

NATIONAL AND KAPODISTRIAN UNIVERSITY OF ATHENS
SCHOOL OF LETTERS

MSC PROGRAMME IN COUNSELLING AND CAREER GUIDANCE

LABORATORY OF EXPERIMENTAL PEDAGOGY

CENTERS FOR VOCATIONAL GUIDANCE AND COUNSELLING

PROCEEDINGS OF THE 1ST INTERNATIONAL CONFERENCE

ATHENS (23-25-1-04)

**PROMOTING NEW FORMS OF WORK ORGANIZATION AND OTHER
COOPERATIVE ARRANGEMENTS FOR COMPETITIVENESS AND
EMPLOYABILITY**

With the Support of the European Committee

ATHENS 2004

Editorial Committee:

Christina NOVA-KALTSOUNI,
Assoc. Prof. of the
University of Athens
Michalis KASSOTAKIS, Prof. of the
University of Athens

Copyright: University of Athens

CONTRIBUTORS

ASHFORD Nicolas
 CHIOTAKIS Stelios
 De HERTOG Friso
 DEKKER Ronard
 FITZIMMONS Mike
 GAVROGLOU Stavros
 GEKAS George
 GEORGOULAS Stratos
 HAGUE Jeremy
 HUZZARD Tony
 JECCHINIS Chris
 KASSOTAKIS Michael
 KATSANEVAS Theodoros
 KLEINKNECHT Alfred
 KORRES Georgios
 LADERRIERE Pierre
 LATNIAK Erick
 LAUNIKARI Mika
 MORRIS Jo
 MOURIKI Alik
 NAGOPOULOS Nikos
 O' KELLY Kevin
 PATINIOTIS Nikitas
 POMONI Evagelia
 POMONIS Theodoros
 TEFANIDIS Andreas
 THAKE Anne-Marie
 TOTTERDILL Peter
 TOUMBAS Lambros
 TSIPOURI Lena
 TSOMBANOGLOU Georgios
 VITSILAKI Chrysi

NATIONAL AND KAPODISTRIAN
 UNIVERSITY OF ATHENS
 SCHOOL OF LETTERS

MSC PROGRAMME IN
 COUNSELLING AND CAREER
 GUIDANCE

LABORATORY OF
 EXPERIMENTAL PEDAGOGY

PROCEEDINGS OF THE 1st
 INTERNATIONAL CONFERENCE
 ATHENS (23-25-1-04)

**PROMOTING NEW FORMS OF
 WORK ORGANIZATION AND
 OTHER COOPERATIVE
 ARRANGEMENTS FOR
 COMPETITIVENESS AND
 EMPLOYABILITY**

With the Support of the European
 Commission

ATHENS 2004

SCIENTIFIC COMMITTEE

President: *Jecchinis Chris*, Professor Emeritus of Economics at Lakehead University of Ontario-Canada, Corresponding Member of the European Academy of Arts, Sciences and Humanities

Vice President: *Kassotakis Michael*, Professor at the University of Athens
 O'Kelly Kevin: Visiting Research Fellow at the University of Limerick, Former Manager of Research of European Foundation

Members

Andreasen Lars-Erik: European Commission (Administrator Principal)
Bezevegis Elias, Professor at the University of Athens
Giannitsas Nikolaos, Professor at the University of Athens
Dellasoudas Lavrentios, Professor at the University of Athens
Zisimopoulos Agelos, Vice President of the National Centre for Career Guidance (Greece)
Karantinos Dimitrios, Researcher at the National Research Centre (Greece)
Katsanevas Theodoros, Professor at the University of Piraeus
Kroustalakis Georgios, Professor at the University of Athens
Lambraki-Paganou Alexandra, Professor at the University of Athens
Nova-Kaltsouni Christina, Associate Professor at the University of Athens
Sidiropoulou-Dimakakou Despoina, Assistant Professor at the University of Athens
Tsipouri Lena, Associate Professor at the University of Athens
Psacharopoulos Georgios, Member of the Hellenic Parliament

ORGANISING COMMITTEE

President: *Nova-Kaltsouni Christina*, Associate Professor at the University of Athens

Members:

Kassotakis Michael, Professor at the University of Athens
Marmarinos Jannis, Associate Professor at the University of Athens
Sidiropoulou-Dimakakou Despoina, Assistant Professor at the University of Athens
Tsipouri Lena, Associate Professor at the University of Athens
 Dr. *Fakiolas Nikolaos*, Research Fellow at the National Research Centre (Greece)

Contens

Foreword, Chris JECCHINIS
Note for the Readers
Summaries of the Opening Session

I. PLENARY SESSION

Chris JECCHINIS
Kevin O' KELLY

II PLENARY SESSION

Frizo de HERTOOG /Tony HUZZARD/ Jeremy HAGUE
Nikolas ASHFORD

III PLENARY SESSION

Peter TOTTERDILL
Lena TSIPOURI
George GEKAS

III PLENARY SESSION

Jo MORRIS
Ronald DEKKER/ Alfred KLEINKNECHT
Erich LATNIAK

IV PLENARY SESSION

Pierre LADERRIERE
Theodoros KATSANEVAS
Michael KASSOTAKIS

V PLENARY SESSION

Mike FITZIMMONS
Andreas STEFANIDIS
Anne- Marie THAKE
George TSOMBANOGLU/George KORRES
Lambros TOUMBAS

VI PLENARY SESSION

Mika LAUNIKARI

Chrisi VITSILAKI (*this document*)

Nikitas PATINIOTIS/ Stavros GEORGOULAS

VII PLENARY SESSION

Níkos NAGOPOULOS

CLOSING REMARKS, Chris JECCHINIS

Note: all the conference documents are free to download in PDF format from:
<http://www.ergastirio.ppp.uoa.gr/ereyna/ekdiloseis.html>

NEW FORMS OF WORK ORGANIZATION AND GENDER
(ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΦΥΛΟ)

Chryssi Vitsilakis, Associate Professor, University of the Aegean

Abstract

This paper begins with a brief overview of the most important structural and functional changes in the organization of labour, which have been brought about by the globalization process. As a result of these changes, it is noted, the “traditional” or “typical” forms of work of the industrial period are being decomposed, giving way to “new forms” of work organization –part-time work, tele-work, seasonal or contingent work, etc. These forms are not necessarily “new”, but they are gradually becoming socially acceptable constructions in the age of globalization. Given the increasing importance of these socio-economic phenomena, we examine the consequences they have for the position of women in employment, as well as in society in general. We focus on some aspects of the “new work organization” which have particularly important consequences for working women: (1) the relationship between family and employment under the new conditions, (2) the role of new technologies and the relationship to female employment, (3) the consequences of home-work and tele-work for women’s employment and social conditions, (4) part-time work and its consequences, and (5) social insurance and social security of women under the new forms of work. Overall we conclude that the “new forms of work organization” have positive, but also multiple negative consequences on the position of women in the labour market and in society. The positive effects are mainly the increase in employment opportunities and the improvement of the socio-economic conditions of some sectors of the female population who can capitalize on the new developments. The negative effects are strongly tied to the weak socio-economic position of the greatest majority of the female population, which further deteriorates under the new employment conditions.

Εισαγωγή

Η διαδικασία παγκοσμιοποίησης ταυτίστηκε με την κατάρρευση των περιορισμών στη διακίνηση των συντελεστών, καθώς και των προϊόντων της παραγωγής, δηλαδή στην κατοχύρωση της ελεύθερης διακίνησης και εγκατάστασης ανθρώπων και αγαθών με στόχο τον περιορισμό του κόστους της παραγωγής, την αύξηση της παραγωγικότητάς της και την αύξηση του κέρδους. Έτσι, περισσότερο από οποιαδήποτε άλλη φάση οικονομικής αναδιάρθρωσης, το κεφάλαιο μπόρεσε να αξιοποιήσει ταυτόχρονα την επέκταση των αγορών --η οποία οδήγησε σε αυξημένη ζήτηση--, με την αξιοποίηση των συγκριτικών

πλεονεκτημάτων των συντελεστών παραγωγής διαφόρων σημείων του πλανήτη --η οποία επέτρεψε την παραγωγή με χαμηλότερο κόστος. Το αποτέλεσμα ήταν η δομική αναμόρφωση του μοντέλου παραγωγής, με κύρια χαρακτηριστικά το “σπάσιμο”, συχνά τον κατακερματισμό της παραγωγικής διαδικασίας, και την μετατόπιση-μετεγκατάσταση τμημάτων της παραγωγικής δομής και διαδικασίας σε διαφορετικά μέρη της χώρας ή/και του πλανήτη (sub-contracting, out-sourcing) (National Research Council, 1999).

