθετα, ειδικότητες που επιτρέπουν το συνδυασμό των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, όπως οδοντιατρική, μικροβιολογία, προορίζονται για τις γυναίκες.

Από την άλλη πλευρά παρατηρείται ότι το επάγγελμα που έχει σχέση με τις μηχανές θεωρείται ανδρικό. Έτσι οι γυναίκες πτυχιούχοι του Πολυτεχνείου, είναι πολύ λίγες σε σύγκριση με τους άνδρες.

Η άνιση μεταχείριση των γυναικών, σε σύγκριση με τους άνδρες, είναι ίσως ακόμη πιο έντονη στον ιδιωτικό τομέα. Αποτελούν εξαίρεση οι γυναίκες που κατέχουν υψηλές θέσεις.

Τέλος, με πρόσφατη Απόφαση του Διοικητικού Εφετείου Θεσσαλονίκης αρ. 143/1989 ακυρώθηκε εγκύκλιος βάσει της οποίας αποκλείονταν οι γυναίκες υποψήφιοι από τον διαγωνισμό των Στρατιωτικών Σχολών Αξιωματικών Σωμάτων.

Σύμφωνα με το ν. 1911 της 6/11,12,90 επιτρέπεται η εισαγωγή γυναικών στη Στρατιωτική Σχολή Ευελπίδων (τμήμα Σωμάτων), στη Σχολή Ναυτικών Δοκίμων (Τμήμα Δοκίμων Σημαιοφόρων Οικονομικών), Σχολή Ικάρων, σ' όλα τα τμήματα. Επιτρέπεται Δε αντίστοιχα η εισαγωγή ανδρών στη Σχολή Αξιωματικών Νοσηλευτικής.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΤΑ ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ ΦΥΛΟ (Αριθμός ανέργων σε χιλιάδες)

	1990	1991	1993	1995	1997	1998
Όλες οι ηλικίες	281,1	301,1	398,2	424.719	440.400	478.500
Άνδρες	107,4	120,8	164,5	176.091	173.000	188.700
Γυναίκες	173,7	180,3	233,7	248.629	267.400	289.800

Άνδρες

14 ετών	0,8	1,3	0,5	454	800	-
15-19 ετών	10,8	13,5	14,9	13.587	15.700	16.600
20-24 ετών	32,9	35,6	45,1	42.663	43.000	48.400
25-29 ετών	19,8	23,3	30,9	36.386	37.200	37.500
30-44 ετών	25,4	28,5	41,2	47.351	42.000	49.400
45-64 ετών	17,1	17,9	31,2	35.116	33.700	35.800
65 ετών και άνω	0,5	0,5	0,7	535	700	1.200

Γυναίκες

14 ΕΤΩΝ	0,2	0,4	0,6	283	100	-
15-19 ΕΤΩΝ	26,2	24,4	31,6	28.382	26.400	27.200
20-24 ΕΤΩΝ	57,1	58,3	69,1	71.518	75.800	76.100
25-29 ΕΤΩΝ	31,5	30,1	43,8	54.935	54.200	61.300
30-44 ΕΤΩΝ	44,5	49,4	66,8	67.022	80.400	92.100
45-64 ΕΤΩΝ	13,6	16,5	21,6	25.806	30.000	32.400
65 ΕΤΩΝ και άνω	0,5	0,3	0,2	684	400	700