Οι διεργασίες αυτές επέτρεψαν ή/και επιτάχυναν μια σειρά από σημαντικές, στρατηγικής σημασίας αλλαγές στη δομή και οργάνωση των μονάδων παραγωγής. Οι σημαντικότερες από αυτές ήταν: (1) η «σμίκρυνση» (downsizing) του μεγέθους των επιχειρήσεων¹, η οποία είχε σοβαρές επιπτώσεις για την ασφάλεια και την σταθερότητα της απασχόλησης (Farber, 1997; Lee Hecht Harison, 1997), και (2) η διαδικασία «ισοπέδωσης» των ιεραρχικών δομών των επιχειρήσεων, η οποία είχε σοβαρές επιπτώσεις για τον τρόπο οργάνωσης και διοίκησης της εργασίας (Batt, 1996; Scott et al, 1996). Ειδικότερα όσον αφορά την οργάνωση της εργασίας επήλθαν ριζικές αλλαγές με πιο χαρακτηριστικές: (i) την περικοπή των επιπέδων οργανωτικής ιεραρχίας, κυρίως με τον περιορισμό των διευθυντικών θέσεων, (ii) την συνακόλουθη σύμπτυξη των αρμοδιοτήτων σε λιγότερα άτομα ή/και θέσεις και (iii) την ανάπτυξη της ομαδικής εργασίας (teamwork)² για την επιτέλεση συγκεκριμένων έργων ή δράσεων. Οι αλλαγές αυτές κατέστησαν ευμετάβλητα και συχνά ασαφή τα όρια, τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα που ταυτίζονταν με συγκεκριμένες θέσεις εργασίας και μετέθεσαν τον έλεγχο και την ευθύνη επιτέλεσης έργου από μεμονωμένα διοικητικά στελέχη (managers-supervisors) στα μέλη της πολύ-λειτουργικής πλέον ομάδας έργου (National Research Council, 1999; Tannenbaum et al, 1996; Batt, 1999a; Osterman, 1996; Hunter, 1998a).

Μέσω των συνεχιζόμενων αυτών διεργασιών, της αλληλεπίδρασής τους και της επέκτασής τους, σηματοδοτήθηκε μια διαδικασία αποδόμησης της λεγόμενης “τυπικής” ή “παραδοσιακής” οργάνωσης της εργασίας (Gottschall, 2002) και των μορφών απασχόλησης που αυτή συνεπάγεται, και την ανάδυση «νέων μορφών» οργάνωσης της εργασίας. Εξετάζοντας τους δύο αυτούς «ιδεότυπους»³ ως κυρίαρχες κοινωνικές κατασκευές, διαπιστώνουμε, κατ’ αρχήν, ότι στην «τυπική» ή “παραδοσιακή” οργάνωση της εργασίας, η οποία είναι μια “κοινωνική κατασκευή που σχετίζεται με την εκβιομηχάνιση” (Silvera, 2000), η απασχόληση χαρακτηρίζεται κυρίως από τα εξής χαρακτηριστικά: (1) τη μονιμότητα – σταθερότητα του χώρου παραγωγής, (2) τη μονιμότητα – σταθερότητα της εργασιακής σχέσης και της επαγγελματικής ανέλιξης μέσα από την απόκτηση εμπειρίας και νέων γνώσεων και δεξιοτήτων στο συγκεκριμένο χώρο εργασίας, (3) το πλήρες εργασιακό ωράριο – δωρο—το οποίο και αποτελούσε βασικό κεκτημένο των συνδικαλιστικών και κοινωνικών αγώνων, (4) τον σαφή καταμερισμό εργασίας και εξουσίας, όπου ο κάθε εργαζόμενος ή/και θέση εργασίας είχε ένα σαφές εργασιακό αντικείμενο, και σαφή οικονομικά και κοινωνικά

1 Ενδεικτική είναι η αναφορά του American Management Association, ότι από το 1978 έως το 1996, οι 100 μεγαλύτερες επιχειρήσεις των ΗΠΑ είχαν απολύσει το 22% του προσωπικού τους, και οι ίδιες ανέφεραν την μεταφορά δραστηριοτήτων εκτός της επιχείρησης (outsourcing) ως τον βασικό λόγο για την “σμίκρυνση”. American Management Association (1996).

2 Όπως όλες οι άλλες «νέες μορφές απασχόλησης», έτσι και η εργασία σε ομάδες δεν είναι νέα ιδέα. Ήδη από τη δεκαετία του 1920 η Mary Parket Follett κατέγραφε τις ευεργετικές επιπτώσεις της αξιοποίησης της ομαδικής εργασίας στις επιχειρήσεις, αλλά κατά τις επόμενες δεκαετίες το θέμα αυτό πραγματευόταν μόνον σε ακαδημαϊκό και όχι επιχειρηματικό επίπεδο Graham, (1995). Ακόμα για στοιχεία σχετικά με το βαθμό διεύθυνσης της ομαδικής εργασίας στην παραγωγή βλέπε: Cappelli et al, 1997, Gittlemean et al, 1998.

3 Τα χαρακτηριστικά αυτά αναφέρονται κυρίως ως εκφράσεις του «ιδεότυπου» κατά Weber της «παραδοσιακής» μορφής απασχόλησης, ως το κοινωνικά αποδεκτό πρότυπο του μοντέλου παραγωγής της βιομηχανικής εποχής, παρά ως αποκλειστικά και πάγια χαρακτηριστικά της απασχόλησης.

δικαιώματα και υποχρεώσεις που απέρρεαν από αυτό, (5) κατοχυρωμένα συνδικαλιστικά δικαιώματα που συνδέονταν είτε με το συγκεκριμένο εργασιακό αντικείμενο κατ' επάγγελμα (επαγγελματικά σωματεία), είτε με τη συγκεκριμένη μονάδα παραγωγής (εργοστασιακά σωματεία), (6) Εισόδημα επαρκές για τη στήριξη της οικογένειας, και ιδιαίτερα της άνεργης συζύγου και των ανήλικων τέκνων, και (7) η κοινωνική ασφάλιση παρεχόμενη τουλάχιστον εν μέρει από το κράτος πρόνοιας, επίσης για τη στήριξη του εργαζόμενου και της οικογένειάς του.

Η “παραδοσιακή” αυτή μορφή απασχόλησης αντικαθίσταται, ως πρότυπο αποδεκτό και ισχύον σε ολοένα μεγαλύτερο βαθμό, από «νέες μορφές» «άτυπης» (atypical ή non-standard) απασχόλησης (Simard, Chenevert, and Tremblay, 2000; Macbride-King, 1997, 1998; Booth, 1997) που χαρακτηρίζονται από: (1) την άρση της μονιμότητας –σταθερότητας του εργασιακού χώρου, καθώς αυτός αλλάζει και μετατίθεται ανάλογα με τις ανάγκες της παραγωγής ή/και των εργαζομένων, (2) την άρση της μονιμότητας της εργασιακής σχέσης, (3) την άρση του σταθερού οκτάωρου ωραρίου εργασίας και την προώθηση ευέλικτων ωραρίων εργασίας –απογευματινά και βραδινά ωράρια, εργασία Σαββατοκύριακου, βάρδιες σπαστών ωραρίων, κ.ά. (4) τον συνεχή επαναπροσδιορισμό –συχνά ασαφή– των θέσεων εργασίας και των συναφών υποχρεώσεων και δικαιωμάτων που συνδέονται με την επιτυχή ολοκλήρωση του συγκεκριμένου έργου που το άτομο ή/και η ομάδα αναλαμβάνει, (5) την ευελιξία στον τρόπο και τα κριτήρια αμοιβής της εργασίας, επίσης σχετιζόμενα με την επιτυχή ολοκλήρωση του συγκεκριμένου έργου που το άτομο ή/και η ομάδα αναλαμβάνει, (6) ασάφεια ως προς τα κριτήρια συλλογικής οργάνωσης για άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, καθώς ανατρέπεται ο διαχωρισμός της εξουσίας και το αντικείμενο διεκδίκησης των εργαζομένων (όπως στην ομαδική εργασία), ή/και ανατρέπονται οι «κλασικές» συνθήκες υποστήριξης της συνδικαλιστικής οργάνωσης και δράσης από τη διάσπαση του χώρου και χρόνου εργασίας, και (7) ανατρέπεται η κατοχύρωση της κρατικά εξασφαλισμένης κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής πρόνοιας σε σχέση και με το άτομο και με την οικογένειά του.

Σαν αποτέλεσμα, η «ιδεοτυπική» κατά τον 20 αιώνα «δουλειά», που απασχολούσε το άτομο καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του, με προβλεψιμότητα, επαγγελματική αναπτυξιακή προοπτική, κοινωνικο-οικονομική ασφάλεια, οικογενειακή ασφάλεια, αντικαθίσταται από «δουλειά» που είναι: μη προβλέψιμη, ευέλικτη ή/και ασαφής ως προς τον τόπο, το χρόνο, τις συνθήκες εργασίας και την αμοιβή, με εναλλαγές στις υποχρεώσεις και τις δραστηριότητες, καθώς και τα δικαιώματα, εναλλασσόμενη μεταξύ τυπικής και άτυπης εργασίας, εναλλασσόμενη μεταξύ μισθωτής εργασίας και αυτό-απασχόλησης, με περιόδους απασχόλησης και ανεργίας, που έχει ως προϋπόθεση “μη-παραδοσιακές” γνώσεις και δεξιότητες –γνώση νέων τεχνολογιών, ευελιξία, προσαρμοστικότητα, σφαιρικότητα, συνεργατικότητα, αυτονομία, κλπ., και απαιτεί συνεχή ανανέωση γνώσεων --δια βίου εκπαίδευση.