Αριθμός Ασφαλιστικών Εταιρειών

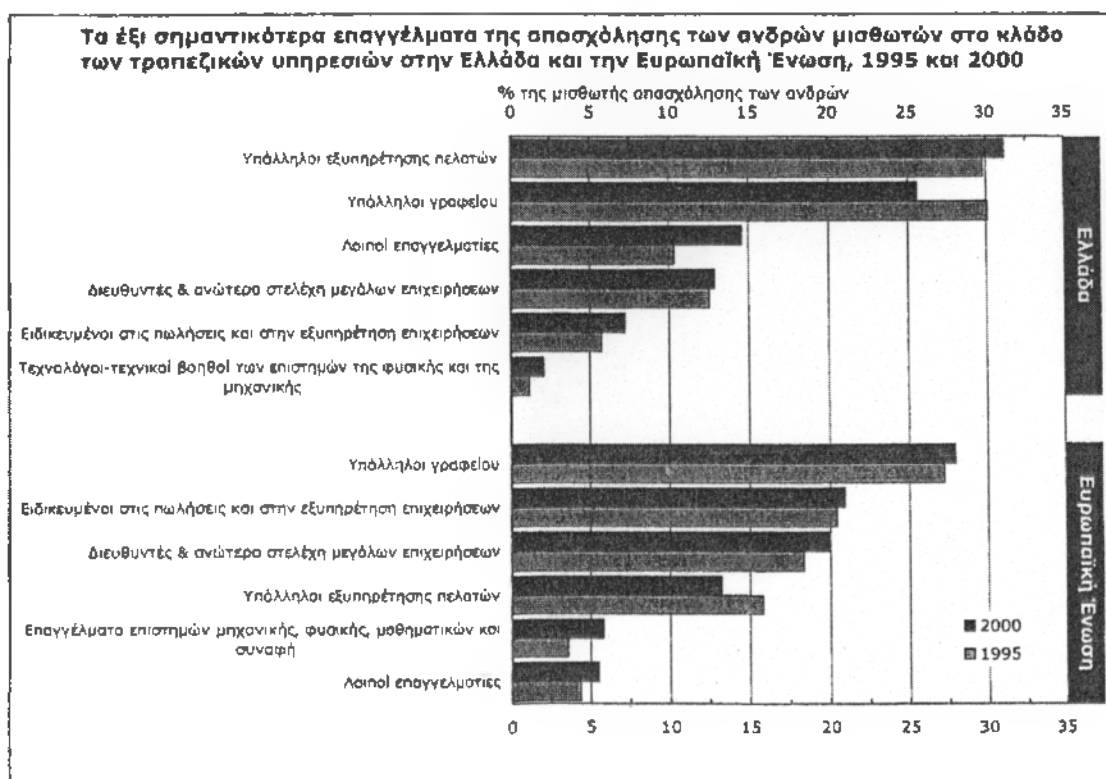
Εταιρείες

	Ζωής	Ζημιών	Μικτές	Σύνολο
2004	19	67	13	99
2003	19	68	13	100
2002	20	69	13	102
2001	20	74	13	107
2000	20	76	14	110
1999	21	79	14	114
1998	22	87	17	126
1997	24	91	16	131
1996	24	98	17	139
1995	25	97	17	139
1994	20	103	26	149
1993	24	111	21	156
1992	28	111	22	161

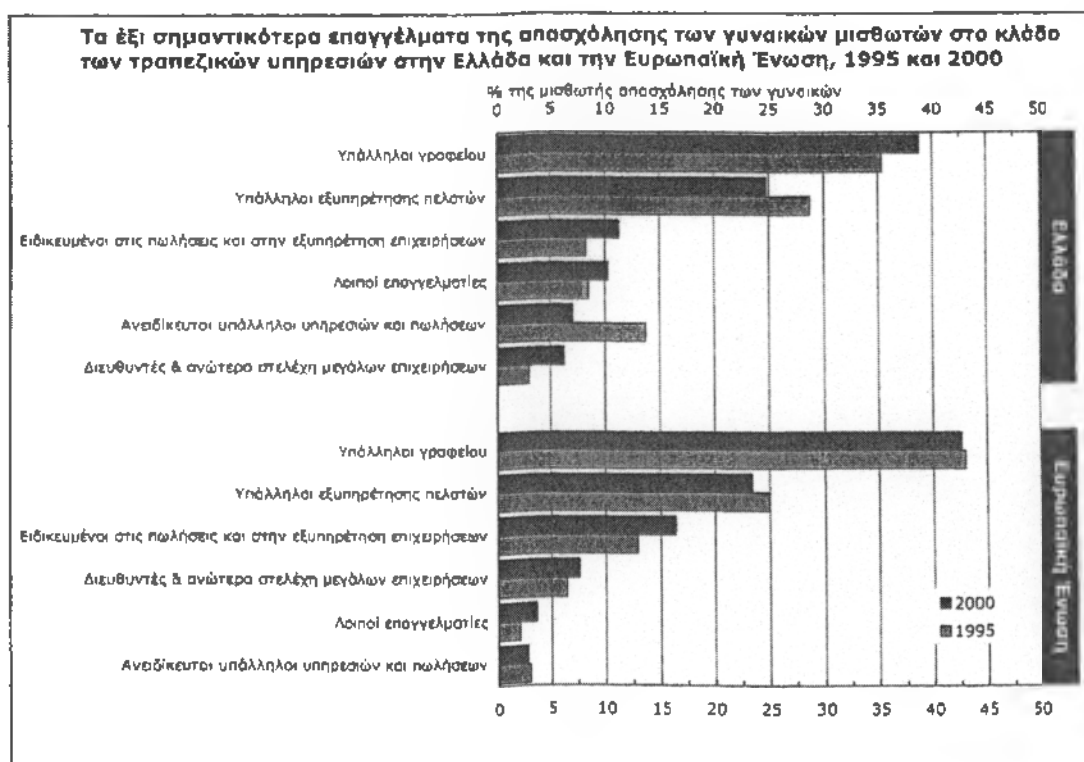
Απασχολούμενες κατά επάγγελμα κατά κλίμακα ηλικίας

	ΣΥΝΟΛΟ	Μέλη των βουλευόμενων σωμάτων	Επιστημονικά επαγγέλματα	Τεχνολόγοι τεχνικοί βοηθοί	Υπάλληλοι γραφείου	Απασχόληση στην παροχή υπηρεσιών	Ειδικευμένοι γεωργοί, αλιείς, κτηνοτρόφοι
ΣΥΝΟΛΟ	14115076	89979	205630	91800	231646	233135	321643
14 ΕΤΩΝ	297	0	0	0	32	0	265
15-19 ΕΤΩΝ	23755	310	147	430	3125	9306	6840
20-24 ΕΤΩΝ	116167	2578	7628	11088	28060	38707	10737
25-29 ΕΤΩΝ	187051	7320	35256	19484	45492	40062	14280
30-44 ΕΤΩΝ	608402	42943	119053	48182	119379	90620	80833
45-64 ΕΤΩΝ	444002	33989	42978	12541	35259	52283	181658
65+ ΕΤΩΝ	35402	2839	567	75	298	2157	27029