Ακόμα, η παραδοσιακή οργάνωση της εργασίας έχει ταυτιστεί με το πρότυπο του “άνδρα τροφού” (male bread-winner) (Gottschall, 2002, Wichterich, 1999), καθώς κατά τη διάρκεια του 20^{ου} αιώνα, η μεγάλη πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού ήταν άνδρες που εργάζονταν για να συντηρούν την οικονομικά εξαρτημένη “γυναίκα-νοικοκυρά” και τα λοιπά μέλη της οικογένειας. Οι γυναίκες, στο βαθμό που ήταν ενταγμένες στην «παραδοσιακή» αγορά εργασίας, απασχολούνταν, σε πολύ μεγαλύτερα ποσοστά, σε άτυπες ή μη-παραδοσιακές μορφές απασχόλησης: μερική ή περιστασιακή απασχόληση, μη-κατοχυρωμένη, με περιορισμένο εισόδημα και επισφαλή ασφάλιση.⁴ Το κύριο ερώτημα που σήμερα τίθεται σε

⁴ Για πληρέστερα συγκριτικά και διαχρονικά δεδομένα βλέπε μεταξύ άλλων τα στοιχεία του ILO, www.ilo.com.

σχέση με τη διάσταση αυτή είναι: *εάν, σε ποιο βαθμό και προς ποια κατεύθυνση, η εδραίωση και επέκταση νέων μορφών απασχόλησης επιφέρει αλλαγές την θέση της γυναίκας στο χώρο της εργασίας, αλλά και της κοινωνίας και των λοιπών θεσμών γενικότερα.*

Στη συνέχεια της παρούσας εργασία θα προχωρήσουμε σε μια σκιαγράφιση των σημαντικότερων διαστάσεων των νέων μορφών απασχόλησης και των επιπτώσεων που αυτές έχουν στη ζωή και τη θέση των γυναικών. Ειδικότερα θα επικεντρωθούμε σε ορισμένες από τις «νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας» που έχουν ιδιαίτερες επιπτώσεις στις *γυναίκες ως εργαζόμενες*: (1) στη σχέση οικογένειας και απασχόλησης στις νέες συνθήκες, (2) στο ρόλο των νέων τεχνολογιών, (3) στην κατ' οίκον εργασία και τηλε-εργασία, (4) στη μερική απασχόληση, και (5) στην κοινωνική ασφάλιση και την κοινωνική προστασία.

1. Φύλο, Απασχόληση και Οικογένεια στη Νέα Οργάνωση της Εργασίας

Μια από τις σαφέστερες τάσεις των τελευταίων τριών δεκαετιών είναι η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης σε παγκόσμιο επίπεδο. Αυτό ισχύει τόσο για τις αναπτυγμένες, όσο και τις αναπτυσσόμενες χώρες, και αποτελεί μια εμφανώς μη-αναστρέψιμη διαδικασία (U.S. Department of Labour, 1993). Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών κατά την τελευταία πενταετία κυμαίνεται στο 50-52% (European Women's Lobby, 2000). Βέβαια, η ένταξη των γυναικών στην Ευρωπαϊκή, καθώς και την παγκόσμια αγορά εργασίας διαφοροποιείται ανάμεσα σε χώρες, καθώς και μέσα στην ίδια χώρα, ανάλογα με: την ηλικία, τη φυλή, το βαθμό πολιτισμικής και κοινωνικής ένταξης – μειονότητες, μετανάστες, πρόσφυγες--, το εκπαιδευτικό επίπεδο, το κοινωνικο-οικονομικό επίπεδο (Monthly Labour Review, 1997).

Η γυναικεία απασχόληση, με τις μορφές που έχει προσλάβει κατά τον 20ο αιώνα, και τις ποιοτικές και ποσοτικές αλλαγές που έχει υποστεί, σε συνδυασμό με την ραγδαία αύξηση στο επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης –ιδιαίτερα της τελευταίας γενιάς— έχει τροποποιήσει τον παραδοσιακό ρόλο της γυναίκας. Έτσι, χαρακτηριστικό σήμερα είναι *το μοντέλο του «διπλού ρόλου»* της γυναίκας, το οποίο εδραιώνεται και επεκτείνεται. Η γυναικεία ταυτότητα, ιδιαίτερα στις αναπτυγμένες χώρες, δεν διαμορφώνεται πλέον με βάση την αποκλειστική απασχόληση με τις *οικογενειακές_εργασίες* και την *αναπαραγωγή*, σε συνδυασμό με μη-αμειβόμενη εργασία εντός ή εκτός του οίκου, αλλά καθοριστικό συστατικό της ταυτότητας αυτής έρχεται να αποτελέσει η *αμειβόμενη εργασία*, ως συνθήκη κατοχύρωσης της ισότητας, της αυτονομίας, και της πρόσβασης στην ισχύ και την εξουσία στα πλαίσια του ιδιωτικού και του δημόσιου βίου.

Οι δομικές και λειτουργικές όμως αυτές αλλαγές δεν έχουν τροποποιήσει μόνο τον κοινωνικό ρόλο του γυναικείου φύλου, αλλά έχουν επιφέρει και ριζικές αλλαγές στην οικογενειακή ζωή και στα αναπαραγωγικά σχήματα των δυτικών κυρίως κοινωνιών. Δεδομένου ότι η περίοδος ανάπτυξης και εδραίωση της επαγγελματικής ταυτότητας συμπίπτει με την περίοδο δημιουργίας οικογένειας και τεκνοποίησης, οι περισσότερες γυναίκες με «διπλό ρόλο» σήμερα τείνουν να μεταθέτουν την ηλικία γάμου και να περιορίζουν τον αριθμό των παιδιών τους. Βέβαια, τη στρατηγική αυτή συμμερίζεται και ένα συνεχώς αυξανόμενο ποσοστό ανδρών και είναι αποτέλεσμα όχι μόνο αλλαγών στη διαμόρφωση της γυναικείας ταυτότητας και των νέων προσωπικών στρατηγικών των γυναικών, αλλά και πολλαπλών αλλαγών σε οικονομικό, κοινωνικό και πολιτισμικό επίπεδο, σε επίπεδο καταναλωτικής συμπεριφοράς, αξιών, προτεραιοτήτων, κλπ.

Βέβαια πρέπει να σημειωθεί ότι οι γυναίκες είναι αυτές που, ανεξαρτήτως λοιπών χαρακτηριστικών --φυλής, κοινωνικής τάξης, τόπου κατοικίας, επιπέδου εκπαίδευσης, κλπ.--, εξακολουθούν να φέρουν *κυρίως το βάρος του συνδυασμού εργασίας και οικογένειας*, με αποτέλεσμα: να μειώνεται δραστικά ο χρόνος που διαθέτουν για τον εαυτό τους, να

αυτοπεριορίζονται στις δραστηριότητες που αναπτύσσουν, να επιβάλλουν στον εαυτό τους υπερβολικές απαιτήσεις, και επιπρόσθετα να βιώνουν ενοχές για την αδυναμία αφιέρωσης στα παιδιά τους ή για τον περιορισμό του χρόνου που ξοδεύουν με αυτά, κ.ά.

Ακόμα πρέπει να διαπιστώσουμε ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να έχουν ακόμα τους παραδοσιακούς ρόλους της «παροχής φροντίδας» και στα λοιπά μέλη της οικογένειας πέρα από τα παιδιά – ηλικιωμένους γονείς, συγγενείς, κ.ά. Η φροντίδα αυτή επιβαρύνει ακόμα περισσότερο τις γυναίκες από πλευράς χρόνου και ενέργειας –τόσο σωματικής όσο και συναισθηματικής. Οι διαφορές αυτές μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ανάληψη του «διπλού ρόλου» επιβεβαιώνουν ότι και στις νέες συνθήκες εργασίας, τα δύο φύλα δεν ανταγωνίζονται στην αγορά εργασίας με ίσους όρους, καθώς τίθενται διαφορετικές προϋποθέσεις τόσο για την προσφορά, όσο και για τη ζήτηση της εργασίας τους.