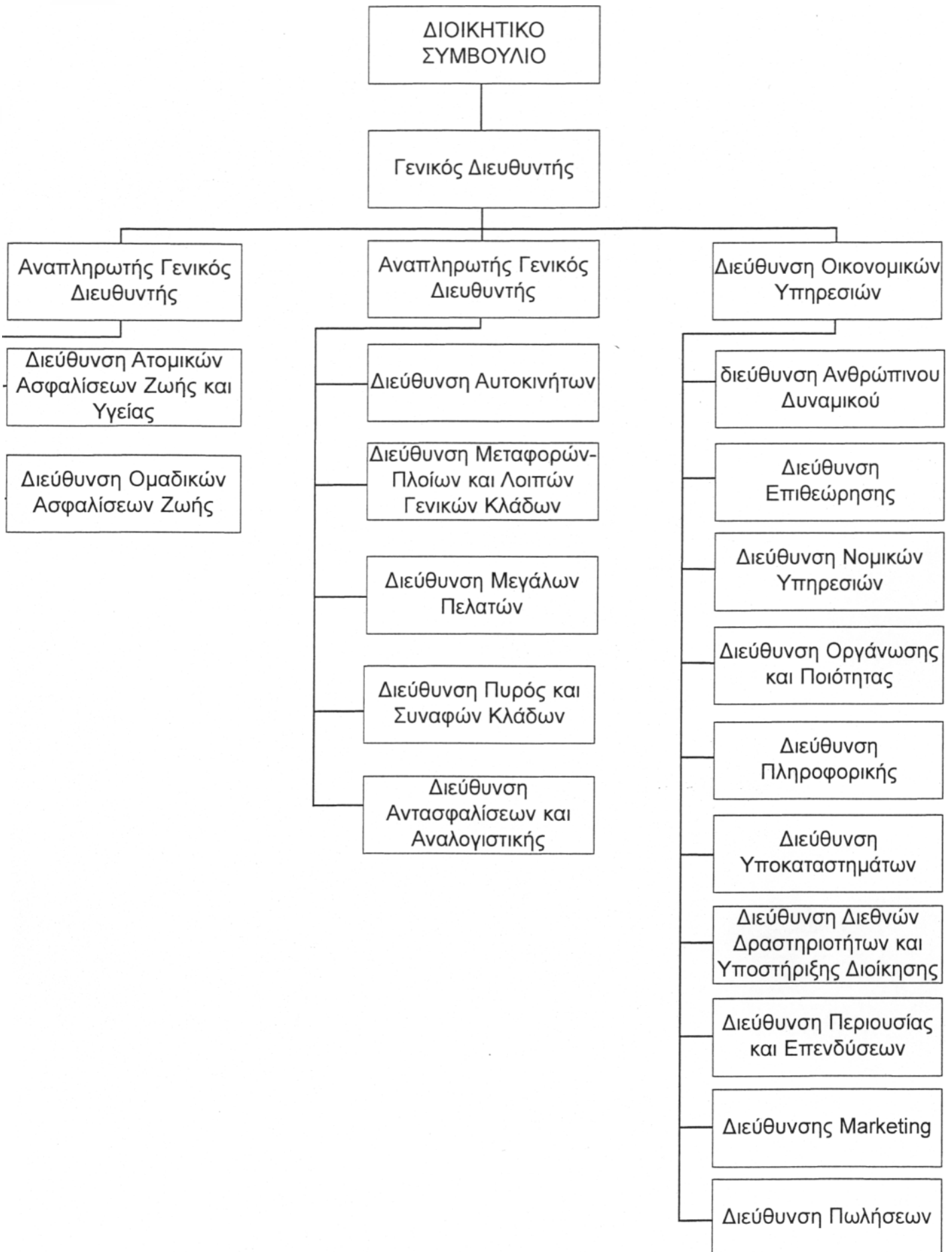
ΠΙΝΑΚΑΣ 1:



ΠΙΝΑΚΑΣ 2:



ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ



ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Για την ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας, πολύτιμη στάθηκε η συμπαράσταση και βοήθεια:

- του υπευθύνου καθηγητή κ. Τζαβάρα Παναγιώτη, ο οποίος μας παρείχε κατευθύνσεις για την ολοκλήρωση της.
- Των επιχειρήσεων που μετείχαν πρόθυμα στην έρευνα.
- Των στελεχών των επιχειρήσεων από τα οποία πήραμε συνέντευξη, για τη συνεργασία που μας πρόσφεραν στη συγκέντρωση των πρωτογενών δεδομένων για την υπομονή τους και το χρόνο που διέθεσαν κατά τις επαφές που πραγματοποιήθηκαν.