Επίσης σημαντική είναι η διαπίστωση ότι οι απαιτήσεις και της «νέας» αγοράς εργασίας διατυπώνονται ακόμα με βάση «τον ιδεατό εργαζόμενο» που έχει παραδοσιακά *ανδρικά* χαρακτηριστικά, δηλαδή: αυτόν που μπορεί να δουλεύει πολλές ώρες και σε ευέλικτα ωράρια για να ανταποκρίνεται στις ταχύτητες της διεθνούς αγοράς, μπορεί να προσαρμόζει τις προσωπικές και λοιπές του λειτουργίες στις ανάγκες της εργασίας, γενικά μπορεί να είναι ευέλικτος όσον αφορά τη διάθεση του χρόνου και της ενέργειάς του. Οι απαιτήσεις όμως αυτές δεν συμβαδίζουν με τις απαιτήσεις για την κάλυψη των πάγιων και σταθερών αναγκών της οικογένειας και των μελών της για στέγαση, σίτιση, φροντίδα, επίβλεψη, περίθαλψη, κλπ. Έτσι, εξ' ορισμού, οι απαιτήσεις της νέας αγοράς εργασίας παραμένουν σε μεγάλο βαθμό «προκατειλημμένες» κυρίως ενάντια στις γυναίκες, αλλά και στους άνδρες που ενίοτε αναλαμβάνουν την οικογενειακή φροντίδα. Βέβαια όπως θα δούμε προσφέρουν και νέες ευκαιρίες για απασχόληση, αλλά με το σχετικό κόστος.

2. Φύλο και Νέες Τεχνολογίες στη Νέα Οργάνωση της Εργασίας

Οι ΤΠΕ (Τεχνολογίες της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας) είναι τεκμηριωμένο πλέον ότι έχουν παίξει και εξακολουθούν να παίζουν, καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση και τη ανάπτυξη των νέων μορφών απασχόλησης. Οι ΝΤΠΕ έρχονται ειδικότερα να καθορίσουν τη θέση της γυναίκας, (i) τόσο *έμμεσα*, μέσω των αλλαγών που επέφεραν στην οργάνωση της παραγωγής και της απασχόλησης, οι οποίες με τη σειρά τους άλλαξαν και αλλάζουν τη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας και την κοινωνία γενικότερα, (ii) όσο και *άμεσα*, μέσω της σχέσης που οι γυναίκες ανέπτυξαν και αναπτύσσουν με τις νέες τεχνολογίες καθαυτές, σχέση η οποία είναι καθοριστική για τη θέση της γυναίκας στην «νέα» αγορά εργασίας και την κοινωνία γενικότερα. Σχετικά με τις έμμεσες επιπτώσεις της αναδόμησης της παραγωγής στη θέση της γυναίκας θα αναφερθούμε στις επόμενες ενότητες. Επί του παρόντος διατυπώνουμε ορισμένες διαπιστώσεις σχετικά με τη άμεση σχέση των γυναικών με τις νέες τεχνολογίες καθαυτές.

Μια πρώτη διαπίστωση στη σχετική βιβλιογραφία: όσο αδιαμφισβήτητες είναι οι πολλαπλές θετικές επιπτώσεις της εξέλιξης της τεχνολογία, και δη των ΤΠΕ, σε όλα τα επίπεδα της κοινωνικής και οικονομικής ζωής, τόσο αδιαμφισβήτητο είναι και το γεγονός ότι διαμορφώνουν νέες συνθήκες έντονης κοινωνικής ανισότητας και αποκλεισμού (Flecker, Meil and Pollert, 1998 Gregory, 1983, Mortensen, 1983). Μια νέα μορφή «φτώχειας», ένα νέο κριτήριο κοινωνικού αποκλεισμού αναδύεται με την επέκταση και την εδραίωση της τεχνολογίας σε όλο το φάσμα των κοινωνικο-οικονομικών δραστηριοτήτων, διαχωρίζοντας χώρες, κοινωνικά υποσύνολα και άτομα ανάλογα με το επίπεδο κατοχής, ανάπτυξης και αξιοποίησης της νέας τεχνολογικής γνώσης, διαχωρίζοντας: φτωχούς από πλούσιους, νέους από γέροντες, κατοίκους αστικών περιοχών από κατοίκους αγροτικών περιοχών, μορφωμένους από αγράμματους, και περισσότερο από όλα μέσα σε όλες αυτές τις κατηγορίες,

διαχωρίζοντας άνδρες από γυναίκες. Όπως προκύπτει, για παράδειγμα από το Human Development Report (UNDP 1999), ο τυπικός χρήστης του βασικού εργαλείου εργασίας και επικοινωνίας, το διαδίκτυο (internet), είναι: άνδρας, κάτω των 35 ετών, με πανεπιστημιακή μόρφωση, με υψηλό εισόδημα, ζει σε αστική περιοχή αναπτυγμένης χώρας και μιλάει Αγγλικά. Έτσι, παρατηρούμε ενδεικτικά από τα σχετικά στοιχεία του 1998-2000, ότι οι γυναίκες αποτελούσαν το 38% των χρηστών του διαδικτύου στις ΗΠΑ, 25% στη Βραζιλία, 17% στην Ιαπωνία, και Νότια Αφρική, το 7% στην Κίνα, και κάτω από το 4% στις Αραβικές χώρες.

Οι λόγοι για τους οποίους, και οι δομές και διαδικασίες μέσω των οποίων, οι γυναίκες ιδιαίτερα αποκλείονται από την ισότιμη κατάκτηση και αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας είναι πολλαπλοί και σύνθετοι και πρόσφατα αναπτύσσεται ένα μεγάλο σώμα ερευνών και αναλύσεων σχετικά με το θέμα αυτό.⁵ Στην παρούσα εργασία μόνο ορισμένες παρατηρήσεις μπορούμε επιγραμματικά να καταθέσουμε. Σε γενικές γραμμές διαπιστώνεται ότι ο «τεχνολογικός αναλφαβητισμός» των γυναικών ξεκινάει από νωρίς στη ζωή των ατόμων με τις διαδικασίες κοινωνικοποίησης στα πλαίσια της οικογένειας και του σχολείου. Πολλαπλές είναι πλέον οι έρευνες που τεκμηριώνουν ότι οι γονείς, με βάση παραδοσιακά σεξιστικά πρότυπα και αντιλήψεις, εξασφαλίζουν τις προϋποθέσεις για την εξοικείωση των αγοριών τους με τα νέα τεχνολογικά προϊόντα και τα λογισμικά τους, αλλά όχι των κοριτσιών τους, ξεδεύοντας, για παράδειγμα, διπλάσια ποσά για τα αγόρια από ότι για τα κορίτσια (Silvera, 2000). Ακόμα και στις ΗΠΑ όπου έχουν γίνει σχετικές μελέτες, τεκμηριώνεται ότι τα αγόρια χρησιμοποιούν υπολογιστές πέντε φορές περισσότερο από ότι τα κορίτσια (Silvera, 2000). Άλλες έρευνες στα πλαίσια του σχολείου δείχνουν ότι τόσο η στάση των εκπαιδευτικών, όσο και των αγοριών μέσα στην τάξη τείνουν άμεσα ή/και έμμεσα να αποκλείουν τα κορίτσια από την ισότιμη πρόσβαση σε υπολογιστές και νέα τεχνολογικά όργανα και την απόκτηση γνώσεων σχετικά με αυτά και πάνω σε αυτά (Hartman, 1986, 1987).

Στη δευτεροβάθμια και κυρίως στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, τα κορίτσια, κυρίως λόγω της κοινωνικοποίησής τους και των προτύπων που προβάλλονται, καθώς και τις ευκαιρίες που τους προσφέρονται, εξακολουθούν να αποτελούν μειονότητα στους τομείς παραγωγής της γνώσης που σχετίζεται με τις θετικές επιστήμες γενικότερα, και τις νέες τεχνολογίες ειδικότερα (National Center for Education Statistics, 1998; Mitter and Rowbotham, 1995). Άρα λαμβάνουν, μέσω του εκπαιδευτικού συστήματος, *λιγότερα εφόδια για ένταξη στην νέα, τεχνολογικά εμπλουτισμένη αγορά εργασίας* σε θέσεις: υψηλού κύρους και υψηλών απολαβών, με καλύτερες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, με καλύτερες προοπτικές συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης στο χώρο της εργασίας που θα αυξάνει και θα αναπροσαρμόζει τα τυπικά και ουσιαστικά τους προσόντα. Αυτό επιβεβαιώνεται από τα στοιχεία σχετικά με την ένταξη των γυναικών σε θέσεις εργασίας σχετιζόμενες με τις νέες τεχνολογίες. Στην πρώτη φάση της τεχνολογικής επανάστασης οι γυναίκες, ιδιαίτερα των αναπτυσσόμενων χωρών, απορροφήθηκαν σε δουλειές συναρμολόγησης ηλεκτρονικών προϊόντων, όσο όμως προχωρούσε η διαδικασία αυτοματοποίησης της παραγωγής, και αυξάνονταν οι τεχνικές και δεξιότητες αλλά και γνώσεις αναγκαίες για την επιτέλεση των νέων εργασιών, τόσο μειώνονταν ο αριθμός των συμμετεχόντων γυναικών. Σήμερα που οι ΤΠΕ έχουν αναμορφώσει την απασχόληση στον τομέα των υπηρεσιών, απορροφάται ένας μεγαλύτερος αριθμός γυναικών στον τομέα αυτό, οι γυναίκες όμως εξακολουθούν να συγκεντρώνονται κυρίως σε εργασίες καταχώρησης δεδομένων (data entry) με συγκριτικά χαμηλότερες αμοιβές, κύρος και εξουσία (Hafkin and Taggart, 2001).

⁵ Μόνον ενδεικτικά αναφέρουμε την κλασική πλέον μελέτη της Hartman (1987), Volume I και Volume II, και τον επίσης σημαντικό συλλογικό τόμο με την επιμέλεια των Mitter and Rowbotham (1995).

Ακόμα όμως και με συγκρίσιμα με άνδρες επιστημονικά και τεχνολογικά εφόδια, στις γυναίκες δεν παρέχονται οι ίδιες ευκαιρίες πρόσληψης λόγω των προκαταλήψεων των εργοδοτών που βασίζονται τόσο σε στερεοτυπικές σεξιστικές αντιλήψεις (οι γυναίκες δεν είναι εξ' ίσου ικανές, δεν διαθέτουν ορθολογιστική σκέψη, δεν διαθέτουν δυνατότητες άσκησης εξουσίας, κλπ), όσο και σε οικονομικά-επιχειρηματικά κριτήρια (φόβος αποχώρησης για τεκνοποίηση) (Acker and van Jouten, 1992). Αλλά ακόμα και όταν προσλαμβάνονται, οι γυναίκες δεν έχουν ίσες ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης για επαγγελματική εξέλιξη (Abrahamsson, 2001) γιατί δεν εκλαμβάνονται ως ασφαλής επένδυση από τους εργοδότες, αλλά και γιατί η κατάρτιση παρέχεται εκτός εργασιακού ωραρίου και συγκρούεται με τις συμβατικές οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Άρα μια από τις βασικότερες προϋποθέσεις για κάλυψη «νέων» θέσεων απασχόλησης, που είναι η δια βίου εκπαίδευση, καταστρατηγείται εν τη γενέσει της. Η συνθήκη αυτή επιδεινώνεται σε συνθήκες εργασίας με μη-πλήρη απασχόληση, όπως σημειώνεται και στη συνέχεια.

3. Φύλο, Κατ' οίκον εργασία και Τηλε-εργασία

Ο κατακερματισμός και η κατανομή της παραγωγής σε πολλαπλά σημεία, συχνά ανά τον κόσμο, και το sub-contracting έχουν εν πολλοίς βασιστεί όχι μόνο στη διαμόρφωση νέων μονάδων παραγωγής, αλλά στην ενίσχυση της κατ' οίκον εργασίας (home work), δηλαδή στην παραγωγή αγαθών ή υπηρεσιών με επιμέρους ανάθεση έργου σε εργαζομένους, που απασχολούνται σε χώρους εργασίας της επιλογής τους, συνήθως το σπίτι τους, και συνήθως πληρώνονται με το κομμάτι (piece-work) (Boris, 1994). Η μορφή αυτή εργασίας δεν αποτελεί καινούριο φαινόμενο, καθώς υπήρξε μια από τις πιο εντατικές μορφές εργασίας και από την εποχή της βαριάς βιομηχανίας. Δεν ήταν όμως ποτέ τόσο εκτεταμένη, με τάσεις προς την καθιέρωσή και τη νομιμοποίησή της. Βέβαια σχετικά με την έκταση που έχει πάρει σημειώνεται ότι η μορφή αυτή παραγωγής ήταν και εξακολουθεί να είναι σε μεγάλο --αν όχι στο μεγαλύτερο βαθμό-- αφανής, καθώς δεν καταγράφεται στις εθνικές στατιστικές, δεν καλύπτεται από την εργατική νομοθεσία καθώς δεν αποτελεί ακόμα τυπικά αναγνωρισμένη σχέση εργασίας και δεν έχει κατοχυρωμένα δικαιώματα και υποχρεώσεις.

Όπως όλες οι άλλες μορφές άτυπης εργασίας, η κατ' οίκον εργασία έχει θετικά και αρνητικά χαρακτηριστικά για τους εργαζόμενους. Το θετικό στοιχείο αυτής της μορφής απασχόλησης θεωρείται η έλλειψη άμεσης εποπτείας και ελέγχου από τον εργοδότη και η έλλειψη προκαθορισμένου ωραρίου εργασίας. Επιπρόσθετα για τις γυναίκες, το θετικό, και μάλιστα το καθοριστικό στοιχείο, είναι ότι οι συνθήκες αυτές επιτρέπουν τον συνδυασμό της εργασίας με την εκπλήρωση των συμβατικών οικογενειακών υποχρεώσεων. Το ερώτημα βέβαια που μένει σε κάθε περίπτωση να απαντηθεί είναι εάν αυτή η επιλογή των γυναικών είναι αποτέλεσμα «ελεύθερης επιλογής» ή λαμβάνεται λόγω έλλειψης άλλων επιλογών. Το αρνητικό στοιχείο αυτής της μορφής απασχόλησης θεωρείται κυρίως το γεγονός ότι, ακριβώς επειδή είναι αφανής, ο/η εργαζόμενος/η δεν έχει κανέναν έλεγχο γύρω από την αμοιβή του, την ασφάλειά του, τη σταθερότητα της εργασίας του, δεν συμμετέχει σε οργανώσεις και δεν συνδικαλιζείται, και έτσι δεν υπάρχει τρόπος εξασφάλισης της προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων, δεν καλύπτεται από όργανα και θεσμούς προστασίας της εργασίας, είτε εθνικά, είτε διεθνή, και έτσι δεν υπάρχει πλαίσιο κοινωνικής προστασίας. Αυτός είναι και ο λόγος για τον οποίον το μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων αυτών σε παγκόσμιο επίπεδο, αποτελείται από χαμηλόμισθες, ανειδίκευτες, γυναίκες, των λιγότερο αναπτυγμένων χωρών. Ακόμα δε και στις πλέον αναπτυγμένες χώρες, όπως τις Η.Π.Α. έχει πολλαπλώς τεκμηριωθεί ότι η πλειοψηφία των κατ' οίκον εργαζομένων γυναικών, που ασχολούνται κατά κύριο λόγο σε υπαλληλικές θέσεις: (1) λαμβάνει σημαντικά χαμηλότερες αμοιβές, συνήθως αμειβόμενη «με το κομμάτι», και όχι για τον συνολικό χρόνο επιτέλεσης ενός έργου, (2) δεν πληρώνεται για γιορτές και διακοπές, ασφάλεια υγείας και ζωής, σύνταξη, (3) καλύπτει μόνη της το

κόστος στέγασης και των συναφών εξόδων για τη διεκπεραίωση της εργασίας στο σπίτι, (4) χρησιμοποιεί τα δικά της «εργαλεία δουλειάς» ή σε πολλές περιπτώσεις τα νοικιάζει από τον εργοδότη (υπολογιστές, fax, κλπ), και τέλος (5) αποτελεί την πρώτη κατηγορία εργαζομένων που μένουν χωρίς δουλειά και εισόδημα σε περιόδους περικοπών ή κρίσης (Gregory, 1983, Mortensen, 1983).

Αυτό που σήμερα διαφοροποιεί την κατ' οίκον εργασία είναι ότι δεν περιορίζεται πλέον, όπως παραδοσιακά, στην παραγωγή αγαθών έντασης εργασίας όπως η παραγωγή υφασμάτων και ρούχων, αλλά σήμερα έχει περάσει κυρίως στην παροχή υπηρεσιών, και σε αρκετά μεγάλο βαθμό υπηρεσιών εντάσεως κεφαλαίου, ιδιαίτερα στους νέους τομείς της τεχνολογίας και της επικοινωνίας – π.χ. λογισμικών-, των γραφικών τεχνών, των πολυμέσων και των καλών τεχνών που χρησιμοποιούνται στην παραγωγή και την επικοινωνία –σχεδιαστές, κλπ. Στις κατηγορίες αυτές όμως οι γυναίκες τείνουν να υπο-εκπροσωπούνται λόγω του ότι δεν διαθέτουν την απαραίτητη εκπαίδευση, ή/και τα αναγκαία μέσα λόγω έλλειψης επαρκούς εισοδήματος. Σαν αποτέλεσμα, οι γυναίκες που απασχολούνται κατ' οίκον, τείνουν να παραμένουν σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης, χαμηλής παραγωγικότητας, και χαμηλής αμοιβής.

Και όταν εντάσσονται στις θέσεις υψηλής ειδίκευσης και αμοιβής, κυρίως ως ελεύθεροι επαγγελματίες, οι γυναίκες το κάνουν σε μεγάλο βαθμό για να μπορέσουν να συνδυάσουν την απασχόλησή και την επαγγελματική καταξίωσή τους με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, γεγονός που επιφέρει τις προαναφερθείσες εντάσεις και πιέσεις. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα στην περίπτωση της τηλε-εργασίας, όπου με τη χρήση των ΤΠΕ, εργαζόμενοι, και κυρίως γυναίκες, μπορούν να διεκπεραιώσουν τα εργασιακά τους καθήκοντα σε εναλλακτικούς χώρους, μεταξύ των οποίων και το σπίτι τους. Μορφωμένες, αστές γυναίκες με οικογένεια και παιδιά τείνουν να επιλέγουν αυτή τη μορφή απασχόλησης για να μπορούν να συνδυάσουν εργασία και οικογένεια. Λόγω του διπλού αυτού ρόλου, συχνά η ολοκλήρωση των επαγγελματικών υποχρεώσεων γίνεται το βράδυ, τη νύχτα ή το σαββατοκύριακο, με αποτέλεσμα, να εντείνεται το άγχος, η πίεση και η πνευματική και σωματική κούραση της εργαζόμενης γυναίκας (Huws et al, 1996).

Ακόμα η τηλε-εργασία περιορίζει τις προοπτικές επαγγελματικής ανόδου γυναικών που δεν έχουν κατοχυρώσει υψηλά κοινωνικο-οικονομικά και επαγγελματικά προσόντα. Στην «παραδοσιακή» οργάνωση της εργασίας, γυναίκες που ήταν ενταγμένες στα κατώτερα και μεσαία κλιμάκια των επιχειρήσεων μπορούσαν να εξασφαλίσουν την άνοδο και την εξέλιξή τους μέσα στην εργασιακή ιεραρχία και να κατακτήσουν υψηλές διοικητικές θέσεις με βάση την προϋπηρεσία τους και τα επιπρόσθετα προσόντα και γνώσεις που αποκτούσαν μέσω αυτής (Applebaum, 1987). Αυτό που στην ουσία ήταν αποτέλεσμα μακροχρόνιων αγώνων για ίσες επαγγελματικές ευκαιρίες, ανατρέπεται, καθώς οι επιχειρήσεις προσλαμβάνουν εξειδικευμένα διοικητικά στελέχη απ' ευθείας από τα ανάλογα πανεπιστημιακά τμήματα, στα οποία όμως η φοίτηση γυναικών και ιδιαίτερα γυναικών των κατωτέρων κοινωνικο-οικονομικών στρωμάτων, είναι εξαιρετικά περιορισμένη. Αντίστροφα, γυναίκες που εργάζονται κατ' οίκον, αποσπασμένες από την επιχειρησιακή οργάνωση και την κουλτούρα της, δεν έχουν προοπτικές ανόδου και εξέλιξης, είτε εργασιακής, είτε κοινωνικο-οικονομικής (Chin, 1984; Olson, 1983; Pratt, 1984).

4. Φύλο και Μερική Απασχόληση στη Νέα Οργάνωση της Εργασίας

Η μερική απασχόληση δεν είναι κάτι το καινούργιο στην αγορά εργασίας, έχει όμως τις τελευταίες δεκαετίες προσελκύσει ιδιαίτερη προσοχή γιατί αποτελεί την προεξέχουσα μορφή «μη-συμβατικής» εργασίας (nonstandard work) στις συνθήκες παγκοσμιοποίησης. Μάλιστα, το διαφορετικό στοιχείο σήμερα δεν είναι τόσο η ποσοτική αύξηση των ατόμων που

απασχολούνται μόνον μερικώς, όσο η ποιοτική διαφοροποίηση στην «κανονικότητα» ή «συμβατικότητα» που προσλαμβάνει μια μορφή εργασίας που «παραδοσιακά» θεωρούνταν «άτυπη» ή «μη-συμβατική». Όπως όλες οι άλλες μορφές απασχόλησης που απορροφούν ένα συνεχώς αυξανόμενο μέρος του εργατικού δυναμικού, έτσι και η μερική απασχόληση εμπεριέχει ταυτόχρονα θετικά και αρνητικά στοιχεία, προοπτικές και κινδύνους. Αυτό ισχύει βέβαια για το σύνολο των εργαζομένων με μερική απασχόληση. Ισχύει όμως ακόμα περισσότερο για τις εργαζόμενες γυναίκες για μια σειρά από λόγους.

Πολλαπλές από τις διεργασίες αναδόμησης της παραγωγής στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης συνέβαλαν στην αύξηση της μερικής απασχόλησης, αλλά κυρίως: το αίτημα για ευέλικτες μορφές εργασίας που περιορίζουν το κόστος των επιχειρήσεων, η ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών και του εμπορίου, και η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών, ιδιαίτερα γυναικών με παιδιά (Deutermann and Brown, 1978; Presser and Baldwin, 1980). Με βάση τα στοιχεία του ILO, εκτιμάται ότι στις αναπτυσσόμενες χώρες οι γυναίκες αποτελούν το 65-90% των μερικώς απασχολούμενων, ενώ στις αναπτυσσόμενες χώρες απασχολούνται κυρίως σε άτυπες και μη καταγεγραμμένες μορφές (κατ' οίκον εργασία) και τα ποσοστά απασχόλησής τους είναι δύσκολο να προσδιοριστούν (Silvera, 2000).

Αν και οι συνθήκες διαφέρουν ριζικά από χώρα σε χώρα, είναι σε γενικές γραμμές καταγεγραμμένο στη βιβλιογραφία ότι οι εργοδότες τείνουν να εκλαμβάνουν την μερική απασχόληση ως μια από τις βασικές στρατηγικές για περικοπή του κόστους της εργασίας. Αυτό επιτυγχάνεται κυρίως μέσω της περικοπής του κόστους των εργοδοτικών εισφορών, καθώς και της μείωσης των αμοιβών που λαμβάνουν οι μερικώς απασχολούμενοι για εργασία αντίστοιχη με αυτή που επιτελούν άτομα με πλήρη απασχόληση (Nollen et al, 1978; Applebaum, 1987). Αντίστροφα, από την πλευρά της ζήτησης της μερικής απασχόλησης, θεωρείται ότι παραδοσιακά, αλλά ιδιαίτερα σήμερα, οι γυναίκες «επιλέγουν» τη μερική απασχόληση ως τη –μόνη-- λύση για να συνδυάσουν την εργασία με τις οικογενειακές υποχρεώσεις ανατροφής των παιδιών και φροντίδας ηλικιωμένων και άλλων ατόμων, η οποία εξακολουθεί να αποτελεί δική τους ευθύνη (Applebaum, 1987). Σε μεγάλο όμως βαθμό αποδέχονται τη μερική απασχόληση, όχι λόγω συνειδητής επιλογής, αλλά επειδή δεν έχουν άλλους τρόπους κάλυψης των οικογενειακών υποχρεώσεων, και κυρίως επειδή είναι κοινωνικά και οικονομικά ανίσχυρες και η μερική απασχόληση ήταν και παραμένει χαρακτηριστική των αδύναμων κοινωνικών ομάδων, αυτών που μεταξύ άλλων προσλαμβάνονται τελευταίοι και απολύονται πρώτοι (Presser and Baldwin, 1980).

Οι συνθήκες αυτές προσφοράς και ζήτησης της μερικής απασχόλησης καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό και τα χαρακτηριστικά της που είναι: (1) χαμηλότερες αμοιβές και σε ωριαίο και σε συνολικό επίπεδο, (2) περιορισμένη εφαρμογή δικαιωμάτων ανεργίας, ασθένειας, εγκυμοσύνης, κ.ά., (3) περιορισμένη ή ανύπαρκτη προστασία από απόλυση, (4) περιορισμένη προστασία από νομοθεσία και όργανα προστασίας της εργασίας, (5) περιορισμός ή ανυπαρξία επαγγελματικής εξέλιξης, (6) περιορισμός προοπτικών κατάρτισης, (7) αδυναμία εξασφάλισης προϋποθέσεων για σύνταξη και άλλες μορφές κοινωνικής πρόνοιας. Έτσι στο βαθμό που οι γυναίκες αποτελούν τη συντριπτική πλειοψηφία των μερικώς απασχολούμενων, αποτελούν και την πλειοψηφία αυτών που υπόκεινται στις αρνητικές επιπτώσεις αυτής της μορφής απασχόλησης.

5. Φύλο, Κοινωνική Ασφάλιση και Κοινωνική Προστασία στη Νέα Οργάνωση της Εργασίας

Οι ριζικές αλλαγές στην δομή και οργάνωση της παραγωγής βρίσκονται σε άμεση συνάρτηση με το πλαίσιο κοινωνικής ασφάλισης και προστασίας (Gummett, 1996). Όπως

ήδη αναφέρθηκε, στο «παραδοσιακό» μοντέλο απασχόλησης, ο «άνδρας-τροφός» εργαζόταν και συντηρούσε την οικογένεια, και έτσι κάλυπτε και την ασφάλιση της «γυναίκας-οικοκυράς» που κατά κανόνα δεν συμμετείχε στην παραγωγή, αλλά μόνον στην αναπαραγωγή και την φροντίδα της οικογένειας. Οι αλλαγές στη δομή του μοντέλου αυτού που ανέτρεψε τους παραδοσιακούς ρόλους απασχόλησης, επέφεραν αλλαγές και στο σύστημα ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας, και ιδιαίτερα των γυναικών.

Οι αλλαγές αυτές υπήρξαν ταυτόχρονα θετικές και αρνητικές. Οι αρνητικές αλλαγές ήταν ότι υποχώρησε σε αρκετά μεγάλο βαθμό το δίκτυο προστασίας που προσέφερε η τυπική ανδροκρατούμενη οικογένεια, χωρίς αυτό να αντικαθίσταται από άλλες μορφές κοινωνικής προστασίας της γυναίκας που εισέρχονταν στην αγορά εργασίας. Ακόμα η απασχόληση της γυναίκας κυρίως σε άτυπες μορφές εργασίας (μερική, κατ' οίκον, κλπ), εντείνει –όπως ήδη αναφέρθηκε-- την έκθεσή της σε πολλαπλούς εργασιακούς και άλλους κινδύνους, χωρίς να εξασφαλίζει την θεσμοθετημένη προστασία της από αυτούς και την κοινωνική της ασφάλιση. Από τη θετική όμως πλευρά διαπιστώνεται ότι οι διεργασίες αυτές, σε συνδυασμό με τις διεργασίες που σχετίζονται με την προάσπιση και εδραίωση των δικαιωμάτων της γυναίκας και της ισότητας ευρύτερα στις χώρες της Δύσης, ώθησαν στην ενίσχυση των νομικών μέτρων προστασίας των γυναικών από την πολιτεία και έθεσαν στο τραπέζι του δημόσιου διαλόγου και τα μέτρα προστασίας γενικά υπέρ των εργαζομένων που απασχολούνται σε θέσεις με ελλιπή κοινωνική ασφάλιση και προστασία (Walby, 2003, Peters and Wolper, 1995).

Σε θεωρητικό επίπεδο αναπτύσσεται τα τελευταία χρόνια ένας διάλογος σχετικά με την επίδραση των διεργασιών παγκοσμιοποίησης στην ισχύ του κράτους πρόνοιας, ο οποίος και εκφράζει την αμφίρροπη αυτή διεργασία αναγνώρισης και αντιμετώπισης της κοινωνικής προστασίας των ασθενέστερων κοινωνικών ομάδων και δη των γυναικών. Κατά ορισμένους η ισχύς των παγκόσμιων αγορών και των εκπροσώπων τους μειώνει την πολιτική ικανότητα του κράτους, το οποίο στην προσπάθειά του να προσελκύσει και να συγκρατήσει το διεθνές «παγκοσμιοποιημένο» κεφάλαιο στα εθνικά όρια, υιοθετεί ή/και αποδέχεται σιωπηρά συνθήκες πλήρους ευελιξίας και συνακόλουθης υποβάθμισης των συνθηκών απασχόλησης (Cerny, 1996; Crouch and Streck, 1997; Martin and Schuman, 1997). Κατά άλλους, η αρνητική αυτή επίδραση στην ισχύ του κοινωνικού κράτους δεν ισχύει, στο βαθμό που δεν μπορεί να στοιχειοθετηθεί (Walby, 2003; Hirst and Thompson, 1996, Taylor-Gooby, 1997).

Ανεξαιρέτως τοποθέτησης στο θεωρητικό πρόβλημα –η επεξεργασία του οποίου υπερβαίνει τα όρια της παρούσας εργασίας--, σε γενικές γραμμές αναγνωρίζεται ότι οι διεργασίες παγκοσμιοποίησης έχουν σχετιστεί με την αποδόμηση του κοινωνικού κράτους, ή/και την αδυναμία του να επιβάλλει στο κεφάλαιο τη συμβολή του στην κοινωνική προστασία των εργαζομένων, και δη των εργαζομένων στις νέες μορφές εργασίας. Η αποδόμηση βέβαια αυτή διαφοροποιείται έντονα ανάλογα με το επίπεδο ανάπτυξης και την πολιτική και πολιτισμική ταυτότητα των επιμέρους χωρών. Για παράδειγμα, τεκμηριωμένη είναι η διαφορά μεταξύ των Ηνωμένων Πολιτειών και της Ευρωπαϊκής Ένωσης ως προς την εξασφάλιση ενός μίνιμουμ δικτύου κοινωνικής προστασίας των πολιτών, και δη των οικονομικά αδυνάτων. Και αυτό το δίκτυο έχει ακόμα εντονότερα ενισχυθεί από το γυναικείο κίνημα και τις οργανώσεις του που έχουν καταστεί αναγνωρίσιμες και υπολογίσιμες πολιτικές ομάδες πίεσης και διαμόρφωσης πολιτικής. Στις νέες συνθήκες απασχόλησης τόσο το κράτος, όσο και οι μη-κυβερνητικές οργανώσεις και οι λοιπές κοινωνικές ομάδες πίεσης είναι αναγκαίο να επανεξετάσουν και να επαναδιατυπώσουν σε θεωρητικό και σε νομικό επίπεδο, αλλά κυρίως στο επίπεδο της πράξης κάθε χώρας, τα ελάχιστα κριτήρια ασφάλισης και πρόνοιας στις συνθήκες παγκοσμιοποίησης της εργασίας. Εν τω μεταξύ, οι συνθήκες κοινωνικής ασφάλειας και πρόνοιας παραμένουν το πλέον εύλωτο και λιγότερο αποδεκτό στοιχείο των νέων συνθηκών απασχόλησης, ιδιαίτερα για τις γυναίκες.

Εν κατακλείδι, οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης προέκυψαν κατά κύριο λόγο ως στρατηγικές του κεφαλαίου για μείωση του κόστους εργασίας και αντίστοιχη αύξηση των κερδών στα πλαίσια των νέων συνθηκών. Οι στρατηγικές αυτές είχαν θετικές, αλλά και πολλαπλές αρνητικές επιπτώσεις στη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Οι θετικές επιπτώσεις είναι κυρίως η αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης και βελτίωσης της οικονομικής και κοινωνικής θέσης τουλάχιστον ορισμένων κατηγοριών γυναικών, ιδιαίτερα των μορφωμένων, αστών γυναικών των αναπτυγμένων χωρών. Αντίστροφα, οι αρνητικές επιπτώσεις σχετίζονται με την δεδομένη κοινωνικο-οικονομικά ανίσχυρη θέση του μεγαλύτερου ποσοστού των γυναικών σε παγκόσμιο επίπεδο, και ιδιαίτερα σε αναπτυσσόμενες χώρες, η οποία θέση και επιδεινώνεται, όπως παραπάνω σκιαγραφήθηκε, με την επέκταση και εδραίωση των νέων μορφών απασχόλησης. Οι στρατηγικές που πρέπει να ακολουθηθούν για την σταδιακή αναστολή των αρνητικών αυτών επιπτώσεων είναι: η ενεργοποίηση κοινωνικών και πολιτικών φορέων για τη βελτίωση της θέσης της γυναίκας μέσα στην κοινωνία γενικότερα, για την ενίσχυση των θεσμών στήριξης της ανατροφής των παιδιών και για την ενίσχυση των κεκτημένων δικαιωμάτων όλων των εργαζομένων, και των γυναικών συμπεριλαμβανομένων, για κοινωνική προστασία και ασφάλιση μέσα σε ένα συνεχώς μεταλλασόμενο κοινωνικο-οικονομικό και εργασιακό περιβάλλον.

Βιβλιογραφία

- Abrahamsson, Lena. (2001): “Gender-based learning dilemmas in organizations”, In *Journal of Workplace Learning* 13:298-307.
- Acker, J. and van Jouten, D. (1992): “Differential recruitment and control: the sex structuring of organizations”, in Mills, A.J. and Trancred, P. (ed.): *Gendering Organizational Analysis*. Newbury Park, CA: Sage.
- American Management Association. (1996): *Survey on Downsizing, Job Elimination, and Job Creation*. New York: American Management Association.
- Applebaum, Eileen. (1987). “Restructuring Work: Temporary, Part-Time, and at-Home Employment”. In Hartman, Heidi (ed.): *Computer Chips and Paper Clips. Technology and Women’s Employment*, Volume II. Washington, DC.: National Academy Press
- Batt, (1996): From bureaucracy to enterprise? The changing jobs and careers of managers in telecommunications services. Pp. 55-80 in *Broken Ladders: Managerial Careers in Transition*, P. Osterman, ed. New York: Oxford University Press.
- Blackwell, Louisa. (2001): “Occupational sex segregation and part-time work in modern Britain.” *Gender Work Organization* 8:146-163.
- Booth, P. (1997): *Contingent Work: Trends, Issues and Challenges for Employers*. 192-97, Conference Board of Canada.
- Boris, E. (1994): *Home to Work: Motherhood and the Politics of Industrial Homework in the United States*. New York: Cambridge University Press.

- Callaghan, P. and H. Hartmann. (1991): *Contingent Work: A Chart Book on Part-Time and Temporary Employment*. Washington, DC: Economic Policy Institute.
- Cappelli, P., L. Bassi, H. Katz, D. Knoke, P. Osterman, and M. Useem, (1997): *Change at Work*. New York: Oxford University Press.
- Chin, K. (1984): "Home is where the job is." *Infoworld*, 6, 17:28-32.
- European Commission. (1999): "Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy." Doc EQOP 61-99 DG EMPL/D/ 5 1 October 1999. Brussels: European Commission.
- Farber, H. S. (1995): *Are Lifetime Jobs Disappearing?* Working Paper. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Farber, H. S. (1997): "The changing face of job loss." In *Beyond Downsizing: Staffing and Workforce Management for the Millennium*. Woodcliff Lake, NJ: Lee Hecht Harrison.
- Flecker, J., P. Meil and A. Pollert. (1998): "The sexual division of labor in process manufacturing, economic restructuring, training and women's work." *European Journal of Industrial Relations*, 40: 7-34.
- Gagnon, S. and S. Ledwith. (2000): *Women, Diversity and Democracy in Trade Unions*. Oxford, UL: Oxford Brookes University.
- Gittleman, M., M. Horrigan, and M. Joyce, (1998): "Flexible" workplace practices: Evidence from a nationally representative sample. *Industrial and Labor Relations Review*, 52, 1: 99-115.
- Gottschall, K., (2002): "New Forms of Employment in Germany: Labour Market Regulation and its Gendered Implications". Occasional Paper Series, No 8, Center for Social Policy Research, University of Bremen, Germany.
- Gregory, J., (1983): Clerical workers and new office technologies. In *Office Work Stations in the Home*. Board on Telecommunications. Washington, D.C.: National Academy Press.
- Gummett, P., (ed.). (1996): *Globalization and Public Policy*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Hafkin, N. and N. Taggart, (2001): *Gender, Information Technology and Developing Countries: An Analytic Study*. Office of Women in Development, Bureau for Global Programs, United States Agency for International Development.
- Hakim, C., (1992): "Explaining trends in occupational segregation: the measurement, causes and consequences of the sexual division of labour." *European Sociological Review* 8:127-12.
- Hartman, H. J., (1986, 2000), *Computer Chips and Paper Clips. Technology and Women's Employment*, Volume I. Washington, DC.: National Academy Press.
- Hartman, H. J., (1987): *Computer Chips and Paper Clips. Technology and Women's Employment*, Volume II. Washington, DC.: National Academy Press.
- Hobson, B. (2000): *Gender and Citizenship in Transition*. London: Macmillan.
- Hochschild, A. R. (1997): *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books.

- Houseman, S.N. and A. E. Polivka. (1998): The Implications of Flexible Staffing Arrangements for Job Security. Paper presented at conference on Changes in Job Stability and Job Security, sponsored by the Russell Sage Foundation, New York.
- Hunter, L. W., (1998): Transforming retail banking: Inclusion and segmentation in service work. In *Employment Strategies*, P. Cappelli, ed. New York: Oxford University Press.
- Huws, U. *et al* (1996): Teleworking and Gender, Report No 317, Brighton University of Sussex.
- Jenson, J. (1997) : « Who cares ? Gender and welfare regimes. » *Social Politics* 4:182-187.
- Joshi, H. and P. Paci, (1998): *Unequal Pay for Women and Men: Evidence from the British Birth Cohort Studies*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Kalleberg, A. L. *et al*, (1997): *Non-standard Work, Substandard Jobs: Flexible Work Arrangements in the U.S.* Washington, DC: Economic Policy Institute.
- Ledwith, S. and F. Colgan, (2000): “Women, democracy and diversity and the new trade unionism.” In Gagnon, Suzanne and Sue Ledwith (eds.). *Women, Diveristy and Democracy in Trade Unions*. Oxford: Oxford Brookes University.
- Lee Hecht Harison, (1997): *Beyond Downsizing: Staffing and Workforce Management for the Millennium*. Woodcliff Lake, NJ: Lee Hecht Harrison.
- Levin, H.M., R.W. Rumberger and C. Finnan, (1990): Escalating Skill Requirements or Different Skill Requirements? *Conference on Changing Occupational Skill Requirements: Gathering and Assessing the Evidence*. Brown University, Providence, RI.
- Lowe, G., (1987): *Women in the Administrative Revolution: The Feminization of Clerical Work*. Cambridge, MA: Polity Press.
- Macbride-King, J. L., (1997): *Contingent Work: Lessons from Individuals and Organziations*. 217-97, Conference Board of Canada.
- Macpherson, D. and B. Hirsh, (1995): “Wages and gender composition: Why do women’s jobs pay less?” *Journal of Labour Economics* 13: 426-471.
- Martin, H. P. and H. Schumann, (1997): *The Global Trap: Globalization and the Assault on Democracy and Prosperity*. London: Zed Press.
- Mitter, S. and S. Rowbotham, (eds.). (1995): *Women Encounter Technology: Changing Patterns of Employment in the Third World*. New York and London: Routledge.
- Monthly Labour Review. (1997): Table 4: Employment status of the population by sex, age, race, and Hispanic origin, monthly data seasonally adjusted. *Monthly Labor Review* July:61
- Mortensen, P., (1983): “Telecommuting: the company perspective.” *Best’s Review Property-Casualty Edition*, November:112-114.
- National Center for Educational Statistics (1998): “Gender Differences in Earnings Among Young Adults Entering the Labour Market: Statistical Analysis Report.” NCEES 98-086. Washington, DC: US Department of Education.

- Olson, M. H. (1983): *Overview of Work-At-Home Trends in the United States*. New York: New York University Centre for Research on Information Systems.
- Osterman, P., (1996): *Broken Ladders: Managerial Careers in the New Economy*. New York: Oxford University Press.
- Ostner, I. and J. Lewis, (1995): "Gender and the evolution of European social policies". In Stephan Leibfried and Paul Pierson (eds.). *European Social Policy: Between Fragmentation and Integration*. Washington, DC: Brookings: 159-193.
- Peters, J. and A. Wolper. (1995): *Women's Rights Human Rights: International Feminist Perspectives*. London: Routledge.
- Pratt, J. H., (1984): "Home telecommuting: a study of its pioneers." *Technological Forecasting and Social Change*, 25: 1-14.
- Presser, H. B. and Baldwin, W., (1980): "Child care as constraint on employment: prevalence, correlates, and bearing on the work and fertility nexus." *American Journal of Sociology*, 85, 7:1202-1213.
- Rees, T., (1998): *Mainstreaming Equality in the European Union: Education, Training and Labour Market Policies*. London: Routledge.
- Reskin, B., (1993): Sex segregation in the workplace. *Annual Review of Sociology* 19(Annual Reviews):241-270.
- Rifkin, J., (1995): *The End of Work*. New York: Putnam.
- Schor, J. B., (1992): *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*. New York: Basic Books.
- Scott, E., Cappelli, P. and K. C. O'Shaughnessy, (1996): Management jobs in the insurance industry: Organizational deskilling and rising pay inequality. Pp. 126-154 in *Broken Ladders: Managerial Careers in the New Economy*, P. Osterman, (ed.) New York: Oxford University Press.
- Silvera, S., (2000): "New Organizational models. Competencies in a feminine key." CINTERFOR/ILO.
- Simard, G., D. Chenevert, and M. Tremblay, (2000): "Organizational and Individual Determinants of Atypical Employment: The Case of Multiple Jobholding and Self-Employment." CIRANO Scientific Series. Montreal.
- Spenner, K. I., (1995): Technological change, skill requirements, and education: The case for uncertainty. In *The New Modern Times: Factors Reshaping the World of Work*, D.B. Bills, (ed.) Albany, NY: SUNY Press.
- Steinberg, R. J., (1990): "Social construction of skill: Gender, power, and comparable worth." *Work and Occupations* 17:449-482.
- Steinberg, R. J., (1992): "Gendered instructions: Cultural lag and gender bias in the Hay System of Job Evaluation." *Work and Occupations* 19:387-423.
- Tannenbaum, S. I., E. Salas, and J. A. Cannon-Bowers, (1996): Promoting team effectiveness. Pp. 503-529 (Chapter 20) in *Handbook of Work Group Psychology*, M.A. West, (ed.) New York: Wiley.
- The National Academy of Sciences (1999): *The Changing Nature of Work. Implications for Occupational Analysis*. Washington, DC: National Academy Press.

- Tilly, C. (1996): *Half a Job: Bad and Good Part-Time Jobs in a Changing Labor Market*. Philadelphia: Temple University Press.
- U.S. Department of Labour. (1993): *Handbook on Women Workers: Trends and Issues*. Washington, DC: Women's Bureau.
- Walby, S., (2003): "Policy developments for Workplace Gender Equity in a Global Era: The Importance of the EU in the UK." *The Review of Social Policy Research*, 20:45-64.
- Wichterich, C., (1999): *The Globalized Woman*. Reports form a Future of Inequality. London: Zed Books.
- Wooton, B. H., (1997): "Gender differences in occupational employment." *Monthly Labor Review* April:15-24.